

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DI SMP PLUS DARUS SHOLAH JEMBER**

**SKRIPSI**

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

**MUTIMMUL FAA IDAH**  
**NIM: T20163058**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
JULI 2020**

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
DI SMP PLUS DARUS SHOLAH JEMBER**

**S K R I P S I**

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

**Mutimmul Faa Idah**  
**NIM: T20163058**

Disetujui Pembimbing



**Dr. H. Sofyan Tsauri, MM**  
**NIP. 195801111 198303 1 002**

# IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI SMP PLUS DARUS SHOLAH JEMBER

## SKRIPSI

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu  
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)  
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Hari : Jum'at

Tanggal : 24 Juli 2020

### Tim Penguji

Ketua Sidang

Sekretaris



Nuruddin, M. Pd. I  
NIP. 19790304 200710 1 002



Ahmad Winarno, M. Pd. I  
NIP. 19860706 201903 1 004

Anggota:

1. Prof. Dr. H. Abd. Muis, M.M
2. Dr. H. Sofyan Tsauri, M.M



Menyetujui  
Plh. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



Dr. Mashudi, M. Pd  
NIP. 19720918 200501 1 003

## MOTTO

قَالَتْ إِحْدَىٰ لَهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (Qs. Al-Qasas /28:26).”<sup>1</sup>

IAIN JEMBER

---

<sup>1</sup> Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Jakarta Timur: Maghfiyah Pustaka, 2006), 388

## PERSEMBAHAN

Seiring dengan rasa syukur kepada Ilahi Robbi dengan rasa tulus dan segenap hati ini saya persembahkan kepada :

1. Kepada Bapak dan Ibu saya yaitu Bapak Alm. Moch. Ja'far Shodiq dan Ibu Ulil Azmi yang selalu memberikan semangat, memberikan do'a yang tiada henti, nasihat dan kasih sayang serta kerja keras yang tak ternilai harganya. Dan terima kasih atas ketulusan perjuangannya dalam mendidik, menyayangi, mencintai saya sampai saat ini.
2. Adek saya Umami Qonitatin yang selalu memberikan semangat kepada saya disaat saya merasa malas untuk mengerjakan skripsi ini. Dan semoga kita bisa menjadi anak yang bisa membanggakan orang tua kita.
3. Segenap sanak *family* saya yang selalu memberikan do'a dan dukungan saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Teman-teman Kos yang selalu memberikan semangat kepada saya supaya saya segera menyelesaikan skripsi ini.
5. Teman-teman seperjuangan saya MPI C2 angkatan 2016 yang saling memberikan semangat, dukungan dan do'a.
6. Almamater IAIN Jember yang menjadi tempat untuk menimba ilmu.

## ABSTRAK

Mutimmul Faa Idah, 2020: Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember .

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia, salah satu jenis sumber daya manusia yaitu pendidik. Dengan tujuan supaya lembaga mendapatkan pendidik yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh lembaga. Dan nantinya pendidik tersebut dapat melakukan tugasnya dengan baik dan profesional.

Fokus penelitian dalam skripsi ini adalah: 1) Bagaimana proses perencanaan sumber daya manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember ?. 2) Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember ?. 3) Bagaimana proses pengembangan sumber daya manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember ?.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Untuk mendeskripsikan proses perencanaan sumber daya manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember. 2) Untuk mendeskripsikan proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember. 3) Untuk mendeskripsikan proses pengembangan sumber daya manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember.

Untuk mendeskripsikan permasalahan tersebut, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian deskriptif. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dokumentasi. Keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan teknik.

