STRATEGI PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGEMBANGKAN PROGRAM UNGGULAN MADRASAH DI MTs NURUL HUDA SEDATI SIDOARJO

SKRIPSI

Oleh:

FAIRUZ BILAH IZZAH HAZWANI
D93217052

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

2021

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

NAMA : FAIRUZ BILAH IZZAH HAZWANI
NIM : D93217052
JUDUL : STRATEGI PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGEMBANGKAN PROGRAM UNGGULAN MADRASAH DI MTs NURUL HUDA SEDATI SIDOARJO

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/ karya saya sendiri, kecuali pada bagian – bagian yang menjadi rujukan sebelumnya.

Surabaya, 13 Agustus 2021

Pembuat Pernyataan,

Fairuz Bilah Izzah Hazwani

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi ini dibuat oleh:

NAMA : FAIRUZ BILAH IZZAH HAWANI

NIM : D93217052

JUDUL : STRATEGI PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGEMBANGKAN PROGRAM UNGGULAN MADRASAH DI MTs NURUL HUDA SEDATI SIDOARJO

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Surabaya, 13 Agustus 2021

Pembimbing I	**Pembimbing II**
Dr. Lilik Huriah, M.Pd.I.	**Nur Fitriatin, S.Ag, M.Ed, Ph.D**
NIP. 198002102011012005	**NIP. 196701121997032001**

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi oleh Fairuz Bilah Izzah Hazwani ini telah dipertahankan di depan TIM Penguji Skripsi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 13 Agustus 2021

Mengesahkan,

Dekan

Prof. Dr. H. Ali Mas'ud, M.Ag. M.Pd.I.
NIP. 196301231993031002

Penguji I

Dr. Hanun Asrohah, M.Ag
NIP. 196804101995031002

Penguji II

Ali Musthofa, S.Ag. M.Pd
NIP. 197612252005011008

Penguji III

Dr. Lilik Huriyah, M.Pd.I
NIP. 198002102011012005

Penguji IV

Nur Fitriatin. S.Ag, M.Ed, Ph.D
NIP. 196701121997032001

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax. 031-8413300
E-Mail: perpus@uisnby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN PUBLIKASI

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : **FAIRUZ BILAH IZZAH HAZWANI**
NIM : **D93217052**
Fakultas/Jurusan : **FTK / MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**
E-mail address : **fairuzhazwani0@gmail.com**

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

■ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

STRATEGI PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGEMBANGKAN PROGRAM UNGGULAN MADRASAH DI MTs. NURUL HUDA SEDATI KABUPATEN SIDOARJO

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada), Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara ***fulltext*** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntunan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 13 Agustus 2021
Penulis

(Fairuz Bilah Izzah Hazwani)

ABSTRAK

Fairuz Bilah Izzah Hazwani (D93217052) Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Program Unggulan Madrasah di MTs Nurul Huda Sedati Kabupaten Sidoarjo, Dosen Pembimbing I Dr. Lilik Huriah, M.Pd.I. dan Dosen Pembimbing II Nur Fitriatin, S.Ag, M.Ed, Ph.D

Penelitian ini dilatarbelakangi adanya sumberdaya manusia yang bagus namun kurang diberdayakan, mempunyai program bagus namun tidak mempunyai sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan pada bidangnya, urgensi program unggulan yang berhenti ditengah jalan sehingga hal ini menjadi permasalahan dalam pendidikan. Untuk itu diperlukan strategi pemberdayaan SDM dalam mengembangkan program unggulan madrasah. penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan strategi pemberdayaan sumber daya manusia dan pengembangan program unggulan madrasah di MTs Nurul Huda Sedati Kabupaten Sidoarjo.

Jenis dari penelitian ini adalah kualitatif. Informan penelitian ini adalah Kepala Madrasah MTs Nurul Huda Sedati Kabupaten Sidoarjo sebagai informan kunci dan Waka Kurikulum, Tim Pengembang Program Unggulan, serta Direktur Yayasan. Obyek penelitian ini adalah strategi pemberdayaan sumber daya manusia dalam mengembangkan program unggulan madrasah. Data penelitian diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) strategi pemberdayaan SDM di MTs. Nurul Huda Sedati melului proses: menentukan kebutuhan SDM, memilih SDM untuk diberdayakan, membuat konfigurasi dan aturan yang jelas, melaksanakan pelatihan, bimbingan ataupun workshop, serta memberikan dorongan dan motivasi untuk selalu berkembang. (2) pengembangan program unggulan di MTs. Nurul Huda Sedati adalah pengembangan sebuah program yang diarahkan pada visi misi serta tujuan madrasah, direncanakan secara sistematis dan dievaluasi secara yang dilaksanakan melalui perencanaan pengembangan program unggulan madrasah, pengorganisasian dalam mengembangkan program unggulan madrasah, pelaksanaan pengembangan program unggulan madrasah, serta pengevaluasian pengembangan program unggulan madrasah. (3) Strategi pemberdayaan SDM dalam mengembangkan program unggulan madrasah di MTs Nurul Huda adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta evaluasi yang dilaksanakan dengan sistematis, dan selaras dengan visi, misi, dan tujuan lembaga terhadap sumber daya manusia yang tersedia, agar mampu memberikan pelayanan serta performa terbaik dalam menjalankan program program unggulan yang diberikan kepada peserta didik.

Kata Kunci : *strategi, pemberdayaan sumber daya manusia, pengembangan, program unggulan madrasah*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI iii
PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI iv
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI v
PERSEMBAHAN vi
ABSTRAK ix
DAFTAR ISI x
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR DIAGRAM xiii
DAFTAR LAMPIRAN xiv
BAB I PENDAHULUAN 1
A. Latar Belakang 1
B. Pertanyaan Penelitian 11
C. Tujuan Penelitian 12
D. Manfaat Penelitian 12
E. Definisi Operasional 13
F. Keaslian Penelitian 17
G. Sistematika Pembahasan 20
BAB II KAJIAN PUSTAKA 23
A. Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia 23
1. Definisi Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia 23
2. Tujuan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia 25
3. Faktor Pemberdayaan Sumber Daya Manusia 26
4. Model Pemberdayaan Sumber Daya Manusia 27
5. Strategi pemberdayaan Sumber Daya Manusia 30
B. Pengembangan Program Unggulan Madrasah 33
1. Definisi Pengembangan Program Unggulan Madrasah 33
2. Tujuan Dibentuknya Program Unggulan Madrasah 35
3. Faktor yang Mempengaruhi Terbentuknya Program Unggulan 36
4. Pelaksanaan Program Unggulan Madrasah 38
5. Prinsip dan Strategi pengembangan Program Unggulan 39
6. Pengembangan Program Unggulan Madrasah 40
C. Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Program Unggulan Madrasah 42
BAB III METODE PENELITIAN 50
A. Jenis Penelitian 50
B. Kehadiran Peneliti 51
C. Lokasi Penelitian 51
D. Subyek Penelitian 52
E. Sumber Data Dan Informan Penelitian 54
F. Tahap Penelitian 60
G. Metode Pengumpulan Data 61
H. Teknik Analisis Data 63
I. Keabsahan Data 69

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 72
A. Deskripsi Tempat Penelitian 72
1. Identitas Madrasah 72
2. Sejarah Lembaga 72
3. Struktur Organisasi Lembaga 75
4. Visi dan Misi Lembaga 76
B. Temuan Penelitian 76
1. Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo 76
2. Pengembangan Program Unggulan Madrasah 82
3. Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Program Unggulan Madrasah 87
C. Pembahasan 92
1. Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo 92
2. Pengembangan Program Unggulan Madrasah di MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo 97
3. Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Program Unggulan Madrasah 102
BAB V PENUTUP 110
A. Kesimpulan 110
B. Saran 112
DAFTAR PUSTAKA 113
LAMPIRAN 117

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Klasifikasi Elemen Subyek Penelitian 53
Tabel 3.2 Sumber Data dan Informan Penelitian 55
Tabel 3.3 Kebutuhan Data..... 62
Tabel 3.4 Pengkodean 67
Tabel 3.5 Cara Membaca Kode..... 68
Tabel 4.1 Program pemberdayaan SDM 80
Tabel 4.2 Program Unggulan 86

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR DIAGRAM

Diagram 2.1 Proses Pemberdayaan SDM 44
Diagram 3.1 Teknik Analisis Data..... 66
Diagram 4.1 Struktur Organisasi..... 75
Diagram 4.2 Strategi Pemberdayaan SDM MTs. Nurul Huda..... 96
Diagram 4.3 Strategi Pemberdayaan SDM dalam mengembangkan Program Unggulan Madrasah di MTs. Nurul Huda 109

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I	:	Blue Print Pedoman Wawancara Penelitian
Lampiran II	:	Kisi Kisi Pedoman Observasi Di Mts Nurul Huda Sedati Kabupaten Sidoarjo
Lampiran III	:	Pedoman Wawancara
Lampiran IV	:	Pedoman Wawancara
Lampiran V	:	Penyajian Data
Lampiran VI	:	Reduksi Data
Lampiran VII	:	Dokumentasi Dan Data Pendukung

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Kualitas sistem pendidikan dapat menjadi tolok ukur kemajuan bangsa. Kualitas sistem pendidikan yang ada di Indonesia masih menjadi perhatian, hal ini dapat dilihat dari banyak nya kendala yang mempengaruhi peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia dengan tepat. Tanpa adanya pendidikan, maka negara akan tertinggal dengan negara lain. Saat ini kualitas pendidikan di Indonesia dirasa masih jauh tertinggal jika dibandingkan dengan negara maju. Hal ini dibuktikan oleh survey *Political and Economic Risk Consultant* (PERC), yang menyimpulkan bahwa dari 12 negara di Asia, kualitas Pendidikan di Indonesia berada pada urutan ke-12, posisinya berada di bawah Vietnam, kemudian berdasarkan survey baru pada tahun 2019 yang merujuk pada kemampuan pelajar dan dirilis oleh *Programme for International Student Assessment* (PISA), disimpulkan bahwa dari 77 negara, Indonesia menempati peringkat ke-72. PISA merupakan penilaian system pendidikan di dunia yang dapat mengukur hasil belajar siswa kelas menengah. Pada tahun 2020, dalam riset sistem pendidikan terbaik dunia, disimpulkan bahwa dari 93 negara, Indonesia menduduki urutan ke-70. Pengamat menilai hal ini dikarenakan kompetensi sumber daya manusianya yang masih rendah.[1]

[1] Artikel Online, diakses dari: https://www.dw.com.id/hari-pendidikan-Internasional-indonesia-masih-perlu-tingkatkan-kualitas-pendidikan/a-52133534.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sumber daya manusia dalam pendidikan sangat mempengaruhi kualitas pendidikan suatu bangsa. Lembaga pendidikan dapat berkembang dengan baik jika memiliki kualitas sumber daya manusia yang dapat bersaing dengan madrasah lain. Maka dari itu eksistensi nya di masa depan bahwa lembaga pendidikan dapat berkembang dengan baik jika kualiatas SDM nya memadai. Sumber daya manusia merupakan orang yang memberi tenaga, kreativitas serta inovatif untuk lembaga pendidikan tersebut. Tanpa SDM yang kompetitif, maka lembaga pendidikan itu akan mengalami kemunduran dikarenakan adanya ketidakmampuan dalam menghadapi pesaing. Kondisi seperti ini yang mengharuskan lembaga pendidikan melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia secara terencana dengan baik dan berkelanjutan.[2]

Strategi merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi termasuk pada lingkup pendidikan. Dengan adanya strategi maka organisasi akan terencana dengan baik dan meminimalisir adanya kemungkinan dari suatu kejadian yang tidak terduga. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), strategi dapat diartikan sebagai susunan rencana yang sistematis mengenai kegiatan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai.[3] Sedangkan Menurut Robbins dan Coulter Menyatakan bahwa strategi merupakan rencana yang dibuat secara teratur untuk mengetahui apa saja yang dibutuhkan dan dilakukan organisasi, bagaimana menyelesaikannya dan bagaimana agar dapat

---

[2] Aileen Mitchell Stewart, *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Kanisius, 1998) 16.

[3] Tim Redaksi KBBI. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), 1092.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menarik serta memenuhi kebutuhan pelanggan sehingga tujuan dapat tercapai.[4] Berdasarkan pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa strategi merupakan rangkaian rencana dalam suatu organisasi yang tersusun secara sistematis oleh manajemen puncak, guna mencapai tujuan yang ingin dicapai dengan menggunakan segala unsur yang ada termasuk sumber daya manusia.

Pada lingkup pendidikan, strategi merupakan hal yang paling menjadi perhatian untuk mencapai tujuan madrasah. Salah satu strategi atau upaya yang dapat dilakukan untuk menjaga eksistensi madrasah yaitu melalui pemberdayaan sumber daya manusia (SDM). Dalam hal ini sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan dalam menyusun strategi dengan baik. oleh karena itu rencana strategis organisasi harus disusun secara sistematis.[5]

Menurut Henry Simamora, strategi pemberdayaan sumber daya manusia (*Human Resources Strategy*) merupakan rangkaian kegiatan yang menyatukan tujuan pokok, prosedur, kebijakan yang telah dibuat dan dimasukan ke dalam rencana keseluruhan yang saling berhubungan.[6] Menurut Pranaka, strategi pemberdayaan SDM diartikan sebagai susunan rencana yang dibuat dengan tepat dalam membina serta mendayagunakan daya/kemampuan yang ada pada manusia.[7]

Menurut Amirudin Idris mengemukakan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia (*Empowerment of Human Resources*) adalah kegiatan

---

4 Robbins dan Coulter, *Pengertian Strategi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 179.
5 Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997), 38.
6 Ibid, 39.
7 Pranaka dalam Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, (Bandung: Bandar Maju, 2010), 175.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memberdayakan "daya manusia" dapat melalui kemampuan, wewenang, kepercayaan serta tanggung jawab yang bertujuan agar dapat meningkatkan kinerja yang ada dalam diri manusia sebagaimana yang diharapkan pada lembaga pendidikan.[8]

Sedangkan menurut Rina Rahmawati menyatakan bahwa dengan pemberdayaan SDM dapat menjadi terobosan dalam menghemat biaya, meningkatkan efisiensi kerja serta dapat meningkatkan efektifitas kinerja karyawan dengan baik.[9] Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia merupakan proses kegiatan yang disususn seorang manajer dalam meningkatkan kualitas "daya manusia" melalui perkembangan dan perubahan agar tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai.

Pemberdayaan SDM sangat diperlukan, karena memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja SDM serta menciptakan sumber daya manusia seperti (guru, karyawan dan *stakeholder* terkait) yang memiliki kompetensi (*competency*) dalam bidang ahlinya, kewenangan (*authority*), serta tanggung jawab (*responsibility*) dengan cara melakukan perbaikan pendidikan secara terus menerus.[10]. pemberdayaan SDM dilakukan secara pendidikan, pelatihan dan pengembangan secara berkelanjutan. Setidaknya terdapat empat peran

---

8 Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016) 99-100. Diakses dari:https://books.google.co.id/books?id=GAEBDAAAQBAJ&pg=PA98&dq=pemberdayaan+sumber+daya+manusia+adalah&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwi47sqIlJHtAhW-qksFHQm0DgEQ6AEwBnoECAgQAg#v=onepage&q=pemberdayaan%20sumber%20daya%20manusia%20adalah&f=false

9 Rina Rahmawati, *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Menumbuhkan Sadar Wisata Di Air Terjun Curup Kereta Desa Rambang Jaya Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan*, Skripsi (Lampung: UIN Raden Intan Lampung, 2018). 2. Diakses dari: http://repository.radenintan.ac.id/6118/1/SKRIPSI%20RINA%20RAHMAWATI.pdf

10 Agus Sudigdo, *Belajar Manajemen Di Mulai Dari Sini*, (Jakarta: STIE IPWIJA, 2016), 14.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penting dalam pemberdayaan sumberdaya manusia, yaitu : (1) *Tool of Management*, menunjukkan manusia sebagai alat, (2) *Change management*, pembaharuan guna menumbuhkan produktivitas lembaga, (3) sebagai mediator peningkatan kinerja, (4) sebagai pelopor dalam mengembangkan lembaga.[11]

Pada tingkat madrasah, terutama madrasah yang berada pada naugan yayasan, maka SDM yang diberdayakan adalah Kepala Madrasah, Guru, Waka kurikulum, Waka Sarpras, Waka Humas, Staff dan siswa. Kemudian secara terstruktur maka Kepala Madrasah lah yang berkompeten dalam memberdayakan bawahannya. Dalam hal ini kompetensi SDM menjadi penentu dalam model pemberdayaan lembaga pendidikan. Jika potensi SDM diberdayakan dan dikembangkan maka dapat menunjang keberhasilan pendidikan. Sedangkan SDM yang potensinya belum diberdayakan maka akan menjadi penghambat dalam kemajuan pendidikan. Maka dari itu SDM pada lembaga pendidikan harus diberdayakan semaksimal mungkin.[12]

Adapun proses pemberdayaan yang dilakukan oleh kepala madrasah meliputi: (1) merencanakan sumber daya manusia, (2) melakukan perekrutan SDM, (3) memilih SDM, (4) melakukan orientasi SDM terpilih atau menyeleksi, (5) melatih dan mengembangkan SDM, (6) memberi upah dan penghargaan, dan (7) melakukan penilaian atas kinerja SDM.[13]

---

[11] Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia,* (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 100.
[12] Ibid, 101.
[13] Nur Kholis, *Peran Kepala Madrasah dalam Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya, 2000), 3.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Jay B Barney menjelaskan bahwa selain bertujuan meningkatkan kualitas pendidikan dan pengembangan sekolah, strategi pemberdayaan sumber daya manusia juga menjadi kunci keberhasilan dalam mengembangkan program unggulan pada madrasah tersebut.[14]

Tantangan yang paling mendasar pada era ini yaitu bagaimana madrasah mampu dan menyelaraskan antara ekspektasi yang mana harapan orang tua adalah anak-anak memperoleh nilai baik di madrasah. Faktanya hal tersebut tidak sepenuhnya terpenuhi. Selain itu harapan orang tua adalah siswa memiliki keterampilan yang memadai baik *soft skill* maupun *hard skill*. Oleh karena itu dalam menyelesaikan masalah ini perlu langkah yang dilakukan oleh madrasah diantaranya dengan merancang program-program unggulan, yang mana siswa dapat menyesuaikan minat dan bakatnya pada berbagai jenis program unggulan tersebut.[15]

Menurut Syafruddin dan Basyiruddin Usman mengemukakan bahwa program unggulan yang dimiliki madrasah merupakan program yang dikembangkan untuk mencapai kualitas (*output*) pendidikannya. Kualitas *Output* dapat berupa (daya pikir, daya fisik, daya kalbu) dan penguasaan ilmu pengetahuan seperti (ekonomi, sosiologi, politik, budaya, dsb) hingga penerapannya. Program unggulan yang dimiliki madrasah tidak sama, tergantung pada kepala madrasah sebagai manajerial/penyusun rencana

---

[14] Jay B. Barney, *Organizational Culture: Can It Be A Source Of Sustained Competitive Avantage?*, Journal Academy Of Management Review, Vol. 11, 1986. Hal 656-665.

[15] A.A Ketut Jelantik, *Menjadi Kepala Seolah yang Profesional Paduan Menuju PKKS* (Yogyakarta: Deepublish,2012) 76-77. Diakses dari: https://books.google.co.id/books?id=CE9FCQAAQBAJ&pg=PA77&dq=program+unggulan+sekolah&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwi8gvnEqpjuAhXTfX0KHdWFBGgQuwUwBHoECAUQCQ#v=onepage&q=program%20unggulan%20sekolah&f=false

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

strategis dan guru sebagai pengelola serta pengarah peserta didik yang menjalankan program unggulan tersebut, kemudian disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing peserta didik, mulai dari menanamkan sikap teladan, kedisiplinan, rasa tanggung jawab, komitmen dan lain-lain.[16]

Kepala Madrasah yang inovatif dan bijaksana tentunya tidak akan membuat program unggulan baru yang sama dengan madrasah lainnya, dan selalu menjaga kualitas program unggulan yang sudah diluncurkan, agar program-program unggulan tersebut dapat bersaing dengan madrasah lainnya. karena sebelum membuat program unggulan di madrasah, tentunya kepala madrasah perlu melakukan analisis secara komprehensif atas berbagai kelemahan yang ada dengan menggunakan analisis SWOT. Jika diperlukan maka pimpinan madrasah perlu melaksanakan symposium atau mendatangkan tenaga ahli sebelum meluncurkan program unggulan tersebut. Dengan demikian kepala madrasah mampu meluncurkan program-program unggulan yang benar-benar orisinil, unik serta memberikan peluang bagi perkembangan dan kemajuan madrasah.[17]

Dengan adanya program unggulan yang dimiliki madrasah maka akan meningkatkan daya tarik orang tua siswa untuk mempercayakan putra-putri mereka pada lembaga pendidikan tersebut. Oleh karena itu kepala madrasah harus memiliki strategi khusus dalam mengembangkan program-program

---

[16] Syafruddin Nurdin dan Basyiruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Ciputat Press, 2012) 52.

[17] A.A Ketut Jelantik, *Menjadi Kepala Seolah yang Profesional Paduan Menuju PKKS* (Yogyakarta: Deepublish,2012), 77. Diakses dari: https://books.google.co.id/books?id=CE9FCQAAQBAJ&pg=PA77&dq=program+unggulan+sekolah&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwi8gvnEqpjuAhXTfX0KHdWFBGgQuwUwBHoECAUQCQ#v=onepage&q=program%20unggulan%20sekolah&f=false

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

unggulan yang dimilikinya melalui pemberdayaan SDM nya pada lembaga pendidikan tersebut.[18] Sebagai kepala madrasah harus mampu merancang, mencermati dan memetakan program unggulan apa saja yang diterapkan dan kemudian dikembangkan. Kemudian harus mampu menjadikan lembaga mana yang akan menjadi kompetitornya. Jika semakin luas wilayah lembaga pendidikan yang akan menjadi kompetitornya, maka akan semakin luas pula pengetahuannya. Sehingga nantinya madrasah dapat mengembangkan program-program unggulan yang bervariasi yang dapat menarik varian masyarakat.[19]

MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo terletak di Jl Kalanganyar Barat No. 53 Kalanganyar Kulon, Kecamatan Sedati, Kabupaten Sidoarjo, dan merupakan salah satu sekolah Islam yang bereputasi di Kabupaten Sidoarjo yang meraih suatu penghargaan *The Best Islamic School In Achivement and Devolopment of Learning Innovation* pada ajang Indonesia Best School Innovation Awards 2019. Menjadi salah satu madrasah terbaik tentunya tidak terlepas dari Pimpinan sekolah yang Inovatif dan juga guru yang berkompeten. Penganugrahan ini diberikan kepada madrasah yang mampu berkontribusi tinggi dalam pembangunan kualitas SDM yang unggul untuk kemajuan bangsa.[20]

---

18 Bilqisti Dewi, *Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Program Unggulan Madrasah*, Jurna *Islamic Educational Management* , Vol. 3, No. 1, 2018. Hal 78. Diakses dari: https://journal.uinsgd.ac.id/index.php/isema/article/view/3284

19 Hani'atul Khoiroh, *Pengembangan program Unggulan di Lembaga Pendidikan Islam*. Journal Of Applied Lnguistics and Islamic Education, Vol. 4, No. 1, 2020. Hal. 159. Diakses dari: http://ejournal.inkafa.ac.id/index.php/jalie-inkafa/article/view/240/pdf

20 https://www.timesindonesia.co.id/read/news/203462/raih-penghargaan-prestisius-mts-nurul-huda-sedati-bikin-bangga-lp-maarif-nu-jatim

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Salah satu program yang sangat menarik dalam proses pembelajaran di MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo yaitu program unggulannya, diantaranya adalah program tahfidz qur'an, *English day, math day* dan *Sain day,* kemudian di tahun berikutnya akan di luncurkan program unggulan *Mandarin day*. Dimana program unggulan yang ada di madrasah ini merupakan progam unggulan yang sudah disesuaikan dengan kebutuhan serta minat dan bakat siswa. Kemudian madrasah ini telah meraih beberapa penghargaan melalui program unggulannya. Kelebihan lain dari madrasah ini yaitu menjadi madrasah menengah pertama di kecamatan sedati yang mengkombinasikan ilmu sains dan ilmu islam yang akan di integrasikan kedalam beberapa program unggulan. Hal tersebut sangat bagus karna berusaha mewujudkan peserta didik yang berilmu pengetahuan serta berkarakter.

