

**EVALUASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
PENDIDIKAN DI POLITEKNIK PELAYARAN BANTEN**

TESIS

Disampaikan untuk memenuhi persyaratan
Memperoleh gelar Magister Pendidikan

Oleh

**YOHANNA NURIKA
NIM 1809037105**



Uhamka
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA
JAKARTA
2020**

ABSTRAK

Yohanna Nurika. Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan di Politeknik Pelayaran Banten. Tesis, Program Studi Magister Administrasi Pendidikan. Sekolah Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Desember 2020.

Tujuan penelitian ini untuk mendapatkan informasi dan mengevaluasi kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dan hasil belajar taruna-taruni di Politeknik Pelayaran Banten. Model evaluasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model evaluasi CIPP (context, input, process, product). Model evaluasi ini dikembangkan oleh Daniel L. Stufflebeam dkk. Jenis penelitian ini adalah penelitian mixed method. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil penelitian adalah sebagai berikut: 1) Evaluasi terhadap konteks, perencanaan kebutuhan sumber daya manusia pendidikan sudah sesuai dengan visi Politeknik Pelayaran Banten, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang bekerja di Politeknik Pelayaran Banten adalah sumber daya manusia yang berkompenten, yang mempunyai ijazah dan sertifikat keahlian yang berstandar *International Maritime Organization* (IMO). 2) Evaluasi terhadap masukan, latar belakang tenaga pendidik harus satu tingkat lebih tinggi dari peserta didiknya dan minimal mempunyai sertifikat ToT 6.09 dan ToE 3.12, latar belakang tenaga kependidikan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh masing-masing unit bagian. 3) Evaluasi terhadap proses, pada saat pembelajaran di kelas taruna-taruni selalu memperhatikan penjelasan pengajar dengan baik, tidak ada yang mengantuk ataupun tidur dan taruna-taruni aktif disetiap pembelajaran di kelas maupun pemberlajaran praktek. 4) Evaluasi terhadap produk, taruna-taruni dinyatakan lulus jika mendapatkan jumlah penilaian minimal B (baik) sesuai dengan standar *International Maritime Organization* (IMO), para

lulusan dari Politeknik Pelayaran Banten banyak bekerja di bidang Perkapalan, Kelautan, Perusahaan Pelayaran, Aparatur Sipil Negara/Polri/Tni, Pelindo, bahkan mempunyai perusahaan dibidang pelayaran.

Kata Kunci : Evaluasi, Manajemen, Sumber Daya Manusia, Pendidikan.



ABSTRAK

Yohanna Nurika. Evaluation of Education Human Resource Management at Banten Merchant Marine Polytechnic. Thesis, Master of Educational Administration Study Program. Graduate School of Muhammadiyah University Prof. DR. HAMKA. December 2020.

The purpose of this study to obtain information and evaluate the needs of human resource management of teachers, and the learning outcomes of cadets at Banten Merchant Marine Polytechnic. The evaluation mode used in this research is the CIPP evaluation model (context, input, process, product). This evaluation model was developed by Daniel L. Stufflebeam and friends. This type of research is mixed method research. Data collection techniques using observation, interviews, and documentation.

The results of study are as follow : 1) Evaluation of the Context, planning for the needs of human resources for education is in accordance with the vision of Banten Merchant Marine Polytechnic, the teaching staff and education personnel who work at the Banten Merchant Marine Polytechnic are competent human resources, who have diplomas and certificates of expertise. Which is standardized by the International Maritime Organization (IMO). 2) Evaluation of the input, the background of the teaching staff must be one level higher than that of the students and must have a minimum ToT 6.09 and ToE 3.12 certificates, the background of the teaching staff is in accordance with the qualifications required by each unit. 3) Evaluation of the process, when learning in the class the cadets always pay attention to the teacher's explanation well, no one is sleepy or sleeping and the cadets are active in every lesson in class and practical learning. 4) Evaluation of the product, cadets are declared to have passed if they get a minimum is B (good) assessments according to International Maritime Organization (IMO) standards, graduates from Banten Merchant

Marine Polytechnic work mostly in the fields of Shipping, Maritime Affairs, Shipping Companies, State Civil Apparatus / Police / Military, Indonesian Harbour, even has a company in the shipping sector.

