

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PENDIDIK  
PADA PROGRAM TAHFIDZUL QUR'AN  
DI MADRASAH IBTIDAIYAH MA'ARIF NAHDLATUL  
ULAMA' DARUL ULUM RANUPAKIS KLAKAH**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Islam  
Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar sarjana pendidikan (S.Pd)  
fakultas tarbiyah dan ilmu keguruan  
Program studi Manajemen Pendidikan Islam



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

Oleh :  
Elza Ainun Roisurrohman Izza Melanda  
NIM. T20183075

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
JULI 2022**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PENDIDIK  
PADA PROGRAM TAHFIDZUL QUR'AN  
DI MADRASAH IBTIDAIYAH MA'ARIF NAHDLATUL  
ULAMA' DARUL ULUM RANUPAKIS KLAKAH**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Universitas Islam  
Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar sarjana pendidikan (S.Pd)  
fakultas tarbiyah dan ilmu keguruan  
Program studi Manajemen Pendidikan Islam



Oleh :

**Elza Ainun Roisurrohman Izza Melanda**  
**NIM : T20183075**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Disetujui Pembimbing

**Dr. H. Sofyan Tsauri, M.M.**  
**NIP. 19581111983031002**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PENDIDIK  
PADA PROGRAM TAHFIDZUL QUR'AN  
DI MADRASAH IBTIDAIYAH MA'ARIF NAHDLATUL  
ULAMA' DARUL ULUM RANUPAKIS KLAKAH**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima Untuk memenuhi salah satu  
persyaratn memperoleh gelar sarjana pendidikan (S.Pd)  
Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan  
Program studi Manajemen Pendidikan Islam

Hari : Jum'at  
Tanggal: 1 Juli 2022

Tim Penguji

Ketua

**Dr. Moh. Auwar, M.Pd.**  
NIP. 196802251987031002

Sekretaris

**Rofiq Hidayat, M.Pd**  
NIP. 198804042018011001

Anggota :

1. Prof. Dr. H. Abd. Muis, M.M.

2. Dr. H. Sofyan Tsauri, M.M.

Menyetujui

Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan



## MOTTO

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا  
ضُيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ  
إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ<sup>1</sup>

Artinya: Dari Abu Hurairah radhilayyahu'anhu mengatakan; Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi." Ada seorang sahabat bertanya; bagaimana maksud amanat disia-siakan? Nabi menjawab; "Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu." (HR. Bukhari No. 6015)



---

<sup>1</sup>Abi Alfatouh Abdullah Bin Abdul Qadir Al-Talidi, *Thariqul Jannah*, (Libanon: Darul Kitan Al ilmiyah 2010) 182

## **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini kupersembahkan kepada orang-orang yang ku sayangi dan terlibat dalam proses penyelesaian skripsiku kepada keluargaku, terutama orang tuaku tercinta Bapak Ahmad Hambali dan Ibu Nur Azizah yang telah melahirkan, mendidik serta membesarkanku dengan penuh kasih sayang serta 3 Adik perempuan ku Aghistna Biroisirroihan, Maghfirotul Azizah Dan Atika Lubna Lubabah.



## ABSTRAK

*Elza Ainun Roisurrohman Izza Melanda, 2022: manajemen sumberdaya manusia dalam meningkatkan kompetensi pendidik pada program tahfidzul qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah*

Kata kunci : manajemen sumberdaya manusia, kompetensi pendidik.

Suatu Lembaga Pendidikan dalam meningkatkan kualitas terutama kualitas seorang pendidik akan berusaha sebisa mungkin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan di sepakati sebelumnya. Keberhasilan dalam peningkatan sumberdaya manusia terutama pada kompetensi pendidik merupakan tujuan sebuah Lembaga Pendidikan. Ini dapat diketahui sumber daya manusia dalam suatu organisasi khususnya dalam lembaga pendidikan diharapkan mampu memberikan dampak positif dalam peningkatan kompetensi pendidik sehingga dapat menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

Fokus penelitian ini adalah: 1) bagaimana perencanaan Manajemen Sumberdaya Manusia dalam meningkatkan kompetensi pendidik Pada Program Tahfidzul Qur'an Di Madrasah Ibtidaiyah Maarif Nu Darul Ulum Ranupakis Klakah Lumajang? 2) Bagaimana Rekrutmen dan seleksi sumberdaya pendidik dalam meningkatkan kompetensi pendidik pada program Tahfidzul Qur'an Di Madrasah Ibtidaiyah Maarif Nahdlatul Ulama' Darul Ulum Ranupakis Klakah Lumajang? 3) Bagaimana pelatihan dan pengembangan sumberdaya pendidik dalam meningkatkan kompetensi pendidik pada Program Tahfidzul Qur'an Di Madrasah Ibtidaiyah Maarif Nahdlatul Ulama' Darul Ulum Ranupakis Klakah Lumajang?

Penulis menggunakan pengumpulan data wawancara semi terstruktur, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan langkah pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Hasil penelitian ini yaitu: 1. Bentuk perencanaan pada program tahfidzul qur'an di madrasah ibtidaiyah ma'arif nahdlatul ulama klakah ini dengan cara menganalisis kebutuhan pendidiknya yang dilakukan satu kali dalam setahun. 2. Rekrutmen yang dilakukan pada program Tahfidzul Qur'an Di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Klakah menggunakan cara rekrutmen internal saja, dengan merekrut alumni madrasah dan juga guru kelas di Madrasah. Dengan begitu madrasah dengan mudah menyesuaikan kebutuhan madrasah dengan kriteria yang telah ditentukan. seleksi untuk program tahfidzul qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama' dilakukan dengan cara mengidentifikasi dan evaluasi data calon pendidik. Hal ini meliputi identifikasi kriteria yang ditentukan oleh madrasah. 3. Bentuk pelatihan dan pengembangan yang dilakukan Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama' darul ulum dengan berbagai kegiatan, mulai dari mengadakan belajar bersama atau diskusi antara pendidik dan pendidik lain sampai dengan madrasah yang memfasilitasi para pendidik dengan mendatangkan fasilitator qur'ani dari Sidogiri

## KATA PENGANTAR

*Bismillahirrahmannirrahim*

Segala puji dan syukur penulis hatur kan kepada Allah SWT, karena dengan ridhoNya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir selama menempuh jenjang pendidikan S1 di IAIN Jember. Sholawat serta salam semoga tetap terlimpahkan kepada nabi kita, Nabi Muhammad SAW sebagai penutup para nabi dan rasul, karena dengan syafa'atnya penulis dapat selalu berada salam ridho Allah SWT.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis memperoleh bimbingan, bantuan, dan pengarahan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis ucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE, MM. selaku Rektor IAIN Jember yang telah memfasilitasi semua kegiatan akademik.
2. Ibu Dr. Hj. Mukni'ah, M.Pd.I. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Jember yang memberikan izin dan fasilitas lainnya dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Dr. H. Moh. Anwar, S.Pd.,M.Pd selaku Koordinator Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Jember yang telah mendukung dan memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian ini.
4. Bapak Dr. H. Sofyan Tsauri, M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.

5. Seluruh Dosen dan staf karyawan Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah mengajar, membimbing, serta melayani segala urusan akademik.

Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan skripsi ini. Akhirnya, semoga Allah SWT. senantiasa memberikan rahmat dan taufik-Nya sehingga karya ilmiah ini bisa bermanfaat dan digunakan sebagaimana mestinya.

*Amiin ya Rabbal 'Alamin.*

Jember, 1 juli2022





## DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....	i
DISETUJUI PEMBIMBING.....	ii
PENGESAHAN.....	iii
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK .....	vi
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Konteks Penelitian.....	1
B. Fokus Penelitian .....	10
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	11
E. Definisi Istilah.....	14
F. Sistematika Pembahasan.....	15
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Penelitian Terdahulu.....	17
B. Kajian Teori .....	25
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	59
B. Lokasi Penelitian .....	60
C. Subyek Penelitian .....	61
D. Teknik Pengumpulan Data.....	62
E. Analisis Data .....	66
F. Keabsahan Data.....	69
G. Tahap-Tahap Penelitian .....	70

**BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISA DATA**

A. Gambaran Objek Penelitian .....74  
B. Penyajian Data Dan Analisis Data.....78  
C. Pembahasan Hasil Temuan .....100

**BAB V PENUTUP**

A. KESIMPULAN .....106  
B. Saran.....107

**DAFTAR PUSTAKA .....109**

**Daftar lampiran ..... 110**



## DAFTAR TABEL

No. Uraian	halaman
2.1 persamaan dan perbedaan.....	22
4.1 Temuan hasil penelitian .....	96



## DAFTAR GAMBAR

No uraian	halaman
4.1 Pelaksanaan rekrutmen internal` .....	80
4.2Pelaksanaan seleksi wawancara.....	86
4.3 Pelaksanaan pengembangan dengan mendatangkan fasilitator dari sidogiri .....	89
4.4Pelaksanaan pengembangan dengan metode rapat kerja.....	91
4.5 Pelaksanaan pengembangan dengan metode diskusi bersama .....	92
4.6 Pelaksanaan pengembangan dengan metode diskusi dengan peserta didik .....	93



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk menciptakan suasana belajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya agar memiliki kekuatan spiritual, keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, sikap sosial, ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. Pendidikan secara sederhana juga dapat diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaan<sup>2</sup>. Untuk meningkatkan kemajuan dalam dunia pendidikan sangat ditentukan oleh peranan perkembangan manajemen sumber daya manusia, karena jika sumber daya manusia sudah mumpuni akan menghasilkan generasi yang baik pula.

Didalam dunia pendidikan juga terdapat yang namanya program kegiatan ekstrakurikuler, yang mana program ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan khusus dari peserta didik. Baik itu kemampuan dalam bidang akademik ataupun non akademik. Pemerintah Republik Indonesia dengan undang-undang pasal 3 undang undang no. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional menyebutkan bahwa pendidikan nasional memiliki tujuan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada tuhan yang maha

---

<sup>2</sup>St. Rodliyah, Pendidikan dan Ilmu Pendidikan, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 21.

esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara demokratis dan juga bertanggung jawab.

Dalam mengembangkan kompetensi peserta didik sebagaimana tujuan pendidikan nasional tersebut dapat di wujudkan melalui kegiatan intrakurikuler, kokurikuler, dan ekstrakurikuler. Adapun yang dimaksud kegiatan ekstrakurikuler dalam peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan republik indonesia dalam pasal 1 undang-undang no. 62 tahun 2014 mengatakan bahwa kegiatan ekstrakurikuler adalah kegiatan kulikuler yang dilakukan peserta didik di luar jam belajar kegiatan intrakurikuler dan kegiatan kulikuler dibawah bimbingan dan pengawasan satuan pendidikan. Satuan pendidikan ialah sekolah dasar (SD/MI), sekolah menengah pertama/ madrasah ibtidaiyyah (SMP/MTS), sekolah menengah atas/madrasah aliyah (SMA/MA), sekolah menengah kejuruan/ madrasah aliyah kejuruan (SMK/MAK).

Dalam Permendikbudno. 62 tahun 2014 tentang ekstra kulikuler pasal 3 menyebutkan bahwa kegiatan ekstrakurikuler ini dibagi menjadi 2 yakni ekstrakurikuler wajib dan ekstrakurikuler pilihan. Dan pada pasal 4 menjelaskan Yang dimaksud ekstrakurikuler wajib adalah kegiatan ekstrakurikuler yang diselenggarakan oleh satuan pendidikan dan wajib diikuti oleh seluruh peserta didik, sedangkan ekstrakurikuler pilihan adalah kegiatan ekstrakurikuler yang dikembangkan dan diselenggarakan oleh satuan pendidikan sesuai dengan bakat dan minat peserta didik yang dapat berupa bentuk latihan olah bakat dan latihan olah minat. Seperti dalam satu satuan

pendidikan mengadakan 3 program ekstrakurikuler, semisal program ekstrakurikuler tahfidzul qur'an, program ekstrakurikulertafhimul qur'an, dan program ekstrakurikulertarjimul qur'an. Peserta didik bebas memilih dari 3 kegiatan ekstrakurikuler tersebut sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki masing masing peserta didik.<sup>3</sup>

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu rancangan yang bersifat formal untuk menggunakan kemampuan dan bakat seseorang secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Dalam perkembangan dunia pendidikan dewasa ini memaksa lembaga pendidikan untuk memiliki sebuah kekuatan yang didasarkan pada keunggulan kompetitif. Keunggulan kompetitif ini berdasarkan pada kompetensi inti (*core competence*) dengan cara menciptakan nilai-nilai yang tinggi yang membedakan sebuah lembaga pendidik dengan lembaga pendidik yang lainnya.<sup>4</sup>

Banyak sumber daya yang terlibat dalam organisasi atau lembaga-lembaga termasuk lembaga pendidikan, antara lain: manusia, sarana dan prasarana, biaya, teknologi dan informasi. Namun yang paling penting dalam pendidikan adalah sumber daya manusia. Sebagai faktor pertama dan utama dalam pendidikan, sumber daya manusia selalu menjadi obyek pembangunan. Proses administrasi pun sangat dipengaruhi oleh manajemen sumber daya manusia sebagaimana menurut Elmayadalam Abdurrahman Fatoni . Pertama, manusia atau orang-orang yang mempunyai kewenangan untuk menetapkan,

---

<sup>3</sup>Peraturan menteri pendidikan, kebudayaan, riset, dan teknologi republik indonesia nomor 60 tahun 2014, *ektrakurikuler dilingkungan pendidikan dasar dan menengah*.

<sup>4</sup>Daryanto dan Mohammad Farid, *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan Islam di Sekolah*, (Yogyakarta: Gava Media, 2013), 73.

mengendalikan dan mengarahkan pencapaian tujuan yang disebut administrator. Kedua, manusia atau orang-orang yang mengendalikan dan memimpin usaha agar proses pencapaian tujuan yang dilaksanakan bisa tercapai sesuai rencana disebut manajer. Ketiga, manusia atau orang-orang yang memenuhi syarat tertentu, diangkat langsung melaksanakan pekerjaan sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing atau jabatan yang di pegang.<sup>5</sup>

Pengembangan sumber daya manusia dapat menjadi syarat dalam pencapaian pengembangan pendidikan terutama pada pengembangan kompetensi seorang pendidik. Manajemen sumber daya manusia yang menjadi acuan dalam pengembangan pendidikan sebagaimana firman Allah SWT dalam Al-Qur'an

Surah Al-Jatsiyah ayat 13 yang berbunyi:

وسخر لكم ما في السموات وما في الأرض جمعا منه إنفي  
ذلك لايات لقوم يتفكرون (13)

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KH ACHMAD SIDDIQ

Artinya :“*dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.*”<sup>6</sup>

Peran serta sumber daya manusia dalam pengembangan bukan hanya aktif saja, melainkan kesadaran yang dimilikinya tanpa dikendalikan sudah aktif, artinya bukan karena dipaksa, hal ini yang menjadi hakikat peran serta sumber daya manusia dalam pengembangan yang diharapkan. Sehingga tanpa

<sup>5</sup>Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Rineka Cipta, 2006) 10.

<sup>6</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: Diponegoro, 2014), 45:499.



manajemen sumber daya manusia yang handal, pengelolaan, penggunaan dan pemanfaatan sumber-sumber lainnya menjadi tidak berdaya guna dan berhasil guna. Penyelenggaraan seluruh kegiatan manajemen sumber daya manusia perlu didasarkan pada suatu sistem informasi sumber daya manusia yang handal. Dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan kompetensi pendidik, dapat dilaksanakan melalui beberapa proses yang sesuai dengan konsep manajemen sumber daya manusia Seperti proses perencanaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

*Planning* atau perencanaan merupakan proses penentuan langkah selanjutnya yang akan dilakukan. Pengadaan Disini merupakan proses penarikan berupa rekrutmen seleksi kemudian penempatan sampai orientasi dan induksi untuk mendapatkan sumber daya yang sesuai dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan. Kemudian pengembangan proses ini merupakan peningkatan keterampilan teknis teoritik konseptual dan moral sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Selanjutnya kompensasi merupakan pemberian reward atas jasa yang diberikan oleh sumber daya manusia kepada perusahaan yang bisa berupa uang atau barang kepada sumber daya manusia. Selanjutnya pengitegrasian yang merupakan kegiatan untuk menyatukan kepentingan organisasi atau perusahaan dengan kebutuhan sumber daya manusianya sehingga menciptakan kerja sama yang serasi Dan saling menguntungkan. Pemeliharaan yang merupakan kegiatan pemeliharaan atau peningkatan kondisi fisik, mental ataupun loyalitas sumber daya manusia

dan diharapkan mereka dapat bekerja sampai batas waktu yang ditentukan. kedisiplinan merupakan kesadaran sumber daya manusia dalam menaati peraturan perusahaan dan norma sosial. Kemudian pemberhentian merupakan putusanya hubungan kerja seseorang yang dari suatu organisasi atau perusahaan yang dapat disebabkan oleh beberapa hal.<sup>7</sup>

Adapun dalam penelitian ini penulis menfokuskan fungsi manajemen sumberdaya manusia sebagai berikut: perencanaan, rekrutmen, seleksi, juga proses pelatihan dan pengembangan pendidik. Perencanaan suatu proses sistemis yang digunakan untuk memprediksi permintaan dan penyediaan SDM di masa yang akan datang. Melalui program perencanaan SDM yang sistematis dapat diperkirakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan sehingga dapat membantu pada perencanaan rekrutmen, seleksi dan juga pelatihan dan pengembangan.<sup>8</sup>

Selanjutnya rekrutmen merupakan usaha pencarian tenaga kerja dengan mempengaruhi calon tenaga kerja agar berminat untuk melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan atau lembaga pendidikan dalam konteks pendidikan. Dalam penentuan rekrutmen dapat dilakukan menggunakan dua sumber, yaitu sumber internal dan sumber eksternal.<sup>9</sup>

Selanjutnya seleksi yang merupakan usaha pertama yang harus dilakukan untuk memperoleh tenaga kerja yang *qualified* dan kompeten

---

<sup>7</sup>Suparno eko widodo, *manajemen pengembangan sumberdaya manusia*, (yogyakarta: pustaka pelajar, 2015)8-10.

<sup>8</sup>Ike kusdyah rachmawati, *manajemen sumberdaya manusia*, (Yogyakarta: ANDI,2008), 56

<sup>9</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 41-42.

dalam menjabat serta melaksanakan pekerjaan dalam jabatannya. Kemudian pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang merupakan upaya dalam memaksimalkan kompetensi yang dimiliki tenaga kerja.<sup>10</sup>

Penerapan manajemen sumberdaya manusia khususnya pada tahap perencanaan, rekrutmen, seleksi, dan pengembangan juga pengembangan pada program tahfidzul qur'an di madrasah ibtidaiyah ma'arif nahdhatul ulama' darul ulum diterapkan dengan proses dan tahapan-tahapan tertentu. Penerapan sumberdaya manusia dalam lembaga tersebut selain mengembangkan kompetensi pendidik juga meningkatkan proses menghafal al-qur'an yang dimiliki oleh para peserta didik karena dalam hal pengajaran pendidik yang direkrut dalam lembaga ini cenderung mengutamakan pada alumni yang masih terjalin silaturahmi.

Tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah agar para pendidik di dalam program Tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum tersebut mempunyai kompetensi dan nilai guna yang mampu menciptakan suasana kerja dan suasana pembelajaran yang menyenangkan. Keberhasilan pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulamadarul Ulum khususnya pada program Tahfidzul Qur'an juga sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala madrasah dalam mengelola pendidik yang tersedia di madrasah. Dalam hal ini, pengembangan kompetensi pendidik dapat dilakukan dengan melakukan perencanaan, rekrutmen dan

---

<sup>10</sup>Hasibuan, *Manajemen Sumber daya Manusia*, 26.

seleksi dengan baik serta melakukan pelatihan dan pengembangan pendidik melalui konsep manajemen sumber daya manusia.<sup>11</sup>

Kompetensi sendiri merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif, atau berkinerja prima di tempat kerja dalam situasi tertentu. Kompetensi inilah yang nantinya dapat mendukung efektivitas dan efisiensi dalam pencapaian tujuan pendidikan khususnya pelaksanaan kinerja seorang pendidik.<sup>12</sup>

Adanya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen harus mampu upaya mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertakwa dan berakhlak mulia, dan menguasai ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni untuk mewujudkan masyarakat yang maju, adil, makmur dan beradab berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 serta yang paling penting adalah pendidikan Islam yang mencita-citakan terbentuknya insan kamil atau muslim paripurna, secara implisit akan mencerminkan ciri-ciri kualitas manusia seutuhnya. Selanjutnya diiringi dengan peningkatan mutu serta relevansi dan efisiensi dalam menghadapi tantangan, tuntutan perubahan dan kebutuhan lokal, nasional maupun global. Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru

---

<sup>11</sup> Observasi di program tahfidzul qur'an di madrasah ibtidaiyah ma'arif nahdhatul ulama' darul ulum, 10 Januari 2022

<sup>12</sup> Didi Piadana, *Kinerja Guru*, (Jawa Barat: CV Jejak, 2018), 30.