Pada sistem pengelolaannya MTs Nurul Huda Sedati sudah menggunakan kaidah manajemen yang berlaku yang mengelola pendidikan dari jenjang RA/TK sampai Madrasah Aliyah. Kualitas SDM yang di kembangkan oleh madrasah ini dari segi manajerial, kinerja dan tanggung jawabnya sudah tergolong baik. Untuk mewujudkan Madrasah unggul tentunya tidak terlepas dari keberhasilan madrasah dalam mengelola manajemen sumber daya manusianya sehingga dapat mengembangkan program unggulan yang sudah ada.[21]

Berdasarkan hasil pengamatan pada objek penelitian, awal dari permasalahan yang dihadapi baik kepala yayasan maupun kepala madrasah

[21] Wawancara dengan Bapak Imam (Kepala Mts Nurul Huda Sedati Sidoarjo)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam pemberdayaan sangat bervariasi, misalnya saja pada saat kepala madrasah dalam memberdayakan guru yang merupakan mayoritas berasal dari

mengajarnya. Namun ternyata belum sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh kepala madrasah. Maka muncul beberapa permasalahan pemberdayaan guru diantaranya: (1) jumlah siswa dengan jumlah guru tidak sebanding, sehingga akan mempengaruhi beban kerja guru, (2) adanya guru yang tidak hanya mengajar pada satu madrasah saja, tetapi juga mengajar pada madrasah lain. Sehingga guru belum sepenuhnya optimal dalam mengajar karena energi serta waktunya terbagi. (3) kurang optimalnya supervisi pengajaran, dan lain-lain.[22] Tidak hanya permasalahan yang terjadi pada saat pemberdayaan guru, namun setiap SDM pada lembaga pendidikan yang diberdayakan pasti memiliki permasalahan tersendiri. Maka dari itu yayasan dan kepala madrasah harus memiliki strategi yang baik serta inovatif sehingga mampu memberdayakan sumber daya manusianya secara optimal dan berkelanjutan.[23]

Secara praktik, bagaimana strategi kepala MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo dalam memberdayakan sumber daya manusianya sehingga dalam hal ini dapat menghasilkan SDM yang unggul serta dapat berkontribusi penuh dalam pengembangan program unggulan yang dimiliki oleh madrasah

---

22 Wawancara dengan Kepala Madrasah

23 Desi Eri Kusumaningrum, dkk. *Problematika Pemberdayaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Pertama Berbasis Pesantren*, Jurnal Ilmu Pendidikan: Universitas Negeri Malang, Vol. 2, No. 2, 2017. Hal. 140-141.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tersebut, ditengah semakin ketatnya persaingan antara lembaga pendidikan khususnya di kabupaten Sidoarjo.[24]

Pada penelitian sebelumnya memang sudah terdapat beberapa penelitian yang mengangkat tema mengenai pemberdayaan SDM, diantaranya pemberdayaan sumber daya manusia pada sektor pariwisata dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada sektor perkantoran, namun sedikit yang membahas pengenai pemberdayaan sumber daya manusia dalam bidang pendidikan, maka dalam penelitian ini peneliti mengkaji dalam ruang lingkup pendidikan. Dimana salah satu MTs yang telah menerapkan pemberdayaan SDM dan memiliki kualitas program unggulan yang baik adalah MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti memilih MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo sebagai objek penelitian. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Program Unggulan Madrasah Di MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo.

B. PERTANYAAN PENELITIAN

Berdasarkan penjelasan latar belakang penelitian diatas, maka penelitian ini terfokus pada Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Program Unggulan Madrasah, yang dijabarkan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

---

[24] Wawancara dengan Bapak Imam (Kepala Mts Nurul Huda Sedati Sidoarjo)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Bagaimana Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo?
2. Bagaimana Pengembangan Program Unggulan Madrasah di MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo?
3. Bagaimana Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Program Unggulan Madrasah di Mts Nurul Huda Sedati Sidoarjo?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan pertanyaan penelitian diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui dan Mendreskipsikan Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo.
2. Mengetahui dan Mendreskipsikan Pengembangan Program Unggulan Madrasah di MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo.
3. Mengetahui dan Mendreskipsikan Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Program Unggulan Madrasah di MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Segi Teoritis

a. Skripsi ini diharapkan dapat menambah keilmuan pada bidang pendidikan khususnya dalam pemberdayaan SDM

b. Skripsi ini diharapkan dapat menjadi masukan atau acuan bagi lembaga pendidikan yang ingin melakukan hal sejenis.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Segi Praktis

a. Sebagai referensi, informasi dan acuan bagi pelaksanaan pemberdayaan sumber daya manusia.

b. Sebagai acuan pada peningkatan kompetensi pendidik dalam menjalankan tugas dengan baik serta sesuai dengan tanggung jawabnya

c. Sebagai bahan pertimbangan serta acuan dalam pengembangan program ungggulan madrasah.

E. DEFINISI OPERASIONAL

1. Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

a. Strategi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, strategi dapat diartikan sebagai rencana yang tersusun secara sistematis tentang suatu kegiatan yang akan dijalankan untuk mencapai tujuan.[25] Menurut David, Fred R menyatakan bahwa strategi adalah cara dimana tujuan jangka panjang akan tercapai, strategi bisnis dapat mencangkup ekspansi geografis, diversifikasi, akuisisi, pengembangan produk, penetrasi pasar, penghematan, divestasi, likuidasi dan joint venture[26]. Sedangkan menurut Robbins dan Coulter Menyatakan bahwa strategi diartikan sebagai rencana yang dibuat secara teratur untuk kebutuhan organisasi, bagaimana cara menyelesaikannya dan bagaimana agar menjadi daya

[25] Tim Redaksi KBBI. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), 1092.

[26] David Fred R. *Strategic Management Concept and Cases* (Jakarta:2009), 44.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tarik serta dapat memenuhi kebutuhan pelanggan sehingga tujuan dapat tercapai.[27]

Berdasarkan pengertian diatas dapat diambil kesismpulan bahwa strategi merupakan rangkaian rencana yang disusun secara sistematis oleh atasan atau manajemen puncak, guna mencapai tujuan yang ditetapkan dengan menggunakan segala unsur yang ada termasuk sumber daya manusia.

b. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Menurut Eko Nusantoro, mengemukakan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia diartikan sebagai suatu pengoptimalan SDM sesuai dengan kemampuan yang dimiliki serta kapasitasnya.[28]

Sedangkan Menurut Amirudin Idris mengemukakan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia (*Empowerment of Human Resources*) adalah suatu proses kegiatan guna memberdayakan "daya manusia" yang dapat berupa kemampuan, kepercayaan, tanggung jawab serta wewenang dalam meningkatkan kinerja organisasi pada bidang pendidikan.[29]

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia merupakan suatu upaya dalam menumbuhkan

---

[27] Robbins dan Coulter, *Pengertian Strategi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 179.

[28] Eko Nusantoro, *Optimalisasi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Lingkungan Bekerja*, (Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang, 2016), 2.

[29] Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2016) 99-100. Diakses dari: https://books.google.co.id/books?id=GAEBDAAAQBAJ&pg=PA98&dq=pemberdayaan+sumber+daya+manusia+adalah&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwi47sqIlJHtAhW-qksFHQm0DgEQ6AEwBnoECAgQAg#v=onepage&q=pemberdayaan%20sumber%20daya%20manusia%20adalah&f=false

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

rasa tanggung jawab pada sumber daya manusia berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

Apabila sumber daya manusia belum mampu memberdayakan sumber-sumber lainnya maka tujuan organisasi tidak akan tercapai dikarenakan kinerja SDM nya tidak berjalan secara efektif dan efisien sebagaimana yang diharapkan.[30]

Jadi yang dimaksud dengan strategi pemberdayaan sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah sebuah rencana cermat yang disusun secara sistematis oleh kepala lembaga untuk menciptakan sumberdaya manusia (Guru, karyawan dan staff) yang berkualitas yang dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi khususnya pendidikan.

2. Pengembangan Program Unggulan Madrasah

a. Pengembangan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengembangan dapat diartikan sebagai suatu proses, cara, perbuatan mengembangkan, serta pembangunan secara bertahap dan menuju sasaran yang akan dikehendaki.[31] Sedangkan menurut Abdul Majid mengartikan pengembangan sebagai proses mendesain pembelajaran secara logis, sistematis, dalam rangka menetapkan sesuatu yang akan dilaksanakan dalam kegiatan pembelajaran dengan memperhatikan potensi serta kompetensi peserta didik.[32]

---

[30] Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*……..101.
[31] Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, (Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi kedua, Balai Pustaka: 2003), 473.
[32] Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 24.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sebagai proses peningkatan kualitas pembelajaran dengan menyesuaikan kebutuhan serta kompetensi peserta didik.

b. Program Unggulan Madrasah

Menurut Sutratinah mengemukakan bahwa Program Unggulan adalah rangkaian program yang disusun dan disesuaikan dengan kebutuhan siswa kemudian dilaksanakan berdasarkan urutan tertentu untuk mencapai tujuan yang di inginkan.[33] Sedangkan menurut Menurut Syafruddin dan Basyiruddin Usman mengemukakan bahwa program unggulan yang dimiliki madrasah merupakan program yang dikembangkan untuk mencapai kualitas (*output*) pendidikannya. Kualitas *Output* dalam hal ini meliputi kualitas dasar (daya fisik, daya pikir, daya kalbu) dan penguasaan ilmu pengetahuan baik (ekonomi, sosiologi, politik, budaya, dsb) termasuk penerapannya juga.[34]

Jadi yang dimaksud program unggulan dalam penelitian ini yaitu usaha atau langkah-langkah yang di lakukan oleh kepala madrasah untuk menciptakan keunggulan dalam *output* pendidikannya melalui beberapa program yang disesuaikan dengan kebutuhan serta minat dan bakat siswa.

---

[33] Sutratinah Tirtonegoro, *Anak Supernormal dan Program Pendidikannya*, (Jakarta: Bina Aksara, 2000),104.

[34] Syafruddin Nurdin dan Basyiruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*, (Jakarta: Ciputat Press, 2012), 52.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. KEASLIAN PENELITIAN

Sebelum melakukan penelitian ini, peneliti memaparkan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan pertimbangan penelitian yang pernah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya dan diharapkan dapat melengkapi dari berbagai sudut pandang. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang relevan:

Pertama, penelitian Zuhrotul Mudrikah mahasiswi UIN Sunan Kalijaga pada tahun 2017 yang berjudul Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta. Dalam penelitian tersebut, peneliti Zuhrotul menelaah tentang bagaimana Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta. Penelitian ini sama-sama membahas tentang strategi pemberdayaan sumber daya manusia. Namun pada penelitian ini juga memiliki perbedaan, dimana penelitian Zuhrotul Mudrikah berfokus pada pemberdayaan SDM pada lingkup pariwisata, sedangkan penelitian ini berfokus pada pemberdayaan sumber daya manusia pada lingkup pendidikan. Jenis penelitian yang digunakan Zuhrotul Mudrikah memiliki kesamaan dengan metode yang digunakan oleh peneliti yaitu deskriptif kualitatif dan analisa data yang mengacu pada teori Miles dan Huberman. Pada penelitian ini. Peneliti Zuhrotul Mudrikah menggunakan teori dari Aileen Mitchell Stewart mengenai pemberdayaan sumber daya manusia yang menyatakan bahwa pemberdayaan dimaksud meniadakan segala peraturan, prosedur, perintah, dan lain-lain yang dianggap tidak perlu dan merintangi organisasi untuk mencapai tujuan. Adapun teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori dari Heldy Vanni Alam. Adapun objek

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penelitian yang dilakukan peneliti Zuhrotul Mudrikah bertempat di Si Thole Shuttle Wisata Yogyakarta sedangkan penelitian ini mengambil objek di MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo.

Kedua, Penelitian Susarni mahasiswa universitas Halu Uleo Kendari pada tahun 2016 yang berjudul Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Muna Barat. Dalam penelitian tersebut, peneliti Susarni menelaah bagaimana strategi kepala secretariat daerah dalam pemberdayaan sumber daya manusia di kabupaten tersebut. Penelitian ini sama-sama membahas mengenai strategi pemberdayaan sumber daya manusia, namun memiliki fokus penelitian yang berbeda. Penelitian Susarni memiliki fokus penelitian pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai negeri sipil, sedangkan pada peneitian ini memiliki fokus penelitian pemberdayaan sumber daya manusia dalam mengembangkan program unggulan madrasah. jenis metode penelitian yang digunakan peneliti Susarni memiliki perbedaan dengan metode penelitian yang digunakan peneliti. Peneliti Susarni menggunakan metode kuantitatif sedangkan penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan analisa data yang mengacu pada teori Miles dan Huberman pada penelitian ini, peneliti Susarni menggunakan teori Atmosoeproto mengenai pemberdayaan sumber daya manusia sedangkan pada penelitian ini peneliti menggunakan teori yang dikemukakan oleh Heldy Vanni Alam. Adapun objek penelitian yang dilakukan oleh Susarni bertempat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Muna Barat, sedangkan penelitian ini bertempat di MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo.

Ketiga, penelitian oleh Rina Rahmawati mahasiswi UIN Raden Intan Lampung pada tahun 2018 yang berjudul Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Menumbuhkan Sadar Wisata Di Air Terjun Curup Kereta Desa Rambang Jaya Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan. Penelitian Rina Rahmawati menelaah tentang pemberdayaan sumber daya manusia dalam menumbuhkan sadar wisata. Jenis metode penelitian yang digunakan Rina Rahmawati adalah penelitian deksriptif kualitatif sama dengan penelitian ini. Teori pada penelitian tersebut memiliki perbedaan dengan penelitian ini. Peneliti Rina Rahmawati menggunakan teori Soetarso, sedangkan teori yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori yang dikemukakan oleh Heldy Vanni Alam mengenai pemberdayaan sumber daya manusianya. Adapun objek dari penelitian Rina Rahmawati bertempat di Desa Rambang Jaya Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan. Sedangkan penelitian ini menggunakan objek di MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo.

Dari beberapa penelitian terdahulu diatas, ditemukan beberapa perbedaan dan persamaan dengan penelitian ini, yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Kedua penelitian tersebut menggunakan jenis penelitian yang sama dengan penelitian ini yaitu Kualitatif. Namun satu penelitian lainnya menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berbeda, yakni menggunakan pendekatan studi kasus. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif.

2. Pada hakikatnya ketiga jenis penelitian diatas memiliki pembahasan yang sama yaitu tentang strategi pemberdayaan sumber daya manusia. Namun pada penelitian ini memiliki fokus yang berbeda, penelitian terdahulu memiliki fokus tentang strategi pemberdayaan sumber daya manusia terhadap pegawai negeri sipil sedangkan pada penelitian ini memiliki fokus strategi pemberdayaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas program unggulan madrasah. Selain fokus penelitian, teori yang digunakan oleh penelitian ini juga berbeda dengan penelitian terdahulu. Penelitian terdahulu menggunakan teori dari Soetarso mengenai pemberdayaan sumber daya manusia nya. Sedangkan penelitian ini menggunakan teori yang dikemukakan oleh Heldy Vanni Alam.
3. Ketiga penelitian tersebut memiliki objek penelitian yang berbeda, sehingga analisis dan data yang ditemukan di lapangan juga berbeda.

G. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Agar penelitian ini dapat terarah dan menjadi sebuah pemikiran yang terpadu, serta untuk guna mempermudah dalam memahami isi tulisan ini, maka peneliti sajikan sistematika sebagai berikut:

Bab I adalah pendahuluan. Pada bab pendahuluan, secara global peneliti akan membahas isi skripsi yang meliputi: latar belakang masalah, Pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi operasional, keaslian penelitian dan sistematika pembahasan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bab II adalah kajian pustaka. Dalam bab dua ini, akan diulas mengenai perspektif teoritis yang meliputi: bagian *pertama* membahas tentang strategi pemberdayaan sumber daya manusia yang meliputi Definisi Strategi Pemberdayaan Manusia, Tujuan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Faktor Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Model Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia. Bagian *kedua* membahas mengenai pengembangan program unggulan madrasah yang meliputi: Definisi Pengembangan Program Unggulan Madrasah, Tujuan dibentuknya Program Unggulan, Faktor yang Mempengaruhi Terbentuknya Program Unggulan Madrasah dan Pelaksanaan Program Unggulan Madrasah, Prinsip dan Strategi Pengembangan Program Unggulan. *Ketiga,* Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Program Unggulan Madrasah.

Bab III adalah Metode Penelitian. Dalam bab tiga membahas mengenai metode penelitian yang meliputi Jenis penelitian, kehadiran peneliti, lokasi penelitian, subyek penelitian, sumber data dan informan penelitian, tahap penelitian, metode pengumpulan data, teknik analisis data, dan keabsahan data.

Bab IV adalah Hasil Penelitian Dan Pembahasan. Dalam bab ini peneliti memberikan laporan tentang hasil penelitian di lapangan (MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo) yang meliputi gambaran umum dari obyek penelitian, penyajian data tentang strategi pemberdayaan sumber daya manusia dan pengembangan program unggulan madrasah serta analisis data tentang strategi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pemberdayaan sumber daya manusia dan pengembangan program unggulan madrasah.

Bab V adalah Penutup. Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil penelitian di lapangan dan juga saran yang peneliti tujuan untuk lembaga.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II
KAJIAN PUSTAKA

A. Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

1. Definisi Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Menurut Robbins dan Coulter Menyatakan bahwa strategi adalah rencana yang dibuat secara teratur dan terencana untuk mengetahui kebutuhan organisasi, bagaimana cara menyelesaikannya dan bagaimana supaya menjadi daya tarik serta dapat mmenuhi kebutuhan pelanggan sehigga tujuan dapat tercapai.[35] Menurut KBBI, strategi dapat diartikan sebagai rencana yang tersusun secara sistematis tentang kegiatan yang akan dijalankan untuk mencapai tujuan.[36]

Sedangkan menurut Sofjan yang dikutip oleh Ronal Watrianthos, dkk menyatakan bahwa strategi merupakan suatu keputusan yang telah ditetapkan dan digunakan untuk menghadapi pesaing dalam organisasi serta dapat mencapai tujuan jangka pendek serta sasaran yang bersifat jangka panjang.[37]

Melihat pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa strategy merupakan rangkaian rencana yang disusun secara sistematis oleh atasan

---

35 Robbins dan Coulter, *Pengertian Strategi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 179.

36 Tim Redaksi KBBI. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), 1092.

37 Ronal Watrianthos, dkk. *Kewirausahaan dan Strategi Bisni*, (Jakarta: Yayasan Kita Menulis, 2020), 125. Di akses dari: https://books.google.co.id/books?id=Xvr2DwAAQBAJ&pg=PA125&dq=strategi+adalah&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwi59ZqskOPtAhXYzTgGHZROBygQuwUwAXoECAMQCw#v=onepage&q=strategi%20adalah&f=false

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atau manajemen puncak guna mencapai tujuan yang ditetapkan dengan menggunakan segala unsur yang ada termasuk sumber daya manusia.

Pada dunia pendidikan strategi merupakan langkah-langkah yang disusun secara sistematis dan terkoordinasi untuk perbaikan kualitas pelayanan pendidikan secara berkesinambungan, sehingga fokusnya ditujukan kepada kepuasan pelanggan dalam hal ini yaitu peserta didik, orangtua siswa, guru, karyawan, alumni dan masyarakat. Pelayanan dalam hal ini disesuaikan pada kebutuhan pelanggan maupun *stakeholder* lainnya.[38]

Kualitas SDM dalam pendidikan sangat berpengaruh penting dalam kualitas pendidikan suatu bangsa. Dalam hal ini strategi yang dapat dilakukan untuk menjaga eksistensi madrasah yaitu melalui pemberdayaan sumber daya manusianya. Apabila sumber daya manusia yang dianggap belum mampu memberdayakan sumber-sumber lainnya maka tujuan organisasi tidak dapat tercapai secara efektif dan efisien.[39]

Menurut Amirudin Idris mengemukakan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia (*Empowerment of Human Resources*) adalah kegiatan memberdayakan "daya manusia" dapat melalui kemampuan, wewenang, kepercayaan serta tanggung jawab dengan tujuan agar dapat

---

[38] E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), 216

[39] Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*……..101.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

meningkatkan kinerja yang ada dalam diri manusia sebagaimana yang diharapkan dalam lembaga pendidikan.[40]

Sedangkan Menurut Eko Nusantoro, mengemukakan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia diartikan sebagai cara yang dapat mengoptimalkan sumber daya manusia sesuai dengan kemampuan yang dimiliki serta kapasitasnya.[41]

Jadi yang dimaksud dengan strategi pemberdayaan sumber daya manusia dalam penelitian ini adalah sebuah rencana cermat yang disusun secara sistematis oleh kepala lembaga untuk menciptakan sumberdaya manusia (Guru, karyawan dan staff) yang berkualitas yang dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi khususnya pendidikan.

2. Tujuan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Menurut Agus Sudigdo menjelaskan tujuan dari pemberdayaan SDM dalam bidang pendidikan yaitu untuk menciptakan sumber daya manusia (guru, karyawan dan *stakeholder* terkait) yang memiliki kompetensi (*competency*) dalam bidang ahlinya, kewenangan (*authority*), serta tanggung jawab (*responsibility*) dengan cara melakukan perbaikan pendidikan secara terus menerus.[42]

---

[40] Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016) 99-100. Diakses dari: https://books.google.co.id/books?id=GAEBDAAAQBAJ&pg=PA98&dq=pemberdayaan+sumber+daya+manusia+adalah&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwi47sqIlJHtAhW-qksFHQm0DgEQ6AEwBnoECAgQAg#v=onepage&q=pemberdayaan%20sumber%20daya%20manusia%20adalah&f=false

[41] Eko Nusantoro, *Optimalisasi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Lingkungan Bekerja*, (Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang, 2016), 2.

[42] Agus Sudigdo, *Belajar Manajemen Di Mulai Dari Sini*, (Jakarta: STIE IPWIJA, 2016), 14.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedangkan menurut Sedarmayanti mengemukakan bahwa tujuan pemberdayaan sumber daya manusia yaitu untuk menciptakan pembaharuan manajemen SDM dalam mengembangkan organisasi serta sebagai alat manajemen dalam memberdayakan berbagai sumber untuk mencapai tujuan.[43]

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberdayaan sumber daya manusia dalam pendidikan yaitu untuk mensinergikan kegiatan organisasi, menciptakan SDM yang memiliki kemampuan dalam bidangnya dan sebagai alat manajemen memberdayakan berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah tertentu.

3. Faktor Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Menurut Stewart dalam Syarif, terdapat 6 faktor pemberdayaan sumber daya manusia, antara lain:

a. Kemampuan (*Enabling*): staf memiliki segala sumber daya yang perlu diberdayakan secara utuh.
b. Memperlancar (*Facilitating*): kecakapan mendasar yang dibutuhkan bagi pimpinan sehingga dapat memberdayakan pegawainya.
c. Konsultasi (*Consultating*): setiap pimpinan harus konsultasi terhadap staf pada masalah yang strategis jadi bukan hanya perihal masalah sehari-hari.

[43] Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2017), 313.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Kerjasama (*Collaborating*): merupakan pembuktian seorang pimpinan mengenai tingkat kecakapan ketika memberdayakan staf nya dan juga seberapa mampu melaksanakan tugasnya secara utuh.

e. Bimbingan (*Mentoring*): teknik dan tahapan dalam manajemen.

f. Dukungan (*Supporting*): merupakan dukungan pimpinan terhadap bawahan agar menjadi staf yang mandiri.[44]

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan SDM ada 6 dapat dilihat dari segi: Kemampuan (*Enabling*), Memperlancar (*Facilitating*), Konsultasi (*Consultating*), Kerjasama (*Collaborating*), Bimbingan (*Mentoring*) dan Dukungan (*Supporting*).