Keywords : Evaluation, Management, Human Resource, Education.




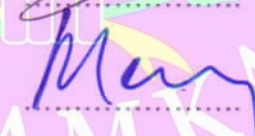
LEMBAR PENGESAHAN

**EVALUASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN
DI POLITEKNIK PELAYARAN BANTEN**

TESIS

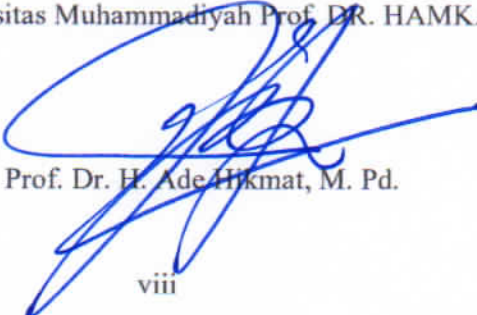
Oleh
YOHANNA NURIKA
NIM : 1809037105

Dipertahankan di Depan Penguji Tesis Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Tanggal 24 Nopember 2020

Komisi Penguji Tesis	Tanda Tangan	Tanggal
Prof. Dr. H. Ade Hikmat, M. Pd. (Ketua Penguji)		4/2/21
Dr. Hj. Ihsana El Khuluqo, M. Pd. (Sekretaris Penguji)		2/2/2021
Dr. Bunyamin, M.Pd.I. (Anggota Penguji, Pembimbing I)		2/2/2021
Dr. Yessy Yanita Sari, M.Pd. (Anggota Penguji, Pembimbing II)		4/2/2021
H. Anen Tumanggung, M.A., Ph.D. (Anggota Penguji I)		25/2/2021
Dr. Fetrimen, M.Pd. (Anggota Penguji II)		4/2/2021

Jakarta, Desember 2020

Direktur Sekolah Pascasarjana
Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA


Prof. Dr. H. Ade Hikmat, M. Pd.

DAFTAR ISI

COVER.....	<i>i</i>
ABSTRAK	<i>ii</i>
LEMBAR PERSETUJUAN	<i>vi</i>
LEMBAR PENGESAHAN	<i>vii</i>
DAFTAR ISI	<i>x</i>
DAFTAR TABEL	<i>xiii</i>
DAFTAR GAMBAR	<i>xiv</i>
DAFTAR LAMPIRAN	<i>xvi</i>
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Masalah Evaluasi	12
1. Fokus Evaluasi	12
2. Ruang Lingkup Evaluasi	12
3. Perumusan Masalah Evaluasi	12
C. Kegunaan Penelitian	13
BAB II. KAJIAN TEORI	15
A. Teori Evaluasi Penelitian	15
1. Pengertian Evaluasi Program	15
2. Model Evaluasi Program	18
3. Tujuan Evaluasi Program.....	31

B. Teori Manajemen	33
C. Teori Manajemen Pendidikan	36
D. Teori Sumber Daya Manusia	38
E. Teori Sumber Daya Manusia Pendidikan	39
F. Penelitian yang Relevan	59
G. Sinopsis	62

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN 64

A. Tujuan Penelitian.....	64
B. Tempat dan Waktu Penelitian	65
1. Tempat Penelitian	65
2. Waktu Penelitian	65
C. Metode dan Model Evaluasi	66
1. Konsep Evaluasi	66
2. Model Evaluasi	67
3. Desain Evaluasi	60
4. Sumber Informasi	70
D. Teknik dan Instrumen Penelitian	70
E. Teknik Pengelolaan dan Analisis Data	71
1. Reduksi Data	71
2. Penyajian Data	72
3. Verifikasi dan Penarikan Kesimpulan	73
4. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data	73

BAB IV. TEMUAN EVALUASI DAN PEMBAHASAN.....	76
A. Deskripsi Data	76
1. Profil Sekolah	76
2. Potensi Sumber Daya	92
a. Sumber Daya Manusia & Peserta Didik	92
b. Sarana dan Prasarana	94
B. Temuan Penelitian	97
1. Evaluasi Terhadap Konteks	97
2. Evaluasi Terhadap Input	101
3. Evaluasi Terhadap Proses	108
4. Evaluasi Terhadap Produk	124
BAB V. KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI.....	129
A. Kesimpulan	129
B. Implikasi	131
C. Rekomendasi	132
DAFTAR PUSTAKA	134

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sebagai negara maritim terbesar di dunia, Indonesia semestinya harus lebih menjadi 'raja' dalam dunia kemaritiman. Bayangkan saja, kita punya perairan laut yang luas membentang, menghubungkan banyak pulau-pulau. Indonesia punya banyak perairan dangkal yang begitu memengaruhi ketersediaan sumber kekayaan alam dan sudah barang tentu luar biasa penting bagi kehidupan masyarakat.