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: 1) Perencanaan Sumber Daya Manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember yaitu dilakukan dengan mengidentifikasi kebutuhan pendidik yang ada di lembaga dengan cara mendata jumlah pendidik yang mengalami kekurangan di lembaga. 2) Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember, dalam proses perekrutan sumber daya manusia SMP Plus Darus Sholah Jember melakukan sendiri, pihak yayasan sudah menyerahkan sepenuhnya kepada lembaga untuk melaksanakan sendiri. menyebarkan informasi melalui media sosial seperti Whatapp dan Facebook. Dan pelamar datang langsung ke lembaga untuk menyerahkan berkas lamarannya. Sedangkan dalam proses seleksi yaitu dengan pelamar dipanggil untuk melakukan wawancara dengan wakil kepala sekolah kemudian dengan kepala sekolah. Dan, pelamar mengikuti tes membaca Al Qur'an 3) Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember yaitu dengan menganjurkan pendidik di SMP Plus Darus Sholah Jember untuk mengikuti kegiatan workshop dan seminar. Selain itu juga aktif dalam kegiatan MGMP.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segenap puji dan syukur senantiasa penulis haturkan kepada Allah SWT.

Karena atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penulis haturkan terima kasih banyak kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto., SE., MM. selaku Rektor IAIN Jember yang telah memfasilitasi kami dalam belajar, baik dari tenaga kerjanya maupun sarana dan prasarananya.
2. Bapak Dr. Hj. Mukni'ah, M.Pd.I selaku Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan IAIN Jember yang telah mengatur kinerja Fakultas Tarbiyah, baik dari segi sistem maupun yang lainnya.
3. Bapak Nuruddin, M.Pd.I selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam FTIK IAIN Jember yang meluangkan waktunya untuk menyetujui judul skripsi..
4. Bapak Dr. H. Sofyan Tsauri, MM selaku dosen pembimbing skripsi yang dengan penuh kesabaran dalam memberi arahan dan masukan hingga tugas akhir ini dapat terselesaikan.
5. Ibu tercinta atas perjuangannya yang selalu mencurahkan do'a tiada henti dan memberikan materil sehingga ananda dapat menyelesaikan studi beserta tugas akhir ini.

6. Segenap keluarga besar SMP Plus Darus Sholah Jember yang telah memberi izin penelitian dan memberikan banyak bantuan untuk memperlancar penyusunan skripsi.
7. Semua sahabat seperjuangan yang tiada henti memberi semangat selama proses penyusunan skripsi. Semoga jalinan persahabatan kita abadi selamanya.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak kekurangan dan kelemahan, karena keterbatasan wawasan penulis maka dari itu penulis sangat terbuka untuk menerima saran dan kritik yang membangun. Semoga skripsi bermanfaat bagi kita semua. *Āmīn*

Jember, 10 Juli 2020

Penulis

IAIN JEMBER



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Fokus Penelitian .....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Definisi Istilah .....	9
F. Sistematika Pembahasan .....	10
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN</b>	
A. Penelitian Terdahulu .....	12
B. Kajian Teori .....	17
<b>BAB III Metode Penelitian</b>	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	45
B. Lokasi Penelitian .....	46
C. Subyek Penelitian .....	46
D. Teknik Pengumpulan Data .....	47
E. Teknik Analisis Data .....	51
F. Keabsahan Data .....	53
G. Tahapan Penelitian .....	54

## **BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS**

A. Gambaran Obyek Penelitian .....	56
B. Penyajian Data dan Analisis .....	60
C. Pembahasan Temuan .....	80

## **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	89
B. Saran .....	90

## **DAFTAR PUSTAKA ..... 91**

## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Surat Pernyataan Keaslian
2. Matrik Penelitian
3. Pedoman Penelitian
4. Surat Izin Penelitian
5. Jurnal Penelitian
6. Surat Selesai Penelitian
7. Dokumentasi
8. Biodata Penulis

**IAIN JEMBER**

## DAFTAR TABEL

No	Uraian	Hal.
2.1	Persamaan dan Perbedaan dalam Penelitian.....	16
2.2	Langkah-langkah Seleksi .....	36
4.1	Daftar Nama dan Beban Jam Mengajar Guru .....	63
4.2	Pembahasan Temuan .....	80