4. Model Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Menurut Syarafat Khan yang dikutip oleh Waahibur Rokhman menyatakan bahwa terdapat 6 model pemberdayaan sumber daya manusia dalam bidang pendidikan, diantaranya yaitu:

a. *Desire* : Manajemen puncak memberi tugas serta melibatkan pekerjaan kepada bawahannya. Diantaranya:

(1) Memberi peluang terhadap pekerja untuk mengidentifikasi permasalahan yang ada.

(2) Mengurangi *directive personality* dan menambah keterlibatan pekerja.

(3) Mendorong terciptanya perspektif baru dalam memikirkan strategi kerja

[44] Stewart, *Empowering People: Terjemahan Hardjana*, (Yogyakarta, Karnisius, 2008), 63.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(4) Menggambarkan kemampuan yang dimiliki *team* dan ketika memberikan pelatihan kepada karyawan.

b. *Trust* : Menciptakan kepercayaan antara manajemen puncak dan karyawan. sikap saling percaya diantara anggota organisasi akan menciptakan energy positif untuk pertukaran informasi. Hal yang termasuk dalam *trust* yaitu:

(1) Karyawan diberikan kesempatan untuk terlibat dalam pembuatan kebijakan.

(2) Dalam penyelesaian tugasnya, karyawan diberikan waktu yang mencukupi

(3) Memberikan latihan bagi kebutuhan pekerjaan

(4) Menghargai adanya perbedaan sudut pandang serta keberhasilan yang diperoleh karyawan.

(5) Tersedianya akses informasi yang mencukupi.

c. *Confident* : menciptakan rasa percaya diri karyawan dengan mengapresiasi terhadap kemampuan yang ada pada diri karyawan. Diantaranya:

(1) Mendelegasikan tugas kepada karyawan

(2) Menggali saran serta ide yang bagus dari karyawan

(3) Membangun jaringan antar departemen serta memperluas tugasnya

(4) Memberikan jadwal *job instruction* dan memberi dorongan penyelesaian dengan yang baik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. *Credibility*, menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong adanya kompetisi yang sehat sehingga terciptanya organisasi yang memiliki *performance* yang tinggi. Antara lain:

(1) Menempatkan karyawan menjadi patner strategis

(2) Peningkatan pecapaian target disemua posisi pekerjaan

(3) Memberi inisiatif kepada individu untuk berpartisipasi melakukan perubahan.

(4) Membantu penyelesaian perbedaan dalam menentukan tujuan serta prioritas.

e. *Acountability*: bentuk pertanggung jawaban karyawan pada wewenang yang diberikan. Yang termasuk *Acountability* antara lain:

(1) Memakai jalur pelatihan dalam mengevaluasi program kerja karyawan

(2) Memberikan tugas yang dipahami karyawan

(3) Mengikutsertakan karyawan dalam menentukan standar serta ukuran

(4) Membantu karyawan ketika beban kerjanya berat

(5) Menjadwalkan pemberian *feedback*

f. *Communication* : adanya komunikasi saling terbuka guna menciptakan pemahaman diantara karyawan dan manajemen. Hal ini antara lain:

(1) Membuat kebijakan *open door communication*

(2) Adanya waktu untuk saling bertukar informasi dan diskusi terbuka tentang penyelesaian permasalahan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(3) Menciptakan peluang untuk melakukan *cross training*.[45]

Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa model pemberdayaan SDM ada 6 yaitu: adanya dorongan dari manajemen untuk melibatkan pekerjaan kepada bawahan, membangun rasa saling percaya, menimbulkan rasa percaya diri karyawan, menjaga kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja, adanya pertanggung jawaban karyawan pada wewenang yang diberikan dan adanya komunikasi saling terbuka untuk menciptakan pemahaman pada diri karyawan dan manajemen.

5. Strategi pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Menurut Forcaro, terdapat 6 strategi dalam pemberdayaan sumber daya manusia dalam pendidikan, antara lain:

a. Menganalisis Kebutuhan Pemberdayaan

Manajemen puncak harus melihat kebutuhan pekerjaan apa yang harus diberdayakan

b. Memilih pegawai yang akan di berdayakan

Memilih pegawai yang dapat melakukan pekerjaan dan senang dalam menjalankannya.

c. Membuat peraturan yang jelas dalam pemberdayaan SDM

Peraturan ini dibuat berdasarkan kesepakatan manajemen puncak dengan bawahannya, serta menjelaskan tanggung jawab apa yang diberikan, pengambilan keputusan yang dapat dilakukan pegawai,

[45] Academia.edu, diakses dari: https://www.academia.edu/10171565/Strategi_pemberdayaan_3

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kompensasi yang didapatkan pegawai apabila mampu melaksanakan pekerjaan sesuai target serta sanksi-sanksi nya.

d. Memberikan informasi mengenai lembaga

Hal ini bertujuan agar pegawai lebih memahami kondisi lembaga yang sebenarnya serta tujuan yang ditetapkan oleh lembaga terkait visi, misi dan nilai-nilai lembaga,

e. Memberikan pelatihan pada pegawai yang diberdayakan

Dalam hal ini contohnya seperti pegawai diajarkan menggunakan dana dengan bijak pada lembaga, bagaimana cara bernegoisasi, bagaimana cara mengambil keputusan dengan tepat, serta bagaimana cara menyelesaikan masalah pada kondisi yang sulit.

f. Memberikan dorongan pada pegawai untuk selalu berinisiatif

Memberi motivasi pada pegawai yang akan diberdayakan, membangun sikap disiplin pada diri pegawai, memberi standar prestasi serta standar minimal kesalahan yang boleh dilakukan, dan memberi tantangan. Sehingga pegawai memiliki inisiatif untuk melakukan pekerjaan dengan rasa percaya diri.[46]

Dari penjelasan diatas diambil kesimpulan bahwa terdapat beberapa strategi pemberdayaan manusia yaitu: Menganalisis Kebutuhan Pemberdayaan, Memilih pegawai yang akan di berdayakan, Membuat peraturan yang jelas dalam pemberdayaan SDM, Memberi informasi

[46] Forcaro, Kenneth, *The Real Meaning of Empowerment (Tennessee: Profesional Development Contrach Management*, 2006) 5-6.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tentang lembaga, Memberikan pelatihan pada pegawai yang diberdayakan dan Memberi dorongan pada pegawai untuk selalu berinisiatif.

Strategi pemberdayaan SDM terfokus pada sasaran dan tujuan dalam menentukan program pemberdayaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa:

a. Strategi pemberdayaan SDM mempunyai program yang terarah
b. Perlu adanya pengalokasian sumber daya manusia secara tepat, sehingga keberhasilan visi dan misi tercapai.

Sedangkan Menurut Heldy Vanni Alam, terdapat beberapa strategi pemberdayaan SDM dalam bidang pendidikan, yaitu:

a. Melakukan rekrutmen tenaga pendidikan yang berkualitas
b. Meningkatkan sarpras madrasah dalam menunjang kemajuan madrasah
c. Aktif ketika berkomunikasi dengan karyawan
d. Meningkatkan kualitas SDM yang sudah ada dilembaga pendidikan tersebut dengan beberapa kegiatan, diantaranya:
    1) Melakukan reposisi pada SDM tersebut agar kemampuan yang dimiliki sesuai dengan jabatan yang ditempati
    2) Memberikan pelatihan khusus sesuai dengan kebutuhan SDM nya, seperti *workshop*, *training*, dll.
    3) Memberikan *reward* yang menarik terhadap SDM yang memiliki keahlian tinggi
    4) Menetapkan pemberian *reward* dan *punishmen* secara tegas
    5) Meningkatkan *reward* (penghasilan atau gaji serta fasilitas) terhadap jabatan fungsional.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6) Mengembangkan pendidikan khusus keterampilan masing-masing daerah yang disesuaikan dengan karakteristik daerah masing-masing.[47]

Dari penjelasan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa strategi pemberdayaan SDM pada lingkup pendidikan merupakan cara yang dilakukan kepala madrasah dalam mengoptimalkan pelaksanaan serangkaian program yang ingin dicapai melalui beberapa proses yang dimulai dari menentukan kebutuhan SDM, memilih SDM untuk diberdayakan, membuat konfigurasi dan aturan yang jelas, melaksanakan pelatihan, bimbingan ataupun workshop, serta memberikan dorongan dan motivasi untuk selalu berkembang

B. Pengembangan Program Unggulan Madrasah

1. Definisi Pengembangan Program Unggulan Madrasah

Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia), pengembangan dapat diartikan sebagai suatu proses, cara, perbuatan mengembangkan serta pembangunan secara bertahap dan menuju sasaran yang akan dikehendaki.[48] Sedangkan menurut Abdul Majid mengartikan pengembangan sebagai proses mendesain pembelajaran secara logis, sistematis, dalam rangka menetapkan sesuatu yang akan dilaksanakan

[47] Heldy Vanni Alam, *Strategi Pemberdayaan SDM dalam Mendukung Program Agropolitan di Provinsi Gorontalo*, (Universitas Negeri Gorontalo, Fakultas Ilmu Sosial, 2010)Jurnal Inovasi, Vol. , No. 3. Diakses dari: https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIN/article/view/773/716

[48] Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (Kamus Besar Bahs Indonesia edisi kedua: Balai Pustaka, 2003), 473.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam pembelajaran dengan memperhatikan potensi serta kompetensi peserta didik.[49]

Menurut Sutratinah mengemukakan bahwa Program Unggulan adalah rangkaian program yang disusun dan disesuaikan dengan kebutuhan siswa dan kemudian dilaksanakan berdasarkan urutan tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan.[50] Sedangkan menurut Syafruddin dan Basyiruddin Usman mengemukakan bahwa program unggulan yang dimiliki madrasah merupakan program yang dikembangkan untuk mencapai kualitas (*output*) pendidikannya. Kualitas *Output* dalam hal ini meliputi kualitas dasar (daya fisik, daya fikir dan daya kalbu) serta penguasaan ilmu pengetahuan baik (ekonomi, sosiologi, politik, budaya, dsb).[51]

Jadi yang dimaksud pengembangan program unggulan dalam penelitian ini yaitu usaha yang dilakukan oleh kepala madrasah secara berkelanjutan untuk mengembangkan program-program unggulan yang dimiliki oleh madrasah secara inovatif termasuk didalamnya terdapat penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga unggul bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya.

---

[49] Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 24.

[50] Sutratinah Tirtonegoro, *Anak Supernormal dan Program Pendidikannya* (Jakarta: Bina Aksara, 2000) 104.

[51] Syafruddin Nurdin dan Basyiruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* (Jakarta: Ciputat Press, 2012) 52.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Tujuan Dibentuknya Program Unggulan Madrasah

Menurut Abdul Majid dan Dian Andayani, mengemukakan bahwa terdapat beberapa tujuan dibentuknya program unggulan, antara lain:

a. Membentuk karakter siswa yang cerdas, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, beriman, bertanggung jawab, berbudi pekerti luhur serta memiliki pengetahuan dan keterampilan luas.
b. Siswa yang memiliki kecerdasan atau IQ diatas rata-rata diberikan pelayanan khusus , sehingga dapat mengembangkan bakat dan minat yang dimilikinya dengan cepat.
c. Memberikan pelayanan kepada siswa untuk lebih cepat menguasai perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi juga keterampilan.
d. Siswa yang berprestasi baik akan diberikan *reward* atau penghargaan.
e. Menjadikan lulusan (*output*) menjadi siswa yang berprestasi secara akademik maupun non akademik dalam ilmu pengetahuan, budi pekerti dan keterampilan sesuai dengan perkembangan minat serta bakatnya.
f. Menghasilakan sumber daya manusia yang tangguh, imtaq, imtek serta berakhlaqul karimah.[52]

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dibentuknya program unggulan madrasah yaitu Membentuk karakter siswa, siswa yang memiliki kecerdasan diatas rata-rata akan diberikan pelayanan khusus, Memberikan *reward* kepada siswa berprestasi,

[52] Abdul Majid dan Dian Andayani, *Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), 131.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Mempersiapkan lulusan (*output*) menjadi siswa yang berprestai secara akademik maupun non akademik dalam ilmu pengetahuan, dan menghasilakan sumber daya manusia yang tangguh, imtaq, imtek serta berakhlaqul karimah.

3. Faktor yang Mempengaruhi Terbentuknya Program Unggulan

Terbentuknya program unggulan di madrasah, dapat dilihat dari faktor yang dapat mempengaruhi belajar siswa terlebih dahulu, yang mana dapat dibedakan menjadi faktor internal dan faktor eksternal.

a. Faktor Internal yaitu keadaan jasmani dan rohani siswa yang meliputi:

(1) Aspek fisiologis

Dapat mempengaruhi intensitas belajar siswa, apabila siswa kurang sehat maka dapat menurunkan kualitas kognitif sehingga materi yang dipelajari kurang dipahami.

(2) Aspek psikologis, dapat dilihat dari:

(a) Tingkat kecerdasan (*Intelegensi*)

Adalah kemampuan psiko-fisik dalam penyesuaian diri terhadap lingkungannya. Tingkat kecerdasan atau intelegensi (IQ) siswa dapat menjadi faktor keberhasilan belajar siswa.

(b) Sikap siswa

Yaitu keinginan untuk memberikan respons secara relative tetap terhadap objek, barang, benda dsb.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(3) Bakat siswa

Yaitu kemampuan siswa dalam menjalakan tugasnya tanpa adana paksaan dan tidak bergantung pada pelatihan.

(4) Minat siswa

Yaitu keinginan yang besar terhadap suatu hal. Minat dapat mempengaruhi kualitas pencapaian belajar siswa dalam bidang tertentu.

(5) Motivasi siswa

Yaitu dorongan terhadap keinginan siswa untuk melakukan suatu hal.

b. Faktor Eksternal, yaitu kondisi lingkungan disekitar siswa

Faktor ini dapat dibedakan menjadi 2, yaitu lingkungan social dan lingkungan non-sosial :

(1) Lingkungan sosial, yang meliputi:

(a) Lingkungan keluarga

Keluarga merupakan madrasah pertama bagi siswa, dalam hal ini bagaimana orangtua mendidik siswa, hubungan antara anggota keluarga, suasana dirumah serta kondisi perekonomian keluarga dapat menjadi faktor dalam belajar siswa.

(b) Lingkungan sekolah

Apabila dalam proses belajar lingkungan sekolah mendukung maka dapat mempengaruhi belajar siswa. Faktor

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lingkungan sekolah meliputi: kurikulum, relasi guru dengan siswa, metode belajar, kedisiplinan di sekolah dst.

(c) Lingkungan masyarakat

Lingkungan masyarakat harus dibiasakan dengan baik sehingga berpengaruh positif terhadap siswa dan siswa dapat belajar dengan baik.

(2) Lingkungan non-sosial

Yang termasuk dalam hal ini yaitu alat-alat belajjar siswa, waktu belajar, keadaan cuaca dan sebagainya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi terbentuknya program unggulan dapat dilihat dari faktor internal dan faktor eksternalnya. Untuk faktor internal meliputi: aspek fisiologis, psikologis, minat dan bakat siswa, serta motivasi siswa. Sedangkan yang faktor eksternalnya meliputi: lingkungan sosial dan lingkungan non sosial.

4. Pelaksanaan Program Unggulan Madrasah

Pelaksanaan program unggulan dalam bidang pendidikan dapat dilihat dari kesiapan faktor pendukungnya, yang mana dapat dilihat dari:

a. Kesiapan siswa
b. Kesiapan guru
c. Kesiapan fasilitas sarana dan prasarana (sarpras)
d. Kesiapan bahan ajar program

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

e. Kesiapan metode pembelajaran yang diterapkan.[53]

5. Prinsip dan Strategi pengembangan Program Unggulan

Pemetaan program unggulan dalam hal ini diperlukan agar tidak terjebak pada program unggulan yang sama dengan madrasah lain. Pemetaan tersebut dimaksud agar madrasah dapat memilah program unggulan dengan cara sebagai berikut:

a. *Being Different*, dalam hal ini mengembangkan program unggulan setidaknya berbeda dengan lainnya, program tersebut harus memiliki keunikan yang tentunya belum dimiliki oleh lembaga pendidikan lainnya.
b. *Being the First*, kunci penting dalam mengembangkan program unggulan agar bisa bertahan, tumbuh dan berkembang yaitu dengan menjadi yang pertama, sehingga akan memenangkan persaingan di era kompetisi yang ketat.
c. *Being the Best*, dengan menjadi madrasah terbaik merupakan suatu kebanggaan. Lembaga pendidikan dapat diakui oleh masyarakat karena memiliki kualitas jika dibandingkan dengan lembaga pendidikan lainnya.

Adapun untuk mengembangkan program unggulan madrasah adalah :

a. *Taking Bold Action* (mengambil keputusan) yaitu memilih alternatif dari dua atau lebih program unggulan

[53] Abdul Majid dan Dian Andayani, *Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006),132.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. *Developing the Strategyy* (mengembangkan strategi) dapat diartikan sebagai pengembangan rencana program kegiatan guna meningkatkan kualitas, dan memperbaiki program dimasa sekarang dan masa yang akan datang.

c. *Setting The Goals* (mengatur tujuan) hal ini sebagai usaha dalam menentukan prioritas yang dapat dikerjakan dalam mencapai program yang direncanakan, kemudian diidentifikasi tujuan yang harus dicapai.[54]

6. Pengembangan Program Unggulan Madrasah

Dalam mengembangkan program unggulan madrasah, setidaknya tidak terlepas dari unsur manajemen yaitu POAC meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Perencanaan pengembangan program unggulan madrasah

Yaitu membuat susunan rencana dan peramalan terkait dengan program yang akan dikembangkan. Menurut Baghart dan Thrull menjelaskan bahwa perencanaan dalam pendidikan harus memiliki beberapa karakteristik sebagai berikut:

(1) Berorientasi pada tercapainya visi, misi serta tujuanyang akan dicapai

[54] Hani'atul Khoiroh, *Pengembangan Program Unggulan Di Lembaga Pendidikan Islam*, Journal Of Applied Linguistics and Islam Education, Vol. 4, No. 1, 2020. Hal. 166. Diakses dari: http://ejournal.inkafa.ac.id/index.php/jalie-inkafa/article/view/240/pdf

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(2) Memiliki program yang berkesinambungan (jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang)

(3) Berorientasi pada pembentukan manusia yang bermartabat dan bermanfaat bagi dirinya serta lingkungan hidupnya.

(4) Potensi peserta didik dikembangkan secara maksimal.

(5) Komprehensif serta tersusun secara sistematis, logis, rasional serta mencangkup berbagai jalur, jenis serta jenjang pendidikan

(6) Berorientasi pada pembangunan SDM

(7) Dikembangkan dengan memperhatikan berbagai komponen pendidikan secara sistematis

(8) Berorientasi pada masa depan

(9) Dapat merespon kebutuhan yang ada di masyarakat dan bersifat dinamis, dan lain-lain.

b. Pengorganisasian dalam mengembangkan program unggulan madrasah

Yaitu proses menghubungkan sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan dengan tujuan mencapai kualitas program unggulan yang dikembangkan. Dalam proses ini tentunya kepala madrasah melakukan pembagian wewenang, tugas serta tanggung jawab secara terperinci berdasarkan bidangnya sehingga terjalin hubungan kerja yang sinergis, koperatif yang harmonis dan seirama dalam mencapai tujuan organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Pelaksanaan pengembangan program unggulan madrasah

Yaitu kegiatan yang menggerakkan seluruh SDM pada lembaga pendidikan tersebut, yang terdiri dari: kepala madrasah, tenaga pendidik dan kependidikan serta *stake holder* terkait guna menunjang pengembangan program unggulan madrasah.

d. Pengawasan pengembangan program unggulan madrasah

Dalam hal ini pengawasan diartikan sebagai kegiatan kepala madrasah yang mengawasi jalannya organisasi agar pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan mencapai hasil yang dikehendaki.[55]

C. Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Program Unggulan Madrasah

Saat ini, persaingan dalam pendidikan semakin ketat. Terdapat beberapa lembaga pendidikan yang sudah ditinggalkan oleh pelanggannya. Sehingga terjadi penggabungan antar lembaga pendidikan. Keadaan seperti ini tentunya menuntut pengelola lembaga pendidikan untuk melakukan beberapa terobosan dan inovasi dalam usaha mempertahankan eksistensi lembaga pendidikan yang dikelolahnya serta untuk menghadapi iklim kompetitif tersebut, melalui sumber daya manusianya.[56]

Dalam pendidikan, diperlukan strategi untuk bisa bersaing dengan baik salah satunya yaitu melalui inovasi, kreativitas dan ide yang baru, yang mana

---

[55] Bilqisti Dewi, *Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Program Unggulan Madrasah* , Jurnal *Islamic Educational Management*, Vol. 3, No. 1, 2018, 79-80.

[56] Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, (Bandung: Pustaka Educa, 2017), 257.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dapat dituangkan dalam program-program unggulan madrasah. Dalam hal ini kompetisi kualitas pendidikan juga masih dipandang sebagai penilaian utama dalam mengembangkan lembaga pendidikan. Menurut Nur Kholis, menyatakan bahwa kepala madrasah juga mempunyai peran penting dalam mengadakan inovasi pendidikan serta perubahan pada lembaga pendidikannya.[57]

Menurut Henry Simamora, strategi pemberdayaan sumber daya manusia (*Human Resources Strategy*) merupakan susunan rencana yang mnggabungkan antara tujuan pokok, prosedur serta kebijakan ke dalam keseluruhan rencana yang saling berhubungan.[58] Menurut Pranaka, strategi pemberdayaan sumber daya manusia adalah susunan rencana yang sistematis dalam membina serta mendayagunakan kemampuan dalam diri manusia.[59]

Strategi pemberdayaan SDM terfokus pada sasaran dan tujuan dalam menentukan program pemberdayaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa:

a. Strategi pemberdayaan SDM mempunyai program yang terarah
b. Perlu adanya pengalokasian sumber daya manusia secara tepat, sehingga keberhasilan visi dan misi dapat tercapai.

Pelaksanaan proses pemberdayaan SDM dalam mengembangkan program unggulan madrasah merupakan proses manajerial yang dilakukan oleh pengelola pendidikan atau kepala madrasah melalui perencanaan kebutuhan, merekrut, menyeleksi, melatih dan mengembangkan SDM,

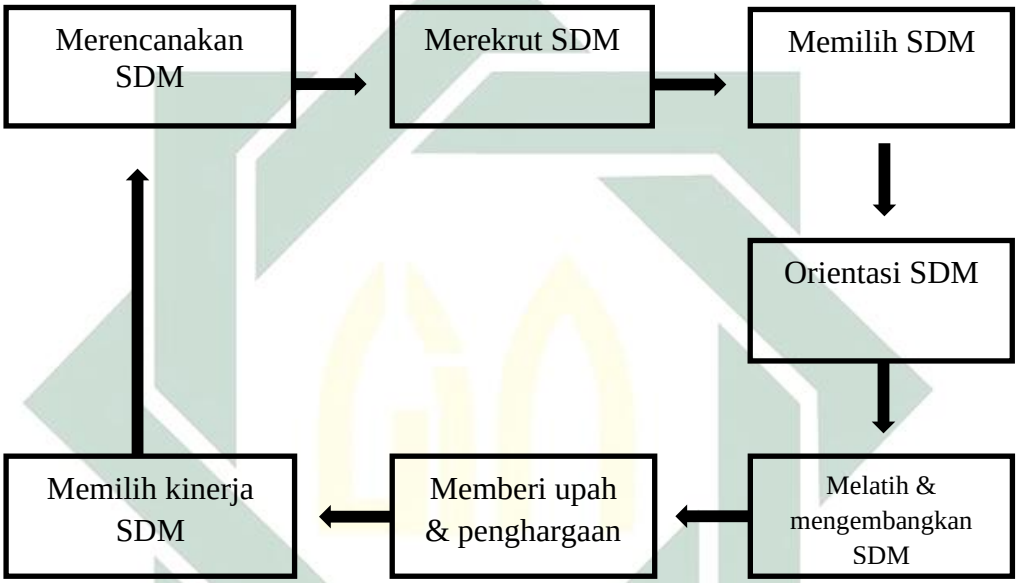
---

57 Nur Kholis, *Peran Kepala Madrasah dalam Pemberdayaan Sumber Daya Manusia* (Surabaya, IAIN Sunan Ampel Surabaya).
58 Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997), 39.
59 Pranaka dalam Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, (Bandung: Bandar Maju, 2010), 175.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menempatkan pada posisi yang tepat, dan memberikan penghargaan yang sesuai.