Pada tanggal 26 Juni 2019 Balai Pendidikan dan Pelatihan Ilmu Pelayaran (BP2IP) Tangerang berubah kelembagaan menjadi Politeknik Pelayaran Banten (Polteknip Banten). Politeknik Pelayaran Banten adalah sekolah kedinasan di bidang pelayaran yang berada di bawah naungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan-Kementerian Perhubungan.

Politeknik Pelayaran Banten bertujuan membentuk sumber daya manusia yang professional, mandiri, berkarakter dan beretika, berlokasi strategis dekat dengan Jakarta. Pola pendidikan di Politeknik Pelayaran Banten sangatlah berbeda dengan pendidikan disekolah pada umumnya. Disekolah pelayaran sistem yang dipakai adalah sistem sekolah boarding school, di mana Taruna (sebutan siswa disekolah pelayaran) akan tinggal

di sekolah dari hari senin sampai jum'at, pada hari sabtu dan minggu taruna dipersilahkan untuk pulang ke rumah masing masing dan kembali lagi ke sekolah dihari minggu sore.

Selain perbedaan sistem, kurikulum yang digunakan di sekolah pelayaran juga berbeda. Menggunakan kurikulum yang dikembangkan oleh *Internatioanl Maritime Organization* (IMO), IMO merupakan sebuah organisasi internasional yang bernaung dibawah PBB dan bekerja untuk mengembangkan aktifitas maritim di dunia. Kurikulum yang dikeluarkan oleh IMO merupakan kurikulum baku yang harus digunakan oleh semua sekolah pelayaran yang ada di dunia.

Pada saat ini 478 Taruni/Taruni sedang menempuh pendidikan di Politeknik Pelayaran Banten, ada beberapa program studi, seperti Studi Nautika, Permesinan Kapal, dan Manajemen Transportasi Laut. Lulusan dari Politeknik Pelayaran Banten sudah banyak yang bekerja di bidang Perkapalan, Kelautan, Perusahaan Pelayaran, Aparatur Sipil Negara/Polri/Tni.

Dalam sistem *boarding school* yang diterapkan, taruna dituntut melakukan aktivitas yang tidak biasa dilakukan di sekolah regular. Misalnya, para taruna diwajibkan bangun paling lambat pukul 04.00 WIB dipagi hari. Kegiatan pertama dipagi hari yaitu olahraga dan pembersihan diri dan kamar masing masing. Pada pukul 06.00 WIB taruna sudah diharuskan berkumpul diruang makan. Dan pukul 07.00 WIB taruna

sudah berkumpul dilapangan untuk melaksanakan apel. Pembelajaran regular dilaksanakan dari pukul 07.30 WIB sampai dengan pukul 16.00 WIB disore hari.

Setelah pembelajaran reguler selesai taruna akan melaksanakan kegiatan ekstra dan ko kurikuler yang disesuaikan dengan minat taruna. Kegiatan ini berlangsung sampai pukul 19.00 WIB. makan malam dilaksanakan pukul 19.00-19.30 WIB. pada pukul 19.30-21.00 WIB taruna melakukan pembelajaran individu, mengerjakan tugas yang diberikan pengajar di pagi hari ataupun melakukan persiapan untuk pembelajaran besok pagi. Dari pukul 21.00 WIB taruna sudah harus mempersiapkan diri untuk melaksanakan istirahat malam, dan pukul 22.00 WIB tidak ada aktivitas lagi, dan semua taruna diwajibkan untuk istirahat.