IAIN JEMBER

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Contoh Pengumuman Lowongan melalui <i>WhatsApp</i> .....	72
Gambar 4.2 Kegiatan Workshop Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guru PAI .....	77



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Setiap organisasi memiliki tujuan yang ditentukan sebelumnya, begitu juga dengan lembaga pendidikan tentunya memiliki tujuan yang telah ditentukan bersama. Berdasarkan Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.<sup>2</sup>

Untuk mewujudkan tujuan atau arah pendidikan, maka lembaga pendidikan harus terdiri dari sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki daya saing yang tinggi. Salah satu sumber daya yang ada di sebuah lembaga pendidikan adalah pendidik.

Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 pada Pasal 39 bahwa:

Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas untuk merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik tingkat perguruan tinggi.<sup>3</sup>

Dalam hal ini pendidik haruslah dikelola secara profesional, mulai dari proses perencanaan, rekrutmen, seleksi dan penempatan, kompensasi,

---

<sup>2</sup> Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS)*, Bandung: Rhusty Publisher, 2009), 3

<sup>3</sup> Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS)*, Bandung: Rhusty Publisher, 2009), 13

pengembangan dan mutasi jabatan sampai dengan pada proses pemberhentian. Hal ini bertujuan agar lembaga tersebut tidak salah pilih dalam melakukan pengelolaan pendidik yang ada dalam lembaga.

Pada hakikatnya manajemen tidak dapat dipisahkan dari lembaga pendidikan, karena manajemen dapat membantu lembaga pendidikan dalam pengelolaan pendidikan dan mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Manajemen merupakan suatu proses yang dilakukan agar suatu usaha dapat berjalan dengan baik dan memerlukan perencanaan, pemikiran, pengarahan dan pengaturan serta mempergunakan semua potensi yang ada baik personal maupun material secara efektif dan efisien.<sup>4</sup>

Manajemen ini terdiri dari enam unsur (6M) yaitu: *men, money, methode, materials, dan market*.<sup>5</sup> Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia menempati posisi yang penting, karena sumber daya manusia merupakan komponen yang berpengaruh dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan.

Menurut *Edwin B. Flipo* dalam buku Nur Hamiyah dan Mohammad Jauhari yang berjudul *Pengantar Manajemen Pendidikan di Sekolah*, menyatakan bahwa manajemen personalia atau sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari

---

<sup>4</sup> Eka Prihatin, *Manajemen Peserta Didik*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 3

<sup>5</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 9

pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan tujuan untuk mencapai tujuan atau sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.<sup>6</sup>

Manajemen yang baik akan membantu lembaga untuk mencari sumber daya manusia yang baik yang sesuai dengan keinginan lembaga atau yang dibutuhkan oleh lembaga. Untuk memperoleh pendidik yang baik dan berkualitas maka, perlu adanya perencanaan, rekrutmen, dan seleksi yang baik dan benar.<sup>7</sup> Dalam hal ini sesuai dengan Firman Allah Qs. Al. Qasas ayat 26 :

قَالَتْ إِحْدَىٰهُمَا يَا بَتِ أَسْتَجِرُّهُ إِنِّي خَيْرٌ مِّنْ أُسْتَجَرَّتَ الْقَوِيُّ التَّمِينُ

Artinya : “Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya". (Qs. Al-Qasas /28:26)<sup>8</sup>

Dalam surat tersebut menjelaskan bahwa dalam memperoleh SDM yang berkualitas memerlukan pemilihan yang selektif. Oleh karena itu, lembaga merekrut dan menyeleksi pendidik yang berkualitas dan orang yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidangnya. Tujuan dari merekrut dan menyeleksi pendidik adalah agar lembaga tersebut dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

<sup>6</sup> Nur Hamiyah dan Mohammad Jauhari, *Pengantar Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2015), 62