Dan Dosen pasal 10 ayat (1) kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Kompetensi paedagogik yang merupakan kemampuan mengelola pembelajaran dan peserta didik, kompetensi kepribadian yang merupakan kemampuan dalam mengendalikan diri sendiri sehingga dapat menjadi tauladan bagi peserta didik, kompetensi sosial yang merupakan kemampuan untuk berkomunikasi dengan peserta didik, sesama pendidik, serta dengan masyarakat, serta kompetensi professional yang merupakan kemampuan menguasai materi pembelajaran secara menyeluruh.<sup>13</sup>

Pendidik pada program Tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah memiliki kompetensi dalam pelaksanaan program pendidikan atau dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar. Kompetensi pendidik juga harus diutamakan agar proses bimbingan dalam menghafal al-qur'an dapat lebih efektif dan peserta didik lebih mudah dalam menghafal dengan menggunakan metode yang di ajarkan oleh pendidik. Kompetensi yang tinggi yang perlu dimiliki seorang pendidik antara lain yaitu: Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Individual, Kompetensi Profesional, serta Kompetensi Sosial. Dengan demikian, beberapa kompetensi tersebut dapat membantu proses pengembangan kinerja pendidik dan pencapaian tujuan pendidikan khususnya pendidikan di program Tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum.<sup>14</sup>

Dengan demikian dapat terlihat bahwa peran manajemen sumber daya manusia sebagai fokus ilmu yang menjadi penting yang digunakan sebagai titik acuan dalam mengololah efektivitas sampai pada efisiensi pendidik sehingga dapat menyesuaikan dengan tugas yang diberikan oleh lembaga atau pada peserta didik untuk mencapai target hafalan yang dicita-citakan dengan

<sup>13</sup>Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005. Standart Nasional

<sup>14</sup>Wawancara, Drs.Saiful Mu'min, Observasi awal Klakah 10 Maret 2022

mengutamakan kompetensi pendidik guna untuk pencapaian tujuan pendidikan yang terbaik.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul Penelitian “Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Pendidik Pada Program Tahfidzul **Qur’an Di Madrasah Ibtidaiyah Ma’arif Nahdhatul Ulama’ Klakah**”

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah ditetapkan diatas, maka dapat ditetapkan fokus penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana perencanaan Manajemen Sumberdaya Manusia dalam meningkatkan kompetensi pendidik Pada Program Tahfidzul Qur’an Di Madrasah Ibtidaiyah Maarif Nu Darul Ulum Ranupakis Klakah Lumajang?
2. Bagaimana Rekrutmen dan seleksi sumberdaya pendidik dalam meningkatkan kompetensi pendidik pada program Tahfidzul Qur’an Di Madrasah Ibtidaiyah Maarif Nahdlatul Ulama’ Darul Ulum Ranupakis Klakah Lumajang?
3. Bagaimana pelatihan dan pengembangan sumberdaya pendidik dalam meningkatkan kompetensi pendidik pada Program Tahfidzul Qur’an Di Madrasah Ibtidaiyah Maarif Nahdlatul Ulama’ Darul Ulum Ranupakis Klakah Lumajang?

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan Penelitian<sup>15</sup>. Hal ini harus mengacu pada masalah-masalah sesuai dengan fokus masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Adapun tujuan Penelitian ini diantaranya adalah:

1. Mendeskripsikan perencanaan MSDM dalam meningkatkan kompetensi pendidik Pada Program Tahfidzul Qur'an Di MI Maarif Nu Darul Ulum Ranupakis Klakah Lumajang
2. Mendeskripsikan bentuk Rekrutmen dalam pencarian calon pendidik dan seleksi penempatan calon pendidik pada posisi tertentu dalam meningkatkan kompetensi pendidik pada program Tahfidzul Qur'an Di Madrasah Ibtidaiyah Maarif Nahdlatul Ulama' Darul Ulum Ranupakis Klakah Lumajang
3. Mendeskripsikan pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dalam meningkatkan kompetensi pendidik pada Program Tahfidzul Qur'an Di Madrasah Ibtidaiyah Maarif Nahdlatul Ulama' Darul Ulum Ranupakis Klakah Lumajang?

### D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini berisi tentang kontribusi proses peneliti yang diberikan setelah selesai melaksanakan penelitian. Kegunaan dapat berupa kegunaan yang bersifat teoritis dan kegunaan praktis, seperti kegunaan bagi

---

<sup>15</sup>Tim Penyusun, *Pedoman Penelitian Karya Ilmiah*, (Jember: Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Jember, 2020), 90

penulis, instansi dan masyarakat secara keseluruhan.<sup>16</sup> Penjabaran tersebut maka tersusunlah manfaat penelitian yaitu sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, baik itu yang membaca, maupun kepada yang meneliti tentang masalah ini.terlebih lagi khususnya bagi pihak-pihak yang berkompeten dengan permasalahan yang diangkat. semoga penelitian ini juga dapat memperkaya wawasan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia. semoga dengan adanya penelitian ini bisa selalu/ mengembangkan kompetensi guru agar bisa melaksanakan tugasnya dengan maximal.

### **2. Manfaat Praktis**

Adapun manfaat praktis diantaranya adalah:

#### **a. Bagi Peneliti**

- 1) Penelitian ini memberikan pengalaman dan pelatihan kepada peneliti dalam penulisan karya ilmiah secara teori maupun praktek.
- 2) Penelitian ini memberikan wawasan pengetahuan peneliti tentang manajemen sumber daya manusia baik tentang rekrutmen, pelatihan dan pengembangan kompetensi pendidik, sampai kepada dampak dari manajemen sumber daya manusia dalam

---

<sup>16</sup>Ibid.,90.



pengembangan kompetensi pendidik. penelitian juga memberikan manfaat untuk mengembangkan kompetensi peneliti.

b. Bagi Lembaga Pendidikan

Dapat memberikan wawasan dan masukan bagi lembaga pendidikan sebagai bahan acuan untuk meningkatkan kualitas pendidik mengenai pengembangan sumber daya manusia khususnya dalam program tahfidul Qur'an di MI Maarif Nu Darul Ulum Ranupakis Klakah Lumajang.

c. Bagi Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Penelitian dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi seluruh aktivitas akademik untuk menggali lebih dalam suatu kompetensi maupun wawasan pengetahuan terkait manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi pendidik di lembaga pendidikan.

d. Bagi Masyarakat

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi yang aktual kepada masyarakat terkait manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan kompetensi pendidik, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan yang diteliti oleh peneliti yakni Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif NU Darul Ulum Klakah. Jadi masyarakat bisa lebih yakin kepada program Tahfidzul Qur'an karena mereka percaya manajemen sumber daya disana sudah bagus.

## E. Definisi Istilah

Definisi istilah berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti dalam judul penelitian.<sup>17</sup> Definisi istilah juga menjadi acuan peneliti untuk menghindari adanya kesalahan pengertian dalam menginterpretasi isi dari karya tulis ini. Maka dari itu peneliti perlu menjelaskan definisi dari setiap kata-kata yang mendukung judul dalam penelitian ini menurut pemahaman peneliti dengan dikeluarkan dengan teori yang ada. Adapun pengertian dari variabel penelitian adalah sebagai berikut.

### 1. Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut peneliti adalah sebuah rangkaian aktifitas yang memberdayakan orang-orang yang ada di suatu lembaga untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama. Orang-orang yang dimaksud adalah pendidik dan tenaga kependidikan.

### 2. Kompetensi pendidik

Kompetensi pendidik menurut peneliti ialah suatu kemampuan atau keterampilan di miliki setiap pendidik dalam mendidik, mengajar, membimbing, melatih, dan mengevaluasi peserta didik.

Jadi yang dimaksud dengan manajemen sumberdaya manusia dalam meningkatkan kompetensi pendidik pada program Tahfidzul Qur'an adalah sebuah penelitian tentang pengelolaan pengembangan kompetensi pendidik Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama'Darul Ulum pada program Tahfidzul Qur'an sehingga dapat

---

<sup>17</sup>Tim Penyusun, *Pedoman Penelitian Karya Ilmiah*, 91

memeiliki kemampuan sesuai dengan bidang atau tugas yang telah di berikan dari Lembaga Pendidikan tersebut.

## **F. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan sampai dengan bab penutup.<sup>18</sup> Gambaran singkat tentang skripsi yang dikemukakan secara beraturan dari bab per bab dengan sistematis dengan tujuan agar pembaca dapat dengan mudah mengetahui gambaran isi dari skripsi.

Skripsi yang akan ditulis oleh penulis terdiri dari lima bab, secara garisbesarnya sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan : pendahuluan merupakan pengantar tentang topik dan garis besar.<sup>19</sup> Dalam bab ini terdiri dari konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan.

Bab II Kajian Kepustakaan : kajian kepustakaan merupakan tinjauan tentang literature yang relevan.<sup>20</sup> Dalam bab ini berisi tentang kajian kepustakaan yang terdiri dari beberapa Penelitian terdahulu dan kajian teori yang digunakan sebagai perspektif penulis.

Bab III Metode Penelitian : metode penelitian merupakan penyajian metode penelitian yang digunakan oleh penulis. Dalam bab ini berisi tentangpendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subyek penelitian,

---

<sup>18</sup>Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah, 91.

<sup>19</sup> John W. Creswell, *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010),316.

<sup>20</sup>Creswell, *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset*, 316.

teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data, dan terakhir adalah tahap-tahap penelitian yang dilaksanakan oleh penulis.

Bab IV Penyajian dan Analisis : merupakan penyajian dan analisis data yang di dapatkan oleh penulis dalam pelaksanaan penelitian secara empiris. Dalam bab ini berisi tentang obyek penelitian, penyajian data dan analisis, serta diakhiri dengan pembahasan temuan.

Bab V Penutup : penutup merupakan bab terakhir atau penutup kreatif yang berbicara tentang esensi dari studi tersebut dan inspirasi bagi penulis.<sup>21</sup> Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran-saran. Selanjutnya skripsi ini di akhiri dengan daftar pustaka dan beberapa lampiran-lampiran sebagai pendukung pemenuhan kelengkapan data sripsi.



---

<sup>21</sup>Creswell, *Penelitian dan Desain Riset*, 316.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini penulis mencantumkan berbagai berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik yang sudah terpublikasikan maupun yang belum terpublikasikan.<sup>22</sup> Dengan tujuan untuk menjaga keaslian penelitian yang dilakukan oleh penulis.

Hasil penelitian terdahulu yang hampir sama dengan penelitian yang akan diangkat oleh penulis diantaranya adalah:

1. skripsi Tiwi Haryati, 2020 dengan judul “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perpektif Islam”<sup>23</sup>

Focus penelitian yang di angkat dari masalah ini adalah Bagaimana Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung dalam perspektif islam?

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Adapun hasil dari penelitian ini adalah 1.) peningkatan kinerja karyawan berdasarkan realitas 2.) peningkatan kinerja karyawan melalui indicator kinerja karyawan

---

<sup>22</sup>Tim Penyusun, *Pedoman Penelitian Karya Ilmiah*, 91

<sup>23</sup>tiwi haryati, “peran manajemen sumberdaya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan BPRS mitra agro usaha bandar lampung dalam perspektif islam”, (skripsi, institute agama islam negri metro,metro, 2020).

jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran karyawan, dan kemampuan kerja 3.) peningkatan kinerja karyawan yang mengacu kepada pada perusahaan.

Persamaan dari penelitian ini adalah sama sama menggunakan penelitian kualitatif dan sama sama meneliti manajemen sumberdaya manusia dalam meningkatkan kinerja, karena dalam meningkatkan kinerja memerlukan sumberdaya manusia dalam mengemban tugasnya.

sedangkan perbedaan dari penelitian ini yaitu terdapat pada focus penelitian dengan focus penelitian yang diangkat peneliti dan terdapat perbedaa tempat penelitian, pada penelitian ini sangpeneliti meneliti di sebuah perusahaan sedangkan peneliti meneliti di sebuah Lembaga Pendidikan.

2. Skripsi Linda Trisna Yanti, 2019 dengan judul “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkompetensi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SDN di Kecamatan Kalaena, Kabupaten Luwu Timur (Studi Pada SDN 156 Kalaena)”<sup>24</sup>

fokus penelitian yang di angkat dari masalah ini adalah: Bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia yang berkompetensi dalam meningkatkan profesionalisme guru SDN di Kecamatan Kalaena, Kabupaten Luwu Timur (studi pada SDN 156 kalaena)?

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Adapun hasil dari penelitian ini adalah 1) peningkatan profesionalitas guru berdasarkan

---

<sup>24</sup>Hari Irawan, ”Penerapan Manajemen Sumberdaya Manusia yang Berkompetensi dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SDN di Kecamatan Kalena, Kabupaten Luwu Timur”, (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar, 2019).

realitas. 2) peningkatan profesionalitas guru melalui beberapa upaya 3) peningkatan profesionalitas guru dengan mengacu kepada kepala sekolah.

Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama menggunakan penelitian kualitatif dan sama-sama meneliti manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan tenaga pendidik atau guru yang profesional dan berkompotensi tinggi. Pendidik atau guru memerlukan sumber daya manusia dalam meningkatkan dan mengembangkan kinerjanya selama mengemban tugasnya. Pendidik atau guru sangat berperan penting dalam keberhasilan proses pembelajaran dan juga tujuan pembelajaran.

3. Tesis karya Sidiq Rahmat, 2018 dengan judul: “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Profesionalitas Guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro Bantul, Yogyakarta”.<sup>25</sup>

Fokus penelitian yang diangkat dari masalah ini adalah:

- a) Mengapa sumber daya manusia harus ditingkatkan guna peningkatan profesionalitas guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro?
- b) Bagaimana manajemen sumber daya manusia di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro?
- c) Apakah upaya-upaya pihak sekolah untuk meningkatkan profesionalitas guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro?

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif. Adapun hasil dari penelitian ini adalah 1) peningkatan profesionalitas guru berdasarkan realitas. 2) peningkatan profesionalitas guru melalui proses perencanaan,

---

<sup>25</sup>Sidiq Rahmat, “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Profesionalitas Guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro Bantul, Yogyakarta” (Tesis, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Yogyakarta, 2018).

rekrutmen dan seleksi, penempatan, penilaian kinerja, kompensasi, sampai dengan pemberhentian kerja. 3) peningkatan profesionalitas guru dengan mengacu kepada kepala sekolah.

Persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama menggunakan penelitian kualitatif dan sama-sama meneliti manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan tenaga pendidik atau guru yang profesional dan berkompentensi tinggi. Pendidik atau guru memerlukan sumber daya manusia dalam meningkatkan dan mengembangkan kinerjanya selama mengemban tugasnya. Pendidik atau guru sangat berperan penting dalam keberhasilan proses pembelajaran dan juga tujuan pembelajaran.

Sedangkan perbedaan dari penelitian ini yaitu terdapat pada fokus penelitian dengan fokus penelitian yang diangkat peneliti dan juga terdapat perbedaan variabel pada judul pada penelitian ini profesionalitas guru sedangkan pada penelitian peneliti mengacu pada pengembangan kompetensi pendidik.

4. Skripsi karya Nurbaeti, 2019 dengan judul “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah Di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar”.<sup>26</sup>

Fokus penelitian yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

- a) Bagaimana Penerapan Manajemen SDM di Pondok Pesantren SMA IMMIM PUTRA Makassar?

---

<sup>26</sup>Nurbaeti, “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah Di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar, Makasar, 2019).



b) Bagaimana Mutu Sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM PUTRA Makassar?

c) Apakah Penerapan Manajemen SDM Efektif terhadap Peningkatan Mutu Sekolah di Pondok Pesantren SMA IMMIM PUTRA Makassar?

Adapun hasil dari penelitian ini adalah peningkatan mutu sekolah dan juga efektifitas penilaian kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan menerapkan teori-teori manajemen sumber daya manusia. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama-sama mengangkat judul mengenai manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan pendidik di pondok pesantren.

Sedangkan perbedaan dari penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif. Terdapat perbedaan pula pada fokus penelitian dan variabel pada judul yaitu pada penelitian ini memiliki variabel peningkatan mutu sedangkan judul penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan variabel pengembangan kompetensi pendidik.

5. Skripsi karya Mala Sari, 2018 dengan judul “Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTS Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung”.<sup>27</sup>

Fokus penelitian yang diangkat dalam penelitian ini yaitu pengembangan sumber daya manusia yang dilihat dari program peningkatan kualifikasi pendidik, program penyetaraan dan sertifikasi.

---

<sup>27</sup>Mala Sari, “Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Mts Muhammadiyah Sukarame BandarLampung”, (Skripsi, Universitas Raden Lintang Lampung, Lampung, 2018).

Adapun hasil dari penelitian ini yaitu pengembangan sumber daya manusia pendidik melalui proses program peningkatan kualifikasi pendidikan pendidik dan program penyetaraan dan sertifikasi, serta peningkatan kompetensi personal atau individu oleh beberapa personalia yang mempunyai tugas mengelola lembaga MTS.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis yaitu sama-sama mengangkat manajemen sumber daya pendidik, Penelitian ini juga sama-sama menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis yaitu terletak pada fokus penelitian, lokasi penelitian.

Tabel 2.1  
Persamaan dan Perbedaan Kajian Peneliti  
dengan Penelitian Terdahulu.

No	Judul	Nama dan tahun	Hasil penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perpektif Islam	Tiwi Hartanti 2020	Adapun hasil dari penelitian ini yaitu terdapat peningkatan kinerja karyawan berdasarkan realitas, peningkatan kinerja karyawan melalui indicator kinerja karyawan jumlah pekerjaan, kualitas	fokus penelitian yang diangkat peneliti dan juga terdapat perbedaan variabel pada judul pada dan juga terdapat perbedaan tempat penelitian, dalam penelitian ini meneliti di sebuah perusahaan sedangkan peneliti meneliti di sebuah lembaga pendidikan.	Penggunaan penelitian kualitatif dan sama-sama meneliti manajemen sumber daya manusia,

			pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran karyawan, dan kemampuan kerja dan peningkatan kinerja karyawan yang mengacu kepada pada perusahaan.		
2	Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkompetensi Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Sdn Di Kecamatan Kalaena, Kabupaten Luwu Timur (Studi Pada Sdn 156 Kalaena)	Linda Trisna Yanti, 2019	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan profesionalitas guru berdasarkan realitas. peningkatan profesionalitas guru melalui beberapa upaya 3) peningkatan profesionalitas guru dengan mengacu kepada kepala sekolah.	Penelitian yang terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan penelitian kualitatif serta terdapat pula perbedaan pada fokus penelitian serta pada focus penelitian variabel pada judul.	Penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama-sama mengangkat judul mengenai manajemen sumber daya manusia.
3	Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Profesionalitas Guru di SMP Muhammadiyah 1 Banglipooro Bantul, Yogyakarta	Sidiq Rahmat, 2018	Adapun hasil dari penelitian ini yaitu terdapat peningkatan profesionalitas guru berdasarkan realitas yang dilihat melalui proses perencanaan, rekrutmen dan seleksi, penempatan,	Fokus penelitian dengan fokus penelitian yang diangkat peneliti dan juga terdapat perbedaan variabel pada judul pada penelitian ini profesionalitas guru sedangkan pada penelitian peneliti mengacu pada pengembangan kompetensi	Penggunaan penelitian kualitatif dan sama-sama meneliti manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan tenaga pendidik

			penilaian kinerja, kompensasi, sampai dengan pemberhentian kerja dengan mengacu kepada kepala sekolah.	pendidik.	atau guru yang professional dan berkompete nsi tinggi.
4	Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah Di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar	Nurbaeti, 2019	Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan mutu sekolah dan juga efektifitas penilaian kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan sangat berkaitan dengan teori-teori manajemen sumber daya manusia.	Penelitian yang terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan penelitian kualitatif serta terdapat pula perbedaan pada fokus penelitian serta pada focus penelitian variable	Penelitian yang dilakukan peneliti adalah sama-sama mengangkat judul mengenai manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan pendidik di pondok pesantren.
5	Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTS Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung	Mala Sari, 2018	Hasil dari penelitian ini tercapainya pengembangan sumber daya manusia pendidik melalui proses Program peningkatan kualifikasi pendidikan pendidik dan program penyeteraan dan sertifikasi, serta peningkatan Kompetensi personal atau individu oleh	Lokasi penelitian.Dimana Penelitian terdahulu meneliti di MTS Muhammadiyah Sukarame Lampung Sedangkan penulis di madrasah ibtidaiyah ma'arif nahdlatul ulama' klakah lumajang	a. sama sama mengangkat sumberdaya pendidik b. penelitian ini juga sama menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif.

			beberapa personalia yang mempunyai tugas mengelolah lembaga MTS.		
--	--	--	--	--	--

Dalam penelitian ini posisi penelitian adalah untuk mengembangkan kompetensi terdahulu yang telah dipaparkan oleh peneliti sebelumnya.