Selain kegiatan rutin di atas disela sela waktu taruna juga melakukan kegiatan non rutin. Kegiatan non rutin bertujuan untuk menempa fisik dan mental taruna agar menjadi pelaut yang tangguh di masa yang akan datang. Adapun kegiatan non rutin yang dilakukan seperti lari, kecakapan motorik, dan simulasi kegiatan dikapal. Kegiatan non rutin ini dilaksanakan disela sela kegiatan rutin, bahkan bisa dilaksanakan disaat waktu istirahat malam taruna.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia kenyataan yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, efektif dan efisien dalam

proses pembangunan. Berbicara mengenai kualitas sumber daya manusia, pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri (Malayu,2008).

Sumber daya manusia menjadi hal yang sangat dominan dalam proses pendidikan dan pembelajaran, hal ini juga berarti bahwa mengelola sumber daya manusia termasuk organisasi pendidikan yang memerlukan pengelolaan dan pengembangan yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja mereka agar dapat tercapai tujuannya. Peningkatan kinerja sumber daya manusia akan berdampak pada semakin baiknya kinerja organisasi dalam menjalankan perannya di masyarakat.

Peningkatan kinerja sumber daya manusia memerlukan pengelolaan yang sistematis dan terarah, agar proses pencapaian tujuan organisasi yang dilaksanakan secara efektif dan efisien. Ini berarti bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk keberhasilan perusahaan, besar atau kecil, apapun industrinya.

Semua pihak menyadari pentingnya proses peningkatan kualitas sumber daya manusia, maka pemerintah bersama kalangan swasta bersama-sama telah dan terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang lebih berkualitas, antara lain melalui pengembangan dan perbaikan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan

materi ajar, pelatihan dan peningkatan kualifikasi dosen, serta peningkatan mutu manajemen perguruan tinggi.

Pendidikan merupakan sebuah kegiatan yang di dalamnya terdapat tindakan edukatif dan didaktif yang diperuntukkan bagi generasi yang sedang bertumbuh. Pendidikan menyangkut masalah pembangunan karakter dan sekaligus mempertahankan jati diri manusia suatu bangsa. Dengan kata lain, pendidikan dipengaruhi oleh lingkungan atas individu untuk menghasilkan perubahan-perubahan yang sifatnya permanen (tetap) dalam tingkah laku, pikiran dan sikap.

Orang yang berilmu dan mengamalkannya, maka kedudukannya akan diangkat oleh Allah di dunia dan akan dinaikkan derajatnya di akhirat. Menuntut ilmu dan juga mengajarkannya lebih utama daripada ibadah sunnah dan wajib kifayah. Di dalam islam banyak keutamaan yang akan didapatkan oleh para pendidik yaitu akan diangkat beberapa derajat sebagaimana Allah Subhanallahu Wa Ta'ala berfirman di dalam kitabNya :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا قِيلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوا فِي الْمَجَالِسِ فَافْسَحُوا يَفْسَحِ
 اللَّهُ لَكُمْ ۗ وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ
 وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: “Berlapang-lapanglah dalam majlis”, maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: “Berdirilah kamu”, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang

yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan” (QS. Al-Mujaadilah (58):11).

Manusia merupakan sebaik baik makhluk yang Allah ciptakan untuk diperlakukan dengan baik, Allah berfirman :

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۗ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْعَفُورُ

“Yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. Dan Dia Maha Perkasa lagi MahaPengampun”. (QS. Al Mulk : 2).

Menurut Crow dalam (Fatah Syukur 2013:11) : *Modern educational theory and practice not only are aimed at preparation for future living but also preparative in determing the patern of present, day-day attitude and behavior.* Pendidikan tidak hanya dipandang sebagai sarana untuk persiapan hidup yang akan datang, tetapi juga untuk kehidupan sekarang yang dialami individu dalam perkembangannya menuju tingkat kedewasaannya.