Diagram 2.1 Proses Pemberdayaan SDM



1. Merencanakan SDM
   a) Menentukan pekerjaan serta keahlian yang dibutuhkan (*job analisys*)
   b) Menentukan keseluruhan kebutuhan SDM
   c) Mengkaji SDM yang ada
   d) Menentukan kebutuhan riil SDM
   e) Menentukan sumber SDM
2. Merekrut SDM

   Dalam hal ini yaitu menarik calon tenaga yang potensial sesuai dengan lowongan pekerrjaan yang ada guna mencari calon yang terbaik diantara mereka.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Menyeleksi SDM

Yaitu melakukan pemilihan calon tenaga kerja yang disesuaikan dengan pekerjaannya.

4. Melakukan Orientasi SDM Terpilih

Orientasi di madrasah mencangkup orientasi administratif yang berkaitan dengan tata kelola administrasi dan orientasi fungsional yang lebih mengarah pada kesiapan tugas terkait pekerjaan yang akan dijalankan.

5. Melatih dan Mengembangkan SDM

Metode pelatihan dan pengembangan yang dilakukan mencangkup: (1) *on-the-job training,* dengan membimbing dan mengarahkan, melakukan mutasi terhadap pekerjaan yang ringan ketempat yang lebih kompleks, merotasi dari pekerjaan umum ke khusus serta memberi jabatan yang bersifat tidak tetap. (2) *off-the-job training,* dilakukan dengan cara mengikuti workshop, mengikuti pendidikan lanjutan, laboratorium pelatihan, dll.

6. Memberikan Kompensasi atau Penghargaan

Kompensasi merupakan sebuah penghargaan yang diberikan oleh manager kepada karyawan atas kinerjanya atau prestasi kerja yang dicapai karyawan. Dapat berupa gaji atau upah, sebagai imbalan dari pekerjaan tersebut, *reward*, lingkungan kerja yang nyaman, dll.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

7. Mengevaluasi Kinerja SDM

Dalam hal yang perlu dievaluasi antara lain: kinerja individu (kualitas serta kuantitas), metode penyelesaian pekerjaan serta sifat dan tabiatnya. Metode yang digunakan yaitu: (1) deskripsi, yang mengambarkan mengenai keunggulan, kelemahan, potensi, penampilan serta saran pengembangan, (2) catatan khusus yang akan mencatat berhasil tidaknya pekerjaan yang dilakukan, kemudian dilakukan perbandingan antar keduanya. (3) skala, yaitu pengukuran variable kinerja dapat berupa kualitas dan kuantitas kerja, kerja sama, loyalitas, keahlian, presensi, dan inisiatif. (4) komparasi baik dilakukan secara kelompok maupun berpasangan.[60]

Untuk menghasilkan kualitas program-program unggulan madrasah yang kompetitif serta dapat bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya, maka diperlukan kemampuan untuk memproduksinya, oleh karena itu diperlukan langkah-langkah penetapan program yang ingin dijalankan dan mempersiapkan kemampuan sumber daya manusianya. Apabila lembaga pendidikan sudah unggul dalam berkompetisi dengan lembaga lain, maka, selanjutnya adalah: (a) dapat mempertahankan keunggulan berkompetisi yang telah diraih dalam jangka waktu yang relatif lama, (b) meningkatkan dan mencari kompetitor lainnya yang lebih unggul[61].

---

[60] Nur Kholis, *Peran Kepala Madrasah dalam Pemberdayaan Sumber Daya Manusia* (Surabaya, IAIN Sunan Ampel Surabaya). 3-7.

[61] Elin Rosalin, *Membangun Competitive Advantage Pergutuan Tinggi dalam Menghadapi Tantangan dan Perubahan Abad 21*, Jurnal Manajemen Pendidikan (Bandung: UPI, 2010) Di akses dari: https://media.neliti.com/media/publications/112457-ID-membangun-competitive-advantage-pergurua.pdf

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Strategi yang digunakan oleh kepala madrasah dalam mengembangkan program unggulan akan menjadi kunci keberhasilan madrasah guna mengimplementasikan program-program unggulan yang ada. Tentu program unggulan yang akan dijalankan harus dirumuskan secara matang oleh kepala madrasah dan melihat kecenderungan yang terjadi di masyarakat tentang apa yang menjadi daya minatnya dan apa yang di butuhkan sehingga program unggulan madrasah yang dibentuk sesuai dengan sasaran.[62]

Madrasah yang memiliki beberapa program unggulan ini merupakan madrasah yang ditandai dengan fasilitas baik dan lengkap, ekslusif, elit dan dikelola dengan tenaga kerja yang professional dengan pembinaan prestasi akademik yang terus ditingkatkan, pembinaan beberapa prestasi non akademik melalui kegiatan ekstrakurikuler, menggali semua potensi siswa, sehingga kelak siswa dapat memiliki keterampilan yang ditekuni secara professional sesuai dengan minat dan bakatnya.[63]

Menurut Nanang Fatah, madrasah yang memiliki program unggulan yang berkualitas merupakan upaya baru dalam pendidikan yang menekan pada kemandirian, kreatifitas madrasah dan fokusnya pada perbaikan proses pendidikan yang dilakukan secara berkelanjutan. Madrasah yang unggul

---

62 Mella Hayudiyani, dkk, *Strategi Kepala Sekolah Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Program Unggulan Sekolah*, Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Vol. 8, No. 1, 2020. Diases dari: https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/30131/14127

63 Sudarsono, *Upaya Manajerial Pengembangan Kurikulum Program Unggulan di Madrasah Aliyah*, Jurnal Manajemen Pendidikan Agama Islam, Vol. 4, No. 1, 2016. Hal. 102-103. Diakses dari: http://jurnalpai.uinsby.ac.id/index.php/jurnalpai/article/view/79/SS

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tentunya memerlukan upaya pemberdayaan SDM dalam menjalankan program pada kegiatannya serta dapat memberikan pelayanan yang baik kepada siswa[64]

Dalam mengembangkan program unggulan madrasah, setidaknya tidak terlepas dari unsur manajemen yaitu POAC yang meliputi *planning*, *Organizing*, *Actuating* dan *Controlling* yang akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Perencanaan pengembangan program unggulan madrasah

Yaitu membuat susunan rencana serta peramalan terkait program yang akan dikembangkan. Menurut Baghart dan Thrull menjelaskan bahwa suatu perencanaan dalam pendidikan setidaknya memiliki beberapa karakteristik, yaitu:

(1) Berorientasi pada tercapainya visi, misi serta tujuan yang akan dicapai
(2) Memiliki program unggulan yang berkesinambungan (jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang)
(3) Berorientasi pada pembentukan manusia yang bermartabat dan bermanfaat bagi dirinya serta lingkungannya hidupnya.
(4) Potensi peserta didik dikembangkan secara maksimal.
(5) Komprehensif serta tersusun secara sistematis, logis, rasional serta mencangkup berbagai jalur, jenis dan jenjang pendidikan
(6) Berorientasi pada pembangunan SDM
(7) Dikembangkan dengan memperhatikan berbagai komponen pendidikan secara sistematis.
(8) Berorientasi pada masa depan

[64] Nanang Fatah, *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah dan Dewan Sekolah*, (Bandung: CV. Pustaka Bani Quraisy, 2004), 110.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(9) Dapat merespons terhadap kebutuhan yang ada dimasyarakat, bersifat dinamis, dan lain-lain.

b. Pengorganisasian pengembangan program unggulan madrasah

Yaitu proses menghubungkan sumber daya manusia yang ada dalam lembaga pendidikan dengssn tujuan mencapai kualitas program yang dikembangkan. Dalam proses ini tentunya kepala madrasah melakukan pembagian wewenang, tugas, tanggung jawab yang didasarkan pada pembagian bidang kerja masing-masing. sehingga hubungan kerja dapat terjalin secara koperatif yang harmonis, sinergis dan seirama dalam mencapai tujuan organisasi.

c. Pelaksanaan pengembangan program unggulan madrasah

Yaitu kegiatan yang menggerakkan seluruh SDM yang ada pada lembaga pendidikan tersebut, yang terdiri dari: kepala madrasah, tenaga pendidik dan kependidikan serta *stake holder* terkait guna menunjang peningkatan kualitas program unggulan madrasah.

d. Pengawasan pengembangan program unggulan madrasah

Dalam hal ini pengawasan diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan kepala madrasah dalam mengawasi jalannya organisasi agar pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dengan tujuan mencapai hasil yang maksimal.[65]

---

[65] Bilqisti Dewi, *Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Program Unggulan Madrasah* , Jurnal *Islamic Educational Management*, Vol. 3, No. 1, 2018. 79-80.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III
METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah cara ilmiah yang dilakukan dalam memperoleh data atau informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini,. Metode penelitian sangat dperlukan dalam melakukan penelitian ini, karena data yang nantinya dibutuhkan akan diperoleh bisa dari hasil observasi, wawancara dilapangan, dan lain sebagainya. Sehingga memudahkan peneliti dalam menggali data serta informasi secara valid.

A. JENIS PENELITIAN

Penelitian Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Program Unggulan Madrasah Di MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut Erickson yang dikutip oleh Albi Anggito dan Johan Setiawan mengemukakan bahwa penelitian kualitatif merupakan penelitian yang berusaha mengkaji fenomena ilmiah dan menggambarkan secara naratif kegiatan yang telah dilakukan serta dampak dari tindakan yang dilakukan terhadap kehidupan mereka[66]. Sedangkan menurut Lexy J Meleong yang dikutip oleh Mamik menjelaskan bahwa penelitian kualitatif yaitu penelitian mengkaji fenomena yang telah di

[66] Albi Anggitodan Johan Setiawan, *"Metodologi Penelitian Kualitatif"*, (Sukabumi : CV. Jejak, 2018), 7. Diakses dari: https://books.google.co.id/books?id=59V8DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=penelitian+kualitatif+deskriptif&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwiO55_SrebsAhVR8HMBHc4tBT0Q6AEwAHoECAMQAg#v=onepage&q=penelitian%20kualitatif%20deskriptif&f=false pada 3 November 2020.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

alami oleh subjek penelitian, kemudian mendiskripsikan fenomena tersebut ke dalam kata-kata dan bahasa dengan menggunakan metode ilmiah.[67]

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif karena peneliti ingin mendiskripsikan suatu keadaan yang sebenarnya atau fakta, dan data yang dikaji berupa kata-kata, gambar dan bukan berupa grafik atau angka. Oleh karena itu peneliti akan melakukan analisa mendalam kemudian menggambarkan dan memaparkan data yang diperoleh dari MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo yang berkaitan dengan Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Program Unggulan Madrasah.

B. KEHADIRAN PENELITI

Pada penelitian ini, peneliti bertindak sebagai instrument sekaligus sebagai pengumpul data. Dalam hal ini peran peneliti secara partisipatif yaitu mengambil fakta yang penting dan dibutuhkan terhadap fenomena yang terjadi dilapangan untuk memenuhi kebutuhan data penelitian. Selanjutnya peneliti akan melakukan pengamatan secara mendalam dalam upaya pengumpulan data. Peneliti secara langsung melakukan penelitian dilapangan untuk memperoleh data terkait penelitian yang dilakukan. Untuk itu kehadiran peneliti di lapangan mutlak diperlukan.

C. LOKASI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo yang beralamat di Jl. Kalanganyar Barat No. 53 Kalanganyar Kulon, Kecamatan

---

[67] Mamik, *"Metodologi Kualitatif"*, (Sidoarjo: Zifatama Publishing, 2015), 4. Diakses dari: https://books.google.co.id/books?id=TP_ADwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=penelitian+kualitatif+deskriptif&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwiO55_SrebsAhVR8HMBHc4tBT0Q6AEwA3oECAgQAg#v=onepage&q=penelitian%20kualitatif%20deskriptif&f=false pada 3 November 2020.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedati, Kabupaten Sidoarjo. Sekolah ini berstatus swasta dan sudah terakreditasi A. peneliti memilih MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo untuk menjadi objek penelitian dengan alasan bahwa madrasah ini telah terbukti mampu dan unggul dalam program-program unggulannya pada ajang *Indonesian Best School Innovation Awards*. Hal tersebut juga dibuktikan dengan semakin berkembangnya program-program unggulan yang dimiliki serta meningkatnya prestasi-prestasi sekolah yang diraih pada setiap tahunnya.[68]

D. SUBYEK PENELITIAN

Subyek penelitian ini adalah elemen yang ada di MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo dan sekaligus menjadi informan dalam pengumpulan data. Data dalam penelitian ini didapatkan melalui beberapa metode, yaitu dimulai dari observasi, wawancara serta dokumentasi. Ketika wawancara peneliti memilih beberapa informan penelitian yang di anggap mampu atau berkompeten dalam menghasilkan data yang relevan dengan penelitian ini yaitu Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Program Unggulan Madrasah di MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo.

Terdapat 5 partisipan dalam penelitian ini yang terdiri atas (Direktur Yayasan Pendidikan Islam, Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, Tim Pengembang Program Unggulan dan Siswa).

---

[68] Wawancara dengan Kepala Madrasah Bapak Imam

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.1 Klasifikasi Elemen Subyek Penelitian

No.	Sumber Data/ Informan Penelitian	Keterangan
1	Direktur Yayasan Pendidikan Islam	Direktur yayasan selaku pengelolaan sumber daya manusia (SDM), pengelolaan sumber keuangan, mengawasi dan penilai kinerja dan tanggung jawab madrasah maka dalam hal ini beliau sebagai pemberdaya SDM terutama kepala madrasah.
2	Kepala Madrasah	sebagai pemimpin madrasah dan pengelola manajerial dengan baik maka kepala madrasah diberdayakan oleh direktur yayasan, dapat diberdayakan dari segi kemampuan manajerialnya, kompetensi kepala madrasahnya. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan kinerja yang baik.
3	Waka Kurikulum	Waka kurikulum sebagai pengurus KBM dan sumber belajar dalam hal ini harus diberdayakan, dapat diberdayakan dari segi penyusunan program kinerja dibidang koordinasi, penyusunan rencana target, evaluasi KBM dan lain-lain.
4	Ketua Tim Pengembang Program Unggulan	Tim ini sebagai pemberi materi pelajaran dalam proses KBM, maka harus diberdayakan. Dapat diberdayakan melalui workshop yang dilakukan untuk memberi wawasan baru pada guru, mengikutsertakan guru dalam program MGMP maupun pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan departemen agama, dan lain-lain.
5	Siswa	Sebagai *Output* / lulusan yang berkualitas, maka siswa juga harus diberdayakan termasuk siswa yang menjalankan program unggulan madrasah sesuai dengan topik penelitian ini. bisa di berdayakan dari segi peningkaan kemampuan akademik maupun non akademiknya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

E. SUMBER DATA DAN INFORMAN PENELITIAN

1. SUMBER DATA

Sumber data adalah subjek yang menjadi pusat darimana data tersebut diperoleh[69]. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan sumber data sebagai berikut:

a. Sumber Data Primer

Data primer merupakan data atau keterangan yang didapatkan peneliti secara langsung dari sumbernya, atau data yang diperoleh secara langsung dari hasil wawancara[70] dari hasil wawancara peneliti memperoleh informasi mengenai strategi kepala madrasah dalam memberdayakan sumber daya manusia di madrasah dan dapat diberdayakan dari segi kemampuan manajerialnya, profesionalisme kinerjanya dan lain sebagainya.

b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapatkan dari pihak ke dua, bisa berupa catatan yang dapat dijadikan sebagai dokumentasi maupun didapatkan dari orang lain.[71] Pada penelitian ini, data sekunder diperoleh dari kajian terhadap literatur, buku atau artikel ilmiah yang ditulis oleh para ahli serta kajian pustaka dari penelitian terdahulu yang

---

69 Suharsimi, Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta:Rineka Cipta, 1997) 29.

70 Bagja Waluya, *Sosiologi: Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat*, (Bandung: PT. Setia Purna Inves), 79. Diakses dari: https://books.google.co.id/books?id=pGxmsW9Emc0C&pg=PA79&dq=sumber+data+primer+adalah&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwiGxJ3g6NHtAhXGV30KHeqyBm0Q6AEwAXoECAIQAg#v=onepage&q=sumber%20data%20primer%20adalah&f=false

71 Bagja Waluya, *Sosiologi: Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat*,……..79.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terdapat relevansinya dengan penelitian ini dan diterbitkan dalam bentuk karya ilmiah ataupun buku.

Dalam hal ini peneliti menggunakan sumber data primer yang secara langsung diperoleh dari wawancara dengan SDM yang akan diberdayakan. Peneliti secara langsung hadir dilapangan, kemudian peneliti memperoleh informasi mengenai siapa saja SDM yang akan diberdayakan dalam mengembangkan program unggulan madrasah, kemudian dari segi apa pemberdayaan tersebut dilakukan dan bagaimana metode pemberdayaannya.

2. INFORMAN PENELITIAN

Informan penelitian yaitu sumber data yang berhubungan dengan orang atau narasumber yang nantinya dapat memberi keterangan atau informasi tentang kenyataan atau fakta yang dibutuhkan oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian dilapangan. Informan penelitian juga bisa diartikan sebagai responden atau orang yang akan menjawab pertanyaan dari peneliti.[72] Informan penelitian dalam penelitian ini adalah: (Direktur Yayasan Pendidikan Islam, Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, Ketua Tim Pengembang Program Unggulan) serta siswa.

Tabel 3.2 Sumber Data dan Informan Penelitian

No.	Informan	Bentuk Data	Tujuan
1.	Direktur Yayasan Pendidikan Islam	1. Data mengenai strategi pemberdayaan sumber daya manusia. 2. Data mengenai tujuan	1. Untuk memperoleh data mengenai upaya direktur yayasan dalam pemberdayaan kepala madrasah

[72] Burhan Bungin. *Penelitian Kualitatif.* (Jakarta : Prenada Media Group, 2011). H. 107

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		dilakukannya pemberdayaan SDM. 3. Data mengenai langkah-langkah dalam pemberdayaan SDM. 4. Data mengenai dimaksud program unggulan di madrasah ini. 5. Data Mengenai upaya pengembangan program unggulan madrasah 6. Data Mengenai strategi pemberdayaan SDM dalam mengembangkan program unggulan di madrasah. 7. Data mengenai faktor pendukung dan penghambat dalam pemberdayaan SDM dalam meningkatkan program unggulan di MTs Nurul Huda. 8. Data mengenai apakah strategi ini bisa diterapkan di sekolah lain	2. Untuk memperoleh data mengenai tujuan pemberdayaan SDM, 3. Untuk memperoleh data mengenai langkah-langkah pemberdayaan SDM 4. Untuk memperoleh data mengenai apa yang dimaksud program unggulan di madrasah ini. 5. Untuk memperoleh data mengenai upaya pengembangan program unggulan madrasah 6. Untuk memperoleh data mengenai strategi pemberdayaan SDM dalam mengembangkan program unggulan madrasah. 7. Untuk memperoleh data mengenai faktor pendukung dan penghambat dalam pemberdayaan SDM dalam meningkatkan program unggulan di MTs Nurul Huda 8. Untuk memperoleh data mengenai apakah strategi ini bisa diterapkan di sekolah lain
2.	Kepala Madrasah	1. Data mengenai strategi	1. Untuk memperoleh data mengenai

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		pemberdayaan sumber daya manusia. 2. Data mengenai tujuan dilakukannya pemberdayaan SDM. 3. Data mengenai langkah-langkah dalam pemberdayaan SDM. 4. Data mengenai dimaksud program unggulan di madrasah ini. 5. Data Mengenai upaya pengembangan program unggulan madrasah 6. Data Mengenai strategi pemberdayaan SDM dalam meningkatkan program unggulan di madrasah. 7. Data mengenai faktor pendukung dan penghambat dalam pemberdayaan SDM dalam meningkatkan program unggulan di MTs Nurul Huda. 8. Data mengenai apakah strategi ini bisa diterapkan di sekolah lain	upaya direktur yayasan dalam pemberdayaan kepala madrasah 2. Untuk memperoleh data mengenai tujuan pemberdayaan SDM, 3. Untuk memperoleh data mengenai langkah-langkah pemberdayaan SDM 4. Untuk memperoleh data mengenai apa yang dimaksud program unggulan di madrasah ini. 5. Untuk memperoleh data mengenai upaya pengembangan program unggulan madrasah 6. Untuk memperoleh data mengenai strategi pemberdayaan SDM dalam mengembangkan program unggulan madrasah. 7. Untuk memperoleh data mengenai faktor pendukung dan penghambat dalam pemberdayaan SDM dalam meningkatkan program unggulan di MTs Nurul Huda 8. Untuk memperoleh data mengenai apakah strategi ini bisa diterapkan di

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

			sekolah lain
3.	Waka Kurikulum	1. Data mengenai strategi pemberdayaan sumber daya manusia. 2. Data mengenai tujuan dilakukannya pemberdayaan SDM. 3. Data mengenai langkah-langkah dalam pemberdayaan SDM. 4. Data mengenai dimaksud program unggulan di madrasah ini. 5. Data Mengenai upaya pengembangan program unggulan madrasah 6. Data Mengenai strategi pemberdayaan SDM dalam meningkatkan program unggulan di madrasah. 7. Data mengenai faktor pendukung dan penghambat dalam pemberdayaan SDM dalam meningkatkan program unggulan di MTs Nurul Huda. 8. Data mengenai apakah strategi ini bisa diterapkan di sekolah lain	1. Untuk memperoleh data mengenai upaya direktur yayasan dalam pemberdayaan kepala madrasah 2. Untuk memperoleh data mengenai tujuan pemberdayaan SDM, 3. Untuk memperoleh data mengenai langkah-langkah pemberdayaan SDM 4. Untuk memperoleh data mengenai apa yang dimaksud program unggulan di madrasah ini. 5. Untuk memperoleh data mengenai upaya pengembangan program unggulan madrasah 6. Untuk memperoleh data mengenai strategi pemberdayaan SDM dalam mengembangkan program unggulan madrasah. 7. Untuk memperoleh data mengenai faktor pendukung dan penghambat dalam pemberdayaan SDM dalam meningkatkan program unggulan di MTs Nurul Huda 8. Untuk memperoleh

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

			data mengenai apakah strategi ini bisa diterapkan di sekolah lain
4.	Ketua Tim Pengembang Program Unggulan	1. Data mengenai strategi pemberdayaan sumber daya manusia. 2. Data mengenai tujuan dilakukannya pemberdayaan SDM. 3. Data mengenai langkah-langkah dalam pemberdayaan SDM. 4. Data mengenai dimaksud program unggulan di madrasah ini. 5. Data Mengenai upaya pengembangan program unggulan madrasah 6. Data Mengenai strategi pemberdayaan SDM dalam meningkatkan program unggulan di madrasah. 7. Data mengenai faktor pendukung dan penghambat dalam pemberdayaan SDM dalam meningkatkan program unggulan di MTs Nurul Huda. 8. Data mengenai apakah strategi ini bisa diterapkan di sekolah lain	1. Untuk memperoleh data mengenai upaya direktur yayasan dalam pemberdayaan kepala madrasah 2. Untuk memperoleh data mengenai tujuan pemberdayaan SDM, 3. Untuk memperoleh data mengenai langkah-langkah pemberdayaan SDM 4. Untuk memperoleh data mengenai apa yang dimaksud program unggulan di madrasah ini. 5. Untuk memperoleh data mengenai upaya pengembangan program unggulan madrasah 6. Untuk memperoleh data mengenai strategi pemberdayaan SDM dalam mengembangkan program unggulan madrasah. 7. Untuk memperoleh data mengenai faktor pendukung dan penghambat dalam pemberdayaan SDM dalam meningkatkan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

			program unggulan di MTs Nurul Huda 8. Untuk memperoleh data mengenai apakah strategi ini bisa diterapkan di sekolah lain
5	Siswa	1. Data mengenai pendapat siswa tentang program unggulan MTs Nurul Huda. 2. Data mengenai apakah program unggulan tersebut dirasa cukup atau masih ada yang kurang. 3. Data mengenai penilaian siswa misalnya dari rentang 1 sampai 10 berapa nilai yang siswa berikan untuk program unggulan MTs Nurul Huda. 4. Data mengenai kritik dan saran dari siswa.	1. Untuk memperoleh data mengenai pendapat siswa tentang program unggulan MTs Nurul Huda 2. Untuk memperoleh data mengenai apakah program unggulan tersebut dirasa cukup atau masih ada yang kurang. 3. Untuk memperoleh data mengenai penilaian siswa misalnya dari rentang 1 sampai 10 berapa nilai yang siswa berikan untuk program unggulan MTs Nurul Huda 4. Untuk memperoleh data mengenai kritik dan saran dari siswa

F. TAHAP PENELITIAN

Menurut Lexy Meleong mengemukakan bahwa ada tiga tahapan penelitian, yaitu:

1. Tahap Pra-Lapangan

Tahap pra-lapangan yaitu tahap dasar yang berupa penetapan mengenai hal apa yang nantinya diperlukan peneliti sebelum melakukan penelitian. Ada beberapa tahap penelitian yaitu: membuat rancangan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

penelitian, memilih objek yang sesuai dengan topic penelitian, membuat surat izin penelitian, melakukan penilaian terhadap objek penelitian, memilih informan penelitiaan yang dibutuhan, melengkapi perlengkapan yang dibutuhkan pada saat penelitian, serta memperhatikan etika etika melakukan penelitian.