## B. Kajian Teori

Bagian ini berisi tentang teori yang dijadikan sebagai prespektif dalam melakukan penelitian. Pembahasan teori secara lebih luas dan mendalam semakin memperdalam wawasan penulis dalam mengkaji permasalahan yang hendak dipecahkan sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian.<sup>28</sup>

### 1. Manajemen sumberdaya manusia

#### a) Pengertian manajemen sumberdaya manusia

Manajemen sumberdaya manusia (MSDM) adalah salah satu ilmu untuk mengatur atau membentuk hubungan dan peranan tenaga kerja yang dimiliki seseorang secara efektif dan efisien, agar bisa digunakan dengan maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Manajemen sumberdaya manusia juga didasari bahwa setiap tenaga pekerja itu adalah manusia bukan mesin yang semata-mata hanya dimanfaatkan sebagai sumberdaya bisnis.

Manajemen sumber daya manusia atau MSDM adalah sebagian fungsi dari manajemen. Jika manajemen menitik beratkan kepada “*bagaimana mencapai tujuan bersama orang lain*” sedangkan

<sup>28</sup>Tim Penyusun, *Pedoman Penelitian Karya Ilmiah*, 92.

MSDM memfokuskan pada “*orang*” baik sebagai subjek atau pelaku dan sekaligus sebagai obyek dari pelaku.<sup>29</sup>Jadi MSDM merupakan upaya dalam mengelola orang-orang dalam sebuah organisasi yang direncanakan (*planning*), diorganisasikan (*organizing*), dilaksanakan (*directing*), dan dikendalikan (*controlling*) agar tujuan yang dicapai organisasi dapat diperoleh dengan seoptimal mungkin.

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat menjadi maksimal.<sup>30</sup>Maka manajemen sumber daya manusia merupakan bentuk dari hubungan antara organisasi dengan pekerja atau sumberdaya manusia agar memanfaatkan kompetensi yang dimiliki pekerja secara baik dan maksimal.

Adapun fungsi managerial pada manajemen sumberdaya manusia di kelompokkan sesuai dengan fungsinya ,sebagai berikut:

- i) Dalam fungsi perencanaan (*planning*).

Sumber daya manusia dalam fungsi perencanaan merupakan penetapan program-program pengelolaan SDM yang merupakan

---

<sup>29</sup>Akhmad Subeki dan Mohammad Juhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Jakarta: Pustaka Pelajar 2012), 1.

<sup>30</sup>Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 4-5.

pembantu pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan dalam kegiatannya.

ii) Dalam fungsi pengorganisasian

Manajemen sumber daya manusia dalam fungsi pengorganisasian merupakan penyusun dan pembentuk suatu organisasi dengan mengatur struktur dan hubungan antara para pekerja dan tugas-tugas yang harus dikerjakan termasuk menetapkan pembagian tugas wewenang dan tanggung jawab.

iii) Dalam fungsi pengarahan

Dalam fungsi pengarahan manajemen sumber daya manusia merupakan pendorong para pekerja agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan.

iv) Dalam fungsi pengendalian.

Dalam fungsi pengendalian manajemen sumber daya manusia merupakan pengawas pengukur dan pengendalian para pekerja dalam kegiatan kegiatannya guna mengetahui apakah rencana yang telah ditentukan sudah terlaksana.<sup>31</sup>

Adapun fungsi oprasional manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi 8 yaitu: perencanaan yang merupakan proses penentuan langkah langkah selanjutnya. Pengadaan merupakan proses penarikan calon sumber daya manusia baru, seleksi kemudian

---

<sup>31</sup>Suparno eko widodo, manajemen pengembangan sumberdaya manusia, (yogyakarta: pustaka pelajar, 2015) 7-8

penempatan, orientasi dan induksi agar organisasi atau perusahaan mendapatkan sumberdaya yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan. Pengembangan merupakan proses peningkatan sumberdaya manusia mulai dari keterampilan teknis, teoristik, konseptual sampai dengan moral sumberdaya manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa kepada sumberdaya manusia secara langsung maupun tidak langsung yang berupa uang atau barang sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan. Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk menciptakan kerjasama yang serasi antara sumberdaya manusia dengan organisasi atau perusahaan dengan menyatukan kepentingan organisasi dengan kebutuhan sumberdaya manusia. Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk memelihara kondisi sumberdaya manusia mulai dari fisik, mental sampai loyalitas antar sumberdaya manusia sehingga para sumberdaya manusia dapat bekerja sampai dengan jangka pensiunnya. Kedisiplinan merupakan kesadaran diri sumberdaya manusia dalam menaati peraturan-peraturan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan. Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja antara sumberdaya manusia dengan organisasi atau perusahaan.<sup>32</sup>

Selanjutnya manajemen sumberdaya manusia menurut Hasibuan yaitu sebuah ilmu dan seni mengatur hubungan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan

---

<sup>32</sup>Suparno eko widodo, manajemen pengembangan sumberdaya manusia, (yogyakarta: pustaka pelajar, 2015) 8-10



perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sedangkan Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Elbadiansyah adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerjasama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya, sedangkan sumber daya manusia sendiri merupakan manusia yang digerakkan dan dipekerjakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai sumber penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sedangkan menurut Sofyan didefinisikan sebagai suatu cara dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, actuating, and controlling*, dalam setiap gerak aktifitas atau fungsioperasional Sumber Daya Manusiadi mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK), yang ditunjukkan bagipeningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasiterhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.<sup>33</sup>

Dari 8 fungsi Manajemen pada skripsi kali ini peneliti sengaja membatasi pembahasan mengenai substansi sumberdaya manusia, pada kali ini peneliti hanya menjabarkan tentang perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan saja sesuai dengan fokus penelitian yang telah ditetapkan pada sebelumnya.

---

<sup>33</sup>Elbadiansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Malang: Irdh, 2019), 2.

b) Perencanaan

Manajemen merupakan aktifitas pertama yang pasti ada dan paling utama ialah perencanaan. Manajemen sumberdaya manusia pun begitu, kegiatan perencanaan merupakan hal yang wajib dilaksanakan setiap organisasi. Dengan adanya perencanaan dapat diketahui apa, siapa, kapan dan bagaimana memenuhi kebutuhan tenaga kerja di sebuah organisasi. Dan juga dengan adanya perencanaan SDM organisasi mengetahui posisi kerja apa saja yang menjadi prioritas atau posisi mana saja yang harus di penuhi terlebih dahulu, termasuk juga dengan jumlah anggaran yang dibutuhkan untuk pengadaan SDM tersebut.

William Werther dan Keith Davis dalam Ajabar berpendapat bahwa perencanaan sumberdaya manusia adalah proses sistematis untuk meramalkan kebutuhan pegawai (*demand*) dan ketersediaan (*supply*) pada masa yang akan datang baik jumlah dan jenisnya. Dengan demikian departemen sumberdaya manusia pada suatu organisasi dapat merencanakan pelaksanaan aktivitas selanjutnya seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan dan juga pengembangan.<sup>34</sup>

Tahap-tahap perencanaan SDM berdasarkan Jackson dalam Ajabar mengatakan tahap-tahap perencanaan sumberdaya manusia dalam organisasi ada 4 yaitu:

---

<sup>34</sup>Ajabar, *manajemen Sumberdaya manusia*, (Yogyakarta: BUDI UTAMA, 2020), 9

- 2) Menumpulkan dan menganalisis data untuk meramalkan permintaan atau persediaan sumberdaya manusia.
- 3) Mengembangkan tujuan perencanaan sumberdaya manusia
- 4) Merancang dan mengimplementasikan program-program yang memudahkan organisasi untuk mencapai tujuan perencanaan sumberdaya manusia.
- 5) Mengawasi dan mengevaluasi program-program yang berjalan.<sup>35</sup>

Dari 4 tahapan tersebut maka perencanaan sumberdaya manusia dapat di bagi menjadi 3 dimensi yaitu perencanaan jangka pendek ( kurang dari 1 tahun), perencanaan jangka menengah (berkisar dari 1 sampai 3 tahun) , dan perencanaan jangka panjang (lebih dari 3 tahun)<sup>36</sup>. Secara teknis menurut Handoko didalam Ajabar mengatakan bahwa perencanaan sumberdaya manusia dibagi menjadi 4 tahapan, yaitu:

- 1) Inventarisasi persediaan sumberdaya manusia  
Yaitu tahapan menilai sumberdaya manusia yang meliputi: keterampilan, kemampuan/kecakapan dan potensi pengembangan.
- 2) *Forecasting* sumberdaya manusia  
yaitu tahap memprediksi permintaan dan penawaran tenaga kerja untuk waktu yang akan datang baik kualitas ataupun kuantitas.
- 3) Penyusunan rencana sumberdaya manusia

---

<sup>35</sup>Ajabar. 9

<sup>36</sup>Ajabar, *manajemen Sumberdaya manusia*, (Yogyakarta: BUDI UTAMA, 2020),10

Yaitu memadukan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja yang “*qualified*” melalui rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan.

4) **Pegawasan dan evaluasi**

Yaitu pemberian umpan balik kepada system dan memonitoring ketercapaian tujuan dan sasaran perencanaan sumberdaya manusia.<sup>37</sup>

c) **Rekrutmen**

Salah satu cara dalam mencari sumber daya manusia yang berkualitas yaitu melalui sistem rekrutmen. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dengan jumlah yang memadai, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan tersebut. Agar efektifitas dan efeasensi organisasi terwujud diperlukan proses rekrutmen yang tepat dengan dilandadi perencanaan yang matang. Singodimedjo dalam Edi mengatakan bahwa rekrutmen merupakan suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.<sup>38</sup> Rekrutmen merupakan bentuk penjaringan calon sumberdaya manusia untuk suatu organisasi melalui berbagai cara seperti memasang iklan pada sosial media organisasi, memasang bener dan lain lain. sekilas rekrutmen dan seleksi terlihat sama namun pada faktanya bentuk rekrutmen dengan seleksi sangatlah berbeda,

<sup>37</sup>Ajabar, *manajeen Sumberdaya manusia*, (Yogyakarta: BUDI UTAMA, 2020), 10

<sup>38</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 45.

rekrutmen merupakan proses pencarian SDM yang berpotensi dan mendorong pada pencari kerja untuk melamar, sedangkan seleksi merupakan kegiatan yang melibatkan pemilihan SDM terbaik dari daftar pelamar sesuai dengan kebutuhan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Unsur lain dalam strategi rekrutmen dalam suatu organisasi adalah keputusan tentang di mana mencari para calon pelamar. Manajemen memulai proses perekrutan dengan mengingat uraian jabatan dan spesifikasi jabatan. Dalam hal ini rekrutmen dibagi menjadi dua bagian yaitu rekrutmen internal (pencarian tenaga kerja dari dalam organisasi) dan rekrutmen eksternal (pencarian tenaga kerja dari luar organisasi).<sup>39</sup>

Sebuah rekrutmen dimulai dengan pencarian calon dan berakhir sampai lamaran mereka diterima. Tahap berikutnya setelah persiapan untuk melakukan rekrutmen selesai dikerjakan adalah mencari calon sebanyak jumlah yang diperlukan yang akan diseleksi mencari orang yang dianggap paling memenuhi syarat untuk mengisi lowongan. Ada sejumlah cara atau teknik yang dapat kita gunakan untuk mencari calon-calon tersebut.<sup>40</sup> Cara-cara tersebut dengan kelebihan dan kekurangannya akan diuraikan di bawah ini:

---

<sup>39</sup>I Gusti Ketut Purnaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2016), 59.

<sup>40</sup>Edy Sutrisno, 46-47.

### 1) Mencari dari dalam

Mencari dari dalam juga disebut dengan rekrutmen internal yang artinya kandidat calon karyawan untuk mengisi posisi di dalam organisasi berasal dari internal organisasi itu sendiri. Biasanya proses rekrutmen internal ini diawali dengan *job posting* yaitu proses publikasi jabatan kosong di dalam organisasi beserta syarat dan kriteria yang harus dipenuhi untuk mengisi posisi tersebut.<sup>41</sup>

Yang dimaksud mencari dari dalam adalah memanfaatkan sumber-sumber atau cara yang sudah tersedia di dalam organisasi kita sebelum mecarinya di luar atau keluar. Sumber dan cara yang dapat digunakan antara lain:

### 2) Meminta bantuan karyawan lama

Salah satu cara umum yang sering digunakan oleh perusahaan dalam mencari pegawai adalah dengan meminta bantuan dari karyawan lama, yaitu mereka yang sudah ada di dalam perusahaan. Pimpinan perusahaan atau sebagai sumber daya manusia secara informal menanyakan kepada karyawan yang sudah ada bila mereka mengenal orang yang berminat atau mencari peluang di tempat baru. Beberapa keuntungan dari cara ini adalah biaya dalam mencari calon dapat ditekan, waktu pencarian bisa

---

<sup>41</sup>Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Fakultas Ekonomi UI, 2014), 54.

dipercepat, dan karyawan yang merekomendasikan calon dapat memberi “garansi” tentang karakter serta kompetensi dari calon.

Beberapa perusahaan menjelaskan bahwa dari semua cara rekrutmen yang pernah mereka gunakan ternyata cara ini yang paling efektif menghasilkan karyawan berpotensi dan tinggal lama dalam perusahaan. Beberapa perusahaan malah memberikan hadiah atau imbalan khusus bagi karyawan yang merekomendasikan karyawan baru yang bekerja diperusahaan tersebut minimal enam bulan setelah menyelesaikan masa percobaan.

Walaupun demikian cara ini mempunyai sejumlah kelemahan yang harus diwaspadai. Pertama, karyawan yang diminta bantuan sudah pasti akan merekomendasikan orang-orang yang ingin dibantunya. Sesuai dengan sistem budaya di Indonesia, kelompok pertama yang akan dibantunya adalah *family* atau keluarga dekat, kemudian orang yang sederhana dan atau orang yang satu almamater. Inilah yang menyuburkan *nepotisme*. Gejala harus dicegah kecuali perusahaan memang mengadopsi gaya manajemen “kekeluargaan”.

### 3) Mencari dari arsip (*bank data*) pelamar

Hampir setiap saat perusahaan perusahaan selalu menerima lamaran kerja dari orang yang sedang mencari pekerjaan. Biasanya hampir 99% dari orang yang muda dan belum pernah bekerja karena baru lulus sekolah atau universitas. Setiap direktur dan

manajer SDM biasanya memiliki kebiasaan untuk menyimpan lamaran yang diterima tersebut untuk paling sedikit dua belas bulan. Tujuannya adalah apabila selama masa itu harus dilaksanakan rekrutmen, maka sebelum mencari calon kesana kemari tidak ada salahnya untuk mencari dalam bank data pelamar.<sup>42</sup> Tentu saja bank data ini hanya bermanfaat bila kita akan merekrut tenaga muda yang belum berpengalaman, walaupun kadang ada sedikit pelamar yang berpengalaman mengajukan lamaran sekedar untuk mencoba-coba.

4) Mengumumkan secara terbuka di dalam perusahaan.

Bila perusahaan telah mempunyai kebijakan dan aturan bahwa setiap ada lowongan akan diberikan kesempatan terlebih dahulu kepada karyawan yang sudah ada untuk melamarnya, hal ini harus dilakukan. Secara politis dan psikologis, tentunya kebijakan ini bagus sekali. Walaupun demikian, semua persyaratan harus diumumkan secara terbuka demikian juga tes-tes dan proses seleksi lain yang harus diikuti karyawan. Kekurangtransparan akan mengakibatkan kecurigaan dan sangkaan bahwa telah terjadi permainan dan bahwa pengumuman atau iklan internal tersebut hanyalah konsumsi politik. Apapun alasannya perusahaan harus tetap punya hak untuk menerapkan prosedur dan metode seleksi yang sama untuk semua kandidat, baik yang berasal dari dalam

---

<sup>42</sup>Edy Sutrisno, 47.



maupun yang dari luar perusahaan. Demikian pula dalam hal tidak ditemukan kandidat dari dalam yang memenuhi syarat, maka perusahaan mempunyai hak untuk merekrut dari luar.<sup>43</sup>

#### 5) Mencari dari luar

Pencarian tenaga kerja dari luar juga disebut sebagai rekrutmen eksternal yaitu merupakan pengadaan personel yang diambil dari luar organisasi. Calon karyawan melalui rekrutmen eksternal juga dipilih menggunakan seleksi. Kegiatan ini dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber penarikan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi.<sup>44</sup>

Perekrutan tenaga kerja dari luar berusaha menarik calon tenaga kerja dari luar organisasi. Dapat dilakukan melalui iklan posisi pekerjaan melalui surat kabar atau majalah atau melalui universitas yang akan menghasilkan lulusan yang dikehendaki. Proses rekrutmen dapat menjadi mahal terutama karena banyak tenaga kerja baru yang meninggalkan organisasi setelah bekerja hanya satu sampai dua tahun. Organisasi akan rugi investasi pelatihan pada tenaga kerja tersebut. Rekrutmen dengan cara lain adalah dengan bekerja sama dengan lembaga swasta, baik

---

<sup>43</sup>Edy Sutrisno, 47-48.

<sup>44</sup>Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 56-57.

formal maupun informal, departemen tenaga kerja, atau kelompok swadaya masyarakat untuk merekrut calon yang potensial.<sup>45</sup>

Dengan mencari tenaga dari luar organisasi akan mendapatkan para calon sumber daya manusia dengan karakteristik yang berbeda-beda, sehingga organisasi dapat memilih para calon pekerja sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan oleh organisasi

#### 6) Pelamar langsung dan referensi

Pelamar datang langsung pada organisasi meskipun organisasi tidak membuat publikasi adanya lowongan pekerjaan. Kelebihan dari teknik ini yaitu organisasi dapat menghemat biaya periklanan dan dapat lebih fokus pada kualifikasi pelamar yang akan datang.<sup>46</sup>

Referensi pelamar direkomendasikan oleh orang atau karyawan dari dalam kepada departemen personalia. Kelebihan lain, karyawan yang merekomendasikan pelamar lebih dulu sudah mengetahui keahlian calon pelamar, departemen sumber daya manusia mempunyai informasi lengkap tentang pelamar, mengenai kelebihan dan kelemahannya. Karyawan cenderung merekomendasikan temannya sendiri yang memiliki sikap dan kebiasaan yang sama. Pelamar sudah mengetahui kondisi organisasi dari karyawan yang merekomendasikannya. Cara ini sah

---

<sup>45</sup>Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. Andy Offset, 2008), 93.

<sup>46</sup>Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 94.

saja, tetapi organisasi perlu memperhatikan factor nepotisme agar tidak terjadi dalam organisasi yang sehat dan dinamis, karena akan menimbulkan rekomendasi yang bersifat SARA.<sup>47</sup>

Dari bentuk rekrutmen pelamar langsung dan referensi organisasi dapat lebih meminimalisir biaya dan tenaga karena para calon sumberdaya manusia langsung datang ke organisasi.

#### 7) Iklan surat kabar dan majalah

Media ini sangat umum digunakan dan dikenal sebagai cara yang cukup efektif untuk merekrut pelamar. Menggunakan media ini membutuhkan dua publikasi yaitu penggunaan sarana media dan konstruksi iklan. Iklan sebagai media untuk mencari pelamar yang potensial dapat dengan mudah didapat. Namun kelemahannya, organisasi akan dibanjiri oleh orang yang mencari posisi pada iklan tersebut.<sup>48</sup>

Pada umumnya, pemasangan iklan juga dapat dilakukan pada media yang mudah dibaca oleh kelompok tertentu, bisa juga pada media yang mudah dibaca oleh kalangan luas dengan mencantumkan spesifikasi jabatan yang diinginkan. Ada yang mensyaratkan pengalaman, ada juga yang tidak. Penggunaan iklan juga bisa menyumbang terbentuknya citra organisasi dan

---

<sup>47</sup>Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 94.

<sup>48</sup>Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 94.

prestise. Tetapi terkadang diperlukan tenggang waktu yang cukup lama untuk mempublikasikan ini.<sup>49</sup>

Pemasangan iklan pada majalah dan sebagainya merupakan bentuk rekrutmen lama yang masih tetap dilestarikan sampai sekarang, karena dianggap cukup efektif serta efisien dan dapat diakses oleh semua kalangan.