Pendidikan yang ideal adalah yang memiliki keseimbangan antara intelektual, emosional, dan spiritual. Jika dikaji lebih dalam maka bukan hanya terfokus kepada mahasiswa saja, melainkan contoh baik juga terlebih dahulu dipupuk kepada siapa yang mendidik (dosen). Pendidikan yang berkualitas dapat menunjuk kepada kualitas proses dan kualitas produk. Pendidikan disebut bermutu dari segi proses jika proses belajar mengajar berlangsung secara efektif, peserta didik mengalami proses pembelajaran

yang bermakna, dan ditunjang oleh sumber daya (manusia, dana, sarana, prasarana) yang wajar. Tetapi kenyataannya mutu lulusan masih rendah, perkuliahan kurang efektif dan efisien, dosen-dosen masih banyak yang kurang memahami cara belajar yang efektif. Tentu saja hal ini juga dipengaruhi oleh kualitas masukannya.

Logikanya, proses pendidikan yang berkualitas akan menghasilkan produk yang berkualitas pula. Keprihatinan akan rendahnya mutu pendidikan terutama untuk jenjang pendidikan tinggi, setidaknya menyangkut faktor yang dipandang sebagian orang sebagai rendahnya mutu pendidikan. Faktor tersebut menyangkut penyelenggaraan pendidikan perguruan tinggi yang birokratis sentris dan bergantung pada petunjuk pelaksana (juklak) atau petunjuk teknis (juknis) penyelenggaraan perguruan tinggi hanya memperhitungkan faktor-faktor input seperti dosen, kurikulum, mahasiswa, buku dan fasilitas belajar. Dalam pengelolaan proses pembelajaran dosen memiliki tugas dan kemampuan menyusun perencanaan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan melakukan evaluasi pembelajaran termasuk melakukan kegiatan tindak lanjutnya.

Semua masalah yang terjadi di lapangan terutama di lembaga perguruan tinggi yang dilakukan pendidik dalam mengajar, yaitu belum efektifnya proses pengelolaan pembelajaran yang berkenaan dengan pencapaian tujuan pembelajaran yang direncanakan. Efektivitas pembelajaran pada dasarnya sangat bergantung pada gabungan

karakteristik dari berbagai elemen pembelajaran yang diperlukan seperti sumber/pendidik, materi, metode, media, dan peserta didik.

Efektif tidaknya proses pembelajaran yang dilakukan oleh dosen/pendidik dapat ditandai dengan terpenuhinya persyaratan yang diperlukan untuk pelaksanaan proses pembelajaran. Karena itu, dapat dikatakan bahwa memenuhi persyaratan yang diperlukan, merupakan unsur utama bagi efektivitas dan tidaknya proses pembelajaran yang dikelola dengan baik oleh dosen. Semakin tinggi persyaratan yang dipenuhi oleh dosen terhadap kriteria efektivitas pembelajaran, semakin efektif proses pembelajaran yang dilaksanakan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat pemenuhan kriteria efektivitas pembelajaran, semakin rendah/kurang efektivitas proses pembelajaran yang dilaksanakan (Hamzah, 2018:21).

Salah satu upaya untuk memperbaiki kualitas sumber daya pengajaran dalam pembelajaran adalah munculnya gagasan pendidikan tentang bagaimana efektivitas manajemen pembelajaran, dalam hal ini dosen sebagai pendidik memberikan pembelajaran yang efektif kepada mahasiswa selaku peserta didik dapat mampu menyerap penyampaian materi yang disampaikan oleh pendidik melalui media/alat informasi. Artinya seseorang yang telah mengalami pembelajaran akan merubah perilakunya.

Pengelolaan manajemen yang baik, akan mendorong perkembangan dan peningkatan pendidikan, serta mampu menjadikan

lembaga pendidikan tinggi sebagai industri akademik yang menghasilkan produk berkualitas serta relevan dengan kebutuhan, perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Persoalan manajemen masih menjadi problem serius di lingkungan perguruan tinggi. Azyumardi Azra menjelaskan bahwa kendala manajemen ini terutama berkaitan dengan bagaimana memaksimalkan dan mengembangkan sumber daya yang ada, serta kemampuan untuk mencari sumber-sumber baru dan gagasan-gagasan baru yang bersifat inovatif lainnya. Termasuk dalam kendala ini adalah masih rendahnya visi dan orientasi para pengelola dalam kaitannya dengan peningkatan mutu pendidikan (Arzyumadi, 2020:97).

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Sumber daya manusia ini akan terus berkembang sesuai dengan kemajuan peradaban, teknologi dan perundang-undangan negara-negara di dunia lain.