<sup>7</sup> Rahman Wahid Darmawan, *Sistem Rekrutmenkaryawan Di Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Daya Arta Mentari Bangil*, Skripsi,(UIN Sunan Ampel Surabaya, 2016). 1

<sup>8</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Jakarta Timur: Maghfiah Pustaka, 2006), 388

Ruang lingkup dari manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan, pengembangan, penilaian prestasi, pemberian kompensasi, pemeliharaan dan pemberhentian.<sup>9</sup>

Perencanaan adalah kegiatan yang berkaitan dengan memprediksi atau memperkirakan seberapa banyak pegawai yang dibutuhkan dan memastikan terpenuhinya pendidik sesuai dengan kebutuhannya. Dalam suatu perencanaan terdapat dua kegiatan penting yaitu: 1) perencanaan dan peramalan, 2) analisis pekerjaan.<sup>10</sup> Keberhasilan menyusun perencanaan pendidik secara komprehensif menjadi awal yang baik bagi kelancaran implementasi program kerja dan pencapaian tujuan organisasi.<sup>11</sup>

Rekrutmen adalah penyaringan tenaga kerja atau pendidik yang akan ditempatkan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh lembaga. Rekrutmen dilakukan dengan tujuan untuk menyaring pendidik yang berkualitas. Hasil dari rekrutmen tersebut akan diseleksi sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh lembaga.

Seleksi merupakan kegiatan yang dilakukan setelah proses rekrutmen. Dalam seleksi ini berarti terdapat pendidik yang sudah masuk dalam standart yang telah ditentukan oleh lembaga. Proses seleksi menentukan mana lamaran yang diterima dan lamaran yang ditolak. Dalam proses seleksi ini biasanya terdiri dari seleksi admistrasi atau berkas, seleksi tulis, seleksi wawancara dan seleksi kesehatan.

---

<sup>9</sup> Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), 45.

<sup>10</sup> Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2014), 102.

<sup>11</sup> Tjutju Yuniarsih dan Suwanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 91



Pengembangan merupakan proses peningkatan kemampuan dari pendidik. Pengembangan dan peningkatan kinerja pendidik bertujuan untuk menjaga agar kemampuan dan kompetensi keprofesiannya tetap sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pengembangan profesi di arahkan dapat meningkatkan kompetensi dan kinerja pendidik dalam rangka pelaksanaan proses pendidikan dan pembelajaran yang dilakukan didalam maupun di luar kelas.

SMP Plus Darus Sholah merupakan lembaga pendidikan tingkat pertama yang terletak di kelurahan tegal besar. SMP Plus Darus Sholah lembaga pendidikan yang berada dibawah naungan yayasan Darus Sholah. SMP Plus Darus Sholah memiliki 4 program dalam pembelajarannya, yaitu; Program Bilingual, Program Unggulan, Program Reguler dan Program Full Time dan Full Day. Semua peserta didik di SMP Plus Darus Sholah di bekal kemampuan Bahasa Inggris dan Bahasa Arab. Pendidikan yang di SMP Plus Darus Sholah menerapkan sistem pendidikan gabungan antara pendidikan formal dan pendidikan keagamaan. Lembaga mengemas dengan membuat Program Full Time. Program Full Time dilakukan selama 24 Jam, mereka yang mengikuti Program Full Time berada di asrama atau pondok pesantren. Mereka didampingi oleh pembina selama 24 Jam agar proses pembelajaran dapat berjalan secara optimal dan terkontrol. Bagi mereka peserta didik yang mengikuti Program Full Time tersebut mereka bisa mendapatkan ilmu double, yaitu mendapatkan ilmu yang ada di sekolah dan ilmu yang ada di asrama atau pondok pesantren.