8) Agen tenaga kerja pemerintah

Agen tenaga kerja oleh pemerintah biasanya informasinya mudah dijangkau oleh masyarakat yang membutuhkan pekerjaan, terutama yang bersifat tidak terampil. Agen ini berfungsi sebagai penghubung antara pencari kerja dengan perusahaan yang sedang mencari tenaga kerja. Calon tenaga kerja dapat mendaftar di kantor tenaga kerja, sementara pencari tenaga kerja memberitahukan lowongan kerja yang kosong. Kemudian kantor tenaga kerja akan menginformasikan kepada pencari kerja apabila terdapat lowongan kerja yang cocok.<sup>50</sup>

9) Agen tenaga kerja swasta

Agen tenaga kerja swasta belum banyak berfungsi. Keberadaannya terbatas di kota-kota besar yang diselenggarakan oleh konsultan dan lembaga informasi sumber daya manusia. Lembaga swasta ini tidak hanya mencari tenaga kerja terlatih, tetapi juga menempatkan tenaga kerja terlatih untuk

<sup>49</sup>Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 94

<sup>50</sup>Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 94-95.

memenuhi permintaan organisasi yang akan ditempatkan pada level tertentu.

#### 10) Sewa (leasing)

Teknik ini bisa dipakai pada organisasi yang ingin melakukan penghematan dari segi anggaran sumber daya manusia, seperti menghemat pensiunan, asuransi, insentif, atau tunjangan lainnya.

#### 11) Open House

Organisasi membuka kesempatan pada orang luar disekitar organisasi untuk datang mengunjungi dan melihat fasilitas yang ada. Organisasi memberi penjelasan tentang organisasi dan sejarah singkat organisasi. Cara ini diharapkan dapat membuat orang tertarik untuk bekerja di perusahaan tersebut. Teknik ini lebih sesuai apabila organisasi ingin menarik calon pelamar yang memiliki keterampilan dan keahlian yang langka dan terbatas.<sup>51</sup>

#### d) Seleksi

Seleksi merupakan proses untuk memutuskan pegawai yang tepat dari sekumpulan calon pegawai yang didapat melalui proses perekrutan, baik perekrutan internal maupun eksternal. Proses ini seperti halnya rekrutmen, merupakan kegiatan yang sangat penting sebab hasil yang didapat dari perekrutan tidak menjamin bahwa seluruh calon yang direkrut sesuai dengan perusahaan. Seleksi juga tidak hanya

---

<sup>51</sup>Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 95.

memilih calon pegawai yang tepat dilihat dari sudut pandang organisasi, tetapi juga dari sudut pandang pegawai yang memilih organisasi yang sesuai dengan keinginannya.

Seleksi dilakukan bukan hanya untuk memilih pegawai baru untuk menjadi pegawai perusahaan, tetapi dapat juga untuk memilih pegawai yang akan di promosikan untuk menduduki jabatan baru, pegawai yang dipindahkan ke bagian lain, atau bahkan untuk pegawai yang akan diputuskan hubungan pekerjaannya dengan perusahaan (penempatan). Pentingnya seleksi mengakibatkan kegiatan yang harus dilakukan secara tepat dan benar untuk mendapatkan tenaga kerja yang dibutuhkan.<sup>52</sup> Jadi pada proses seleksi ini merupakan bentuk penjarangan setelah rekrutmen dilakukan. Seleksi juga merupakan proses dalam penempatan para karyawan yang telah lolos dalam proses rekrutmen pada posisi yang dibutuhkan dalam organisasi.

Pada prinsipnya, kegiatan seleksi tanpa melihat apakah seleksi dilakukan untuk pegawai baru, promosi, pemindahan, atau lain-lain, berkaitan dengan tahap-tahap tertentu antara lain: 1) penentuan tuntutan pekerjaan, 2) penentuan jenis orang yang dibutuhkan, 3) penentuan alat dan langkah-langkah atau prosedur seleksi, 4) factor yang harus diperhatikan dalam pemilihan alat atau prosedur seleksi, dan 5) siapa yang melakukan pelaksanaan seleksi.<sup>53</sup>

---

<sup>52</sup>Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2002), 126.

<sup>53</sup>Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 127.

Dalam proses seleksi melibatkan kegiatan pengujian, tes, wawancara, penyelidikan data personel, mengecek referensi calon, dan juga memberikan gambaran awal macam dan kondisi pekerjaan yang akan dihadapi oleh para calon karyawan yang bersangkutan.<sup>54</sup> Melalui kegiatan seleksi, organisasi akan memutuskan siapa saja yang akan diterima. Proses seleksi pegawai sangat bervariasi pada organisasi satu dengan organisasi lain serta pada pekerjaan satu dengan pekerjaan yang lain. Pada proses seleksi terdapat beberapa tahapan, antara lain:<sup>55</sup>

1) Penyaringan Pelamar

Lamaran kerja yang lengkap memberikan informasi awal mengenai pelamar kerja, seperti latar belakang pendidikan, pengalaman, minat, dan posisi yang diinginkan, serta keahlian khusus pelamar. Informasi yang relevan perlu dimasukkan sebagai bahan pertimbangan selanjutnya.

2) Tes

Tes ditujukan untuk melihat kemampuan sebenarnya yang dimiliki pelamar. Hal ini dapat pula menguji respons pelamar yang sebenarnya terhadap pekerjaan dan tugas yang akan dijalani. Tes ini bisa bervariasi pada beberapa organisasi, antara lain tes pengetahuan, tes kecerdasan, tes kepribadian, tes psikologis, tes kemampuan komputer, tes minat serta bakat, dan lain sebagainya.

---

<sup>54</sup>Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 61.

<sup>55</sup>Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 99-103.

Tes tersebut juga bergantung pada jenis pekerjaan yang akan diisi oleh pelamar.

### 3) Wawancara Awal

Wawancara awal ini berguna untuk melihat secara cepat apakah pelamar cocok untuk pekerjaan yang ditawarkan. Wawancara dapat dilakukan untuk melihat pengalaman kerja, tingkat gaji yang diinginkan, dan kemauan untuk dimutasi dan dipromosikan. Wawancara awal ini biasanya tidak dilakukan apabila pelamar jumlahnya cukup besar karena akan memakan biaya dan tidak efisien.

### 4) Evaluasi Latar Belakang

Evaluasi ini digunakan untuk mengetahui kebenaran informasi yang diberikan oleh pelamar kerja. Jika pelamar kerja menyebutkan referensi, manajer dapat mengecek referensi yang disebutkan. Manajer juga dapat menggunakan sumber lain untuk mengonfirmasi kebenaran informasi yang disebutkan pelamar.

### 5) Wawancara Mendalam

Wawancara mendalam dilakukan untuk memperoleh informasi lebih lanjut tentang pelamar. Hal ini dapat pula digunakan untuk mengonfirmasi kebenaran informasi yang diberikan secara tertulis.

### e) Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan adalah semua upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan



kemampuan dan pengetahuannya dengan mengikuti pelatihan atau pembelajaran. Kegiatan ini dilakukan dalam organisasi ataupun diluar organisasi tergantung pertimbangan efektivitas dan efesiennya.<sup>56</sup> Berdasarkan pendapat Andrew E. Srikula dalam Ahmad Subekhi dan Mohammad Jauhar mengemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Pengembangan merupakan pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan umum.<sup>57</sup>

Menurut Anwar rabu Mangku Negara penggunaan istilah pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) dikemukakan para ahli, yaitu Dale Yorder menggunakan istilah pelatihan untuk pegawai pelaksana dan pengawas. Sedangkan istilah pengembangan ditunjukkan untuk pegawai tingkat manajemen. Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Pelatihan juga merupakan

---

<sup>56</sup>Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 79.

<sup>57</sup>Akhmad Subeki dan Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, 69.

proses melengkapi para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerja yang tidak efisien.

Pengembangan mempunyai cakupan yang lebih luas dan terfokus pada pemberian individu dengan kapabilitas baru yang berguna untuk pekerjaan sekarang maupun untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk menangani beraneka ragam tugas.<sup>58</sup>

Pengertian pengembangan dan pelatihan juga di jelaskan oleh Handoko dalam Kadarisman yang mengemukakan bahwa:

“Pengertian pelatihan dan pengembangan adalah berbeda. Latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terperinci, dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan mempunyai lingkup lebih luas dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap, dan sifat-sifat kepribadian.”<sup>59</sup>

Sedangkan yang dimaksud pengembangan sumber daya manusia menurut Ghouzali dalam Kadarisman merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan ketrampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan

---

<sup>58</sup>Subeki, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, 71.

<sup>59</sup>Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012), 13.

dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik sesuai dengan perkembangan ilmu teknologi yang digunakan oleh organisasi.<sup>60</sup>

Senada dengan pengembangan sumber daya manusia Hariandja mengemukakan mengemukakan dengan istilah “pelatihan dan pengembangan pegawai”, yaitu sebagai berikut:

“Pelatihan dan pengembangan adalah merupakan satu kesatuan dan dapat didefinisikan sebagai usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Tetapi pelatihan dan pengembangan secara konseptual dapat juga mengubah sikap pegawai terhadap pekerjaan.

Hal ini disebabkan pemahaman pegawai terhadap pekerjaannya berubah, karena sikap seseorang memiliki elemen-elemen kognitif yaitu keyakinan dan pengetahuan terhadap suatu obyek tersebut sebagai akibat dari pengetahuan dan keyakinannya, dan kecenderungan tindakan terhadap obyek tersebut, sehingga pengetahuan yang diperoleh akan dapat merubah sikap seseorang. Akan tetapi, pelatihan dapat juga dilakukan secara khusus untuk merubah sikap pegawai dalam upaya meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja bilamana dibutuhkan.”<sup>61</sup> Jadi pengembangan merupakan salah satu bentuk organisasi dalam mengapresiasi para sumberdaya manusia yang ada pada organisasi dengan mengembangkan kompetensi yang dimiliki

---

<sup>60</sup>Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 5.

<sup>61</sup>Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 9.

SDM, bentuk pengembangannya bisa dengan berbagai cara yang diatur oleh organisasi.

Dalam pengembangan juga terdapat dua jenis pengembangan yaitu sebagai berikut:<sup>62</sup>

- 1) Pengembangan secara informal, merupakan pengembangan karyawan atas keinginan dan usaha sendiri melatih dan mengembangkan dirinya dengan mempelajari buku-buku literature yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau jabatannya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa karyawan tersebut berkeinginan keras untuk maju dengan cara meningkatkan kemauan kerjanya. Dengan demikian dapat meningkatkan efektifitas tenaga kerja dalam institusi.
- 2) Pengembangan secara formal merupakan penugasan karyawan dalam institusi untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilakukan institusi maupun yang dilaksanakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau pelatihan. Pengembangan formal dilakukan oleh institusi karena tuntutan pekerjaan saat ini ataupun masa yang akan datang yang sifatnya non karier maupun peningkatan karier seorang karyawan.

---

<sup>62</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 72-73.

## 2. Kompetensi Pendidik

### a. Pengertian Kompetensi Pendidik

Pengertian kompetensi oleh beberapa ahli memberikan definisi secara berbeda-beda. Menurut MC Acshan dalam Sofyan Tsauri memberikan pengertian kompetensi sebagai pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, psikomotorik dengan sebaik-bainya. Spencer and Spencer dalam Sofyan Tsauri menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang menjadi acuan efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.<sup>63</sup>

Kompetensi juga sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan seseorang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standart masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan, yang di

---

<sup>63</sup>Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 250.

perlu oleh individual yang menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja.<sup>64</sup>

Sedangkan yang dimaksud dengan pendidik atau yang biasa disebut guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik, sedangkan guru dalam pandangan masyarakat luas adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak selalu di lembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga di masjid, surau, mushola, di rumah, dan sebagainya.<sup>65</sup> Sebagaimana dalam alqur'an juga di jelaskan dalam surat al alaq ayat 1-5:

إِقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ۝ ۱ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۝ ۲ اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ  
 ۝ ۳ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ۝ ۴ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ

Artinya : “Bacalah dengan (menyebut) Nama Tuhanmu yang menciptakan. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah, dan Tuhanmu yg pemurah. Yang mengajar dengan perantaraan kalam. Dia mengajarkan kepada manusia apa yang tidak diketahuinya.” (Q.S. Al-‘Alaq/ 96: 1-5)<sup>66</sup>

Dari beberapa definisi tersebut, secara sederhana kompetensi pendidik atau kompetensi guru merupakan kemampuan yang harus

<sup>64</sup>Sofyan Tsauri, 251.

<sup>65</sup>Rofa'ah, *Pentingnya Kompetensi Guru dalam Kegiatan Pembelajaran dalam Perspektif Islam*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), 32.

<sup>66</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, (Bandung: Diponegoro, 2014),

dimiliki oleh seorang pendidik. Suatu jenis pekerjaan tertentu dapat dilakukan seseorang jika memiliki kemampuan. Dengan demikian keharusan seorang pendidik memiliki kompetensi tinggi karena dalam masyarakat pendidik dipercaya dapat mendidik peserta didik mereka menjadi pribadi yang lebih baik lagi dan membentuk kepribadian yang lebih mulia.<sup>67</sup>

Menurut PP No. 19 Tahun 2005 Pasal 28, Ayat 3 dan UU No.14 Tahun 2005 Pasal 10 ayat 1, menyatakan “Kompetensi pendidik sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: (a) kompetensi pedagogik, (b) kompetensi kepribadian, (c) kompetensi profesional, dan (d) kompetensi sosial”.<sup>68</sup>

Dengan penerapan empat kompetensi tersebut, selain dapat mengembangkan kualitas kompetensi guru juga menjadikan guru lebih profesional dalam bidangnya serta pencapaian tujuan pendidikan di lembaga pendidikan dapat tercapai dengan tepat sasaran, efektif, dan efisien.

#### b. Jenis-jenis Kompetensi

Seperti dalam peraturan pemerintah no 19 tahun 2017 tentang guru yang berbunyi, guru merupakan pendidik profesional yang tugas utamanya mendidik, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta

<sup>67</sup>Rofa'ah, *Pentingnya Kompetensi Guru dalam Kegiatan Pembelajaran dalam Perspektif Islam*, 34.

<sup>68</sup>Saiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013),30

didiknya. Guru harus memiliki kualifikasi akademik atau ijazah dalam jenjang, dan satuan pendidikan formal di tempat penugasan. Guru juga berhak diberi sertifikasi. Sertifikasi pendidik merupakan bukti formal sebagai pengakuan yang diberikan kepada guru sebagai guru profesional. Organisasi profesi guru adalah perkumpulan yang berbadan hukum yang didirikan dan diurus oleh guru untuk mengembangkan keprofesionalan guru. Perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama merupakan perjanjian tertulis antar guru dan penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan yang memuat syarat-syarat kerja dan juga hak-hak serta kewajiban para pihak dengan prinsip kesetaraan dan kesejawatan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Guru tetap merupakan guru yang diangkat oleh pejabat pembina pegawai atau diangkat oleh pemimpin penyelenggara pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat berdasarkan perjanjian kerja dan bertugas untuk jangka waktu paling lambat 2 tahun secara terus menerus dan tercatat pada satuan administrasi pangkal di satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah pusat, pemerintah daerah, atau masyarakat. Guru dalam jabatan merupakan guru pegawai negeri sipil dan guru bukan pegawai negeri sipil yang mengajar pada satuan pendidikan baik satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah pusat daerah maupun pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat yang memiliki perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama. Pemutusan hubungan kerja merupakan



akhir dari perjanjian kerja antara guru dan satuan pendidikan disebabkan suatu hal yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara guru dan penyelenggara pendidikan atau satuan pendidikan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam perspektif kebijakan nasional, pemerintah telah merumuskan empat jenis kompetensi pendidik sebagaimana tercantum didalam Penjelasan Peraturan Pemerintah No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.<sup>69</sup>Empat jenis tersebut yaitu:

1) Kompetensi Paedagogik

Kompetensi paedagogik yang harus dikuasai pendidik mengenai pemahaman pendidik terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembanganpeserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Pengembangan dan peningkatan kualitas kompetensi guru selama ini diserahkan kepada guru itu sendiri, maka guru itu berkualitas karena ia senantiasa mencari peluang untuk meningkatkan kualitasnya sendiri.<sup>70</sup>

Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa kompetensi paedagogik merupakan kemampuan dalam pengelolaan peserta didik meliputi: (1) pemahaman wawasan guru mengenai landasan dan filsafat pendidikan, (2) guru memahami potensi dan keragaman peserta didik, sehingga dapat mendesain strategi pelayanan

<sup>69</sup>Muhammad Anwar, *Menjadi Guru Profesional*, (Jakarta: Kencana, 2018), 47.

<sup>70</sup>Saiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, 32.

pembelajaran sesuai dengan keunikan masing-masing peserta didik, (3) guru mampu mengembangkan kurikulum/silabus baik dalam bentuk dokumen maupun dalam implementasi dalam bentuk pengalaman belajar, (4) guru mampu menyusun rencana dan strategi pembelajaran berdasarkan standar kompetensi dan kompetensi dasar, (5) mampu melaksanakan pembelajaran yang mendidik dengan suasana dialogis dan interaktif, (6) mampu melakukan evaluasi hasil belajar dengan memenuhi prosedur dan standar yang dipersyaratkan, (7) mampu mengembangkan bakat dan minat peserta didik melalui kegiatan ekstrakurikuler maupun intrakurikuler untuk mengaktualisasi berbagai potensi yang dimiliki peserta didik.<sup>71</sup> Maka kompetensi pedagogik ini merupakan kemampuan khusus yang dimiliki seorang pendidik yang merupakan penentu dalam tingkatan keberhasilan dari proses yang dijalani pendidik juga hasil pembelajaran pesertadidiknya

## 2) Kompetensi Kepribadian

Menurut Hall dan Lindzey dalam Suyanto dan Asep Jihad, kepribadian didefinisikan sebagai berikut, "*The personality is not series of biographical facts but something more general and enduring that is inferred from the facts*". Definisi itu memperjelas konsep kepribadian yang abstrak dengan merumuskan konstruksi yang lebih memiliki indikator empirik. Namun, ia

---

<sup>71</sup>Saiful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, 32.

menekankan bahwa teori kepribadian bukan sesederhana sebuah rangkuman kejadian-kejadian. Implikasi dari pengertian tadi adalah kepribadian individu merupakan serangkaian kejadian yang karakteristik dalam keseluruhan kehidupan, dan merefleksikan elemen-elemen tingkah laku yang bertahan lama, berulang-ulang, dan unik.<sup>72</sup>

Kompetensi kepribadian bagi pendidik merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap dan stabil, dewasa, arif, berakhlak mulia dan berwibawa, serta dapat menjadi tauladan yang baik bagi peserta didik.<sup>73</sup>

Guru menjadi tauladan bagi murid-muridnya harus memiliki sikap kepribadian yang utuh yang dapat dijadikan tokoh panutan idola dalam seluruh segi kehidupannya. Karena guru harus selalu berusaha memilih dan melakukan perbuatan yang positif agar dapat mengangkat citra baik kewibawaannya terutama didepan murid-muridnya.

Kompetensi pribadi menurut Usman (2004) dalam Saiful Sagala meliputi: (1) kemampuan mengembangkan kepribadian, (2) kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi, (3) kemampuan melaksanakan bimbingan dan penyuluhan. Kompetensi kepribadian juga terkait dengan penampilan sosok guru sebagai individu yang mempunyai kedisiplinan, berpenampilan baik,

---

<sup>72</sup>Suryanto dan Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional*, (Jakarta: Esensi Erlangga Group, 2013), 42.

<sup>73</sup>Muhammad Anwar, *Menjadi Guru Profesional*, 48.

bertanggung jawab, memiliki komitmen penuh, dan menjadi tauladan.<sup>74</sup>

### 3) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh pendidik untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, serta masyarakat sekitar.<sup>75</sup> Pendidik yang memiliki keterampilan dalam berkomunikasi dengan masyarakat juga menjadi penilaian plus dalam pandangan masyarakat.

Kompetensi ini mempunyai beberapa subkompetensi dengan indikator esensial sebagai berikut: (1) mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, indikator esensial: guru mampu memahami keinginan dan harapan siswa dalam pembelajaran. (2) mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan, indikator esensial: mampu berdiskusi tentang masalah-masalah yang terjadi pada siswa sampai dengan cara mengatasinya. (3) mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orang tua atau wali siswa dan masyarakat sekitar, indikator esensial: mampu memberikan informasi tentang pengembangan, pembelajaran,

---

<sup>74</sup>Siful Sagala, *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*, 34.

<sup>75</sup>Muhammad Anwar, *Menjadi Guru Profesional*, 49.

sampai dengan kemampuan siswa.<sup>76</sup> Bentuk kompetensi ini merupakan bagaimana cara pendidik dalam berkomunikasi, bergaul, bekerja sama, dan memberi kepada wali murid bahkan dengan sesama pendidik sekalipun.

#### 4) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang harus dikuasai oleh pendidik mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah, substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.<sup>77</sup> Kemampuan dalam menguasai materi secara luas dan mendalam sangat diperlukan oleh para pendidik, karena apabila seorang pendidik kurang menguasai materi bagaimana pendidik dapat memengertikan peserta didik dengan materi tersebut.