Selanjutnya, manajemen sumber daya manusia berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Organisasi merupakan sistem yang mengatur hubungan antar manusia (anggota), untuk mengatur hubungan tersebut dibutuhkan pengelolaan yang baik, pengelolaan sumber daya manusia

sering disebutkan dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia bertanggung jawab untuk mengelola semua yang berkaitan dengan manajemen karyawan dalam sebuah organisasi (Abdul Majid, 2019:11).

Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan, khususnya pada Politeknik Pelayaran Banten dalam menerapkan mutu dan kualitas pembelajarannya sangat ditentukan oleh proses pengelolaan manajemen sumber daya manusia, karena manajemen merupakan salah satu upaya strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan, dan komponen integral yang tidak dapat dipisahkan dari proses pendidikan secara keseluruhan, terutama dalam proses pelaksanaan pendidikan pada pendidikan tinggi.

Manajemen Sumber daya manusia Pendidikan adalah kebijakan praktik menentukan kemampuan manusia atau sumber daya manusia dalam posisi kehidupan manusia. Manajemen, termasuk merekrut, menyaring, memberi penghargaan dan penilaian. Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi tersendiri diantaranya perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Walaupun demikian tidak terlepas dari pengadaan tenaga kependidikan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia Pendidikan untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

Dilakukannya manajemen agar pelaksanaan suatu usaha terencana secara sistematis dan dapat dievaluasi secara benar, akurat, dan lengkap

sehingga mencapai tujuan secara kualitas. Peranan manajemen sumber daya manusia diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Tenaga manusia selain mampu, cakap, terampil, juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk bekerja efektif dan efisien.

Berdasarkan fakta di lapangan dikarenakan minimnya tenaga administrasi dan masih banyak tenaga pendidik yang merangkap bekerja sebagai tenaga administrasi dan tenaga pendidik, sehingga tenaga pendidik tersebut tidak efektif dalam mengajar taruna taruni Politeknik Pelayaran Banten. Padahal tenaga pendidik di Politeknik Pelayaran Banten mempunyai kualitas dan kualifikasi yang sangat baik, seperti mempunyai ijazah laut Minimal ANT/ATT III, sertifikat T.O.T International Maritime Organisation (IMO) Model Course 6.09, sertifikat T.O.E International Maritime Organisation (IMO) Model Course 3.12, serta Sertifikat keahlian pelaut yang sesuai *Standard of Training Certification and Watchkeeping for Seafarers* (STCW) Manila 2010.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, penulis mengadakan penelitian thesis yang berjudul “Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan di Politeknik Pelayaran Banten”.

A. Masalah Evaluasi

1. Fokus Evaluasi

Evaluasi penelitian ini berfokus pada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di Politeknik Pelayaran Banten, maka penelitian ini hanya terbatas pada kajian tentang evaluasi model CIPP (*Contexts, Input, Process, Product*).

2. Ruang Lingkup Evaluasi

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, penelitian hanya membatasi pada “Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan di Politeknik Pelayaran Banten”.

B. Perumusan Masalah Evaluasi

1. Apakah sumber daya manusia sesuai kebutuhan untuk mencapai visi di Politeknik Pelayaran Banten ?
2. Bagaimana latar belakang Sumber Daya Manusia di Politeknik Pelayaran Banten ?
3. Bagaimana proses kegiatan belajar mengajar di Politeknik Pelayaran Banten ?
4. Bagaimana hasil belajar Taruna-Taruni di Politeknik Pelayaran Banten?

C. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari hasil penelitian ini adalah untuk rekomendasi masalah Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan baik secara teoritis maupun praktis.

1. Secara Teoretis

- a. Menjadi tambahan pengembangan ilmu pengetahuan untuk penelitian ke depan, terutama yang terkait manajemen sumber daya manusia.
- b. Memperkaya khazanah keilmuan tentang perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan penilaian pendidikan Taruna/Taruni Politeknik Pelayaran Banten.