2. Penelitian

Peneliti secara langsung melakukan penelitian dilapangan melalui kegiatan observasi agar penelitian ini bisa berjalan sesuai apa yang diharapkan, maka peneliti perlu menyiapkan beberapa hal, diantaranya adalah: pengamatan mengenai kegiatan apa yang dilakukan SDM yang diberdayakan sejauh ini, mengamati bagaimana model pemberdayaannya, mengamati perbedaan SDM sebelum dan setelah diberdayakan dan lain sebagainya.

3. Penulisan Laporan

Penulisan laporan digunakan untuk keperluan akademis oleh penelitian. Terdapat beberapa tahapan dalam menulis laporan yaitu: melakukan penyusunan materi hingga melengkapi bahan yang dibutuhkan pada saat penelitian, kemudian laporan disusun secara sistematis sesuai aturan penulisan yang ada dan lanjut penulisan laporan akhir penelitian.[73]

G. METODE PENGUMPULAN DATA

Dalam penelitian ini metode pengumpulan data ada 3 yaitu metode observasi, metode wawancara dan dokumentasi, yang akan diuraikan sebagai berikut :

---

[73] Lexy Meleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Remaa Rosdakarya, 2002) 85.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) Observasi

Observasi atau pengamatan ialah metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti dilapangan sebelum penelitian berlangsung dan bertujuan untuk menghimpun data penelitian bisa melalui pengamatan dan pengindraan[74]. Peneliti hadir secara langsung dan melakukan pengamatan terhadap strategi pemberdayaan sumber daya manusia yang telah dilakukan serta pengembangan program unggulan madrasah di MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo, kemudian peneliti memperoleh data serta informasi yang akan dibutuhkan. Peneliti menggunakan metode observasi untuk memperoleh data tentang:

Tabel 3.3 Kebutuhan Data

No.	Kebutuhan Data
1	Strategi pemberdayaan sumber daya manusia
2	Program unggulan madrasah

2) Wawancara

Wawancara ialah metode pengumpulan data untuk memperoleh informasi melalui percakapan secara langsung dengan menyampaikan beberapa pertanyaan kepada responden terkait dengan penelitian yang akan dilakukan. Dalam melakukan wawancara, peneliti setidaknya membuat instrument pertanyaan-pertanyaan yang akan dijawab oleh responden. Kemudian peneliti harus sanggup menyoroti masalah dari berbagai sudut pandang. sehingga peneliti memperoleh keterangan yang

[74] Burhan Bungin, *"Penelitian Kualitatif : Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya",* (Jakarta: Kencana, 2010) 115.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dibutuhkan untuk melengkapi penelitiannya[75], Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan: (Direktur Yayasan Pendidikan Islam, Kepala Madrasah, Waka Kurikulum, Ketua Tim Pengembang Program Unggulan) serta serta siswa (yang menjalankan program unggulan tersebut).

3) Dokumentasi

Dokumentasi ialah metode yang dilakukan untuk menggali data tentang fokus penelitian, dapat diperoleh dari catatan peneliti, surat kabar, buku, majalah, dan lain sebagainya. Data ini bersifat terbatas pada ruang dan waktu. Dokumentasi dapat membantu peneliti untuk mengetahui hal apa yang pernah terjadi di waktu silam.[76] Dalam penelitian ini dokumen yang dibutuhkan meliputi:.

a. Dokumen mengenai program pemberdayaan yang dilakukan oleh madrasah.
b. Dokumen mengenai program unggulan yang dikembangkan

.

H. TEKNIK ANALISIS DATA

Analisis data adalah penggabungan data yang dilakukan dalam proses penelitian dengan kata lain proses menyusunan data secara sistematis. Lalu data tersebut dipilih yang penting dan sesuai dengan topik penelitian

[75] Nasution, *Metode Research* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009) 115.
[76] Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah* (Jakarta: Kencana, 2014) 141.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kemudian dipelajari. Sehingga data dari hasil wawancara, dokumentasi serta data lainnya dapat dengan mudah dipahami.[77]

Analisis data dimulai sejak peneliti melakukan penelitian secara langsung dilapangan hingga akhir penelitian. Analisis data merupakan upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasi data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistesiskannya, mencari dan menemukan pola, penemuan apa yang penting dan apa yang dipelajari dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain[78].

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode analisis Miles dan Huberman sebagai berikut :

1) Reduksi Data

Peneliti melakukan reduksi data dengan mengumpulkan data tentang strategi pemberdayaan sumber daya manusia dan pengembangan program unggulan madrasah yang didapatkan secara langsung ketika peneliti turun lapangan kemudian data di rangkum, dipilih yang pokok dan dijadikan satu kesatuan data yang saling berkesinambungan

Dari data yang telah direduksi nantinya dapat memberikan deskripsi atau gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya.[79] Peneliti mengumpulkan data

---

[77] Muh. Fitrah, *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas dan Studi Kasus* (Sukabumi: CV. Jejak,2017) 84. Di akses dari: https://books.google.co.id/books?id=UVRtDwAAQBAJ&pg=PA84&dq=Prosedur+Analisis+Dan+Interpretasi+Data+dalam+penelitian+kualitatif&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwi-hMK67tHtAhVEWX0KHQ7iDj0Q6AEwA3oECAEQAg#v=onepage&q=Prosedur%20Analisis%20Dan%20Interpretasi%20Data%20dalam%20penelitian%20kualitatif&f=false

[78] Moleong, j. *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT. Rosdakarya, 2007), 248.

[79] Mardawani, *Praktis Penelitian Kualitatif : Teori Dasar dan Analisis Data dalam Prespektif Kualitatif* (Yogyakarta: Deepublish,2012) 66.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mengenai strategi pemberdayaan sumber daya manusia dalam mengembangkan program unggulan madrasah, kemudian dirangkum dan memilah hal yang dirasa penting untuk dicantumkan.

2) Penyajian Data

Setelah melakukan reduksi data mengenai strategi pemberdayaan sumber daya manusia dalam mengembangkan program unggulan madrasah maka langkah selanjutnya yang peneliti lakukan yaitu menyajikan data. Penyajian data ini untuk memudahkan peneliti dalam memahami kejadian dilapangan, dalam hal ini data dapat disajikan dalam teks yang bersifat deskriptif, skema/gambaran, tabel, jaringan kerja dan lain sebagainya.[80]

3) Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Setelah data direduksi dan disajikan dalam bentuk teks deskriptif maka langkah yang dilakukan peneliti selanjutnya adalah penarikan kesimpulan. Dalam penarikan kesimpulan, maka kesimpulan awal yang dihasilkan peneliti masih bersifat sementara dan dapat berubah jika tidak didukung dengan adanya bukti yang kuat sebagai pendukung dalam penarikan kesimpulan selanjutnya. Namun apabila kesimpulan yang dibuat peneliti pada tahap awal didukung oleh bukti yang kuat dan konsisten maka dapat mendukung penarikan kesimplan pada tahap selanjutnya.[81]

---

[80] Mardawani, *Praktis Penelitian Kualitatif : Teori Dasar dan Analisis Data dalam Prespektif Kualitatif* ..... 67.

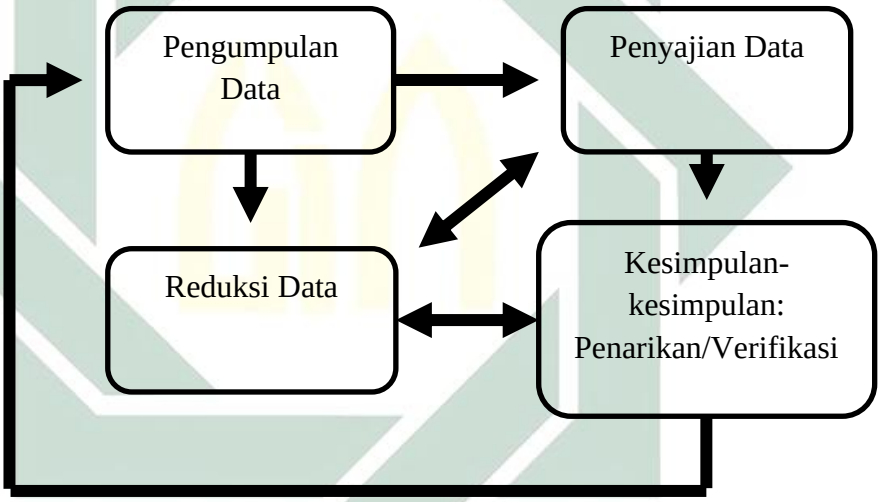
[81] Mardawani, *Praktis Penelitian Kualitatif : Teori Dasar dan Analisis Data dalam Prespektif Kualitatif* .....68.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam hal ini peneliti melakukan penarikan kesimpulan terkait strategi pemberdayaan sumber daya manusia dan pengembangan program unggulan madrasah yang telah diperoleh dilapangan setelah data direduksi dan disajikan dalam bentuk teks deskriptif.

Menurut Miles dan Huberman terdapat beberapa model yang dipakai dalam teknik analisis data yaitu model alir dan model interaktif. Berikut akan disajikan bagan interaktif menurut Miles dan Huberman:[82]

Diagram 3.1 Teknik Analisis Data



Langkah selanjutnya yang dilakukan peneliti dalam analisis data setelah pengumpulan data yaitu sebagai berikut:

a. Pengkodean

Pada penelitian ini, pengkodean dilakukan berdasarka latar penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, fokus penelitian, waktu kegiatan penelitian, dan nomor halaman catatan lapangan. Pengkodean yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

[82] Hardani, dkk. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*, 174.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.4 Pengkodean

No.	Aspek Pengkodean	Kode
1	Kasus Latar Penelitian	
	Madrasah	M
	Luar Madrasah	LM
2	Teknik Pengumpulan Data	
	Observasi	O
	Wawancara	W
	Dokumentasi	D
3	Sumber Data	
	Direktur Yayasan Pendidikan Islam	DY
	Kepala Madrasah	KM
	Waka Kurikulum	WK
	Ketua Tim Pengembang Program Unggulan	KT
	Siswa	SW
4	Fokus Penelitian	
	Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia	Str
	Pengembangan Program Unggulan Madrasah	Pen
5	Waktu Kegiatan : Tanggal-Bulan-Tahun	16-11-2020

Pengkodean digunakan pada saat peneliti menganalisis data. Pembuatan Kode ini dibuat dengan maksud untuk mengelompokkan data yang didapatkan dari hasil penelitian melalui observasi, wawancara serta dokumentasi. Setelah melakukan observasi dan wawancara maka peneliti harus mencantumkan: (1) kode berdasarkan kasus latar penelitian, (2) kode mengenai teknik pengumpulan data yang akan digunakan peneliti, (3) kode pada sumber data penelitian, (4) kode untuk topik penelitian, (5) kode untuk tanggal, bulan serta tahun dilakukannya penelitian. Berikut ini peneliti akan menyajikan penerapan kode serta bagaimana cara membacanya. Contoh: penerapan kode yang digunakan peneliti: (S.W.KS.Str/16-11-2020) adalah sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 3.5 Cara Membaca Kode

Kode	Cara Membaca
S	Menunjukkan kode pada studi kasus latar penelitian yaitu madrasah
W	Menunjukkan jenis teknik pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti yaitu teknik wawancara secara mendalam
KM	Menunjukkan identitas yang dijadikan sebagai informan penelitian yaitu kepala madrasah
Str	Menunjukkan fokus penelitian yaitu strategi pemberdayaan sumber daya manusia
16-11-2020	Menunjukkan tanggal, bulan dan tahun penelitian tersebut dilakukan.

b. Penyortiran Data

Data yang sudah terkumpul kemudian dipilah sesuai dengan topik penelitian yang diperoleh. Dalam penyotiran data diperlukan kode yang telah dibuat agar memudahkan peneliti menulis serta mengelompokkan data. Setelah selesai melakukan menyortiran data maka data akan diberi notasi agar peneliti lebih mudah dalam pelacakan atau pencarian data kembali. Berikut peneliti akan menyajikan contoh dalam pemberian notasi pada sebuah data yang telah diperoleh oleh peneliti dilapangan:

"Pengelolaan Program-program unggulan pada sekolah kami, tentunya akan terus kami kembangkan, sehingga sekolah kami unggul dalam bersaing dengan sekolah lain".[83]

Dengan membaca liputan data: M.W.KM.Pen/16-11-2020. Maka cara membacanya yaitu: data diperoleh pada latar madrasah, dilakukan melalui teknik wawancara, informan penelitiannya yaitu adalah kepala

[83] Transkip Wawancara dengan Kepala Sekolah MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo pada 16 November 2020.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

madrasah, dengan topic penelitian pengembangan program unggulan madrasah yang dilakukan pada tanggal 16 November 2020.

c. Perumusan Kesimpulan

Perumusan kesimpulan ini dilakukan dengan cara mensistesiskan data yang terkumpul pada kegiatan penelitian. Kemudian dipilah-pilah menjadi beberapa topik tertentu,[84] dengan demikian disusun terlebih dahulu beberapa bagan konteks yang menggambarkan strategi pemberdayaan sumber daya manusia dalam mengembangkan program unggulan madrasah di MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo.

I. KEABSAHAN DATA

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik verifikasi keabsahan data antara lain:

1. Triangulasi

Triangulasi adalah teknik yang digunakan dalam verifikasi keabsahan data yang menggunakan hal lain diluar data tersebut sebagai keperluan pembanding ataupun verifikasi terhadap data yang telah diperoleh tersebut. Langkah pengujian keabsahan triagulasi ada 3 macam, yaitu:

a. Triagulasi Sumber

Menurut Patton, menjelaskan bahwa ada 5 langkah ketika melakukan triangulasi sumber, yaitu dengan menilai dan membuat perbandingan antara data yang diperoleh dari hasil penelitian serta pengamatan dengan data yang didapatan dari hasil wawancara,

[84] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* (Bandung: Alfabeta, 2009).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kemudian dapat dilakukan dengan melakukan perbandingan antara ucapan orang lain dihadapan umum dengan pendapat pribadi membuat perbandingan mengenai situasi penelitian sepanjang waktu, membandingkan pendapat seseorang dengan pendapat pribadi serta membuat perbandingan dari hasil wawancara dengan dokumen yang terkait.[85]

b. Triagulasi Metode

Menurut Patton yang dikutip oleh Lexy Meleong mengemukakan bahwa cara melakukan triangulasi metode dengan mengidentifikasi tingkat kepercayaan penemuan hasil penelitian baru, dapat dilihat dari teknik pengumpulan data atau sumber data dan dilakukan dengan metode yang sama.[86]

c. Triagulasi Teori

Triagulasi teori dilakukan dengan mencari kecocokan dari data yang di dapatkan pada saat melakukan penelitian dilapangan dengan teori yang telah dikemukakan oleh para ahli. hal ini dapat dilakukan dengan cara mengelompokkan berdasarkan data yang dapat mengarahkan pada upaya penemuan penelitian lainnya.[87]

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triagulasi sumber. Peneliti menggunakan triagulasi ini karena triagulasi ini dinilai cocok dengan penelitian yang dilakukan peneliti saat ini sehingga nantinya akan

---

85 Lexy Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), 178.

86 Lexy Meleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), 178.

87 Burhan Bugin, *Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Prenada Media Group, 2011), 258.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menghasilakan data yang relevan, tidak hanya itu peneliti juga bisa mempertahankan derajat kepercayaan dan kemurnian data yang diperoleh dilapangan dari berbagai sumber data serta informan penelitian yang ada di lapangan.

2. Referensi

Referensi digunakan sebagai teknik untuk menguji keabsahan data melalui verifikasi data yang didapatkan peneliti dilapangan terhadap pihak lain yang tentunya masih saling berkaitan. Tujuannya yaitu untuk memperkuat data yang telah diperoleh sebelumnya sehingga data tersebut akan menjadi informasi yang benar-benar teruji keabsahannya.

3. Pengecekan Ulang

Agar tidak terjadi perbedaan sudut pandang antara peneliti dengan pihak yang diteliti, maka dilakukan pengecekan ulang mengenai data yang telah disusun peneliti, sehingga peneliti dapat menjaga drajat kepercayaan pihak yang telah dijadikan sumber data, yang nantinya pihak tersebut juga diminta untuk melakukan verifikasi data sesuai sudut pandang mereka.[88]

[88] Burhan Bugin, *Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Prenada Media Group, 2011), 258

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Tempat Penelitian

1. Identitas Madrasah[89]

NPSN	: 20582194
Nama Madrasah	: MTs. Nurul Huda Sedati
Alamat	: Jl. Raya Kalanganyar Barat No. 53
Kelurahan/Desa	: Kalanganyar
Kecamatan	: Sedati
Kabupaten/Kota	: Sidoarjo
Provinsi	: Jawa Timur
Telepon/HP	: 031 8916003
Jenjang	: MTs
Status (Negeri/Swasta)	: Swasta
Tahun Berdiri	: 1971
Hasil Akreditasi	: A

2. Sejarah Lembaga[90]

MTs Nurul Huda berlokasi di Desa Kalanganyar Kecamatan Sedati Kabupaten Sidoarjo. Pada mula nya di tahun 1962 Madrasah ini didirikan dengan nama Madrasah Tsanawiyah Ma'arif yang terletak di Desa Sedati. Kemudian pada tahun 1969 madrasah ini berubah nama menjadi SMP Islam yang lokasinya berpindah ke Desa Buncitan Kecamatan Sedati

[89] Hasil Observasi Profil Lembaga di MTs. Nurul Huda tanggal 19 Mei 2021
[90] Hasil Observasi Sejarah Lembaga di MTs. Nurul Huda tanggal 19 Mei 2021

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kabpaten Sidoarjo. Selanjutnya pada tahun 1971 madrasah tersebut pindah lokasi lagi di Desa Kalanganyar dan berubah nama menjadi Madrasah Tsanawiyah Sunan Ampel, kemudian berubah lagi menjadi Madrasah Tsanawiyah Bahrul Huda hingga saat ini menjadi MTs Nurul Huda. Madrasah ini Berdiri pada tahun 1971 yang didirikan oleh para tokoh masyarakat islam seluruh kecamatan sedati, dengan kata lain pelopor berdirinya madrasah ini yaitu PERGUNU (Persatuan Guru Nadlotul Ulama') se kecamatan sedati sidoarjo. Pada awal berdiri nya madrasah ini, hanya memiliki 60 siswa dengan 10 guru termasuk kepala madrasah.

Sebagai pelopor berdiri nya Madrasah Tsanawiyah Nurul Huda Sedati Sidoarjo adalah PERGUNU sebagai berikut:

1) Abd Rosyid (Kepala Madrasah pada tahun 1971-1979 dan 1983-1989)
2) Drs. Hamzah Ma'shum
3) H. Akhson Hadi BA (Kepala Madrasah 1979-1983)
4) Abu Khoiri BA
5) M. Irfan Badli S.H
6) Sugianto Bsc, dan lain-lain.

Dalam sejarahnya, madrasah ini berada pada satu atap dengan Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda. Proses pembelajaran pun dilakukan secara bergantian, untuk MI di pagi hari, kemudian MTs nya dilakukan disiang hari. Kemudian pada tahun 1976 dibentuklah yayasan yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

bernama YPI NH (Yayasan Pendidikan Islam Nurul Huda) yang terdiri dari RA, MI Banad-Banin, MTs dan MA Nurul Huda.

Pada tahun 1980-1999, pengurus yayasan madrasah membangun gedung MTs Nurul Huda yang terletak menjadi satu atap dengan MA Nurul Huda. Kemudian pada tahun 2000 atas usaha yang dilakukan oleh kepala madrasah yang bekerja sama dengan wali murid, *stakeholders* terkait dan beberapa tokoh masyarakat, maka didirikanlah gedung MTs Nurul Huda.