#### 5) Kompetensi manajerial

Kompetensi manajerial merupakan kemampuan individu yang berhubungan dengan berbagai kemampuan kepemimpinan yang dibutuhkan dalam menangani tugas organisasi. Kompetensi manajerial meliputi kemampuan menerapkan konsep dan teknik perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan evaluasi kinerja di organisasi, juga kemampuan dalam melaksanakan prinsip *good governance* dalam manajemen pemerintahan dan pembangunan

---

<sup>76</sup>Suyanto dan Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional*, 43.

<sup>77</sup>Muhammad Anwar, *Menjadi Guru Profesional*, 49.

termasuk bagaimana mendayagunakan kemanfaatan sumberdaya pembangunan untuk mendukung kelancaran pelaksanaan tugas.<sup>78</sup>

Dengan menguasai 5 kompetensi diatas pendidik dapat dikatakan pendidik yang berkualitas. Karena dengan kompetensi kompetensi tersebut pendidik dapat memahami bagaimana cara dan kesulitan yang di alami peserta didi. Dengan menguasai kompetensi kompetensi tersebut pendidik dapat mengembangkan potensi yang dimiliki peserta didik, menguasai prinsip-prinsip dasar pembelajaran yang mendidik, serta mengembangkan kurikulum yang mendingk keterlbatan siswa dan pembelajaran.



---

<sup>78</sup>Lalu Makripuddin Dan M Karjono, *Pengembangan Kompetensi Penyuluh Keluarga Berencana Di Era Revolusi Industri 4.0*, (Jakarta: Jejak Pustaka 2021) 44-45

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah penelitian yang jenis datanya kualitatif dengan memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain sebagainya dengan cara mendeskripsikan dalam bentuk narasi.<sup>79</sup>

Pendekatan kualitatif ini dipilih oleh penulis karena dapat mengungkap data secara mendalam tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi pendidik pada program tahfidzul qur'an di madrasah ibtidaiyah ma'arif nahdhatul ulama' darul ulum klakah.

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan penulis adalah jenis penelitian lapangan. Dalam penelitian lapangan data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka. Hal itu disebabkan oleh adanya penerapan metode kualitatif. Selain itu semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti. Dengan demikian laporan penelitian berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut. Data tersebut dapat berasal dari naskah wawancara, catatan lapangan, foto, video, dokumen pribadi, catatan atau catatan memo, dan dokumen resmi lainnya.<sup>80</sup>

---

<sup>79</sup>Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), 6.

<sup>80</sup>Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, 11.

Pada penelitian ini, penulis juga menggunakan jenis penelitian lapangan atau yang biasa disebut dengan *field reseachy* yang artinya penelitian yang langsung dilakukan di lapangan atau langsung pada responden.<sup>81</sup>

Oleh karena itu penulis menggunakan metode penelitian tersebut guna untuk bisa melakukan penelitian secara terperinci dan mendalam melalui metode yang digunakan sehingga dapat menemukan fakta-fakta mengenai fokus penelitian yang akan digali secara mendalam.

## **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini di madrasah ibtidaiyah maarif NU darul ulum klakah dusun krajan Ranupakis-Klakah-Lumajang. madrasah yang didirikan pada tanggal 25 agustus 1950 oleh Iksan Nasirlokasi tersebut dipilih oleh peneliti dengan pertimbangan sebagai berikut.

1. Peneliti memilih untuk meneliti pendidik pada program tahfidzul qur'an di madrasah ibtidaiyah ma'arif nahdhatul ulama' darul ulum klakah terletak pada desa yang bisa di katakan desa kecil yaitu desa Ranupakis, dan siswa siswi yang menempuh pendidikan di madrasah ini mayoritas dari keluarga yang awam.
2. Pendidikan pada program tahfidzul qur'an di madrasah ibtidaiyah maarif nu darul ulum perlu meningkatkan kompetensi sumberdayanya mengingat para siswa siswi yang sangat bersemangat dengan program baru ini, dengan umur peogram ini yang bisa dibilang masih muda namun sudah 'banyak siswa siswi pada madrasah ibtidaiyah ma'arif nahdhattul

---

<sup>81</sup>Iqbal Hasan, Analisis Data Penelitian Statistik, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), 5.



ulama' darul ulum mendapatkan penghargaan dan di wisudahi pada acara wisudah akbar yayasan daarul qur'an nusantara..

3. Ketertarikan peneliti dengan program tahfidzul qur'an yang berada di jenjang madrasah ibtidaiyah yang bisa dibidang jenjang pendidikan yang masih dini.
4. Belum ada yang peneliti yang mengkaji tentang manajemen sumberdaya manusia dalam mengembangkan kompetensi pendidik pada program tahfidzul qur'an di madrasah ibtidaiyah maarif nu darul ulum klakah.

### C. Subyek Penelitian

Subyek penelitian atau informan ditentukan dengan menggunakan teknik *purposive*, yaitu teknik pengambilan informan dengan pertimbangan tertentu. *Purposive* dapat diartikan sebagai maksud, tujuan, atau kegunaan. Pertimbangan tertentu yang dimaksud misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang data-data yang diperlukan oleh peneliti. Oleh karena itu pengambilan informan didasarkan pada maksud yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>82</sup> Berdasarkan uraian diatas maka yang dijadikan informan antara lain:

1. Drs. Saiful Mumin selaku kepala Madrasah Ibtidaiyah Maarif Nu Darul Ulum Klakah.
2. Nur Fitri Kholifah selaku ketua program tahfidzul qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Maarif Nu Darul Ulum Klakah

---

<sup>82</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2016), 216.

3. Saiful bahri selaku asatidz yang mengurus program tahfidzul qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Maarif Nu Darul Ulum
4. Umi kulsum selaku asatidz yang mengurus program tahfidzul qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Maarif Nu Darul Ulum.
5. Fais Barmaki Irsjad, S.Pd guru bagian tata usaha di madrasah ibtidaiyah ma'arif nahdhatul ulama' darul ulum.
6. Maghfirotul azizah siswa kelas 6 di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum

Dalam penelitian kualitatif terdapat dua jenis sumber data, yaitu sumber primer dan sumber skunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, sedangkan sumber skunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya dengan melalui orang lain atau lewat dokumentasi.<sup>83</sup>

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

Pengumpulan data pada jenis penelitian kualitatif yang digunakan oleh penulis merupakan instrument pertama untuk mencari data dengan berinteraksi secara simbolik dengan informan atau subyek yang akan diteliti. Penulis menggunakan metode kualitatif yang berupa pengamatan, wawancara, atau penelaan dokumen untuk mendapatkan data yang alamiah, menggali serta memaparkan data sesuai dengan keadaan lapangan. Dengan menggunakan

---

<sup>83</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 225.

metode kualitatif, penulis juga mampu mendokumentasikan, menganalisis, dan bertanya tanpa mempengaruhi dinamika obyek yang diteliti.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah:

#### 1. Observasi

Observasi yaitu tindakan yang merupakan penafsiran dari teori. Namun dalam penelitian, pada waktu memasuki ruang kelas dengan maksud mengobservasi, sebaiknya meninggalkan teori-teori untuk menjustifikasi sebuah teori atau menyanggah. Observasi merupakan tindakan atau proses pengambilan informasi melalui media pengamatan.

Observasi yaitu teknik pengumpulan yang mengharuskan penulis turun ke lapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, waktu, peristiwa, tujuan, dan perasaan.<sup>73</sup>

Jenis observasi yang dilakukan penulis ini adalah observasi partisipasi pasif. Observasi partisipasi pasif yaitu penulis melakukan pengamatan tentang obyek-obyek atau observasi yang diperlukan dan tidak harus terlibat dalam kegiatan sehari-hari di lembaga pendidikan. Adapun data yang ingin diperoleh penulis dalam teknik observasi adalah sebagai berikut:

- a) Perencanaan Manajemen sumberdaya manusia pada program tahfidzul qur'an di madrasah ibtidaiyah maarif nu darul ulum klakah
- b) Rekrutmen dan Seleksi pendidik pada program tahfidzul qur'an di madrasah ibtidaiyah maarif nu darul ulum klakah.

- c) Pelatihan dan pengembangan kompetensi pendidik pada program tahfidzul qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Maarif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah.

## 2. Wawancara

Wawancara yang penulis gunakan adalah wawancara Semiterstruktur (*Semistucture Interview*), jenis wawancara ini sudah termasuk dalam kategori *in-depth interview*, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menentukan permasalahan secara lebih terbuka di mana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya dalam melakukan wawancara, penulis perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dilakukan oleh informan.<sup>84</sup>

Teknik wawancara merupakan salah satu cara pengumpulan data dalam suatu penelitian. Karena menyangkut data maka wawancara salah satu elemen penting dalam proses penelitian. Wawancara atau interview juga dapat diartikan sebagai cara yang dipergunakan untuk mendapatkan informasi dari responden secara bertanya langsung bertatap muka.<sup>85</sup>

Adapun data yang ingin diperoleh penulis dengan menggunakan teknik wawancara adalah:

<sup>84</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: ALFABETA, 2017), 115-116.

<sup>85</sup>Mamik, *Metodologi Penelitian*, 109.

- a) Bagaimana perencanaan MSDM dalam meningkatkan kompetensi pendidik Pada Program Tahfidzul Qur'an Di MI Maarif Nu Darul Ulum Ranupakis Klakah Lumajang?
- b) Bagaimana *Rekrutment* dan seleksi sumberdaya pendidik dalam meningkatkan kompetensi pendidik pada program Tahfidzul Qur'an Di Madrasah Ibtidaiyah Maarif Nahdlatul Ulama' Darul Ulum Ranupakis Klakah Lumajang?
- c) Bagaimana pengembangan dan pelatihan sumberdaya pendidik dalam meningkatkan kompetensi pendidik pada Program Tahfidzul Qur'an Di Madrasah Ibtidaiyah Maarif Nahdlatul Ulama' Darul Ulum Ranupakis Klakah Lumajang?

### 3. Dokumentasi

Dokumentasi berarti upaya pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dengan cara menyelidiki benda-benda yang terdiri dari buku harian, notula rapat, laporan berkala, jadwal kegiatan, peraturan pemerintah, anggaran dasar, raport siswa, surat-surat resmi, dan lain sebagainya.<sup>86</sup>

Adapun data-data yang ingin diperoleh dengan menggunakan teknik dokumentasi adalah:

- a. Profil Madrasah Ibtidaiyah Maarif Nahdlatul Ulama' Darul Ulum Ranupakis Klakah

---

<sup>86</sup>mamik, *Metodologi Penelitian*, 115.

- b. Data jumlah pendidik Madrasah Ibtidaiyah Maarif Nahdlatul Ulama' Darul Ulum Ranupakis Klakah
- c. Dokumentasi aktifitas pembelajaran oleh pendidik
- d. Dokumentasi pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia oleh pendidik

### E. Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif adalah aktivitas yang dilakukan secara terus-menerus selama penelitian berlangsung, dilakukan mulai dari pengumpulan data sampai dengan pada tahap penelitian laporan.<sup>87</sup>

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis data menurut Miles, Huberman dan Saldana yang terdiri dari tiga langkah, yaitu: 1) kondensasi data (*data condensation*); 2) penyajian data (*data display*); 3) menarik kesimpulan/verifikasi (*conclusion drawing/verification*). Kondensasi data merujuk pada proses pemilihan (*selecting*), pengerucutan (*focusing*), penyederhanaan (*simplifying*), peringkasan (*abstracting*), dan transformasi data (*transforming*).<sup>88</sup>

#### 1. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Merupakan tahap pertama dalam analisis data. Dalam tahap ini, dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan aneka macam cara (observasi, wawancara, intidari dokumen, pita rekaman), dan yang

<sup>87</sup>Hengki Wijaya dan Umrati, *Analisis Data Kualitatif*, (makasar: sekolah tinggi theologia jaffray, 2020), 155.

<sup>88</sup>Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber tentang Model-model Baru*, terj. Tjetcep Rohidi, (Jakarta: UI-Press, 2014), 15.

biasanya “diproses” kira-kira sebelum siap digunakan (melalui pencatatan, pengetikan, penyuntingan, atau alih tulis).<sup>89</sup>

## 2. Kondensasi Data (*Data Condensation*)

Miles dan Huberman menyatakan bahwa:

*Data condensation refers to the process of selecting, focusing, simplifying, abstracting, and/or transforming the data that appear in the full corpus (body) of written-up field notes interview transcript, documents, and other empirical materials.*

Kondensasi adalah proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan, membuat abstraksi, data aksi dari catatan lapangan, interview, transkrip, berbagai dokumen dan catatan lapangan. Dengan menggunakan data kondensasi data akan menjadi lebih mantap/kuat.<sup>90</sup>

Dalam penelitian ini penulis melakukan beberapa tahapan yaitu:

### a) Proses Pemilihan (*Selecting*)

Dalam proses ini penulis memilih data yang dibutuhkan oleh penulis yaitu dari Madrasah Ibtidaiyah Maarif Nahdlatul Ulama' Darul Ulum Ranupakis Klakah dan hasil dari wawancara.

### b) Pengerucutan (*Focusing*) dan Penyederhanaan (*Simplifying*)

Dalam tahap ini penulis melakukan reduksi data hasil wawancara.

<sup>89</sup>Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman, 16.

<sup>90</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian*, 142.

c) Peringkasan (*Abstracting*) dan Transformasi (*Transforming*)

Pada tahap ini penulis melakukan pemaparan analisis data untuk mengetahui konsistensi berdasarkan fakta data dan hasil wawancara.

3. Penyajian Data (*Data Display*)

Dalam hal ini, Miles, Huberman, dan Saldana menyatakan bahwa “*The most frequent form of display for qualitative data in the past has been extended text*”, yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang diperluas (narasi).<sup>91</sup>

4. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi (*Conclusion Drawing/Verification*)

Langkah terakhir dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi. Kesimpulan pada tahap awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan dirumuskan bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat terhadap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat penulis kembali kelapangan untuk mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan kredibel.<sup>92</sup>

Kesimpulan pada penelitian ini didasarkan pada data yang telah diperoleh di lapangan yaitu data yang didapat dari pelatih Madrasah

<sup>91</sup>Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber tentang Model-model Baru*, terj. Tjetjep Rohidi, 18.

<sup>92</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 217.



Ibtidaiyah Maarif Nahdlatul Ulama' Darul Ulum Ranupakis Klakah Lumajangdan hasil data wawancara yang diperoleh penulis.

## F. Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian ini penulis menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik diantara beberapa informan yang di pilih oleh penulis, situasi lapangan, dan data dokumentasi. Bagian ini merupakan gambaran dari usaha yang hendak dilakukan oleh penulis untuk memperoleh keabsahan data di lapangan. Triangulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada.<sup>93</sup>

Dalam pengujian data yang diperoleh penulis menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik yaitu:

### 1. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber berarti untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama. Triangulasi sumber juga merupakan teknik pengujian keabsahan data yang diperoleh dari beberapa sumber dengan metode yang sama menggunakan metode wawancara.

### 2. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik merupakan pengujian keabsahan data dengan mempergunakan metode yang berbeda. Penggunaan triangulasi teknik untuk pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari

---

<sup>93</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 241.

sumber yang sama. Sebagai contoh data yang diperoleh dari wawancara diuji keabsahannya menggunakan metode observasi ataupun dokumentasi.

## **G. Tahap-Tahap Penelitian**

Pada tahap ini, penulis akan menjelaskan atau memberikan gambaran mengenai proses pelaksanaan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Proses penelitian dari awal hingga akhir perlu dijelaskan secara bertahap.

Adapun tahap-tahap penelitian yang dilakukan penulis sebagai berikut:

### **1. Tahap pra penelitian lapangan**

Dalam tahap pra lapangan terdapat beberapa tahap yang dilalui oleh penulis, diantaranya sebagai berikut:

#### **a. Menyusun rencana penelitian**

Dalam tahap ini, penulis membuat rancangan penelitian dengan mengumpulkan permasalahan yang diangkat sebagai judul penelitian. Kemudian dilanjutkan dengan pengajuan judul, pembuatan matriks penelitian yang selanjutnya dikonsultasikan dengan dosen pembimbing. Setelah selesai penulis menyusun proposal sampai dengan diseminarkan.

#### **b. Memilih tempat penelitian**

Sebelum melakukan penelitian penulis harus telah memutuskan dimana letak lokasi penelitiannya akan dilaksanakan. Lembaga penelitian yang dipilih adalah Madrasah Ibtidaiyah Maarif Nahdlatul Ulama' Darul Ulum Ranupakis Klakah Lumajang

c. Mengurus surat perizinan penelitian

Penelitian yang dilakukan penulis merupakan penelitian resmi, maka penulis harus menyertakan surat izin dari pihak akademik kepada pihak lembaga tempat penelitian dilakukan.

d. Menilai lapangan

Setelah surat perizinan telah disampaikan kepada pihak lembaga dengan respon yang baik atau dengan kata lain penulis telah diberikan izin untuk melakukan penelitian di lembaga tersebut, maka selanjutnya penulis melakukan penelitian lapangan untuk lebih mengetahui latar belakang objek penelitian, lingkungan penelitian dan lingkungan informan. Hal ini dilakukan untuk mempermudah penulis dalam menggali data.

e. Memilih dan memanfaatkan informan

Dimana pada tahap penulis memilih beberapa informan yang dianggap memberikan informasi yang layak dari penelitian penulis.

f. Menyiapkan peralatan penelitian

Setelah tahap menyusun rancangan penelitian sampai pada tahap memilih dan memanfaatkan informan, maka selanjutnya adalah penulis menyiapkan beberapa peralatan yang diperlukan saat melakukan penelitian, diantaranya seperti buku catatan, alat tulis, buku referensi dan lain-lainnya.

## 2. Tahap pekerjaan lapangan

Setelah tahap pra lapangan dilakukan, maka penulis melanjutkan pada tahap pekerjaan lapangan. Pada tahap ini penulis mulai terjun ke lokasi penelitian untuk mengumpulkan data melalui metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pada tahap ini terdiri beberapa bagian antara lain:

### a. Memasuki lapangan penelitian

Pada tahap ini penulis memasuki lapangan dan memulai proses penelitian untuk mendapatkan data-data dengan melakukan proses wawancara, observasi, dan dokumentasi.

### b. Menyempurnakan yang belum lengkap

Pada tahap ini penulis berkali-kali datang ke lokasi penelitian untuk melengkapi data yang dirasa masih kurang.

## 3. Tahap analisis data

Tahap ini merupakan tahap terakhir dari penelitian. Dalam tahap ini seluruh data yang sudah terkumpul selanjutnya dianalisa secara keseluruhan oleh penulis kemudian dideskripsikan dalam bentuk laporan tertulis. Dalam tahap ini penulis juga melakukan kajian mendalam atau mengelola data hasil penelitian dan dipadukan dengan teori-teori yang ada. Pada tahap ini terdapat bagian-bagian antara lain:

a. Menganalisis data yang diperoleh

Pada tahap ini penulis mengumpulkan seluruh data hasil penelitian untuk di analisis dan di susun menjadi laporan dalam bentuk lapotan tertulis.

b. Menyajikan data dalam bentuk laporan

Pada tahap ini penulis menyajikan data dalam bentuk laporan yang selanjutnya dikonsultasikan kepada dosen pembimbing sampai dengan sebaik-baiknya.



## **BAB IV**

### **PENYAJIAN DAN ANALISA DATA**

#### **A. Gambaran Objek Penelitian**

##### **1. Latar belakang Madrasah Ibtidaiyyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah.**

Madrasah Ibtidaiyyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah berdiri pada tahun 1950 yang didirikan oleh salah satu warga desa Raupakis yang bernama Iksan Nasir. Pada awalnya waktu kegiatan belajar mengajar di madrasah ibtidaiyyah ini terbagi menjadi 2 pagi dan sore, pada waktu pagi kegiatan belajar mengajar pelajaran formal sedangkan pada sore hari kegiatan belajar mengajar non formal seperti pelajaran nahwu, sorrof, kitab kuning dan lain-lain. dan pada tahun 1999 dua kegiatan belajar mengajar itu gabung pada kegiatan belajar mengajar waktu pagi tanpa mengurangi pelajaran yang diajarkan dan juga diimbangi dengan beberapa program kegiatan ekstrakurikuler.