SMP Plus Darus Sholah mengalami perkembangan yang cukup pesat. Terbukti dengan banyaknya para wali santri yang banyak menyekolahkan putra dan putrinya di SMP Plus Darus Sholah. Pada tahun 1994 jumlah peserta didik di SMP Plus Darus Sholah Jember  $\pm$  15 siswa dan pada tahun 2020 jumlah peserta didik di SMP Plus Darus Sholah Jember  $\pm$  626 siswa. Di SMP Plus Darus Sholah terdapat perbedaan dengan sekolah pendidikan formal lainnya yaitu sistem belajarnya. Sistem kegiatan belajar sehari-hari yang dilakukan di SMP Plus Darus Sholah membedakan antara kelas peserta didik laki-laki dan peserta didik perempuan.

Produktivitas yang dilakukan SMP Plus Darus Sholah tidak hanya prestasi yang digeluti oleh peserta didik, akan tetapi SMP Plus Darus Sholah juga populer di kalangan masyarakat. Dalam hal ini tidak luput dari para pendidik di SMP Plus Darus Sholah yang memiliki kualitas yang baik. Dalam hal ini dapat digambarkan bahwa dalam pengelolaan tenaga pendidik di SMP Plus Darus Sholah dilakukan dengan efektif dan efisien. Oleh karena itu, prestasi yang dihasilkan oleh SMP Plus Darus Sholah di bidang akademis maupun nonakademis tidak luput dari peran serta para pendidiknya, dengan hal ini maka peneliti tertarik untuk meninjau lebih jauh mengenai manajemen sumber daya manusia di SMP Plus Darus Sholah.<sup>12</sup>

Dari pemaparan di atas, peneliti melakukan pengamatan manajemen sumber daya manusia di SMP Plus Darus Sholah dengan memfokuskan pada

---

<sup>12</sup> Profil SMP Plus Darus Sholah Jember

proses perencanaan, rekrutemen dan seleksi, serta pengembangan sumber daya manusia di SMP Plus Darus Sholah.

Dari data yang didapatkan oleh peneliti bahwa SMP Plus Darus Sholah mengalami peningkatan setiap tahunnya. Oleh karena itu peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang manajemen sumber daya manusia yang dilakukan di SMP Plus Darus Sholah.

#### **B. Fokus Penelitian**

1. Bagaimana Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember ?
2. Bagaimana Proses Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember ?
3. Bagaimana Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember ?

#### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mendeskripsikan Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember.
2. Untuk mendeskripsikan Proses Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember.
3. Untuk mendeskripsikan Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang akan diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Kegunaan dapat berupa kegunaan yang bersifat teoritis dan kegunaan praktis, seperti kegunaan pada penulis, instansi dan masyarakat secara keseluruhan. Kegunaan penelitian harus realistis.

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi wacana akademik terkait Implementasi Manajemen sumber daya manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember , selain itu dapat memberikan wawasan mengenai penulisan karya ilmiah sebagai bekal untuk mengadakan penelitian yang akan datang.

- b. Bagi SMP Plus Darus Sholah Jember

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan acuan dalam rangka peningkatan kualitas pendidikan khususnya dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam agar lebih baik lagi dalam proses pendidikan, pengajaran dan pelayanan yang diberikan kepada peserta didik agar bisa

menjadi lembaga pendidikan yang unggul dalam prestasi dan banyak diminati oleh masyarakat.

c. Bagi IAIN Jember

Penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi baru yang positif dan dapat menambah khasanah literatur keilmuan bagi para calon pendidik yang ingin mengembangkan ilmunya dalam bidang ilmu pendidikan.

## E. Definisi Istilah

Definisi istilah berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian di dalam judul penelitian. Tujuannya agar tidak menjadi kesalah pahaman terhadap makna istilah sebagaimana dimaksud oleh peneliti. Maka dari itu penulis terlebih dahulu akan menjelaskan arti dari masing-masing kata yang mendukung judul tulisan ini. Adapun masing-masing tersebut yaitu:<sup>13</sup>

### 1. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengaplikasian ilmu dan seni yang mengatur tentang sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemberian imbalan, usaha mempertahankan, penilaian, promosi personel dan pemberhentian untuk mencapai tujuan bersama.