Tepatnya pada tahun 2006-2007, pengurus yayasan, kepala madrasah dan komite bergabung pada mitra kerja DBe 3 yaang merupakan salah satu Lembaga Swadaya Masyarakat dari Amerika yang membantu dalam pengelolaan manajemen madrasah, proses KBM nya serta segala bentuk pelatihan-pelatihannya. Bentuk kerjasama ini sangat menjunjang pendidikan dari berbagai aspek. Baik dari peningkatan profesionalisme kinerja guru pada metode pengajaran, keunggulan prestasi peserta didik, bahkan hingga kelengkapan sarana prasarana yang disesuaikan dengan kebutuhan pendidikan. Madrasah ini sudah terakreditasi "A" dari tahun 1999 hingga saat ini. Hal tersebut tidak luput dari peran Bapak H. Misbahuddin selaku Direktur Yayasan Pendidikan Islam dan Bapak Imam selaku Kepala Madrasah MTs Nurul Huda pada saat ini.[91]

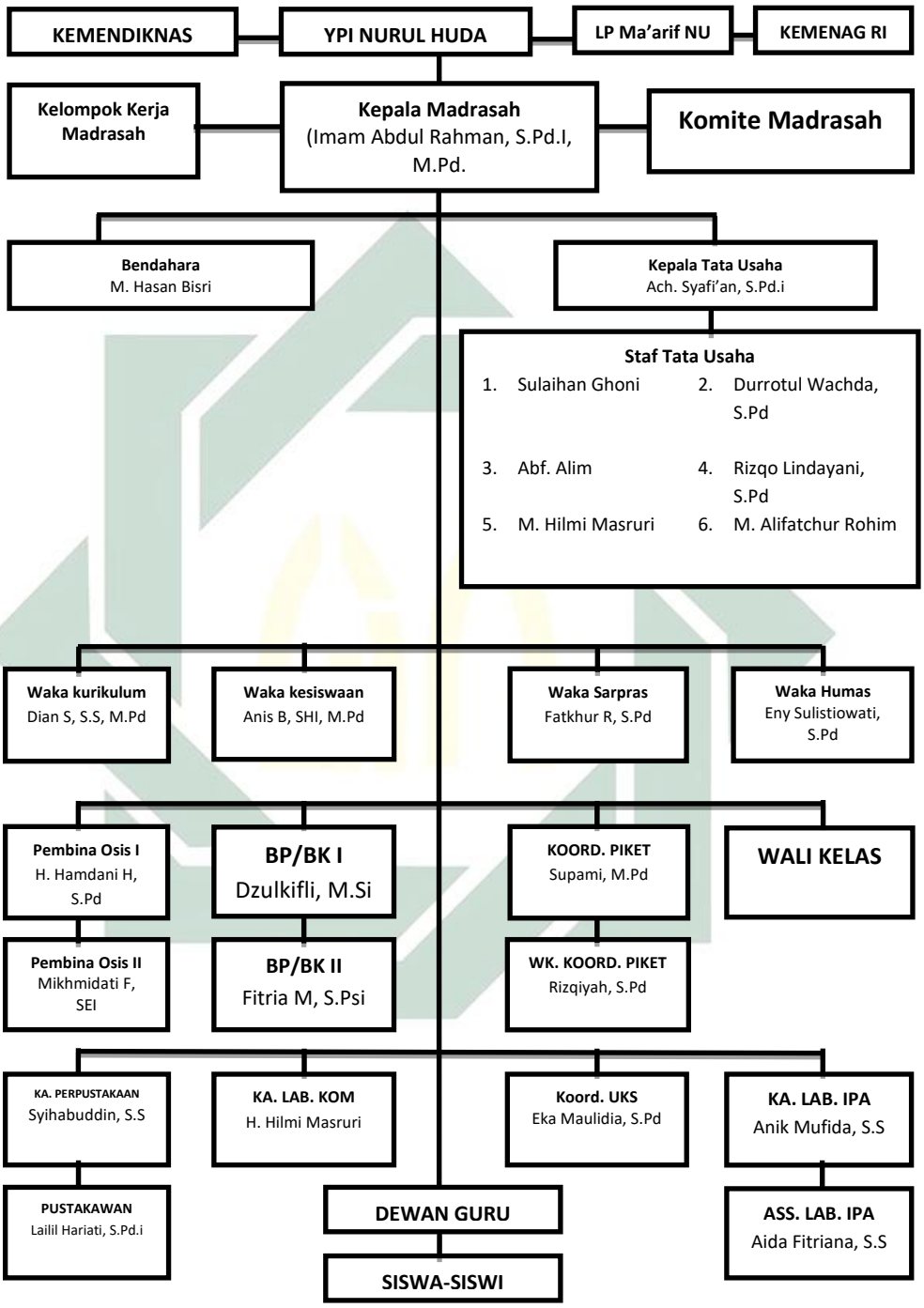
---

[91] M. Junaidi, *Pemahaman Materi Pembelajaran Fiqih Wudhu Peeserta Didik MTs Nurul Huda Sedati* (Skripsi-UIN Surabaya. 2015) , 103.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Struktur Organisasi Lembaga

Diagram 4.1 Struktur Organisasi[92]



[92] Hasil Observasi Struktur Organisasi di MTs. Nurul Huda tanggal 19 Mei 2021

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Visi dan Misi Lembaga[93]

a. Visi

ULTRASONIC (Unggul, Terampil, Sopan, Imtaq, Cinta dan Lingkungan)

b. Misi

1) Mewujudkan pendidik dan tenaga kependidikan yang rindang professional
2) Mewujudkan lulusan yang unggul dalam bidang akademik dan non-akademik
3) Mendorong tumbuh dan berkembangnya kreativitas siswa
4) Mewujudkan pengamalan nilai agama dalam kehidupan sehari-hari
5) Membudayakan sopan dalam berperilaku
6) Mewujudkan lingkungan hidup yang BERSERI (Bersih, Sehat, Rindang dan Indah)
7) Mengoptimalkan pengelolaan lingkungan hidup dengan metoode 3R (*Reduce, Relise, Recycel)*

B. Temuan Penelitian

1. Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo

a. Definisi Strategi Pemberdayaan SDM

Strategi merupakan rencana yang tersusun secara sistematis serta menjadi penghubung antara kekuatan internal maupun ancaman eksternal dari persaingan antar organisasi. Untuk itu strategi berkaitan

[93] Hasil Observasi Visi dan Misi Lembaga di MTs. Nurul Huda tanggal 19 Mei 2021

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dengan evaluasi serta pemilihan alternatif terbaik sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.[94] Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan kegiatan memberdayakan "daya manusia" dapat melalui kemampuan, wewenang, kepercayaan serta tanggung jawab dengan tujuan agar dapat meningkatkan kinerja yang ada dalam diri manusia sebagaimana yang diharapkan dalam lembaga pendidikan.[95]

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan teknik wawancara dengan direktur yayasan pendidikan islam MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo menerangkan bahwa:

"*strategi pemberdayaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai cara mengopimalkan sumber daya manusia supaya sesuai dengan kemampuan serta tanggung jawabnya,*" (LM.W.DY.Str/24-05-2021)[96]

Kepala Madrasah MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo menambahkan bahwa strategi pemberdayaan sumber daya manusia:

"....rencana yang disusun oleh kepala madrasah dalam mengelola SDM yang ada di madrasah ini, baik dari segi manajemen SDM nya, dari segi kesesuaian kompetensi dengan tanggung jawab SDM nya, dan lain-lain". (M.W.KM.Str/06-05-2021)[97]

Dari beberapa penjelasan diatas tentunya dapat disimpulkan bahwa strategi pemberdayaan sumber daya manusia merupakan upaya, taktik atau rencana yang disusun secara sistematis oleh kepala

---

94 Buchari Alm, *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa* (Bandung: Alfabeta, 2011), 200.

95 Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016) 99-100. Diakses dari: https://books.google.co.id/books?id=GAEBDAAAQBAJ&pg=PA98&dq=pemberdayaan+sumber+daya+manusia+adalah&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwi47sqIlJHtAhW-qksFHQm0DgEQ6AEwBnoECAgQAg#v=onepage&q=pemberdayaan%20sumber%20daya%20manusia%20adalah&f=false

96 Hasil Wawancara dengan Direktur LPI Nurul Huda Sedati Sidoarjo pada 24 Mei 2021.

97 Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo pada 06 Mei 2021

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

madrasah dalam mengoptimalkan kompetensi sumber daya manusia yang ada di madrasah agar dapat sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya. Tentunya dalam rangka mengoptimalkan kompetensi SDM ini tentunya tidak tidak terlepas dari berbagai dinamika yang ada. Untuk itu madrasah harus dapat merumuskan program yang di saring dalam bentuk susunan strategi supaya dapat mencapai tujuan madrasah.

b. Strategi Pemberdayaan SDM

Strategi pemberdayaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh kepala madrasah di MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo meliputi:

(1) Menentukan SDM mana yang akan diberdayakan sesuai dengan kemampuannya

Pada proses ini, kepala madrasah bersama dengan straff terkait menentukan dan berdiskusi tentang kebutuhan apa saja yang harus ditingkatkan serta diperbaiki dari SDM yang ada. Hal ini dilakukan agar tercapai efisiensi terhadap biaya maupun tenaga yang akan dikeluarkan sehingga tidak salah sasaran maupun pemborosan yang tidak diinginkan karena ketidaktepatan kebutuhan dan kemampuan yang dimiliki oleh SDM

(2) Memilih SDM untuk diberdayakan

Dalam proses ini kepala sekolah beserta staff memilih SDM yang dirasa perlu dan cocok untuk mendapatkan upgrade serta mendapatkan amanah untuk mengikuti program pemberdayaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(3) Membuat konfigurasi dan aturan aturan yang jelas

Peraturan ini dibuat berdasarkan kesepakatan manajemen puncak dengan bawahannya, serta menjelaskan tanggung jawab apa yang diberikan, pengambilan keputusan yang dapat dilakukan pegawai, kompensasi yang didapatkan pegawai apabila mampu melaksanakan pekerjaan sesuai target serta sanksi-sanksi nya

(4) Melaksanakan pelatihan, bimbingan ataupun workshop

Pada proses ini, SDM yang telah terpilih sebelumnya akan diikutkan dalam pelatihan, bimbingan maupun workshop yang diperlukan dan dibutuhkan

(5) Memberikan dorongan dan motivasi untuk selalu berkembang

Hal ini perlu dilakukan agar SDM yang mendapatkan kesempatan pemberdayaan mempunyai kepercayaan diri dan motivasi yang tinggi dalam mengembangkan potensi dirinya sehingga mampu mendapatkan ilmu dan menemukan teknik maupun metode terbaik untuk diterapkan dalam pelayanan terhadap konsumen lembaga pendidikan

Pelaksanaan strategi pemberdayaan sumber daya manusia dilakukan dengan sepenuh hati dan melalui beberapa langkah yang sistematis, mulai dari kebutuhan pemberdayaan, menfokuskan pada SDM mana yang akan diberdayakan, membuat aturan yang jelas, memberikan bimbingan kepada SDM serta memberikan inovasi dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

motivasi. hal ini seperti yang dijabarkan oleh kepala madrasah MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo, yang menjelaskan bahwa:

> *"dalam memberdayakan SDM di madrasah ini, langkah pertama yang saya tempuh yaitu melihat kebutuhan pekerjaan apa yang seharusnya diberdayakan, kemudian saya memilih pegawai yang dapat melakukan pekerjaan tersebut serta menjelaskan diposisi ini dia harus apa, tanggung jawabnya apa. tidak hanya itu, saya juga memberikan pelatihan kepada staf yang akan diberdayakan serta memberi motivasi."* (M.W.KM.Str/06-05-2021)[98]

Kemudian ketua Tim Pengembang Program Unggulan MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo juga mengatakan bahwa:

> "*Kalau menurut pengalaman saya, biasanya ada penunjukan dari atasan bahwa kami diharuskan mengikuti pelatihan ataupun workshop tertentu untuk memperoleh pengalaman dan pengetahuan baru. hal ini bertujuan agar kami lebih menguasai bidang masing masing dan diharapkan mampu membawa metode metode terbarukan serta dapat menerapkannya dan dapat melakukan inovasi."* (M.W.KT.Str/19-05-2021)[99]

Adapun bentuk strategi pemberdayaan SDM di MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo meliputi:

Tabel 4.1 Program pemberdayaan SDM

No.	Program Pemberdayaan SDM Pendidikan
1.	Program pelatihan pembuatan soal HOTS
2.	Rencana Tindak Lanjut dan MGMP Desiminasi
3.	Pelatihan Implementasi Merdeka Belajar
4.	Pelatihan Pembuatan Modul bilingual maple UN
5.	Bimtek pengembangan SILABUS
6.	Workshop Desiminasi AKM Portopolio
7.	MGMP Mapel UN MTs Desiminasi
8.	Pendidikan dan Pembinaan SDM
9.	Perbaikan sistem rekrutmen
10.	Peningkatan kemampuan dan minat baca
11.	Peningkatan kemampuan berbahasa Inggris untuk SDM pengampu *English Day*

[98] Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo pada 06 Mei 2021

[99] Hasil Wawancara dengan Tim Pengembang Program Unggulan MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo pada 19 Mei 2021.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

12.	Peningkatan kemampuan Wawasan Sains untuk SDM pengampu S*ains Day*
13.	Peningkatan kemampuan Matematika untuk SDM pengampu *Match Day*

(M.D.KM.Str/06-05-2021)[100]

Pemberdayaan sumber daya manusia sangat penting dilakukan sebagai pembaharuan sistem manajemen SDM dalam organisasi dan sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi. Seperti halnya pernyataan dari kepala madrasah MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo bahwa :

"pemberdayaan sumberdaya manusia penting dilakukan guna meningkatkan profesionalitas kerja seluruh SDM yang ada di madrasah. karena terlihat berbeda jauh dari sebelum dan sesudah SDM tersebut diberdayakan, seperti halnya mereka lebih mengetahui banyak hal yang di pelajari saat mengikuti pelatihan-pelatihan, mereka juga lebih mandiri, bahkan bisa mengevaluasi kinerjanya sendiri sebelum saya yang mengevaluasi."(M.W.KM.Str/06-05-2021)[101]

Dari temuan yang peneliti peroleh menunjukkan bahwa pada pelaksanaan pemberdayaan SDM perlu dilihat kebutuhan pekerjaan apa yang harus diberdayakan, memberikan motivasi serta berbagai bentuk pelatihan-pelatihan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

c. Model Pemberdayaan SDM

Dalam mengimplementasikan strategi yang digunakan, Kepala Madrasah MTs Nurul Huda menggunakan model pemberdayaan *Desire* dan *Acountability*, yang di antaranya:

[100] Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo pada 06 Mei 2021

[101] Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo pada 06 Mei 2021.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

(1) Memberi peluang kepada staf untuk mengidentifikasi masalah yang ada di madrasah serta penyelesaiannya

(2) Menggambarkan kemampuan yang dimiliki *team* dan ketika memberikan pelatihan kepada karyawan

(3) Memakai jalur pelatihan dalam mengevaluasi program kerja karyawan

(4) Membantu karyawan ketika beban kerjanya berat

(5) Memberikan tugas yang dipahami karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Hal ini seperti yang di kemukakan oleh kepala madrasah bahwa:

"*model pelaksanaan strategi yang dilakukan di madrasah ini meliputi: pemberian kesempatan kepada staf untuk mengidentifikasi setiap masalah serta mencari penyelesaiannya, memberikan pelatihan kerja kepada staf, ikut serta membantu staf dalam menyelesaikan beban kerja nya, memberi tugas kepada staf yang sebanding dengan tanggung jawabnya".*(M.W.KM.Str/06-05-2021)

2. Pengembangan Program Unggulan Madrasah

a. Definisi pengembangan program unggulan

Setiap lembaga pendidikan tentunya memiliki produk terbaik yang akan dikembangkan dan diberikan kepada konsumennya. Dalam hal ini produk dari lembaga pendidikan adalah jasa pendidikan yang dituangkan dalam program unggulan madrasah.

Program unggulan madrasah merupakan rangkaian program yang disusun dan disesuaikan dengan kebutuhan siswa dan kemudian dilaksanakan berdasarkan urutan tertentu guna mencapai tujuan yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diinginkan.[102] Dalam hal ini Direktur yayasan pendidikan islam MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo menyatakan, bahwa:

> "*sebuah program yang disusun dan disesuaikan dengan kebutuhan siswa guna mengembangkan visi, misi serta tujuan madrasah.*" (LM.W.DY.Pen/24-05-2021)[103]

Hal ini juga dikuatkan oleh Wakil Kepala bagian Kurikulum MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo yang menegaskan bahwa:

> *"program unggulan di madrasah ini yaitu program yang diarahkan pada visi dan misi madrasah, sehingga dari visi misi kita turun ke program."*(M.W.WK.Pen/27-05-2021)[104]

b. Pengembangan program unggulan madrasah

Program unggulan yang sudah berjalan di madrasah tentunya harus dikembangkan baik dari segi metode pengajarannya maupun inovasi SDM nya sehingga program tersebut terus maju dan berkembang, selain itu mampu jadi yang pertama dari program yang dimiliki oleh madrasah lain. Untuk itu diperlukan strategi atau upaya dalam pengembangan program unggulan madrasah tersebut.

Pengembangan program unggulan madrasah di MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo meliputi:

(1) Perencanaan pengembangan program unggulan madrasah

Yaitu membuat susunan rencana dan peramalan terkait dengan program yang akan dikembangkan. Meliputi:

---

[102] Sutratinah Tirtonegoro, *Anak Supernormal dan Program Pendidikannya* (Jakarta: Bina Aksara, 2000) 104.

[103] Hasil Wawancara dengan Direktur LPI Nurul Huda Sedati Sidoarjo pada 24 Mei 2021

[104] Hasil Wawancara dengan Waka Kurikulum MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo pada 27 Mei 2021.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berorientasi pada visi misi, memiliki program yang berkesinambungan, potensi peserta didik, dll.

(2) Pengorganisasian dalam mengembangkan program unggulan madrasah

Dalam proses ini tentunya kepala madrasah melakukan pembagian wewenang, tugas serta tanggung jawab secara terperinci berdasarkan bidangnya sehingga terjalin hubungan kerja yang sinergis, koperatif yang harmonis dan seirama dalam mencapai tujuan organisasi

(3) Pelaksanaan pengembangan program unggulan madrasah

Yaitu kegiatan yang menggerakkan seluruh SDM pada lembaga pendidikan tersebut, yang terdiri dari: kepala madrasah, tenaga pendidik dan kependidikan serta *stake holder* terkait guna menunjang pengembangan program unggulan madrasah.

(4) Pengawasan pengembangan program unggulan madrasah

Dalam hal ini pengawasan diartikan sebagai kegiatan kepala madrasah yang mengawasi jalannya organisasi agar pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan mencapai hasil yang dikehendaki

Hal ini juga di jelaskan oleh Kepala Madrasah MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo bahwasanya:

"sebelum program unggulan ini dikembangkan kami selalu membuat susunan perencanaan ya, mulai dari orientasi pada visi,

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

misi dan tujuan madrasah, dapat melihat situasi berdasarkan komponen pendidikan, disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik. Untuk pengorganisasian SDM nya, kami bentuk Tim yang bertugas sebagai pengembang program unggulan, tidak hanya itu siswa nya juga kami kelompokkan berdasarkan program unggulan yang diminati, selanjutnya kami menggerakan SDM yang sudah di kelompokkan tadi yang terakhir kami mengevaluasi atau dalam manajemen kita melakukan pengawasan dulu dalam rangka evaluasi program tersebut" (M.W.KM.Pen/06-05-2021)[105]

Senada dengan hal ini maka Ketua Tim Pengembang Program unggulan MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo juga menjelaskan bahwa:

"ketika akan mengembangkan program unggulan setidaknya bisa memilih alternatif dari beberapa program yang dirumuskan, nah setelah program tersebut sudah berjalan harus tetap di evaluasi atau diperbaiki untuk mencapai tujuan dari program unggulan itu sendiri. dalam mengembangkan program unggulan tentunya kami harus kreatif serta memiliki inovasi-inovasi baru, kemudian selalu bisa mengawasi jalannya program unggulan ini. Misalnya ada yang perlu di evaluasi maka akan diadakan evaluasi." (M.W.GTP.Pen/19-05-2021)[106]

c. Penyelenggaraan Program Unggulan

Adanya program unggulan di MTs. Nurul Huda Sedati ini diawali dengan diadakannya evaluasi madrasah bersama dengan direktur yayasan, kepala madrasah, staf dengan melibatkan wali siswa. Dimana hasil dari evaluasi menyatakan bahwa terdapat kesenjangan antara orang tua siswa dengan madrasah, dimana orang tua siswa berharap agar anak-anak nya mendapatkan nilai baik di madrasah dan ketika sudah lulus juga mendapatkan bekal kemampuan lebih baik *soft skill* maupun *hard skill*, fakta nya hal tersebut belum terpenuhi. Untuk mengatasi hal tersebut maka

[105] Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo pada 06 Mei 2021

[106] Hasil Wawancara dengan Tim Pengembang Program Unggulan MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo pada 27 Mei 2021.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

madrasah melakukan inovasi dengan merintis program unggulan, yang diharapkan dapat membekali siswa ketika sudah lulus dengan kemampuan yang memadai. Setelah itu program unggulan disesuaikan dengan kemampuan siswa. Sebelum mengelompokkan siswa ke dalam beberapa program unggulan itu, siswa diberikan beberapa soal tes dengan bobot soal yang telah disesuaikan.

Hal ini di sampaikan oleh direktur yayasan pendidikan islam, bahwa:

"Kami mengadakan evaluasi setiap semester, tidak hanya dilakukan oleh kepala madrasah maupun staf terkait, tapi melibatkan orang tua siswa. Dari hasil evaluasi tersebut kami memperoleh hasil bahwa banyak orang tua siswa yang menginginkan putra putri nya dibekali dengan kemampuan lebih, baik soff skill maupun hard skill. Karna selama ini siswa hanya melakukan pembelajaran dikelas sesuai dengan mata pelajaran pada jenjang masing-masing. kemudian kami pertimbangkan, dan kami luncurkan beberapa program unggulan yang diharapkan dapat membekali siswa dengan kemampuan lebih". (LM.W.DY.Pen/24-05-2021)[107]

Adapun program unggulan yang di kembangkan di MTs Nurul Huda Sedati yaitu:

Tabel 4.2 Program Unggulan

No.	Program Unggulan yang di kembangkan	Penjelasan
1.	Tahfidz dan Tahsin Al – Qur'an dengan Metode Ummi	Program ini diluncurkan dengan tujuan agar siswa siswi MTs Nurul Huda yang bergabung dalam program ini dapat menjadi insan yang berhati qur'ani, mampu membaca al – Qur'an dengan kaidan tajwid yang baik dan benar, mampu menerapkan ajaran Al-Qur'an dalam kehidupan sehari hari, serta mampu menghafal minimal 5 Juz Al-qur'an ketika lulus dari MTs Nurul Huda
2.	English Day	Program ini diluncurkan dengan tujuan agar siswa siswi MTs Nurul Huda yang bergabung dalam program ini dapat menjadi

[107] Hasil Wawancara dengan Direktur LPI Nurul Huda Sedati Sidoarjo pada 24 Mei 2021

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		insan yang berwawasan terkini dengan dibekali kemampuan berbahasa inggris yang baik dan benar. Setiap hari rabu dan kamis, siswa siswi yang mengikuti program ini diwajibkan untuk menggunakan bahasa inggris dalam berinteraksi baik kepada temannya maupun kepada gurunya.
3.	Mathematic Day	Program ini dilaksanakan pada hari jum'at dan sabtu. Pada hari tersebut selain mendapatkan mata pelajaran matematika, siswa siswi yang tergabung juga mendapatkan jam tambahan berupa pelatihan soal soal olimpiade matematika, serta mendapatkan pelatihan tentang teknik lanjutan dalam operasi matematika. Tujuannya agar siswa dan siswi bisa mengikuti kompetisi dan kejuaraan matematika baik tingkat nasional maupun internasional
4.	Science Day	Program ini dilaksanakan pada hari senin dan selasa. Pada hari tersebut selain mendapatkan mata pelajaran Sains, siswa siswi yang tergabung juga mendapatkan jam tambahan berupa pelatihan soal soal olimpiade sains, serta mendapatkan pelatihan penulisan karya tulis ilmiah. Tujuannya agar siswa dan siswi bisa mengikuti kompetisi dan kejuaraan sains baik tingkat nasional maupun internasional

3. Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Program Unggulan Madrasah

Pada saat ini, pemberdayaan sumber daya manusia sangat diperlukan, karena terdapat banyak sumber daya manusia di lembaga pendidikan namun hanya sebagian yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang keahliannya. Untuk itu diperlukan stategi pemberdayaan SDM, sehingga dapat mencetak SDM yang memiliki keahlian

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dibidangnya. Seperti yang dijelaskan oleh kepala madrasah MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo juga menegaskan bahwa:

> *"…. Sasaran dari penerapan strategi pemberdayaan SDM ini adalah pengembangan program unggulan kan. Jadi dengan melakukan serangkaian strategi pemberdayaan SDM, diharapkan dapat memberi stimulus terhadap program unggulan sehingga dapat berjalan lebih baik, mampu memunculkan metode metode yang baru dan memudahkan konsumen program unggulan. Dalam perencanaan tentunya harus sesuai dengan visi misi yang ada dan mampu menjawab berbagai tuntutan dan kebutuhan yang ada. Kemudian kita organisir SDM yang telah direncanakan untuk menyokong program program unggulan atau dalam istilah kerennya, "the man in the right place". Kemudian kita berikan kesempatan untuk melaksanakan strategi tersebut atau actuating. Serta yang tidak kalah penting pada akhirnya kita lakukan monitoring dan evaluasi. Dalam monev ini kita juga memberi penghargaan jika pegawai mampu memberikan pelayanan atau inovasi yang kita anggap baik serta memberikan koreksi jika dirasa ada yang kurang serta menyusun rencana tindak lanjut serta rekomendasi untuk kedepannya*."(M.W.KM.Str/06-05-2021)[108]

Selain itu wakil kepala bagian kurikulum MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo juga menjelaskan bahwa:

> *"Ya tentunya ada perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengevaluasian terhadap pengembangan program unggulan tersebut. Hal hal trsebut dilakukan dengan harapan dan tujuan agar SDM terpilih bisa memberikan kontribusi dan inovasi dalam program program unggulan yang adan sehingga bisa berkembang dan berjalan secara maksimal."*(M.W.WK.Str/27-05-2021)[109]

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan strategi pemberdayaan SDM selalu diberikan arahan motivasi, pengikutsertaan pelatihan, dan evaluasi dari kepala madrasah. tidak berhenti disitu, kepala madrasah juga harus bisa memberikan dorongan agar mampu menjalankan

---

[108] Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo pada 06 Mei 2021

[109] Hasil Wawancara dengan Waka Kurikulum MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo pada 27 Mei 2021.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

program yang sudah ada serta memberikan inovasi-inovasi baru terhadap program program yang sudah ada agar berjalan secara efektif dan efisien.