Dengan mata pelajaran di dalam madrasah yang sudah terdiri dari pelajaran formal, pelajaran agama dan juga dibarengi dengan pelajaran kitab kuning adalah komponen pelajaran yang bisa dikatakan lengkap. Pada tahun 2015 para pengurus memiliki perencanaan untuk membentuk program qur'ani untuk semakin menyempurnakan komposisi pelajaran dalam madrasah ibtidaiyyah ma'arif nahdhatul ulama' darul ulum. Sehingga

terbentuknya 3 program khusus yakni program tahfidzul qur'aan, program tafhimul qur'an dan program tarjimul qur'an.<sup>94</sup>

## **2. Lokasi Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah Lumajang**

Lokasi Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum, terletak di jl. Ranupakis, Ranupakis, Klakah, Lumajang, dengan batasan batasan sebagai berikut:

- a. Arah utara : perumahan warga
- b. Arah selatan : masjid Darus Salam
- c. Arah timur : Pondok Miftahul Ulum
- d. Arah barat : RA Muslimat Nahdhatul Ulama'

Ranupakis Klakah

Lumajang

## **3. Profil Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah.**

- a. Nams lembaga : Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah
- b. Alamat : jl. Ranupakis
- c. Kecamatan: Klakah
- d. Kabupaten : Lumajang
- e. Provinsi : Jawa Timur<sup>95</sup>

<sup>94</sup>Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah, "profil Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah", 2022

<sup>95</sup>Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah, "profil Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah", 2022

#### **4. Visi misi Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah.**

Visi dan misi merupakan tujuan yang harus dicapai dan tujuan dimana suatu instansi itu dibuat, visi dan misi harus ada di suatu instansi, visi dan misi di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah yaitu:

- a. Visi Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah : terwujudnya madrasah yang unggul, santun , dan qur'ani
- b. Misi Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah:
  - 1) Mencetak siswa dan siswi yang santun dalam pekerti
  - 2) Mencetak siswa dan siswi yang unggul dalam prestasi
  - 3) Mencetak siswa dan siswi yang berjiwa qur'ani<sup>96</sup>

#### **5. Struktur organisasi Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah.<sup>97</sup>**

- a. Ketua yayasan : Fauzi Gufron
- b. Ketua komite : M. Sulhan S.Ag
- c. Kepala madrasah : Drs. Saiful mu'min
- d. Tata usaha : Fais Barmaki Irsjad, S.Pd
- e. Kurikulum : Ruwaidah Isnail, S.Pd
- f. Kesiswaan : M. Kholilullah S.Pd.I

<sup>96</sup>Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah, "profil Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah", 2022

<sup>97</sup>Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah, "profil Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah", 2022



- g. Sarana dan prasarana : Nina Indrawati, S.Pd.SD
- h. Humas : Saiful Bahri, S.Pd
- i. Bimbingan konseling : ummi kulsim, S.Ag

**6. Pendidik pada program tahfidzul qur'an yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah.<sup>98</sup>**

1) Data pendidik madrasah

Drs. Saiful Mu'min	: kepala sekolah
Ummi Kulsum, S.Ag	: guru kelas
Aminatuz Zuhriyah	: guru kelas
Saiful Bahri, S.Pd.I	: guru kelas
Yeni Kholifah, S.Pd.I	: guru kelas
Nina Indrawati S.Pd.SD	: guru kelas
Ruwaitah Isnail, S.Pd.I	: guru kelas
M. Kholilullah, S.Pd.I	: guru PAI
Fais Barmaki Irsjad, S.Pd.I	: guru PAI
Hosnatur Rohmah, S.Pd.I	: guru kelas
Muhammad Maulana Ishaq, S.Pd.	: guru kelas
Antik Milatus Zuhriah, S.Pd.I	: guru kelas
Nur Hamidah, SH.Sy	: guru kelas

2) Data pengurus pada program tahfidzul qur'an

Ketua program tahfidz : Fitri Nur Kholifah

<sup>98</sup>Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah, "profil Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah", 2022

Pengurus program tahfidzul	: Ummi Kulsum, S.Ag
Pengurus program tahfidzul	: Saiful Bahri, S.Pd.I
Pengurus program tahfidzul	: Fais Barmaki Irsjad, S.Pd.I

## **B. Penyajian Data Dan Analisis Data**

Penyajian data beserta analisis merupakan hasil penelitian yang dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah. Data ini di peroleh berdasarkan observasi, wawancara, dengan kepala madrasah dan beberapa informan lainnya, analisis terhadap pendidik di dalam madrasah, sampai dengan dokumentasi yang sesuai dengan fokus penelitian berikut.

### **1. Perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah**

Perencanaan merupakan inti manajemen sehingga semua kegiatan organisasi yang bersangkutan harus didasarkan kepada rencana tersebut karena dengan perencanaan memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya mereka secara guna dan berhasil guna.

Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah dalam upaya meningkatkan kompetensi pendidiknya memilih beberapa langkah awal perencanaan, seperti dengan mempersiapkan penambahan pendidik baru atau pun mempersiapkan kegiatan-kegiatan yang di harapkan dapat meningkatkan kompetensi-kompetensi yang di miliki masing masing pendidik seperti, mempersiapkan kegiatan-kegiatan

ataupun mengikutkan para pendidik madrasah ibtidaiyah khususnya pendidik pada program ekstrakurikuler tahfidzul qur'an dalam mengikuti kegiatan pengembangan kompetensi yang di adakan oleh lembaga maupun diluar lembaga.

Pada program tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Darul Ulum menerapkan perencanaan dalam meningkatkann kompetensi pendidikan program tahfidul Quran tersebut. Sebagaimana yang dituturkan oleh Bapak Saiful Mukmin selaku kepala Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Darul Ulum.

"upaya perencanaan atau pengadaan sumber daya manusia pada program tahfidul Quran di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Darul Ulum ini diatur berdasarkan kebutuhan madrasah. Tidak setiap tahun ajaran baru madrasah membutuhkan pendidikan tambahan pada program tahfidzul qur'an. Dalam perencanaan sumberdaya manusia pada program Tahfidzul qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Darul Ulum ini di tentukan oleh sedikit banyaknya peserta didik yang memiliki bakat minat dalam program tahfidzul Qur'an. Namun terkadang saya sebagai kepala madrasah selalu menanyakan kepada pendidik pada program tahfidzul Quran saat rapat kerja akhir tahun pelajaran, Apakah pada program tahfidul Quran ini memerlukan tenaga pendidik tambahan atau tidak,? apabila dirasa membutuhkan tenaga pendidik tambahan maka pengurus madrasah ibtidaiyah mempersiapkan dalam melakukan rekrutmen untuk merekrut pendidik baru untuk program tahfidzul Qur'an."<sup>99</sup>

Sesuai dengan observasi yang dilakukan oleh penulis, sumber daya pada program tahfidzul Qur'an di madrasah ibtidaiyah ma'arif nahdhatul ulama' darul ulum setiap tahun ajaran baru tidak selalu bertambah, penambahan pendidik baru pada program Tahfidzul Qur'an ini sangat di pengaruhi oleh sedikit banyaknya siswa yang berminat mengikuti program

---

<sup>99</sup>Wawancara, bapak saiful mu'min 10 januari 2022

Tahfidzul Qur'an di Madrasah ibtdaiyah ma'arif nahdlatul ulama darul ulum. Oleh sebab itu pendidik yang ada pada program tahfidzul qur'an ini tidak begitu banyak.<sup>100</sup>

Selain pada upaya-upaya di atas perencanaan peningkatan kompetensi pendidik di madrasah ibtdaiyah ma'arif nahdhatul ulama' diatas, proses peningkatan kompetensi pendidik khususnya pada program tahfidzul qur'an lembaga sepakat pada perencanaan kegiatan yang menunjang peningkatan kompetensi yang dimiliki para pendidik. Kepala madrasah ibtdaiyah ma'arif nahdhatul ulama' darul ulum klakah mensupport para pendidik dan juga mengikut sertakanpara pendidiknyadalam kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan kompetensi pendidik di madrasah ibtdaiyah ma'arif nahdhatul ulama' darul ulum khususnya pada program tahfidzul qur'an. Seperti dalam wawancara yang dilaukan peneliti sebagai berikut:

“Saya sebagai kepala madrasah di madrasah ibtdaiyah ma'arif nahdhatul ulama' darul ulum sangat mendukung para guru apabila para guru madrasah ibtdaiyah ma'arif nahdhatul ulama' darul ulum ingin megikuti kegiatan yang dapat meningkatkan kompetensi yang di miliki guru, baik kegiatan didalam lingkup madrasah maupun diluar lingkup madrasah. Apabila pihak kami yang mengetahui terlebih dahulu kegiatan peningkatan kompetensi guru, maka kami akan mengikutkan para guru atau mendorong para guru agar mengikuti kegiaan tersebut. Kami tidak hanya semata mata mendorong para guru, tapi juga memfasilitasi apapun yang di butuhkan para guru dalam mengikuti kegiatan tersebut, dengan harapan kegiatan yang di ikuti oleh para guru terlaksana dengan lancar dan juga peningkatan kompetensi pada guru benar-benar maksimal. Persiapan persiapan dalam peningkatan kompetensi guru

---

<sup>100</sup>Observasi, 9 januari 2022

ini kami melakukan rapat bersama seluruh pengurus Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum ”<sup>101</sup>

Sebelum di adakannya perencanaan pengembangan yang dipaparkan di atas, tentunya madrasah melakukan analisis kebutuhan terlebih dahulu di adakannya analisis kebutuhan ini guna memprediksi kebutuhan yang sumberdaya manusia pada program tahfidzul qur'an di madrasah yang akan datang.

Analisis kebutuhan yang dilakukan madrasah untuk mengetahui kebutuhan sumberdayanya, madrasah mengadakan rapat tahunan yang diikuti oleh kepala madrasah serta staf-stafnya beserta dengan semua pendidik yang ada di madrasah ibtidaiyah ma'arif nahdlatul ulama' darul ulum klakah. Sebagai mana yang dituturkan oleh kepala madrasah bapak saiful mu'min:

“kami biasanya mengadakan rapat tahunan yang biasa di laksanakan setelah akhir semester genap, rapat ini dilaksanakan agar kami dapat mengetahui kebutuhan sumberdaya yang sedang berjalan di lembaga ini. Isi dalam rapat tahunan ini biasanya berupa rancangan yang di susun oleh kepala madrasah bersama beberapa staf yang di pilih, kemudian pembahasan rancangan yang di ajukan kepala sekolah kepada seluruh anggota rapat, lalu menganalisis pekerjaan mulai dari tugas pokok dan fungsi semua komponen sekolah mulai dari kepala sekolah sampai dengan guru kelas.”<sup>102</sup>

---

<sup>101</sup>Wawancara bapak Saiful Mu'min 10 januari 2022

<sup>102</sup>Wawancara bapak Saiful Mu'min 10 januari 2022



**Gambar 4.1**  
**Pelaksanaan rapat perencanaan di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah**

Ini juga di tuturkan oleh ibu Fitri salah satu pendidik di madrasah ibtidaiyah ma'arif nahdlatul ulama' selaku kepala program Tahfidzul Qur'an bahwa setelah melakukan analisis kebutuhan untuk menunjang peningkatan kompetensi pendidik para pendidik di madrasah ibtidaiyah ma'arif nahdlatul ulama' melakukan musyawarah bersama.

“setelah melakukan analisis kebutuhan dengan di adakannya rapat tahunan ataupun rapat evaluasi kemudian kepala madrasah telah mengambil keputusan maka para pendidik serta seluruh staf melakukan rapat musyawarah lanjutan untuk memusyawarahkan kembali keputusan yang telah diambil oleh kepala madrasah guna untuk mendapatkan langkah selanjutnya untuk menyempurnakan keputusan yang telah ditetapkan.”<sup>103</sup>

Seperti observasi yang telah peneliti lakukan bahwa madrasah ibtidaiyah ma'arif nahdlatul ulama' sering mengupdate kegiatan- kegiatan yang dilakukan dalam madrasah termasuk dalam kegiatan perencanaannya

---

<sup>103</sup>Wawancara ibu Fitri 18 januari 2022

dengan mengadakan musyawarah-musyawah lanjutan untuk mendapatkan langkah selanjutnya dalam mengambil keputusan.<sup>104</sup>

Perencanaan yang dilakukan oleh madrasah ibtdaiyah ma'arif nahdlatul ulama' darul ulum klakah ini setiap tahunnya dilakukan sekitar 2-3 kali rapat musyawarah seperti yang di paparkan oleh bapak Saiful Bahri

“Selain mengadakan rapat tahunan guna mengevaluasi pembelajaran pada Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama' Darul Ulum Klakah, madrasah juga melakukan rapat musyawarah guna mendapatkan langkah selanjutnya sesuai keputusan yang telah didapat saat rapat tahunan. Rapat musyawarah ini dilakukan 2 sampai 3 kali dalam setahunnya.”<sup>105</sup>

Berdasarkan data yang saya dapat di atas proses perencanaan dalam meningkatkan kompetensi pendidik pada program tahfidzul qur'an di madrasah ibtdaiyah ma'arif nahdhatul ulama' ini dilakukan dengan beberapa langkah, proses perencanaan guna meningkatkan kompetensi pendidik di madrasah ini merupakan yang diawali dengan menganalisis kebutuhan sumberdaya manusianya, penambahan tenaga kependidikan baru dengan beberapa pertimbangan kepala sekolah dan juga usulan usulan dari pendidik maupun peserta didik, kemudian di diskusikan dalam rapat agar dapat mengambil langkah selanjutnya. Langkah lain yang diambil oleh madrasah ibtdaiyah ma'arif nahdhatul ulama' untuk meningkatkan kompetensi pendidik ialah dengan mendukung para pendidik dalam mengikuti kegiatan-kegiatan yang mendorong para pendidik dalam

<sup>104</sup>Observasi sosial media madrasah ibtdaiyah ma'arif nahdlatul ulama' darul ulum klakah 21 januari 2022

<sup>105</sup>Wawancara bapak saiful bahri 20 januari 2022

meningkatkan kompetensi yang telah dimiliki, baik kegiatan tersebut dari lembaga sendiri ataupun kegiatan yang diadakan di luar lembaga, seperti kegiatan diklat, pelatihan-pelatihan atau kegiatan lain yang menunjang para pendidik untuk peningkatan kompetensi mereka. Selain mendukung lembaga juga memfasilitasi apa yang dibutuhkan pendidik dalam proses peningkatan kompetensinya.

## **2. Rekrutment dan seleksi sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah.**

Dalam hal rekrutment terdapat dua jenis rekrutmen, yaitu rekrutment internal dan rekrutmen eksternal dimana yang dimaksud rekrutment internal adalah pencarian sumberdaya dari dalam dan rekrutment internal adalah pencarian sumberdaya dari luar. Namun pada program tahfidzul qu'an di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum ini hanya menggunakan rekrutment internal saja.

Rekrutmen disini merupakan salah satu tindakan dalam pencarian sumberdaya pendidik yang memiliki kompetensi terbaik. Rekrutment internal ini dipilih oleh Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum untuk program tahfidzul qur'an karena beberapa alasan, seperti yang dituturkan oleh bapak Faiz selaku tata usaha pada Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah.

“kami memilih rekrutmen internal dalam mencari sumberdaya untuk program tahfidzul qur'an karena dengan mengambil sumberdaya dari internal kami mudah dalam mencari sumberdaya yang sesuai dengan kriteria yang kami butuhkan untuk program ini,



seperti penggunaan teknik penghafalan dalam menghafal alqur'an dan teknik pengajaran lainnya. Karena ketika perekrutan dilakukan secara internal sedikit banyak sumberdaya sudah mengetahui tentang bagaimana teknik yang di harapkan oleh program tahfidzul qur'an di madrasah ibtidaiyah ma'arif nahdhatul ulama' darul ulum.<sup>106</sup>

Sesuai dengan observasi data yang diberikan oleh staf yang telah dilakukan oleh peneliti, terdapat beberapa fakta menarik didalamnya. Bahwasanya semua pendidik pada program Tahfidzul Qur'an pada lembaga tersebut, berasal dari Lembaga tersebut,. Beberapa pendidik ada yang merupakan seorang alumni dan mengikuti tahap perekrutan atau seleksi kemudian bisa menjadi pendidik pada program Tahfidzul Qur'an tersebut. Kemudian ada juga yang awalnya hanya berprofesi sebagai guru pengajar di lembaga tersebut, kemudian melalui rekrutmen internal yang sama-sama melalui tes seleksi juga menjadi guru pendidik pada program Tahfidzul Qur'an pada lembaga tersebut.<sup>107</sup>

Penerapan rekrutmen secara internal dapat menjamin akan mendapatkan sumber daya manusia yang dapat membantu perkembangan Madrasah dan juga mempermudah Madrasah dalam melakukan proses seleksi. Dengan menggunakan sumberdaya pendidikan melalui internal maka tidak sedikit Pengetahuan yang dimiliki oleh calon pendidik, Dengan demikian tidak banyak yang perlu diseleksi dalam proses penerimaan tenaga pendidik.

---

<sup>106</sup>Wawancara, bapak faiz 10 januari 2022

<sup>107</sup>Observasi data madrasah ibtidaiyah ma'arif nahdlatul ulama darul ulum klakah

Dalam rekrutan internal ini juga dijelaskan oleh Bapak Saiful Bahri selaku salah satu guru pengurus program tahfidul Quran menyatakan bahwa.

"program tahfidul Quran di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Darul Ulum yang masih cukup dikenal muda maka pihak Madrasah memutuskan untuk lebih mengutamakan menggunakan teknik perekrutan internal dalam pencarian calon tenaga pendidik baru agar bisa menemukan calon pendidik yang benar-benar menguasai lingkungan Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Darul Ulum. Proses rekrutmen internal ini kami melakukan dengan menghubungi "<sup>108</sup>

Selain itu seperti yang telah diketahui bahwa program tahfidul Quran di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Darul Ulum merupakan jenjang pendidikan yang setara dengan sekolah dasar ini telah menerapkan program Tahfidul Quran yang merupakan program yang dianggap sulit dan tidak semua sumber daya manusia mampu dalam membimbing atau mengajar dalam program tahfidzul qur'an ini. Maka dari itu, kompetensi yang baik sangat diperlukan untuk proses peningkatan kompetensi madrasah. Usia program ini yang masih dianggap cukup muda, Madrasah lebih mengutamakan rekrutmen internal dalam pencarian sumber daya pendidikan yang berkompetensi. Kompetensi dapat ditingkatkan dengan menerapkan beberapa kriteria yang diinginkan dalam perekrutan sehingga dapat melaksanakan pengembangan kompetensi dengan lebih mudah dan searah seperti yang dijelaskan oleh Bapak faiz

---

<sup>108</sup>Wawancara, saiful bahri 20 januari 2022

selaku tata usaha madrasah ibtidaiyah ma'arif nahdhatul ulama' darul ulum klakah sebagai berikut:

"dalam perekrutan internal pendidik kita tidak semata-mata hanya merekrut karena sudah tahu latar belakang calon pendidik dan keseharian calon pendidik, akan tetapi kita juga menetapkan beberapa kriteria tertentu yaitu umur 20 tahun keatas, bisa dan mampu baca tulis Alquran, dan minimal menghafal Al-Qur'an juz 30 juga surat yaasin, waqiah dan di utamakan juga yang hafal 30 juz. Untuk kriteria lainnya kita memang masih belum menerapkan karena menyesuaikan dengan tujuan kita dalam mengembangkan sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Darul Ulum khususnya pada program tahfidul Quran yang dipastikan dapat mendukung proses peningkatan kompetensi sumber daya pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Darul Ulum klakah."<sup>109</sup>

Dalam sosialisasi rekrutment yang dilakukan oleh madrasah ibtidaiyah ma'arif nahdlatul ulama' darul ulum klakah memanfaatkan teknologi sesuai dengan perkembangan teknologi yakni memanfaatkan media sosial yang dimiliki madrasah seperti media sosial *facebook* dan web madrasah seperti yang di tuturkan oleh bapak fais selaku staf tata usaha Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama' Darul Ulum Klakah

"kami melakukan sosialisasi rekrutmen dengan menggunakan media sosial madrasah berupa media sosial *facebook* . madrasah menggunakan mediasosial facebook madrasah memasang pamflet . Media sosial di pilih oleh madrasah karena para alumni mayoritas mengikuti sosial media milik madrasah sehingga sosialisasi ysnng dilakukan madrasah bisa dengan cepat sampai pada para alumni yang menjadi tujuan sosialisasi madrasah dalam mencari para pendidik untuk program tahfidzul qur'an"<sup>110</sup>

<sup>109</sup>Wawancara, bapak faiz 21 januari 2022

<sup>110</sup>Wawancara, bapak faiz 21 januari 2022

Selain memasang pamflet pada media sosial *facebook* madrasah, madrasah juga langsung menghubungi para alumni yang ingin di rekrut seperti yang didituturkan oleh ibu Yenni

“madrasah selain memasang pamflet pada media sosial *facebook*, madrasah juga menghubungi para alumni yang ingin di rekrut. Selain para alumni sebagai sasaran rekrutmen madrasah untuk program Tahfidzul Qur’an madrasah juga merekrut para pendidik pada Madrasah Ibtidaiyah Ma’arif Nahdlatul Ulama’ Darul Ulum Klakah. Seperti yang saya alami sendiri, saya yang awalnya merupakan hanya guru kelas namun saya di rekrut menjadi pendidik pada program Tahfidzul Qur’an”<sup>111</sup>

Berikut adalah dokumentasi pelaksanaan rekrutmen internal yang dilakukan oleh para pengurus Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Darul Ulum Klakah kepada calon pendidik yang diambil dari para alumni madrasah baik dari alumni Putra maupun Putri.