---

<sup>13</sup> Tim Penyusun, Pedoman Penelitian Karya Ilmiah, (Jember: IAIN Jember Press, 2017), 45

## 2. SMP Plus Darus Sholah Jember

Lembaga pendidikan pada tingkat pertama berada dibawah naungan yayasan darus sholah. Pendidikan yang di SMP Plus Darus Sholah menerapkan sistem pendidikan gabungan antara pendidikan formal dan pendidikan keagamaan.

Jadi berdasarkan uraian diatas yang dimaksud dengan implementasi manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur sumber daya manusia yang dimulai dari proses perencanaan sampai dengan pemberhentian dalam mencapai tujuan bersama. Tetapi dalam penelitian ini, peneliti membatasinya dengan proses perencanaan, rekrutmen dan seleksi, dan pengembangan sumber daya pendidik yang ada di SMP Plus Darus Sholah Jember.

### **F. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan merupakan rangkuman sementara dari isi skripsi yang bertujuan untuk mengetahui secara global dari seluruh pembahasan yang ada. Dan pada bagian sistematika pembahasan ini dimaksudkan untuk menunjukkan cara pengorganisasian atau garis-garis besar dalam penelitian ini sehingga akan lebih memudahkan dalam meninjau dan menanggapi isinya. Masing-masing Bab disusun dan dirumuskan dalam sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab I berisi pendahuluan. Bagian ini terdiri dari konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah dan sistematika pembahasan.

Bab II ialah kajian kepustakaan yang terdiri dari penelitian terdahulu, kajian teori dalam kajian teori membahas tentang kajian teoritis yang terkait dengan judul penelitian.

Bab III berisi tentang metode penelitian bab ini terdiri dari pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, pengecekan keabsahan data, serta tahap-tahap penelitian.

Bab IV ialah bab yang membahas tentang penyajian data dan analisis yang terdiri dari gambaran objek penelitian, penyajian data dan analisis. Serta pembahasan temuan penelitian.

Bab V dalam bab ini nantinya membahas tentang kesimpulan, dan saran-saran.



## BAB II

### KAJIAN KEPUSTAKAAN

#### A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sampai sejauh mana orisinilitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan.

Berdasarkan tinjauan penelitian terdahulu ada beberapa hasil penelitian yang dianggap relevan dengan yang akan dilakukan yaitu:

1. Penelitian Darmono Tahun 2018 dengan judul Skripsi *“Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Roudlotul Qur’an Tlogoanyar Lamongan”*<sup>14</sup>. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Roudlotul Qur’an Tlogoanyar Lamongan. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif, teknik pengambilan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, implementasi dari rekrutmen

---

<sup>14</sup> Darmono, *Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Roudlotul Qur’an Tlogoanyar Lamongan*, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, 2018.



dan seleksi sumber daya manusia di Pondok Pesantren Roudlotul Qur'an berbedah-bedah sesuai dengan jenis sumber daya manusia yang dibutuhkan. Rekrutmen pegawai dilakukan dengan cara mencari sumber daya manusia yang sarjana atau masih kuliah, selain untuk mahasiswa diberlakukan juga untuk alumni Pondok Pesantren Roudlotul Qur'an. Untuk menyeleksi sumber daya manusia yang statusnya dari luar atau mahasiswa melalui magang selama satu bulan. Dari situlah Pondok Pesantren Roudlotul Qur'an mendapat sumber daya manusia yang sesuai standart.