Pelaksanaan strategi pemberdayaan SDM di MTs. Nurul Huda Sedati tentunya dapat mengembangkan program unggulan, hal ini dibuktikan dengan perbedaan sumber daya manusia sebelum dan sesudah diberdayakan, tentu nya kinerja serta kemampuan wawasan yang dimiliki berbeda. Karna sasaran pemberdayaan SDM di madrasah ini adalah pengembangan program unggulan, maka kepala madrasah juga mengadakan program-program pemberdayaan yang disesuaikan. Seperti peningkatan kemampuan menganalisis persoalan yang muncul saat perintisan program unggulan, program pelatihan pembuatan soal HOTS, pelatihan implementasi merdeka belajar, workshop desiminasi AKM, pendidikan dan pembinaan SDM, peningkatan kemampuan SDM sesuai dengan program unggulan yang diampu misalnya *English day* maka guru diberikan pelatihan khursus peningkatan penguasaan bahasa inggrisnya, kemudian untuk *sains day* maka guru diberikan pelatihan perluasan wawasan agar memiliki kemampuan lebih dalam bidang sains, begitu juga dengan *Match Day.*

Seperti yang disampaikan oleh Kepala Madrasah MTs. Nurul Huda Sedati bahwa:

"….kemampuan SDM sebelum dan sesudah diberdayakan jelas berbeda, dapat dilihat dari kinerja nya dan juga wawasan pengetahuan yang dimilikinya. Untuk pemberdayaan yang sasarannya ke program unggulan secara lebih spesifiknya kami memberikan program-program peningkatan bahasa inggris untuk guru pengampu English Day, kami juga

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

memberikan program perluasan wawasan untuk guru pengampu Sains Day begitu juga dengan Match Day"(M.W.KM.Str/06-05-2021)[110]

Pada pelaksanaan pemberdayaan sumber daya manusia dalam mengembangkan program unggulan madrasah tentu nya tidak terlepas dari faktor pendukung dan penghambatnya. Seperti yang telah dijelaskan oleh kepala madrasah MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo, yang mengatakan bahwa:

> *"Faktor pendukung tentunya SDM yang mumpuni yang telah kita persiapkan sebelumnya, serta fasilitas-fasilitas yang cukup memadai untuk menyokong program yang berjalan, kalau faktor penghambat biasanya hal hal kecil seperti terkadang tenaga pendidik yang tidak hadir karena ada udzur atau sakit. Hal ini bisa kita gantikan atau diisi dengan hal lain yang bermanfaat. Kalau kekurangan dari segi kemampuan SDM biasanya teman teman langsung menghubungi saya dan mendesak untuk diikutkan pelatihan maupun bimbingan serta konsultasi baik kepada para ahli ataupun kepada saya jika saya mampu agar mereka bisa secepat mungkin menguasai problem yang ada dan menerapkannya."* M.W.KM.Str/06-05-2021)[111]

Pada penerapan strategi pemberdayaan SDM dalam mengembangkan program unggulan di madrasah ini, tentunya harus dijalankan sesuai dengan rencana yang sudah disusun sedemikian rupa dan dapat tercapainya tujuan madrasah. selain itu, hal tersebut juga diharapkan bisa menjadi contoh atau panutan madrasah lain dalam mengelolah SDM yang ada di masing-masing madrasah. sehingga sesuai dengan apa yang di harapkan madrasah. Seperti yang sudah dijelaskan oleh direktur yayasan pendidikan islam MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo bahwa:

---

[110] Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo pada 06 Mei 2021

[111] Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo pada 06 Mei 2021

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

> *"Jika ada kemauan dan tekad insyaAllah bisa dijadikan contoh madrasah lain, kalau kemampuan kan bisa diasah seiring berjalannya waktu, hal fundamentalnya adalah seberapa besar kemauan dan seberapa tebal tekad yang ada, karena kalau Cuma pingin kelihatan keren saja ya akhirnya jalan setengah setengah saja, atau malah bahkan tidak terurus. Cuma semangat bikin programnya setelah itu malas atau tidak mau belajar cara menjalankan dan menjaga keberlangsungannya" (*LM.W.DY.Str/24-05-2021)[112]

Pendapat ini juga dikuatkan oleh kepala madrasah MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo yang menjelaskan bahwasanya:

> *"Tentunya saya yakin bisa, kalau kita bisa, kenapa yang lain tidak? Kuncinya adalah harus telaten dan selalu berfikir kedepan. karena kalau tidak telaten, maka akan bubar ditengah jalan. Dan kalau tidak berfikir kedepan, maka program tersebut tidak bisa berkembang dan akhirnya kalah oleh pesaing yang ada.*"(M.W.KM.Str/06-05-2021)[113]

Adanya program unggulan di madrasah ini tentunya membawa manfaat bagi peserta didik, diantaranya lulusan dari madrasah ini akan dibekali dengan ilmu tambahan sesuai dengan bakat dan minatnya. Selain itu siswa senang belajar mengenai hal-hal baru, seperti yang dijelaskan oleh siswa sebagai berikut:

> *"sangat bagus, setiap hari saya mendapat pengalaman baru dari mengikuti program unggulan ini. Meskipun sekarang pandemi saya juga tetap diberikan pembelajaran pembelajaran seperti yang dijanjikan oleh sekolah"* (M.W.SW.Pen/19-09-2021)[114]

Kemudian dalam mengembangkan program unggulan tentunya tidak luput dari proses evaluasi, bahkan tim pengembang program unggulan tersebut juga memberikan kesempatan kepada siswa-siswi yang

---

[112] Hasil Wawancara dengan Direktur LPI Nurul Huda Sedati Sidoarjo pada 24 Mei 2021

[113] Hasil Wawancara dengan Kepala Madrasah MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo pada 06 Mei 2021

[114] Hasil Wawancara dengan Siswa MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo, pada 19 Mei 2021.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjalankan program unggulan tersebut untuk memberikan penilaian, misalnya dari segi metode pengajarannya serta siswa dapat memberikan saran terkait program yang sedang dijalankan. Hal ini juga dijelaskan oleh siswa bahwa:

> *"Sangat cukup dan sangat baik. kalau kurang mungkin tidak ada hanya beberapa masalah kecil seperti kadang gurunya tidak masuk karena sakit, tapi biasanya ada guru pengganti atau diisi materi yang lain, Saya beri nilai 8 karena saya merasakan dampak yang baik serta mendapat pengalaman belajar yang baik. Saran saya sebaiknya sekolah memberikan fasilitas unggulan kepada semua murid agar bisa menghasilkan lulusan yang baik serta berguna bagi nusa dan bangsa. Selama ini kan hanya kelas khusus yang diseleksi saja yang mendapat program unggulan. Harapan saya agar semua juga bisa menikmati program unggulan ini, sehingga kita bisa sama sama pinter dan mampu bersaing dikemudian hari.* (M.W.SW.Pen/19-09-2021)[115]

C. Pembahasan

1. Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo

Strategi merupakan susunan rencana yang sistematis serta menghubungkan antara kekuatan internal dengan peluang maupun ancaman eksternal dari lingkup persaingan antar organisasi. Oleh karena itu strategi selalu berkaitan evaluasi dan pemilihan alternatif yang tersedia bagi suatu manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.[116] Menurut Henry Simamora, strategi pemberdayaan sumber daya manusia (*Human Resources Strategy*) merupakan susunan rencana yang

[115] Hasil Wawancara dengan Siswa MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo, pada 19 Mei 2021

[116] Buchari Alma. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. (Bandung : Alfabeta, 2011). Hal. 200.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menggabungkan antara tujuan pokok, prosedur, serta kebijakan ke dalam keseluruhan rencana yang saling berhubungan.[117]

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara, strategi pemberdayaan SDM adalah suatu cara atau rencana yang disusun untuk mengoptimalkan pelaksanaan program program yang ingin dicapai melalui serangkaian proses manajerial yang dimulai dari dari proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengevaluasian.

Penerapan proses proses tersebut tentunya tidak lepas dari tujuan tujuan yang ingin dicapai. Berdasarkan hasil analisis penelitian tujuan dari penerapan strategi pemberdayaan SDM di MTs Nurul Huda adalah agar SDM yang ada di MTs Nurul Huda lebih berkompeten serta mampu menjawab dan mengatasi tantangan dan problem yang ada sehingga bisa memeberikan pelayanan yang terbaik terhadapat para konsumen serta mampu menyokong terwujudnya visi misi dan tujuan lembaga dalam lingkup yang lebih luas.

Hal tersebut senada dengan pendapat dari Agus Sudigdo yang menjelaskan bahwa tujuan dari pemberdayaan SDM dalam bidang pendidikan yaitu untuk menciptakan sumber daya manusia (guru, karyawan dan *stakeholder* terkait) yang memiliki kompetensi (*competency*) dalam bidang ahlinya, kewenangan (*authority*), serta tanggung jawab (*responsibility*) dengan cara melakukan perbaikan

[117] Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997) hal. 39.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pendidikan secara terus menerus.[118] Sedangkan menurut Sedarmayanti mengemukakan bahwa tujuan pemberdayaan sumber daya manusia yaitu untuk menciptakan pembaharuan manajemen SDM dalam mengembangkan organisasi serta sebagai alat manajemen dalam memberdayakan berbagai sumber untuk mencapai tujuan.[119]

Dalam proses pemberdayaan SDM tentunya ada langkah langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Heldy Vanni Alam Meningkatkan kualitas SDM yang sudah ada dilembaga pendidikan tersebut dengan beberapa kegiatan, diantaranya:

1) Melakukan reposisi pada SDM tersebut agar kemampuan yang dimiliki sesuai dengan jabatan yang ditempati
2) Memberikan pelatihan khusus sesuai dengan kebutuhan SDM nya, seperti *workshop*, *training*, dll.
3) Memberikan *reward* yang menarik terhadap SDM yang memiliki keahlian tinggi
4) Menetapkan pemberian *reward* dan *punishmen* secara tegas
5) Meningkatkan *reward* (penghasilan atau gaji serta fasilitas) terhadap jabatan fungsional.

---

[118] Agus Sudigdo, *Belajar Manajemen Di Mulai Dari Sini*, (Jakarta: STIE IPWIJA, 2016), 14.
[119] Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2017), 313.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6) Mengembangkan pendidikan khusus keterampilan masing-masing daerah yang disesuaikan dengan karakteristik daerah masing-masing.[120]

Berdasarkan analisis hasil penelitian melalui wawancara observasi, Strategi yang dilakukan oleh MTs Nurul Huda dalam memberdayakan SDM adalah:

1. Menentukan kebutuhan atau kemampuan SDM yang perlu diberdayakan

   Dalam proses ini, kepala sekolah bersama dengan straff terkait menentukan dan berdiskusi tentang kebutuhan apa saja yang harus ditingkatkan serta diperbaiki dari SDM yang ada. Hal ihi dilakukan agar tercapai efisiensi terhadap biaya maupun tenaga yang akan dikeluarkan sehingga tidak salah sasaran maupun pemborosan yang tidak diinginkan karena ketidak tepatan kebutuhan dan kemampuan yang dimiliki oleh SDM

2. Memilih SDM untuk diberdayakan

   Dalam proses ini kepala sekolah beserta staff memilih SDM yang dirasa perlu dan cocok untuk mendapatkan upgrade serta mendapatkan amanah untuk mengikuti program pemberdayaan.

3. Membuat konfigurasi dan aturan aturan yang jelas

---

[120] Heldy Vanni Alam, *Strategi Pemberdayaan SDM dalam Mendukung Program Agropolitan di Provinsi Gorontalo*, (Universitas Negeri Gorontalo, Fakultas Ilmu Sosial, 2010)Jurnal Inovasi, Vol. , No. 3. Diakses dari: https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIN/article/view/773/716

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Peraturan ini dibuat berdasarkan kesepakatan manajemen puncak dengan bawahannya, serta menjelaskan tanggung jawab apa yang diberikan, pengambilan keputusan yang dapat dilakukan pegawai, kompensasi yang didapatkan pegawai apabila mampu melaksanakan pekerjaan sesuai target serta sanksi-sanksi nya.

4. Melaksanakan pelatihan, bimbingan ataupun workshop

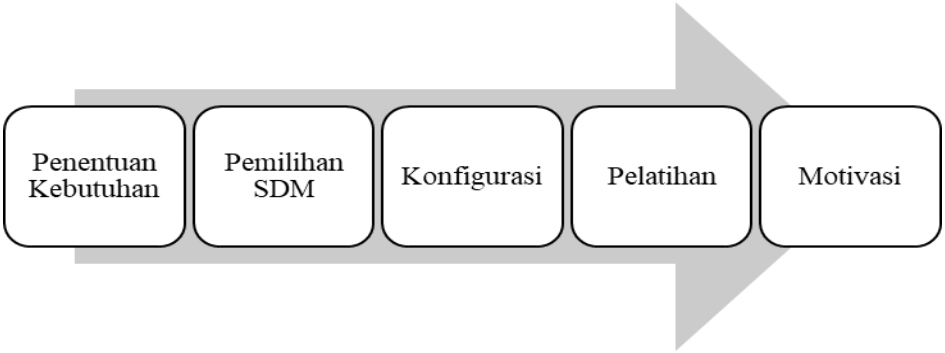
   Pada proses ini, SDM yang telah terpilih sebelumnya akan diikutkan dalam pelatihan, bimbingan maupun workshop yang diperlukan dan dibutuhkan.

5. Memberikan dorongan dan motivasi untuk selalu berkembang

   Hal ini perlu dilakukan agar SDM yang mendapatkan kesempatan pemberdayaan mempunyai kepercayaan diri dan motivasi yang tinggi dalam mengembangkan potensi dirinya sehingga mampu mendapatkan ilmu dan menemukan teknik maupun metode terbaik untuk diterapkan dalam pelayanan terhadap konsumen lembaga pendidikan.

Secara lebih singkat, strategi pemberdayaan SDM MTs Nurul Huda dapat dilihat dalam bagan dibawah ini:

Diagram 4.2 Strategi Pemberdayaan SDM MTs. Nurul Huda



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Pengembangan Program Unggulan Madrasah di MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo

Tantangan yang paling mendasar pada era ini yaitu bagaimana madrasah mampu dan menyelaraskan antara ekspetasi atau harapan orang tua siswa dengan kemampuan madrasah. banyak konflik yang bermunculan antara orang tua siswa dan madrasah, yang mana disebabkan oleh kesenjangan antara harapan dan ekspetasi orang tua siswa. Orang tua berharap agar anak-anaknya dapat memperoleh nilai baik di madrasah, sementara itu pada kenyataannya hal tersebut tidak sepenuhnya terpenuhi. Kemudian orang tua siswa juga berharap agar siswa dapat menyelesaikan pendidikannya dengan memiliki keterampilan yang memadai baik *soft skill* maupun *hard skill*. Selanjutnya untuk mengatasi hal tersebut maka langkah lain yang ditempuh madrasah yaitu dengan merancang program-program unggulan, yang mana siswa dapat menyesuaikan minat dan bakatnya pada berbagai jenis program unggulan tersebut.[121]

Sutratinah mengemukakan bahwa Program Unggulan adalah rangkaian program yang disusun dan disesuaikan dengan kebutuhan siswa dan kemudian dilaksanakan berdasarkan urutan tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan.[122] Sedangkan menurut Syafruddin dan Basyiruddin Usman mengemukakan bahwa program unggulan yang

---

[121] A.A Ketut Jelantik, *Menjadi Kepala Seolah yang Profesional Paduan Menuju PKKS* (Yogyakarta: Deepublish,2012) 76-77. Diakses dari: https://books.google.co.id/books?id=CE9FCQAAQBAJ&pg=PA77&dq=program+unggulan+sekolah&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwi8gvnEqpjuAhXTfX0KHdWFBGgQuwUwBHoECAUQCQ#v=onepage&q=program%20unggulan%20sekolah&f=false

[122] Sutratinah Tirtonegoro, *Anak Supernormal dan Program Pendidikannya* (Jakarta: Bina Aksara, 2000) 104.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dimiliki madrasah merupakan program yang dikembangkan untuk mencapai kualitas (*output*) pendidikannya. Kualitas *Output* dalam hal ini meliputi kualitas dasar (daya fisik, daya fikir dan daya kalbu) serta penguasaan ilmu pengetahuan baik (ekonomi, sosiologi, politik, budaya, dsb).[123]

Menurut analisis hasil penelitian program unggulan madrasah adalah sebuah program yang diarahkan pada visi misi serta tujuan madrasah, direncanakan secara sistematis dan dievaluasi secara bertahap serta disesuaikan dengan kebutuhan dari konsumen pendidikan dengan harapan dapat memberi pelayanan yang maksimal dan nilai tambah dari implementasi program unggulan tersebut.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut, tentunya membutuhkan upaya upaya dalam mengembangkan program unggulan agar dapat berjalan dengan maksimal. Hal ini tentunya tidak dapat dilepaskan dari prinsip manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengevaluasian. Menurut analisis hasil wawancara. MTs Nurul Huda mengembangkan program unggulan mereka dengan upaya manajemen sebagai berikut :

1. Perencanaan pengembangan program unggulan madrasah

   Dalam proses ini kepala sekolah beserta pemegang kebijakan merumuskan program program apa saja yang akan menjadi program

[123] Syafruddin Nurdin dan Basyiruddin Usman, *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum* (Jakarta: Ciputat Press, 2012) 52.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

unggulan baru serta mengevaluasi kemungkinan peningkatan program program yang sudah ada.

2. Pengorganisasian dalam mengembangkan program unggulan madrasah.

   Dalam proses ini ditentukan siapa saja yang bertanggung jawab terhadap program program tersebut serta dirumuskannya aturan aturan pokok serta pembagian tugas dan fungsi dari masing masing SDM.

3. Pelaksanaan pengembangan program unggulan madrasah

   Dalam pelaksanaan, tim atau SDM yang mendapatkan mandat menjalankan program sesuai dengan aturan dan rencana yang telah disusun sebelumnya serta mendapat monitoring selama program berjalan dari kepala sekolah.

4. Pengevaluasian pengembangan program unggulan madrasah

   Dalam hal ini kepala sekolah beserta tim terkait melakukan tindakan evaluasi untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan program yang sudah berjalan serta membentuk rekomendasi tindak lanjut terhdapat program program tersebut.

Adapun program program unggulan yang dikembangkan oleh MTs Nurul Huda adalah sebagai berikut:

1. Tahfidz dan Tahsin Al – Qur'an dengan Metode Ummi[124]

   Program ini diluncurkan dengan tujuan agar siswa siswi MTs Nurul Huda yang bergabung dalam program ini dapat menjadi insan

[124] Hasil Observasi Program Unggulan Madrasah di MTs. Nurul Huda tanggal 19 Mei 2021

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang berhati qur'ani, mampu membaca al – Qur'an dengan kaidan tajwid yang baik dan benar, mampu menerapkan ajaran Al-Qur'an dalam kehidupan sehari hari, serta mampu menghafal minimal 5 Juz Al-qur'an ketika lulus dari MTs Nurul Huda.

Metode yang digunakan dalam program ini adalah metode ummi, yaitu metode membaca Al-Qur'an dengan langsung mempraktekkan bacaan tartil sesuai kaidah tajwid yang baik dan benar dan dilakukan langsung berhadap hadapan antara siswa dan guru sehingga dapat terjadi koreksi dan pembenaran langsung dari guru terhadap bacaan siswa.

Program ini juga diharapkan mampu mencetak lulusan yang bisa menghafal 5 juz ketika sudah lulus dari MTs. Nurul Huda. Hal ini diakui oleh kepala sekolah bukan merupakan target utama, meskipun dalam pelaksanaannya program ini mewajibkan siswa siswa untuk melakukan setoran hafalan Al-Qur'an mereka kepada guru pengampu setiap hari. Tapi, tujuan dari program ini adalah semata membiasakan peserta didik agar dekat dengan Al-Qur'an serta membekali peserta didik jika dikemudian hari mempunyai minat untuk menjadi penghafal Al-Qur'an secara intensif.

2. English Day[125]

Program ini diluncurkan dengan tujuan agar siswa siswi MTs Nurul Huda yang bergabung dalam program ini dapat menjadi insan

[125] Hasil Observasi Program Unggulan Madrasah di MTs. Nurul Huda tanggal 19 Mei 2021

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang berwawasan terkini dengan dibekali kemampuan berbahasa inggris yang baik dan benar. Setiap hari rabu dan kamis, siswa siswi yang mengikuti program ini diwajibkan untuk menggunakan bahasa inggris dalam berinteraksi baik kepada temannya maupun kepada gurunya. Dalam hal ini tentunya mereka akan membiasakan diri menggunakan bahasa inggris secara baik dan benar. Pada mulanya tentu kemampuan bahasa inggrisnya akan tidak sempurna, tetapi seiring berjalanannya waktu, tentunya mereka akan terpacu untuk memperbaiki dan memperkaya kosa kata yang dimiliki sehingga tidak canggung lagi ketika berinteraksi.

Selain itu siswa juga diberikan kewajibam untuk menghafal kosa kata bahasa inggris yang diberikan setiap hari senin dan selasa serta wajib menyetorkan hafalannya kepada guru pengampu pada minggu selanjutnya.

3. Mathematic Day[126]

Program ini dilaksanakan pada hari jum'at dan sabtu. Pada hari tersebut selain mendapatkan mata pelajaran matematika, siswa siswi yang tergabung juga mendapatkan jam tambahan berupa pelatihan soal soal olimpiade matematika, serta mendapatkan pelatihan tentang teknik lanjutan dalam operasi matematika. Tujuannya agar siswa dan siswi bisa mengikuti kompetisi dan kejuaraan matematika baik tingkat nasional maupun internasional.