**Gambar 4.2**

**Pelaksanaan rekrutmen internal di Madrasah Ibtidaiyah Ma’arif Nahdhatul Ulama’ Darul Ulum Klakah**

<sup>111</sup>Wawancara ibu yenni 22 januari 2022

Berdasarkan hasil observasi, wawancara dan dokumentasi perekrutan pendidik secara internal yang dilakukan oleh Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Darul Ulum untuk program tahfidul Quran ini dapat memaksimalkan pencarian calon pendidik dengan memanfaatkan sumber daya manusia terdekat. Hal ini juga memiliki kelebihan dan kekurangan dalam perekrutan internal pendidik yang dilakukan oleh Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Darul Ulum ini memiliki kelebihan Salah satunya yaitu dapat dengan mudah memperoleh sumber daya pendidikan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan keinginan Madrasah. Selain itu adapun kekurangan dalam perekrutan pendidik secara internal ini salah satunya yakni tidak memiliki banyak pendidik di program tahfidz Quran di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Darul Ulum tersebut.

Seleksi yang dilakukan di Madrasah ibtidaiyah ma'arif nahdhatul ulama' merupakan suatu proses untuk memutuskan calon pendidik untuk program tahfidzul quran, yang mana para calon pendidik dan juga para pendidik di seleksi sesuai dengan kriteria yang telah di tetapkan oleh kepala madrasah ibtidaiyah dan di setuju oleh kepala yayasan. Seleksi ini dilakukan agar dapat menempatkan pendidik sesuai dengan kriteria yang di tetapan kepala madrasah dan kemampuan yang mereka kuasai sehingga bentuk dari pengamalan ilmu yang telah mereka dapat bisa lebih maksimal.

Hal ini juga dituturkan oleh Bapak Saiful Mu'min selaku kepala madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah sebagai berikut,

"Untuk seleksi calon pendidik, kita hanya mengevaluasi apakah calon pendidik tersebut sudah memenuhi kriteria seperti yang lembaga inginkan. Dengan memperhatikan program tahfidzul qur'an merupakan program unggulan di madrasah kami, dan dalam mengajar atau membimbing peserta didik harus memiliki kemampuan khusus. Menurut kami seleksi itu cukup efektif dengan di padukan hasil dari rekrutmen yang kami pilih, rekrutmen internal yang telah dilakukan dan di dukung oleh pelatihan sampai dengan pengembangan kompetensi pendidik di madrasah ibtidaiyah ini"<sup>112</sup>

Dalam proses seleksi tersebut calon pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah ini dengan mengevaluasi pendidik dengan mempertimbangkan antara kriteria yang telah di tetapkan apakah sudah sesuai atau belum. Hal ini dilakukan untuk mengetahui kesiapan calon pendidik dalam melakukan proses pembelajaran.

Proses seleksi yang dilakukan dalam Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum untuk program tahfidzul qur'an juga dijelaskan oleh ibu Fitri selaku ketua program tahfidzul qur'an yang menjelaskan bahwa,

“seleksi di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum masih sama seperti saat saya diseleksi untuk menjadi pendidik pada program tahfidzul qur'an di madrasah ibtidaiyah ini. Seleksi yang digunakan lebih kepada seleksi non tes, seleksi ini dilakukan melalui wawancara atau interview yang dilakukan oleh

---

<sup>112</sup>Wawancara bapak Saiful Mu'min, 18 Januari 2022

pengurus madrasah diniyah dengan calon pendidik sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati bersama.”<sup>113</sup>

Berikut adalah dokumentasi pelaksanaan seleksi tahap wawancara yang dilaksanakan oleh pengurus Madrasah Ibtidaiyah Ma’arif Nahdhatul Ulama’ Darul Ulum Klakah untuk penerimaan calon pendidik pada program tahfidzul qur’an kepada calon pendidik.



**Gambar 4.3**

**Pelaksanaan seleksi wawancara di Madrasah Ibtidaiyah Ma’arif Nahdhatul Ulama’ Darul Ulum Klakah**

Jadi dari keterangan tersebut, seleksi ini sangat berpengaruh dalam meningkatkan kompetensi pendidik pada program tahfidzul qur’an di Madrasah Ibtidaiyah Ma’arif Nahdhatul Ulama’ Darul Ulum Klakah , karena dari diadakannya seleksi maka dapat diketahui secara pasti sudah dipenuhi atau tidaknya suatu kriteria yang telah di tetapkan oleh kepala

<sup>113</sup>Wawancara ibu fitri, 18 januari 2022

madrasah diniyah. Dengan terpenuhinya kriteria tersebut maka akan lebih mudah cara meningkatkan kompetensi pendidik.

### **3. Bentuk pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kompetensi pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah.**

Salah satu faktor yang memengaruhi dalam peningkatan kompetensi pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah adalah pelatihan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan sangat perlu dilakukan dalam meningkatkan kompetensi yang dimiliki setiap pendidik, agar dapat memberikan pendidikan yang terbaik kepada peserta didik. Dalam hal pengembangan kompetensi pendidik tidak memandang pendidikan formal, nonformal, maupun informal, karena dengan adanya pengembangan dan pelatihan kompetensi pendidik ini untuk mendukung pencapaian tujuan dari lembaga pendidikan tersebut.

Pengembangan dan pelatihan di dalam Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum menggunakan metode pengembangan, hal ini dituturkan oleh Ibu Fitri Selaku Kepala pada program Tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum

“untuk pelatihan tenaga pendidik di program tahfidzul Qur'an sekolah mendatangkan pemateri dari Pondok Sidogiri untuk memberikan pelatihan Qur'ani kepada pendidik di madrasah ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum, guna mengembangkan kembali kompetensi pendidik program tahfidzul



Qur'an dalam bacaan Qur'annya, pelatihan ini diadakan setiap awal dan akhir tahun pelajaran."<sup>114</sup>

Pelatihan dan pengembangan di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Darul Ulum juga menggunakan metode pengembangan. Hal ini seperti yang dituturkan oleh Ibu Umi Kulsum selaku pengurus program tahfidul Quran di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Darul Ulum, sebagai berikut

“Madrasah dalam melakukan pengembangan dan pelatihan dengan melaksanakan rapat kerja (RAKER) yang tujuannya untuk mengevaluasi hasil kerja para pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum. Pelaksanaan rapat kerja ini juga diadakan setiap awal dan akhir tahun pelajaran. Dengan diadakannya rapat kerja ini masing-masing pendidik bisa mengetahui hasil kerja mana yang harus diperbaiki atau yang harus ditingkatkan”<sup>115</sup>

Berikut adalah dokumentasi pelaksanaan pengembangan dengan mendatangkan pemateri dari Sidogiri guna memberikan materi Qur'ani yang diterapkan oleh program tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Darul Ulum Klakah Lumajang



**Gambar 4.4**  
**Pelaksanaan pengembangan dengan mendatangkan fasilitator dari sidogiri di Madrasah ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah**

<sup>114</sup>Wawancara Ibu Fitri, 18 Januari 2022

<sup>115</sup>Wawancara, Ibu Ummi Kulsum 20 Januari 2022

Rapat kerja yang dilakukan madrasah ini melibatkan seluruh pendidik pada Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama' Darul Ulum Klakah seperti yang dituturkan oleh ibu ummi kulsum

“ rapat kerja yang dilakukan madrasah dengan melibatkan seluruh pendidik yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama' Darul Ulum Klakah hal ini di lakukan juga sebagai bentuk pengembangan kompetensi pendidik, karena dalam rapat kerja tersebut dapat juga menjadi tempat diskusi beberapa pendidik, khususnya untuk pendidik pada program Tahfidzul Qur'an bisa berdiskusi dengan pendidik lainnya.”<sup>116</sup>

Berikut adalah dokumentasi pelaksanaan pengembangan dengan menggunakan metode rapat kerja yang diterapkan oleh Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Darul Ulum Klakah Lumajang



**Gambar 4.5**

**Pelaksanaan pengembangan dengan metode rapat kerja di Madrasah ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah**

Selain dengan mengadakan rapat kerja dan pengembangan di Madrasah ini juga menerapkan diskusi bersama dengan pendidik dan

<sup>116</sup>Wawancara ibu Ummi Kulsum 20 januari 2022

tenaga kependidikan. Berikut merupakan dokumentasi pelaksanaan diskusi bersama antara pendidik dan tenaga kependidikan.



**Gambar 4.6**

**Pelaksanaan pengembangan dengan metode diskusi bersama di  
Madrasah ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah**

Selain itu pengembangan dan pelatihan Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama' Darul Ulum ini menerapkan diskusi bersama dengan peserta didik untuk melihat keberhasilan dalam mengajar dan juga melihat sampai dimana peserta didik memahami materi yang telah diberikan. Berikut merupakan dokumentasi pelaksanaan diskusi bersama antara pendidik dan peserta didik. Seperti yang dituturkan oleh ibu Fitri

“ bentuk pengembangan yang dilakukan para pendidik di madrasah ibtidaiyah ma'arif nahdlatul ulama' darul ulum klakah juga dengan berdiskusi dengan sesama pendidik baik dengan sesama pendidik pada program tahfidzul qur'an maupun dengan

dengan pendidik lainnya. Dengan melakukan diskusi para pendidik bisa berbagi pikiran juga pengalaman antar pendidik. <sup>117</sup>

Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama' Darul Ulum Klakah dalam bentuk pengembangan kompetensi para pendidik juga melakukan diskusi dengan para peserta didik seperti yang di katakan bapak Saiful Bahri

“ kami para pendidik secara tidak langsung sering melakukan diskusi dengan para peserta didik, mendiskusikan tentang pengajaran para pendidik dan pemahaman para peserta didik terkait dengan pengajaran yang dilakukan para pendidik. Serta menanyakan perkembangan hafalan yang dimiliki para peserta didik sehingga dengan ini pendidik bisa menyesuaikan dan menyempurnakan pengajarannya kemudian memusyawarahkan dengan kepala madrasah dan juga para pendidik yang lain.”<sup>118</sup>



**Gambar 4.7**

**Pelaksanaan pengembangan dengan metode diskusi dengan peserta didik di Madrasah ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum**

**Klakah**

<sup>117</sup>Wawancara ibu Fitri 18 januari 2022

<sup>118</sup>Wawancara bapak saiful bahri 17 januari 2022

Sesuai dengan observasi yang dilakukan peneliti pada media sosial Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama' Klakah para pendidik hampir setiap hari melakukan diskusi bersama peserta didik sesuai dengan update an kegiatan yang hampir setiap hari diposting kedalam media sosial *facebook* milik madrasah. Khususnya pada program Tahfidzul Qur'an para pendidik selalu berdiskusi dengan para peserta didik yang ikut pada program Tahfidzul Qur'an.<sup>119</sup>

Dalam pengembangan dan pelatihan pada program tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Darul Ulum juga dijelaskan oleh ibu Yeni selaku pengurus atau tenaga pendidik pada program tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama.

"dalam pengembangan kompetensi pendidik yang sering kita lakukan yaitu seperti belajar mandiri dan juga diskusi kelompok atau belajar bersama dengan tenaga pendidik yang lain dengan mendiskusikan mengenai metode pengajaran atau pembimbingan yang sesuai dalam membimbing peserta didik untuk menghafal Alquran agar para peserta didik tidak bosan dalam menghafal Alquran dan juga semakin semangat dalam mengejar target hafalannya."<sup>120</sup>

Dalam hal ini penulis juga melakukan observasi dengan cara mengamati proses pelatihan pengembangan kompetensi pendidik yang dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif membantu terutama Darul Ulum. Pelatihan dan pengembangan ini dilakukan menggunakan beberapa metode metode pengembanganPelatihan dan pengembangan ini dilakukan menggunakan beberapa metode pengembangan, seperti melanjutkan

<sup>119</sup>Observasi sosial media madrasah ibtidaiyah ma'arif nahdlatul ulama' darul ulum klakah, 22 januari 2022

<sup>120</sup>Wawancara ibu yeni kholifah S.Pd.I 22 januari 2022

pendidikan belajar mandiri dan juga diskusi bersama. Akan tetapi dalam hal ini pengembangan dan pelatihan di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Darul Ulum lebih mengutamakan belajar mandiri belajar kelompok dan juga diskusi bersama para tenaga kependidikan yang sudah dijadikan sebagai. Dengan demikian meski dengan cara sederhana kompetensi pendidik bisa dilatih dan dikembangkan dengan baik.<sup>121</sup>

**Tabel 4.1**

**Temuan hasil penelitian**

No	Fokus penelitian	Hasil temuan
1.	Bagaimana perencanaan MSDM dalam meningkatkan kompetensi pendidik Pada Program Tahfidzul Qur'an Di MI Maarif Nu Darul Ulum Ranupakis Klakah Lumajang?	<p>a. Perencanaan didahului dengan analisis kebutuhan</p> <p>b. Anaisis kebutuhan tersebut kemudian di musyawarahkan</p> <p>c. Perencanaan dilakukan sebanyak 1 kali dalam setahun</p>
2.	Bagaimana <i>Rekrutment</i> dan seleksi sumberdaya pendidikdalam meningkatkan kompetensi pendidik pada	<p>a. Rekrutmen dilakukan dengan mengutamakan internal</p>

<sup>121</sup>Observasi sosial media madrasah ibtidaiyah ma'arif nahdlatul ulama' darul ulum klakah, 22 januari 2022

	<p>program Tahfidzul Qur'an Di Madrasah Ibtidaiyah Maarif Nahdlatul Ulama' Darul Ulum Ranupakis Klakah Lumajang?</p>	<p>b. Sosialisasi rekrutmen pada madrasah ibtidaiyah ma'arif nahdlatul ulama' dilakukan dengan memanfaatkan media sosial facebook dan juga website khusus madrasah</p> <p>c. Seleksi yang dilakukan oleh Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' sangat sederhana, hanya dengan mengevaluasi calon pendidik melalui wawancara kemudian sesuaikan dengan kriteria yang ditentukan oleh madrasah.</p>
3.	<p>Bagaimana pengembangan dan pelatihan sumberdaya pendidik dalam</p>	<p>a. Pelatihan dengan melakukan diskusi</p>

	<p>meningkatkan kompetensi pendidik pada Program Tahfidzul Qur'an Di Madrasah Ibtidaiyah Maarif Nahdlatul Ulama' Darul Ulum Ranupakis Klakah Lumajang?</p>	<p>antar pendidik maupun juga dengan peserta didik dan juga belajar bersama.</p> <p>b. Pengembangan madrasah memfasilitasi dengan mendatangkan fasilitator qur'ani dari sidogiri dan juga mengadakan rapat kerja rutin.</p>
--	--	---

### C. Pembahasan Hasil Temuan

Dalam sub bab ini merupakan gagasan penulis mengenai data temuan-temuan oleh penulis ketika dilapangan data-data tersebut akan dibahas dan dikaitkan dengan teori yang ada berikut pembahasan tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi pendidik pada program tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Darul Ulum Klakah.

Satu bentuk perencanaan dalam meningkatkan kompetensi pendidik pada program tahfidul Quran di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Darul Ulum Klakah.



1. Bentuk perencanaan dalam meningkatkan kompetensi pendidik ada pada program tahfidul Quran di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Darul Ulum.

Perencanaan adalah langkah pertama dalam manajemen sumberdaya manusia, dan juga langkah awal dalam menentukan pencarian pendidik atau calon pendidik. Dengan adanya perencanaan struktur madrasah dapat merengreng dan merencanakan pendidik seperti apa yang dibutuhkan madrasah dan juga kriteria seperti apa yang layak ditetapkan pada calon pendidik nanti.

Hal ini sesuai dengan pendapat William Werther dan Keith Davis dalam ajar, perencanaan sumberdaya manusia merupakan proses yang sistematis dalam menganalisa kebutuhan pegawai dan ketersediaan pada masa yang akan datang baik jumlah maupun jenisnya. Oleh karena itu departemen sumber daya manusia pada suatu organisasi dapat merencanakan aktivitas pelaksanaan rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan, promosi dan lain sebagainya.<sup>122</sup>

Jadi dengan adanya perencanaan dalam mencari pendidik baru semakin efektif karena perencanaan merupakan langkah awal dan hal inti dalam langkah mengambil keputusan, juga dalam meningkatkan kompetensi pendidik. Sehingga dapat lanjut ke langkah selanjutnya dalam proses peningkatan kompetensi pendidik yang ada pada program tahfidul qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama'darul Ulum.

---

<sup>122</sup>Ajabar, *sumberdaya manusia*, (Yogyakarta: CV BUDI UTAMA, 2020) 09

2. Bentuk rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kompetensi pendidik ada pada program tahfidul Quran di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Darul Ulum.

Rekrutmen merupakan bagian dari proses pencarian pendidik atau calon pendidik yang sesuai dengan kebutuhan lembaga kriteria rekrutmen yang telah disepakati bersama ususnya rekrutmen pada program tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Darul Ulum kelaka oleh kepala madrasah Ibtidaiyah dalam rekrutmen yang akan dijalankan sangat berpengaruh dengan keberhasilan suatu tujuan lembaga.

Hal ini sesuai dengan konsep dari buku I Gusti Ketut Purnaya Dalam strategi rekrutmen dalam suatu organisasi adalah keputusan tentang di mana mencari para calon pelamar manajemen memulai proses perekrutan dengan mengingat Uraian jabatan dan spesifikasi jabatan.<sup>123</sup>

Jadi dalam proses perekrutan harus terlebih dahulu menentukan kriteria yang harus dimiliki oleh calon pendidik yang sudah ditentukan sesuai kesepakatan oleh kepala sekolah dan jajaran pengurus nya. Dengan demikian akan ditemukan calon pendidik yang dapat ditingkatkan kompetensinya sesuai dengan visi dan misi Madrasah Ibtidaiyah.

Rekrutmen juga memiliki dua jenis yaitu rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal hal tersebut dapat dipahami dalam buku Dewi Anggraini bahwa rekrutmen internal merupakan proses pencarian kandidat

---

<sup>123</sup>I Gusti Ketut Purnaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 59.

untuk mengisi posisi yang dibutuhkan dalam organisasi yang berasal dari internal organisasi itu sendiri.<sup>124</sup>

Jadi dalam hal ini pencarian calon pendidik dapat dilakukan dengan mencari calon pelamar untuk program itu dengan mencari dari dalam lembaga tersebut, seperti para guru yang dianggap memiliki kemampuan dan kompetensi yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan. Dengan demikian perekrutan dapat dilakukan dengan tidak menggunakan media pengumuman hanya dengan memberikan pengumuman di dalam lembaga atau dalam bentuk rapat internal yang dihadiri oleh beberapa pihak yang terkait.

Dalam proses seleksi dapat dilakukan dengan melakukan beberapa tes dan non tes dalam Madrasah Ibtidaiyah ini proses seleksi dilakukan dengan memilih salah satu dari teknik tersebut. Teknik seleksi yang seringkali dilakukan salah satunya yaitu teknik wawancara yang digunakan untuk identifikasi data sampai dengan evaluasi calon pendidik.

Hal ini sesuai dengan buku Suparno Eko Widodo bahwa dalam proses seleksi melibatkan kegiatan pengujian atau tes wawancara penyelidikan data pelamar mengecek referensi calon dan juga memberikan gambaran awal pekerjaan yang akan ditempati oleh calon pelamar macam-macam tes yang dapat diberikan untuk pelamar dapat berupa tes kemampuan tes pengetahuan sampai dengan tes kepribadian<sup>125</sup>

---

<sup>124</sup>Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 54.

<sup>125</sup>Suparno Eko Widodo, 61.

Dengan demikian dapat diketahui pelamar yang tepat untuk ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan adanya seleksi ini sangat dibutuhkan untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki oleh calon pendidik sehingga dapat ditingkatkan dengan baik ketika sudah menjadi pendidik di lembaga pendidikan tersebut.

3. Bentuk pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kompetensi pendidik pada program tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Darul Ulum.