2. Penelitian Sulistriani Sari Tahun 2019 dengan Judul Skripsi “*Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidikan dan Kependidikan di SMA Muhammadiyah 25 Pamulang*”<sup>15</sup>. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendeskripsikan: Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidikan dan Kependidikan di SMA Muhammadiyah 25 Pamulang. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif, teknik pengambilan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknis analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, 1) Perencanaan rekrutmen diselenggarakan di Perguruan, pengumuman di berbagai sumber media. 2) Seleksi administrasi, pemanggilan kandidat untuk mengetahui seleksi,

---

<sup>15</sup> Sulistriani Sari, *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidikan dan Kependidikan di SMA Muhammadiyah 25 Pamulang*, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, 2019.

seleksi meliputi tes tertulis pengetahuan ISMUBA, tes tertulis pengetahuan kompetensi profesi sesuai jabatan, praktek mengajar bagi guru dan praktek bekerja bagi karyawan, praktek membaca al-Qur'an, pengumuman kelulusan. 3) Evaluasi kegiatan rekrutmen dilakukan oleh kepala sekolah dalam satu semester sekali, dan selanjutnya di laporkan ke pihak perguruan.

3. Penelitian Sri Marlia Puteri Tahun 2018 dengan judul Tesis "*Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus di Madrasah pada Yayasan Ummushabri Kendari)*". Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di Madrasah Ummushabri Kendari. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif, teknik pengambilan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknis analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Sedangkan keabsahan data dilakukan dengan teknik perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, dan triangulasi, triangulasi yang digunakan triangulasi sumber atau metode. Adapun hasil dari penelitian ini adalah proses rekrutmen SDM dimulai dari tahapan perencanaan SDM berupa analisis kebutuhan SDM. Berdasarkan hasil analisis kebutuhan, pihak manajemen Yayasan membuka penerimaan dan melakukan seleksi. Seleksi dilaksanakan dalam empat tahapan meliputi verifikasi berkas, tes tertulis, tes

wawancara, dan praktikum. Setelah tahapan seleksi selesai, maka selanjutnya adalah tahapan penempatan SDM, yaitu proses pendistribusian tenaga SDM pada satuan pendidikan sesuai dengan perencanaan SDM sebelumnya. Manajemen pengembangan mutu SDM di Lingkungan Yayasan Ummushabri Kendari dilaksanakan melalui berbagai bentuk kegiatan yang meliputi kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah maupun oleh pengawas satuan pendidikan; peningkatan kualifikasi pendidikan bagi guru; mengoptimalkan kegiatan MGMP dan KKG bagi guru; dan mengikutsertakan guru-guru dalam kegiatan workshop, pelatihan, seminar, dan lain-lain. Baik yang dilaksanakan oleh Yayasan secara internal maupun kegiatan yang diselenggarakan secara eksternal oleh pihak lain di luar yayasan. System penilaian kinerja bagi tenaga pendidik di satuan pendidikan yang berada dibawah naungan Yayasan Ummushabri diklasifikasikan dalam dua kategori, yaitu penilaian secara internal oleh Pihak Manajemen Yayasan dan penilaian secara eksternal oleh Kementerian Agama yang ditujukan untuk guru-guru yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil. Penilaian kinerja SDM di tingkat Yayasan berlangsung sekali per triwulan. <sup>16</sup>

---

<sup>16</sup> Sri Marlia Puteri, “ *Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus di Madrasah pada Yayasan Ummushabri Kendari)*”, (Tesis, IAIN, Kendari ,2018)

**Tabel 2.1**  
**Perbedaan dan persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan**

<b>No</b>	<b>Penelitian</b>	<b>Judul</b>	<b>Perbedaan</b>	<b>Persamaan</b>
1.	Darmono	Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Roudlotul Qur'an Tlogoanyar Lamongan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lokasi Penelitian</li> <li>2. Tahun penelitian</li> <li>3. Penelitian tersebut mendeskripsikan tentang rekrutmen dan seleksi</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian sama menggunakan kualitatif bersifat deskriptif</li> <li>2. Metode pengumpulan data :               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Observasi</li> <li>b. Wawancara</li> <li>c. Dokumentasi</li> </ol> </li> </ol>
2.	Sulistriani Sari	Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidikan dan Kependidikan di SMA Muhammadiyah 25 Pamulang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lokasi penelitian</li> <li>2. Penelitian tersebut mendeskripsikan tentang strategi rekrutmen tenaga kependidikan</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian sama menggunakan kualitatif</li> <li>2. Metode pengumpulan data :               <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Observasi</li> <li>b. Wawancara</li> <li>c. Dokumentasi</li> </ol> </li> </ol>