[126] Hasil Observasi Program Unggulan Madrasah di MTs. Nurul Huda tanggal 19 Mei 2021

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Science Day[127]

Program ini dilaksanakan pada hari senin dan selasa. Pada hari tersebut selain mendapatkan mata pelajaran Sains, siswa siswi yang tergabung juga mendapatkan jam tambahan berupa pelatihan soal soal olimpiade sains, serta mendapatkan pelatihan penulisan karya tulis ilmiah. Tujuannya agar siswa dan siswi bisa mengikuti kompetisi dan kejuaraan sains baik tingkat nasional maupun internasional

3. Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Program Unggulan Madrasah

Saat ini, persaingan dalam pendidikan semakin ketat. Terdapat beberapa lembaga pendidikan yang sudah ditinggalkan oleh pelanggannya. Sehingga terjadi penggabungan antar lembaga pendidikan. Keadaan seperti ini tentunya menuntut pengelola lembaga pendidikan untuk melakukan beberapa terobosan dan inovasi dalam usaha mempertahankan eksistensi lembaga pendidikan yang dikelolahnya serta untuk menghadapi iklim kompetitif tersebut, melalui sumber daya manusianya.[128]

Dalam pendidikan, diperlukan strategi untuk bisa bersaing dengan baik salah satunya yaitu melalui inovasi, kreativitas dan ide yang baru, yang mana dapat dituangkan dalam program-program unggulan madrasah. Dalam hal ini kompetisi kualitas pendidikan juga masih dipandang sebagai penilaian utama dalam mengembangkan lembaga pendidikan. Menurut

---

127 Hasil Observasi Program Unggulan Madrasah di MTs. Nurul Huda tanggal 19 Mei 2021

128 Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, (Bandung: Pustaka Educa, 2017), 257.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Nur Kholis, menyatakan bahwa kepala madrasah juga mempunyai peran penting dalam mengadakan inovasi pendidikan serta perubahan pada lembaga pendidikannya.[129]

Menurut Henry Simamora, strategi pemberdayaan sumber daya manusia (*Human Resources Strategy*) merupakan susunan rencana yang mnggabungkan antara tujuan pokok, prosedur serta kebijakan ke dalam keseluruhan rencana yang saling berhubungan.[130] Menurut Pranaka, strategi pemberdayaan sumber daya manusia adalah susunan rencana yang sistematis dalam membina serta mendayagunakan kemampuan dalam diri manusia.[131] Untuk menghasilkan kualitas program-program unggulan madrasah yang kompetitif serta dapat bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya, maka diperlukan kemampuan untuk memproduksinya, oleh karena itu diperlukan langkah-langkah penetapan program yang ingin dijalankan dan mempersiapkan kemampuan sumber daya manusianya. Apabila lembaga pendidikan sudah unggul dalam berkompetisi dengan lembaga lain, maka, selanjutnya adalah: (a) dapat mempertahankan keunggulan berkompetisi yang telah diraih dalam jangka waktu yang relatif lama, (b) meningkatkan dan mencari kompetitor lainnya yang lebih unggul[132].

---

[129] Nur Kholis, *Peran Kepala Madrasah dalam Pemberdayaan Sumber Daya Manusia* (Surabaya, IAIN Sunan Ampel Surabaya).

[130] Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: STIE YKPN, 1997), 39.

[131] Pranaka dalam Sedarmayanti, *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, (Bandung: Bandar Maju, 2010), 175.

[132] Elin Rosalin, *Membangun Competitive Advantage Pergutuan Tinggi dalam Menghadapi Tantangan dan Perubahan Abad 21*, Jurnal Manajemen Pendidikan (Bandung: UPI, 2010) Di akses dari: https://media.neliti.com/media/publications/112457-ID-membangun-competitive-advantage-pergurua.pdf

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut analisis hasil penelitian, strategi pemberdayaan SDM dalam meningkatkan program unggulan madrasah di MTs Nurul Huda adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta evaluasi yang dilaksanakan dengan sistematis, dan selaras dengan visi, misi, dan tujuan lembaga terhadap sumber daya manusia yang tersedia, agar mampu memberikan pelayanan serta performa terbaik dalam menjalankan program program unggulan yang diberikan kepada peserta didik serta mampu memberikan sentuhan sentuhan inovasi dan metode terbarukan dalam pelaksanaan program unggulan tersebut.

Faktor faktor pendukung dan penghambat dari penerapan strategi pemberdayaan SDM dalam meningkatkan program unggulan madrasah di MTs Nurul Huda adalah :

1. Sumber Daya Manusia

   Sumber daya manusia dalam hal ini bisa menjadi faktor pendukung dan penghambat implementasi strategi pemberdayaan SDM dalam meningkatkan program unggulan madrasah di MTs Nurul Huda. Sumber daya manusia akan menjadi faktor pendukung yang sangat penting jika sumber daya manusia yang ada tersebut mempunyai kemampuan dan kapasitas yang baik dalam menjalankan program unggulan yang ada. Begitu pula sebaliknya. Jika sumber daya manusia yang dimiliki tidak mempunyai kemampuan dan kaapsitas yang diperlukan, maka akan menghambat proses implementasi strategi

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pemberdayaan SDM dalam meningkatkan program unggulan madrasah di MTs Nurul Huda.

2. Fasilitas

Fasilitas dalam hal ini bisa menjadi faktor pendukung dan penghambat implementasi strategi pemberdayaan SDM dalam meningkatkan program unggulan madrasah di MTs Nurul Huda. fasilitas akan menjadi faktor pendukung yang sangat penting jika fasilitas yang ada tersebut memiliki manfaat yang baik dalam menjalankan program unggulan yang ada. Begitu pula sebaliknya. Jika fasilitas yang dimiliki tidak mempunyai kemampuan dan kaapsitas yang diperlukan, maka akan menghambat proses implementasi strategi pemberdayaan SDM dalam meningkatkan program unggulan madrasah di MTs Nurul Huda.

Beberapa faktor yang telah disebutkan diatas tentunya tidak akan bisa berhasil dan berjalan dengan baik jika tanpa ada upaya yang dilakukan. Dalam hal ini MTs Nurul Huda melakukan serangkaian langkah langkah dalam proses implementasi strategi pemberdayaan SDM dalam meningkatkan program unggulan madrasah di MTs Nurul Huda sebagai berikut.

1. Perencanaan pengembangan program unggulan madrasah

Dalam proses ini dilaksanakan penentuan kebutuhan kemampuan sumber daya manusia dengan disesuaikan dengan program program unggulan yang ada maupun yang akan dilaksanakan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Pengorganisasian dalam mengembangkan program unggulan madrasah

Dalam tahap ini dilaksanakan beberapa kegiatan yang berhubungan dengan pengorganisasian sumber daya manusia yaitu:

a. Memilih SDM untuk diberdayakan

Pemilihan SDM disini dimaksudkan agar tercapai prinsip the man in the right place sehingga bisa menunjang program program unggulan yang ada.

b. Membuat konfigurasi dan aturan aturan yang jelas

Selain memilih SDM tentunya juga diperlukan konfigurasi serta aturan aturan yang jelas agar tugas dan wewenang dari masing masing SDM tidak tumpang tindih sehingga menimbulkan mis informasi dan kebingungan. Serta memberikan kejelasan dan dasar yang jelas dalam bertindak.

3. Pelaksanaan pengembangan program unggulan madrasah

Pelaksanaan pengembangan program unggulan ini diawali dengan serangakaian kegiatan yang melibatkan SDM yang telah dipilih sebelumnya. Hal ini dilakukan dengan cara

a. Melaksanakan pelatihan SDM

Pelatihan ini bisa dilaksanakan secara mandiri maupun mendatangkan pihak luar yang berkompeten untuk melatih SDM yang akan diberdayakan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Melaksanakan bimbingan SDM

Bimbingan bisa dilakukan oleh atasan maupun pihak yang lebih berkompeten sesuai dengan kebutuhan masing masing SDM

c. Melaksanakan Workshop SDM

Workshop bisa dilakukan dengan mengikutkan SDM yang akan diberdayakan dalam kegiatan yang didakan oleh pemerintah, MGMP, komunitas, dan forum pendidik dan tenaga kependidikan lainnya.

Ketiga hal tersebut dimaksudkan agar SDM yang ada mendapatkan upgrade kemampuan yang dibutuhkan dalam melaksanakan progra unggulan sehingga dapat menciptakan inovasi dan metode yang terbarukan dalam memberikan pelayanan terhadap konsumen pendidikan.

Selain itu terdapat satu hal lagi yang tidak kalah penting dalam proses ini yaitu melaksanakan monitoring terhadap kinerja SDM yang telah melaksanakan pelatiahan, sehingga bisa memantau sejauh mana perkembangan dan bisa memantau apakah program yang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana.

4. Pengevaluasian pengembangan program unggulan madrasah

a. Melaksanakan evaluasi terhadap SDM

Dalam proses ini SDM yang telah diberdayakan akan dievaluasi apakah masih ada kekurangan serta apakah SDM

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mampu memberikan inovasi maupun sentuhan sentuhan baru dalam program unggulan madrasah.

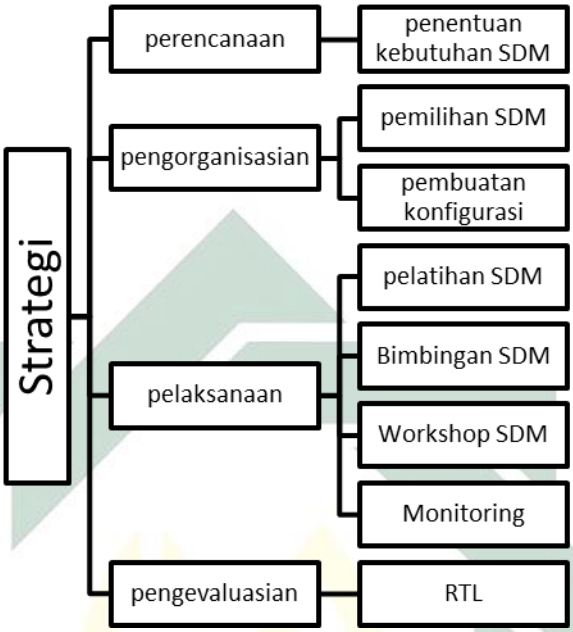
b. Menyusun Rencana tindak lanjut

Rencana tindak lanjut disusun untuk bahan pertimbangan memulai perencanaan yang akan datang, apakah perlu perbaikan ataupun penambahan program program baru.

Sebuah strategi tentunya akan berjalan dengan baik jika bersinergi dengan visi misi dan tujuan yang ada. Hal yang tidak kalah penting dalam strategi adalah kontinuitas dan kesungguhan dari pelaksanaan strategi tersebut. Jika sebuah lembaga pendidikan mempunyai kemauan dan tekad yang kuat, tentunya akan berhasil mecapai tujuan mereka. Menurut analisis hasil wawancara, strategi yang diterapkan oleh MTs. Nurul Huda juga bisa diterapkan oleh lembaga pendidikan lainnya dengan kunci kesungguhan, tekad yang kuat, serta proses pembentukan strategi yang berkelanjutan. Secara singkat strategi pemberdayaan SDM dalam mengembangkan program unggulan madrasah di MTs. Nurul Huda dapat dilihat dalam bagan dibawah ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Diagram 4.3 Strategi Pemberdayaan SDM dalam mengembangkan Program Unggulan Madrasah di MTs. Nurul Huda



digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

Setelah mengumpulkan, mengolah, serta menganalisis data sebagai hasil penelitian dari pembahasan tentang Strategi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Program Unggulan Madrasah Di MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Strategi pemberdayaan SDM di MTs. Nurul Huda Sedati adalah suatu cara atau rencana yang disusun untuk mengoptimalkan pelaksanaan program program yang ingin dicapai melalui serangkaian proses (1) menentukan kebutuhan SDM (2) memilih SDM untuk diberdayakan (3) membuat konfigurasi dan aturan yang jelas (4) melaksanakan pelatihan, bimbingan ataupun workshop (5) memberikan dorongan dan motivasi untuk selalu berkembang
2. Pengembangan program unggulan madrasah di MTs. Nurul Huda Sedati adalah pengembangan sebuah program yang diarahkan pada visi misi serta tujuan madrasah, direncanakan secara sistematis dan dievaluasi secara bertahap serta disesuaikan dengan kebutuhan dari konsumen pendidikan dengan harapan dapat memberi pelayanan yang maksimal dan nilai tambah dari implementasi program unggulan tersebut. Langkah langkah yang diterapkan MTs Nurul Huda dalam pengembangan program unggulan madrasah tersebut diantaranya adalah (1) Perencanaan pengembangan program unggulan madrasah (2) Pengorganisasian dalam mengembangkan program unggulan madrasah (3) Pelaksanaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengembangan program unggulan madrasah (4) Pengevaluasian pengembangan program unggulan madrasah

3. Strategi pemberdayaan SDM dalam mengembangkan program unggulan madrasah di MTs Nurul Huda adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta evaluasi yang dilaksanakan dengan sistematis, dan selaras dengan visi, misi, dan tujuan lembaga terhadap sumber daya manusia yang tersedia, agar mampu memberikan pelayanan serta performa terbaik dalam menjalankan program program unggulan yang diberikan kepada peserta didik serta mampu memberikan sentuhan sentuhan inovasi dan metode terbarukan dalam pelaksanaan program unggulan tersebut. Tahapan dalam pelaksanaan strategi pemberdayaan SDM dalam meningkatkan program unggulan madrasah di MTs Nurul Huda adalah (1) Perencanaan pengembangan program unggulan madrasah yang dilakukan melalui penentuan kebutuhan SDM (2) Pengorganisasian dalam mengembangkan program unggulan madrasah yang dilakukan melalui pemilihan SDM untuk diberdayakan dan pembuatan konfigurasi serta aturan (3) Pelaksanaan pengembangan program unggulan madrasah yang dilakukan melalui pelaksanaan pelatihan, bimbingan dan workshop terhadap SDM yang diberdayakan, serta pelaksanaan monitoring (4) Pengevaluasian pengembangan program unggulan madrasah, Tahapan ini dimaksudkan untuk mengevaluasi apakah strategi yang dijalankan berjalan sesuai dengan rencana dan dapat mencapai tujuan. Hasil dari proses

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

evaluasi ini dapat juga dipakai sebagai umpan balik bagi perumusan strategi selanjutnya.

B. Saran

Akhir dari penulisan skripsi ini, peneliti memberikan beberapa saran serta rekomendasi terkait strategi pemberdayaan sumber daya manusia dalam mengembangkan program unggulan madrasah di MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo dengan harapan agar program-program yang ada menjadi semakin baik dan memunculkan inovasi-inovasi untuk kedepannya. Berikut adalah saran dari peneliti:

1. Untuk MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo

   Sebagai lembaga yang diteliti khususnya kepala madrasah dapat menggunakan hasil penelitian sebagai inovasi terhadap strategi pemberdayaan sumber daya manusia dalam mengembangkan program unggulan madrasah agar menjadi lebih baik serta dapat mengembangkannya secara tepat dan efektif agar program program yang ada dapat berjalan secara optimal.

2. Untuk Peneliti Selanjutnya

   Pada Penelitian ini terfokus pada startegi pemberdayaan SDM dalam mengembangkan program unggulan madrasah, sehingga saran untuk peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti terkait pengembangan kompetensi SDM setelah dilakukan pemberdayaan dan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan refrensi serta pengembangan ide untuk penelitian yang lebih lanjut.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Majid. 2005. *Perencanaan Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Alm Buchari. 2011. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa.* Bandung: Alfabeta.

Andayani, Dian dan Abdul Majid. 2006. *Pendidikan Agama Islam Berbasis Kompetensi.* Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006.

Arikunto, Suharsimi. 1997. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta:Rineka Cipta.

Barney, Jay B. 1986. *Organizational Culture: Can It Be A Source Of Sustained Competitive Avantage?*, Journal Academy Of Management Review, Vol. 11.

Bugin, Burhan. 2011. *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Prenada Media Group.

Bungin, Burhan. 2010. *Penelitian Kualitatif : Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya.*Jakarta: Kencana.

Coulter dan Robbins. 2009. *Pengertian Strategi*. Jakarta: Rineka Cipta.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, (Kamus Besar Bahasa Indonesia edisi kedua, Balai Pustaka: 2003), 473.

Dewi, Bilqisti. 2018. *Peran Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Program Unggulan Madrasah*, Jurna *Islamic Educational Management* , Vol. 3, No. 1.

Fatah, Nanang. 2004. *Konsep Manajemen Berbasis Sekolah dan Dewan Sekolah.* Bandung: CV. Pustaka Bani Quraisy.

Fitrah, Muh. 2017. *Metodologi Penelitian: Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas dan Studi Kasus*. Sukabumi: CV. Jejak. Di akses dari: *https://books.google.co.id/books?id=UVRtDwAAQBAJ&pg=PA84&dq=Prosedur+Analisis+Dan+Interpretasi+Data+dalam+penelitian+kualitatif&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwi-hMK67tHtAhVEWX0KHQ7iDj0Q6AEwA3oECAEQAg#v=onepage&q=Prosedur%20Analisis%20Dan%20Interpretasi%20Data%20dalam%20penelitian%20kualitatif&f=false*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Haryanto, Rudi dan Farid Firmansyah. 2017. *Manajemen Kualitas Jasa*. Pamekasan: Duta Media.

Hayudiyani, Mella. Dkk. 2020. *Strategi Kepala Sekolah Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Program Unggulan Sekolah*. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan, Vol. 8, No. 1. Diases dari: *https://journal.uny.ac.id/index.php/jamp/article/view/30131/14127*

Heldy Vanni Alam. 2010. *Strategi Pemberdayaan SDM dalam Mendukung Program Agropolitan di Provinsi Gorontalo*, (Universitas Negeri Gorontalo, Fakultas Ilmu Sosial) Jurnal Inovasi, Vol. , No. 3. Diakses dari: https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIN/article/view/773/716

https://kbbi.web.id/kualitas

https://www.academia.edu/10171565/Strategi_pemberdayaan_3

https://www.dw.com/id/hari-pendidikan-internasional-indonesia-masih-perlu-tingkatkan-kualitas-pendidikan/a-52133534

https://www.timesindonesia.co.id/read/news/203462/raih-penghargaan-prestisius-mts-nurul-huda-sedati-bikin-bangga-lp-maarif-nu-jatim

Idris, Amiruddin. 2016. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish. Diakses dari: *https://books.google.co.id/books?id=GAEBDAAAQBAJ&pg=PA98&dq=pemberdayaan+sumber+daya+manusia+adalah&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwi47sqIlJHtAhW-qksFHQm0DgEQ6AEwBnoECAgQAg#v=onepage&q=pemberdayaan%20sumber%20daya%20manusia%20adalah&f=false*

Jelantik, A.A Ketut. 2012. *Menjadi Kepala Seolah yang Profesional Paduan Menuju PKKS* Yogyakarta: Deepublish. Diakses dari: *https://books.google.co.id/books?id=CE9FCQAAQBAJ&pg=PA77&dq=program+unggulan+sekolah&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwi8gvnEqpjuAhXTfX0KHdWFBGgQuwUwBHoECAUQCQ#v=onepage&q=program%20unggulan%20sekolah&f=false*

Kamus Besar Bahasa Indonesia, diakses dari: *https://jagokata.com/arti-kata/peningkatan.html*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Kenneth, Forcaro. 2006. *The Real Meaning of Empowerment. Tennessee: Profesional Development Contrach Management*.

Khoiroh, Hani'atul. 2020. *Pengembangan program Unggulan di Lembaga Pendidikan Islam*. Journal Of Applied Lnguistics and Islamic Education, Vol. 4, No. 1. Diakses dari: *http://ejournal.inkafa.ac.id/index.php/jalie-inkafa/article/view/240/pdf*

Khoiroh, Hani'atul. 2020. *Pengembangan Program Unggulan Di Lembaga Pendidikan Islam*, Journal Of Applied Linguistics and Islam Education, Vol. 4, No. 1. Diakses dari*: http://ejournal.inkafa.ac.id/index.php/jalie-inkafa/article/view/240/pdf*

Kholis, Nur. 2000. *Peran Kepala Madrasah dalam Pemberdayaan Sumber Daya Manusia* Surabaya: UIN Sunan Ampel Surabaya.

Kholis, Nur. 2010 *Peran Kepala Madrasah dalam Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Surabaya: IAIN Sunan Ampel Surabaya.

Kusumaningrum, Desi Eri dkk. 2017. *Problematika Pemberdayaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Menengah Pertama Berbasis Pesantren*, Jurnal Ilmu Pendidikan: Universitas Negeri Malang, Vol. 2, No. 2.

Machali, Imam dan Ara Hidayat. 2017. *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah.* Bandung: Pustaka Educa.

Mamik. 2015. *Metodologi Kualitatif.* Sidoarjo: Zifatama Publishing. Diakses dari: *https://books.google.co.id/books?id=TP_ADwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=penelitian+kualitatif+deskriptif&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwiO55_SrebsAhVR8HMBHc4tBT0Q6AEwA3oECAgQAg#v=onepage&q=penelitian%20kualitatif%20deskriptif&f=false*

Mardawani. 2012. *Praktis Penelitian Kualitatif : Teori Dasar dan Analisis Data dalam Prespektif Kualitatif.* Yogyakarta: Deepublish.

Meleong, Lexy. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Moleong, j. 2007. *Metode Penelitian Kualitatif* . Bandung: PT. Rosdakarya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Mulyasa, E. 2013. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Nasution. 2009. *Metode Research*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Noor, Juliansyah. 2014. *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.

Nusantoro, Eko 2016. *Optimalisasi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Lingkungan Bekerja.* Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Semarang.

Rahmawati, Rina. 2018. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Dalam Menumbuhkan Sadar Wisata Di Air Terjun Curup Kereta Desa Rambang Jaya Kecamatan Blambangan Umpu Kabupaten Way Kanan*. Skripsi. Lampung: UIN Raden Intan Lampung. Diakses dari: *http://repository.radenintan.ac.id/6118/1/SKRIPSI%20RINA%20RAHMAWATI.pdf*

Rosalin, Elin. 2010. *Membangun Competitive Advantage Pergutuan Tinggi dalam Menghadapi Tantangan dan Perubahan Abad 21*. Jurnal Manajemen Pendidikan. Bandung: UPI. Di akses dari: *https://media.neliti.com/media/publications/112457-ID-membangun-competitive-advantage-pergurua.pdf*

Sedarmayanti, Pranaka, 2010. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Bandar Maju.

Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Sellang, Kamarudding dkk. 2019. *Strategi Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik* Jakarta: Qiara Media. Diakses dari: *https://books.google.co.id/books?id=U06rDwAAQBAJ&dq=kualitas+adalah&source=gbs_navlinks_s*

Sellang, Kamarudding. dkk. 2019. *Strategi Dalam Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik.* Jakarta: Qiara Media. Diakses dari: *https://books.google.co.id/books?id=U06rDwAAQBAJ&dq=kualitas+adalah&source=gbs_navlinks_s*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Setiawan, Johan dan Albi Anggitodan. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi : CV. Jejak. Diakses dari: *https://books.google.co.id/books?id=59V8DwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=penelitian+kualitatif+deskriptif&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwiO55_SrebsAhVR8HMBHc4tBT0Q6AEwAHoECAMQAg#v=onepage&q=penelitian%20kualitatif%20deskriptif&f=false*

Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Stewart, Aileen Mitchell. 1998. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Kanisius.

Stewart. 2008. *Empowering People: Terjemahan Hardjana*. Yogyakarta, Karnisius.

Sudarsono. 2016. *Upaya Manajerial Pengembangan Kurikulum Program Unggulan di Madrasah Aliyah*. Jurnal Manajemen Pendidikan Agama Islam, Vol. 4, No. 1. Diakses dari: *http://jurnalpai.uinsby.ac.id/index.php/jurnalpai/article/view/79/SS*

Sudigdo, Agus. 2016. *Belajar Manajemen Di Mulai Dari Sini*. Jakarta: STIE IPWIJA.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Tim Redaksi KBBI. 2005. Kamus Besar Bahasa Indonesia (*KBBI*), Jakarta: Balai Pustaka.

Tirtonegoro, Sutratinah. 2000. *Anak Supernormal dan Program Pendidikannya*. Jakarta: Bina Aksara

Transkip Wawancara dengan Kepala Sekolah MTs Nurul Huda Sedati Sidoarjo pada 16 November 2020.

Usman, Basyiruddin dan Syafruddin Nurdin. 2012. *Guru Profesional dan Implementasi Kurikulum*. Jakarta: Ciputat Press.

Waluya, Bagja. 1999. *Sosiologi: Menyelami Fenomena Sosial di Masyarakat*. Bandung: PT. Setia Purna Inves. Diakses dari: *https://books.google.co.id/books?id=pGxmsW9Emc0C&pg=PA79&dq=su*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mber+data+primer+adalah&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwiGxJ3g6NHtAhXGV30KHeqyBm0Q6AEwAXoECAIQAg#v=onepage&q=sumber%20data%20primer%20adalah&f=false

Watrianthos, Ronal dkk. 2020. *Kewirausahaan dan Strategi Bisnis*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis. Diakses dari: *https://books.google.co.id/books?id=Xvr2DwAAQBAJ&pg=PA125&dq=strategi+adalah&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwi59ZqskOPtAhXYzTgGHZROBygQuwUwAXoECAMQCw#v=onepage&q=strategi%20adalah&f=false*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id