Dalam proses pelatihan dan pengembangan kompetensi pendidik sangat perlu dilakukan sesuai dengan buku Suparno Eko Widodo bahwa pelatihan dan pengembangan adalah semua upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuannya dengan mengikuti pelatihan dan atau pembelajaran. Kegiatan ini dapat dilakukan di luar maupun di dalam perusahaan tergantung pertimbangan efektivitas dan efisiensinya.<sup>126</sup>

Dalam meningkatkan kompetensi pendidik dapat dilakukan dengan berbagai hal seperti dalam buku jajan musfah bahwa pengembangan kemampuan pendidik melalui melanjutkan pendidikan diskusi kelompok belajar mandiri dengan memanfaatkan fasilitas yang telah disediakan atau yang dimiliki dengan demikian seorang pendidik harus selalu dapat

---

<sup>126</sup>Suparno Eko Widodo, 79.

mengembangkan minat mengenai pengetahuan dan keterampilan sehingga dapat memelihara pengetahuan yang sudah dimiliki.<sup>127</sup>

Sesuai dengan pernyataan tersebut mengembangkan dan pelatihan sangat berpengaruh dalam kompetensi pencapaian tujuan suatu lembaga pendidikan baik formal maupun nonformal dengan melakukan pelatihan dan pengembangan sebuah lembaga pendidikan dapat mengetahui sumber daya manusianya yang dimiliki oleh pendidik yang dapat digunakan untuk mendukung proses pembelajaran dan pencapaian visi misi Lembaga.



---

<sup>127</sup>Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru*, 18.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan penulis, manajemen sumberdaya manusia dalam meningkatkan kompetensi pendidik pada program tahfidzul qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Perencanaan yang di lakukan di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah untuk program tahfidzul qur'an dengan menganalisi kebutuhan pada program tahfidzul qur'an, yang kemudian seluruh pendidik pada madrasah memusyawarahkan. Yang mana kegiatan perencanaan di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama' Darul Ulum Klakah ini dilakukan sekali dalam setahun.
2. Rekrutmendan seleksi yang dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah untuk program Tahfidzul Qur'an dengan cara rekrutmen internal yang mempermudah madrasah dalam mendapatkan calon pendidik yang sesuai dengan kriteria yang telah di tentukan oleh madrasah. Seleksi yang dilakukan di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah Untuk program tahfidzul qur'an dengan cara mengidentifikasi dan mengevaluasi data dan kemampuan calon pendidik. Hal ini meliputi identifikasi kriteria yang ditentukan oleh madrasah.

3. Bentuk pelatihan dan pengembangan yang di lakukan di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah untuk program tahfidzul qur'an dengan mengadakan belajar bersama atau diskusi antara pendidik dan pendidik lain sampai dengan madrasah yang memfasilitasi para pendidik dengan mendatangkan fasilitator qur'ani dari Sidogiri.

## **B. Saran-saran**

setelah dilaksanakan penelitian dan pada akhirnya diwujudkan dalam bentuk skripsi, maka di bagian akhir peneliti ini penulis ingin memberikan beberapa saran yang mungkin dapat dijadikan pertimbangan agar lebih baik lagi kedepannya, saran-saran yang ingin disampaikan sebagai berikut:

1. Kepala Madrasah Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah.

Dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi yang dilakukan sebaiknya lebih dipertimbangkan lagi dalam pelaksanaannya sehingga dapat merekrut dan memilih tenaga pendidik dengan lebih efektif. Dengan demikian akan didapatkan juga tenaga pendidik yang lebih berkompeten dalam bidang tahfidzul qur'an.

2. Para Pendidik Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul Ulum Klakah.

Lebih semangat lagi dalam mengembangkan kompetensi yang dimiliki dengan melakukan pelatihan dan pengembangan secara maksimal. Dalam pelatihan dan pengembangan untuk mengembangkan

kompetensi yang dimiliki lebih ditingkatkan lagi minat belajar secara mandiri sehingga dapat memaksimalkan ilmu yang di dapat dalam diskusi kelompok





## DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. 2012. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta:CV BUDI UTAMA.
- Ajabar. 2020. *Manajeen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BUDI UTAMA..
- Anwar, Muhammad. 2018. *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Kencana.
- Creswell, John W. 2010. *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Daryanto, dan Mohammad Farid. 2013.*Konsep Dasar Manajemen Pendidikan Islam di Sekolah*. Yogyakarta: Gava Media.
- Departemen Agama RI. 2014. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: Diponegoro.
- Diansyah, Elba. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Irdh.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*., Bandung: Rineka Cipta
- Hanggraeni, Dewi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi UI
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hariandja,Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasan, Iqbal.2006. *Analisis Data Penelitian Statistik*.Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber daya Manusia*.Jakarta: Bumi Aksara..
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, Hari. 2019*penerapan manajemen sumberdaya manusia yang berkompentensi dalam meningkatkan profesionalisme guru SDN di kecamatan kalena, kabupaten luwu timur.makassar* : Skripsi universitas Muhammadiyah makassar.
- Juhar, Akhmad Subeki dan Mohammad. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Pustaka .
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Mala Sari. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Mts Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung". Skripsi, Universitas Raden Lintang Lampung. Lampung, 2018.
- Mamik. 2015. *Metodologi Penelitian*. Sidoarjo: Zifatama.
- Miles, Mththew B. dan A. Michael Huberman. 2014. *Analisis Data Kualitatif*: Buku Sumber tentang Modelmodel Baru, terj. Tjetcep Rohidi. Jakarta: UI-Press.
- Moleong, Lexy J. 2017. *Mentode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyani, Fitri. 2009. *Konsep Kompetensi Guru Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen (Kajian Ilmu Pendidikan Islam*. Jurnal Pendidikan Universtas Garut, Vol.3 No.1.
- Musfah, Jejen. 2011. *Peningkatan Kompetensi Guru*. Jakarta: Kencana.
- Nurbaeti, "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Sekolah Di Pondok Pesantren SMA IMMIM Putra Makassar", (Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar, Makasar, 2019).
- Piadena, Didi. 2018. *Kinerja Guru*. Jawa Barat: CV Jejak.
- Purnaya, Gusti Ketut. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV.
- Rodliyah, St. 2013. *Pendidikan dan Ilmu Pendidikan*. Jember: STAIN Jember Press.
- Rofa'ah. 2016. *Pentingnya Kompetensi Guru dalam Kegiatan Pembelajaran dalam Perspektif Islam*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sagala, Saiful. 2013. *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sidiq Rahmat, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Profesionalitas Guru di SMP Muhammadiyah 1 Bambanglipuro Bantul, Yogyakarta" (Tesis, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Yogyakarta, 2018).
- Subeki, Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM),
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*,
- Suryanto dan Asep Jihad. 2013. *Menjadi Guru Profesional*. Jakarta: Esensi Erlangga Group.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tim Penyusun. 2020. *Pedoman Penelitian Karya Ilmiah*. Jember: Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Jember.
- tiwi haryati, “peran manajemen sumberdaya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan BPRS mitra agro usaha bandar lampung dalam perspektif islam”, (skripsi, institute agama islam negeri metro,metro, 2020).
- Tsauri, Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Widodo, Suparno Eko.2015. *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.



### PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Elza Ainun Roisurrohman Izza Melanda

Nim : T20183075

Prodi/jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan

Institusi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan keaslian ini saya buat dengan sebenarnya untuk digunakan sebagai mestinya

Jember, 27 april 2022



**ELZA AINUN ROISURROHMAN IZZA MELANDA**  
**NIM : T20183075**

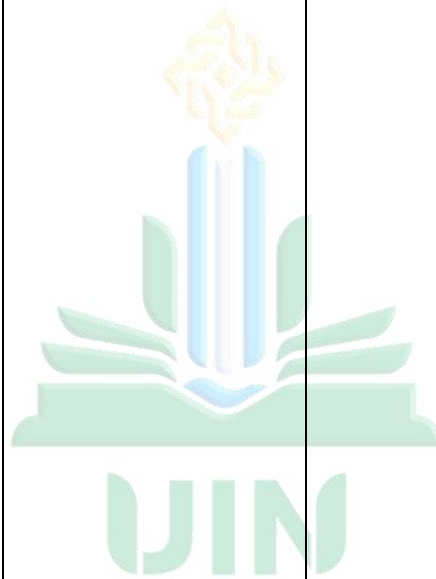




**LAMPIRAN LAMPIRAN  
MATRIK**

Judul	VARIABLE	SUB VARIABLE	INDIKATOR	SUMBER DATA	FOKUS PEELITIAN	METODE PENELITIAN
Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi pendidik pada program tahfidzul qur'an di madrasah ibtidaiyah ma'arif nahdhatul ulama' darul ulum klakah lumajang	1. manajemen sumber daya manusia  2. meningkatkan kompetensi pendidik	1. perencanaan  2. rekrutmen dan seleksi  3. pelatihan dan pengembangan  1. Kompetensi Pedagogik  2. Kompetensi individual  3. kompetensi sosial	1. analisis kebutuhan  1. Rekrutemn internaal 2. Seleksi tes dan non tes  1. Jangka panjang 2. Jangka pendek  1. Prestasi 2. Potensi  1. Stabil 2. Dewasa 3. Arif bijaksana 4. Berakhlak mulia 5. berwibawa  1. Komunikasi	1. kepala sekolah madrasah ibtidaiyah ma'arif nahdhatul ulama darul ulum klakah lumajang 2. kepala program tahfidzul qur'an di madrasah ibtidaiyah ma'arif nahdhatul ulama darul ulum klakah 3. salah satu pendidik pada program tahfidzul qur'an di madrasah ibtidaiyah ma'arif nahdhatul ulama darul ulum klakah	1. Bagaimana perencanaan Manajemen Sumberdaya Manusia dalam meningkatkan kompetensi pendidik Pada Program Tahfidzul Qur'an Di Madrasah Ibridaiyah Maarif Nu Darul Ulum Ranupakis Klakah Lumajang? 2. Bagaimana Rekrutmendan seleksi sumberdaya pendidikdalam meningkatkan kompetensi pendidik pada program Tahfidzul Qur'an Di Madrasah Ibtidaiyah Maarif Nahdlatul Ulama' Darul Ulum	1. Metode dan Prosedur Penelitian Menggunakan Pendekatan Kualitatif Deskriptif 2. Teknik Metode Pengumpulan Data: a. Observasi b. Wawancara b. Dokumentasi

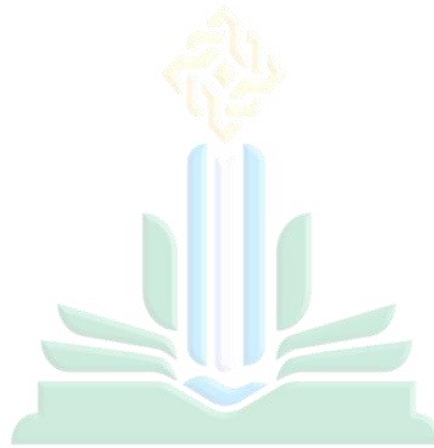
		4. kompetensi profesional	<p>2. Mudah bergaul</p> <p>1. Kompetitif 2. Dedikasi</p>	<p>Ranupakis Klakah Lumajang?</p> <p>3. Bagaimana pelatihan dan pengembangan sumberdaya pendidik dalam meningkatkan kompetensi pendidik pada Program Tahfidzul Qur'an Di Madrasah Ibtidaiyah Maarif Nahdlatul Ulama' Darul Ulum Ranupakis Klakah Lumajang?</p>
--	--	---------------------------	--	--



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER





**UIN**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

**KH ACHMAD SIDDIQ**

**JEMBER**

**Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi  
pendidik  
pada program tahfidzul qur'an di madrasah ibtidaiyah ma'arif darul ulum  
klakah lumajang**

1. Wawancara



Wawancara dengan bapak  
Drs. Saiful Mu'min, selaku  
kepala sekolah madrasah  
ibtidaiyah ma'arif nahdhatul  
ulama' darul ulum klakah  
lumajang

18 januari 2022



Wawancara dengan ibu fitri,  
selaku kepala program  
tahfidzul qur'an di madrasah  
ibtidaiyah ma'arif nahdhatul  
ulama' darul ulum klakah  
lumajang

18 januari 2022



Wawancara dengan bapak fais,  
selaku tata usaha di madrasah  
ibtidaiyah ma'arif nahdhatul  
ulama' darul ulum klakah  
lumajang

20 januari 2022

## 2. Perencanaan (rapattahunan)



Dokumentasi pelaksanaan rapat tahunan bentuk perencanaan oleh madrasah ibtidaiyah ma'arif nahdhatul ulama' darul ulum klakah lumajang

## 3. Rekrutmeninternal



Dokumentasi pelaksanaan perekrutan internal di madrasah ibtidaiyah ma'arif nahdhatul ulama' darul ulum klakah lumajang

25 januari 2022

## 4. Seleksi



Dokumentasi pelaksanaan seleksi di madrasah ibtidaiyah ma'arif nahdhatul ulama' darul ulum klakah lumajang

## 5. Pelatihan dan pengembangan



Dokumentasi pelatihan dan pengembangan melalui diskusi atau belajar bersama pendidik dan tenaga kependidikan di madrasah ibtidaiyah ma'arif nahdhatul ulama darul ulum klakah lumajang

Tanggal 22 januari 2022



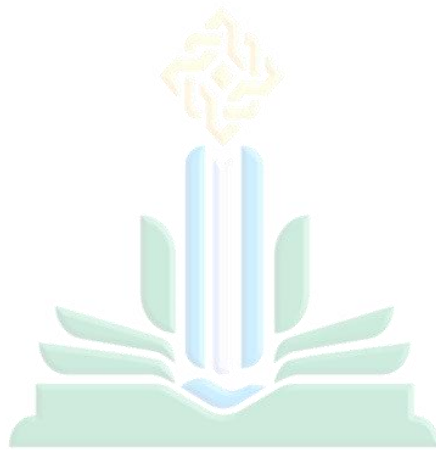
Dokumentasi pelatihan dan pengembangan melalui diskusi atau belajar bersama peserta didik dengan pendidikan di madrasah ibtidaiyah ma'arif nahdhatul ulama darul ulum klakah lumajang

Tanggal 22 januari 2022



Dokumentasi pelatihan dan pengembangan dengan mendatangkan pemateri qurani dari sidogiri di madrasah ibtidaiyah ma'arif nahdhatul ulama darul ulum klakah lumajang

Tanggal 22 januari 2022



**UIN**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**KH ACHMAD SIDDIQ**  
JEMBER

## PEDOMAN PENELITIAN

### A. PEDOMAN WAWANCARA

1. Bentuk perencanaan madrasah nama-nama dalam meningkatkan kompetensi pendidik pada program Tahfidz Daarul Qur'an
2. Bentuk rekrutmen internal dan juga untuk seleksi dalam upaya meningkatkan kompetensi pendidik pada program tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Darul Ulum Klakah Lumajang
3. Bentuk pelatihan dan pengembangan kompetensi pendidik pada program tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Darul Ulum Klakah Lumajang

### B. PEDOMAN OBSERVASI

1. Letak geografis dan keadaan lokasi penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Darul Ulum Klakah Lumajang
2. Keadaan pembelajaran oleh pendidik dan peserta didik ada program tahfidul Quran di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Darul Ulum Klakah Lumajang
3. Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi pendidik pada program tahfidul Quran di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Lumajang

### C. PEDOMAN DOKUMENTASI

1. Gambaran singkat berdirinya Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Darul Ulum Lumajang

2. Visi dan misi Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Darul Ulum Klakah Lumajang
3. Struktur organisasi pada program tahfidul Quran di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Darul Ulum Klakah Lumajang
4. Pelaksanaan perencanaan rekrutmen seleksi sampai dengan pelatihan dan juga pengembangan kompetensi pendidik pada program tahfidzul Qur'an di Madrasah Ibtidaiyah Ma'arif Nahdlatul Ulama Lumajan





UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KH ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Telp. (0331) 487550 Fax (0331) 427005, Kode Pos 68136  
Website : <http://fik.iain-jember.ac.id> e-mail : [tarbiyah.iainjember@gmail.com](mailto:tarbiyah.iainjember@gmail.com)

Nomor : B-1863/In.20/3.a/PP.009/01/2022

Sifat : Biasa

Perihal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Yth. Kepala Madrasah ibtdaiyah ma'arif nahdlatul ulama' darul ulum klakah lumajang  
Ranupakis klakah lumajang

Dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu  
Keguruan, maka mohon diijinkan mahasiswa berikut :

NIM : T20183075  
Nama : ELZA AINUN ROISURROHMAN I  
Semester : Semester delapan  
Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai "Manajemen sumberdaya  
manusia dalam meningkatkan kompetensi pendidik pada program tahfidzul qur'an  
di Madrasah ibtdaiyah ma'arif nahdhatul ulama' darul ulum klakah lumajang"&quot;  
selama 30 ( tiga puluh ) hari di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu Drs.  
Saiful mu'min

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Jember, 06 Januari 2022

an, Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik,



MASHUDI



MADRASAH TERPADU  
**MI MA'ARIF NU DARUL ULUM**  
RANUPAKIS  
UNGGUL - SANTUN - QUR'ANI

Jl. Ranupakis Kec. Klakah Kab. Lumajang Kode Pos 67356

☎ : 082330624629 / 08123456824 ✉ : midarululumranupakis@gmail.com 📺 : midarululumranupakis  
📺 YouTube : MI Ma'arif NU Darul Ulum Ranupakis - Klakah

Nomor : MI.DU/159/B2.A4/I/2022  
Lampiran : -  
Hal : Izin Perizinan Penelitian di MI Darul Ulum Ranupakis

Kepada Yth :  
Dekan Bidang Akademik UIN Kiyai Haji Ahmad Siddiq Jember  
Jalan Mataram No. 01 Mangli  
Jember

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Dengan memperhatikan surat Dekan Akademik UIN Kiyai Haji Ahmad Siddiq Jember no. B-1863/In.20/3.a/PP.009/01/2022 tanggal 06 Januari 2022 tentang rekomendasi, maka dengan prinsipnya kami tidak keberatan memberikan izin penelitian yang bertempat di Madrasah Ibtidaiyah Darul Ulum Ranupakis kepada :

Nama : ELZA AINUN ROISURROHMAN I  
NIM : T20183075  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Alamat : Desa Ranupakis Kecamatan Klakah Kabupaten Lumajang  
Keperluan : Mengadakan penelitian untuk penyusunan skripsi dengan judul :  
**"MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PENDIDIK PADA PROGRAM TAHFIDZUL QUR'AN DI MADRASAH IBTIDAIYAH MA'ARIF NAHDLATUL ULAMA' DARUL ULUM RANUPAKIS"**


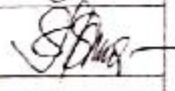
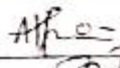


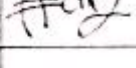
Waktu Kegiatan : Mulai tanggal 8 Januari – 8 Februari 2022

Demikian untuk dapat di penggunaan sebagaimana mestinya dan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Ranupakis, 8 Januari 2022  
Kepala Madrasah  
  
**DES SYAIFUL MU'MIN**

**MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA  
DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PENDIDIK  
PADA PROGRAM TAHFIDZUL QUR'AN  
DI MADRASAH IBTIDAIYAH MA'ARIF  
NAHDHATUL ULAMA' DARUL ULUM RANUPAKIS KLAKAH**

NO	TANGGAL	DESKRIPSI KEGIATAN	INFORMAN	TANDA TANGAN
1	8 Januari 2022	Pengantaran surat penelitian	Bapak Drs. Saiful Mu'min	
2	10 Januari 2022	Penelitian wawancara	Bapak Drs. Saiful Mu'min	
3	10 Januari 2022	Penelitian wawancara	Bapak Fais Barmaki Irsjad, S.Pd.I	
4	17 Januari 2022	Penelitian wawancara	Bapak Saiful Bahri, S.Pd.I	
5	20 Januari 2022	Penelitian wawancara	Ibu Fitri Nur Kholifah	
6	20 Januari 2022	Penelitian wawancara	Ibu Ummi Kulsum, S.Ag	
7	22 Januari 2022	Penelitian wawancara	Ibu Yeni Kholifah, S.Pd.I	
8	31 Januari 2022	Meminta data-data terkait penelitian	Bapak Fais Barmaki Irsjad, S.Pd.I	
9	31 Januari 2022	Meminta tanda tangan kepala madrasah dan stempel sebagai bukti selesainya penelitian	Bapak Drs. Saiful Mu'min	

Lumajang, 31 Januari 2022

Kepala Madrasah Ibtidaiyah  
Ma'arif Nahdhatul Ulama' Darul  
Ulum Ranupakis Klakah Lumajang



## BIODATA PENULIS



Nama : Elza Ainun Roisurrohman Izza Melanda  
Tempat tanggal lahir : Probolinggo 25 Desember 2000  
Nim : T20183075  
Alamat : Ranupakis Klakah Lumajang  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Jurusan/prodi : Manajemen Pendidikan Islam

## RIWAYAT PENDIDIKAN

1. TK : RA Muslimat Nu Ranupakis Klakah
2. SD : Madrasah ibtdaiyah ma'arif nahdhatul ulama'  
darul ulum
3. SMP : Madrasah Tsanawiyah Zainul Hasan Genggong
4. SMA : Madrasah Aliyah Zainul Hasan Genggong
5. S1 : Universitas Islam Negri Kh Ahmad Siddiq Jember