2. Secara Praktis

- a. Menjadi bahan evaluasi pertimbangan pengambilan keputusan bagi Politeknik Pelayaran Banten, bagian Kepegawaian, Direktur, Dosen, dan praktisi pendidikan dan tentunya para pemegang kebijakan sekolah di Kementerian Perhubungan.
- b. Hasil penelitian ini dapat berguna bagi peneliti maupun para pembaca untuk menambah khazanah ilmu pengetahuan dan kemampuan dalam menganalisis serta mengambil keputusan manajemen sumber daya manusia pendidikan pada sekolah di bawah Kementerian Perhubungan. Besar harapan peneliti dalam hal

manajemen sumber daya manusia dapat melengkapi kekurangan dan meningkatkan mutu sekolah kedinasan.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Rohani (2004), *Pengelolaan Pengajaran*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Ambiyar & Muharika (2019), *Metodologi Penelitian Evaluasi Program*
Bandung: Alfabeta.
- Azyumardi Azra (2020), *Surau: Pendidikan Islam Tradisional dalam
Transisi dan Modernisasi*, Jakarta: Logos
- Brian Aprianto, SPHR dan Fonny A. Jacob, *Pedoman Lengkap Profesional
SDM Indonesia*, Jakarta: PPM.
- Bunyamin (2019), *Total Quality Management*, Jakarta :Raja Grafindo
Persada.
- Burak Kundakci dkk (2016), *Human Resource Management In Maritime
Transportation: A Literature Review*,
https://www.researchgate.net/profile/Alper_Seyhan/publication/313477429_ASSESSMENT_OF_VIABLE_PORTS_FOR_ANTARCTICA_TRANSPORTATION_VIA_NAVIGATIONAL_PERSPECTIVE/links/589c17c192851c942ddafa7a/ASSESSMENT-OF-VIABLE-PORTS-FOR-ANTARCTICA-TRANSPORTATION-VIA-NAVIGATIONAL-PERSPECTIVE.pdf#page=111
- Djuju Sudjana (2006), *Evaluasi Pendidikan Luar Sekolah*, Bandung: PT.
Ramaja Rosdakarya.
- Edy Sutrisno (2016), *Manajemen Sumber Manusia*, Jakarta: Prenamedia
Grup.
- Farida Yusuf (2000), *Evaluasi Program*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Fatah syukur (2013), *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah Cet.
II*; Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra.
- Griffin, R.W. (2003), *Manajemen*, Jakarta: Erlangga.
- H. Abdul Madjid Latief (2019), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*,
Jakarta: Haja Mandiri.

- H. Malayu S.P. Hasibuan. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* : Jakarta Bumi Aksara.
- Hamid Al Jufri & H. Suprpto (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, Jakarta : Smart Grafika.
- Hamzah B.Uno (2008), *Perencanaan Pembelajaran*, Jakarta: Bumi Aksara
- Kompri (2014), *Manajemen*
- Lexy J. Moleong (2013), *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Maria Progolouki & Ioaniss Theotokas (2016), *Managing Culturally Diverse Maritime Human Resources As A Shipping Company's CoreCompetency*, <https://doi.org/10.1080/03088839.2016.1173734>
- Muhammad Rohman dan Sofan Amri (2012), *Manajemen Pendidikan – Analisis dan Solusi Terhadap Kinerja Manajemen Kelas dan Strategi Pengajaran yang Efektif*, Jakarta: PT.Prestasi Pustakarya.
- Nanang Fattah (2004), *Landasan Manajemen Pendidikan*, Cet. Ke-7, Bandung: Remaja Rosyada Karya.
- Pendidikan 2*, Bandung: Alfabeta.
- Ridolof & Robert (2017), *Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kompetensi Dosen Politeknik Negeri Kupang*, www.joernal.stieken.ac.id
- Ridwan Abdullah Sani (2008), *Inovasi Pembelajaran*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Rohiat (2010,) *Manajemen Sekolah*, Bandung: Refika Aditama.
- Siiti Hartinah dkk (2018), *Seamanship Human Resource Development Management Strategy Based On Global Competitiveness At Maritime Secondary School - A Case Study In National Maritime Secondary School Purwokerto ,Indonesia*, <https://www.oapub.org/edu/index.php/ejes/article/view/1474>
- Suharsimi Arikunto (2000), *Evaluasi Program Pendidikan*, Jakarta: Sinar Grafika Offset.

Wahid Tahir (2017), *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan*, www.journal.uin-alauddin.ac.id