IAIN JEMBER

3.	Anggaraini	Implementasi Sumber Daya Manusia Tenaga Kependidikan di MAN 2 Bandar Lampung	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lokasi Penelitian</li> <li>2. Tahun Penelitian</li> <li>3. Penelitian tersebut mendeskripsikan tentang implemetasi SDM Tenaga Kependidikan nya</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penelitian sama menggunakan penelitian kualitatif deskriptif</li> <li>2. Metode pengumpulan data : <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Observasi</li> <li>b. Wawancara</li> <li>c. Dokumentasi</li> </ol> </li> </ol>
----	------------	--	---	---

## B. Kajian Teori

### 1. Manajemen Sumber Daya Manusia

#### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Kata manajemen yang sering digunakan dalam setiap lembaga merupakan terjemahan dari bahasa Inggris *to manage* yang berarti mengelola. Kata mengelola mempunyai makna yang luas seperti mengatur, mengarahkan, mengendalikan, menangani, dan melaksanakan serta memimpin.<sup>17</sup> Menurut Terry sebagaimana dikutip Ngilim Purwanto, “*Management is a district process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling, perfomed to determine and accomplish stated objectives by the use of human beings and other resources.*” (Manajemen adalah proses distrik yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan

<sup>17</sup> Sugiyo, *Manajemen Bimbingan dan Konseling di Sekolah Pedoman Teoritis dan Praktis bagi Konselor Sekolah*, (Semarang: Widya Karya, 2016), 27

yang dinyatakan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.)<sup>18</sup>

Manajemen ditinjau sebagai ilmu adalah berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama yang lebih bermanfaat. Manajemen sebagai ilmu, berarti dalam penerapannya memerlukan disiplin ilmu pengetahuan lainnya seperti ilmu ekonomi, statistik, akuntansi dan lain-lain. Sedangkan manajemen sebagai seni merupakan kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.<sup>19</sup>

Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan, yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan menggunakan sumber daya manusia maupun sumber daya yang lainnya.

Menurut *George R. Terry* yang dikutip oleh Muhammad Kristiawan, Dian Safitri dan Rena Lestari dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Pendidikan* mengemukakan bahwa manajemen adalah kemampuan mengarahkan dan mencapai hasil yang diinginkan dengan tujuan dari usaha-usaha manusia dan sumber lainnya.

Menurut *Harsey dan Blanchard* yang dikutip oleh Muhammad Kristiawan, Dian Safitri, dan Rena Lestari mengemukakan bahwa

---

<sup>18</sup> Ngalim Purwanto, *Adminstrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008), 7

<sup>19</sup> Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*, (Malang: Tim UB Press, 2016), 1

Manajemen adalah proses bekerja sama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi.<sup>20</sup>

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang dimulai dari perencanaan sampai dengan evaluasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam bukunya menjelaskan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan perasaan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan yang telah ditentukan.<sup>21</sup>

Menurut *H. John Bernardin dan Joice E.A Russel* dalam buku Meldona yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, Manajemen sumber daya manusia merupakan semua orang yang melakukan kegiatan dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengurus tentang rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemberian imbalan, usaha mempertahankan, penilaian, dan promosi personel dalam sebuah organisasi.<sup>22</sup>

Sementara itu, menurut *Schuler* dalam buku Edy Sutrisno yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* mengemukakan bahwa

---

<sup>20</sup> Muhammad Kristiawan, Dian Safitri, Rena Lestari, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Deepublish, 2017), 1

<sup>21</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 10

<sup>22</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang: UIN Malang Press, 2009), 19

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan efisien.<sup>23</sup>

Dari beberapa pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur tentang sumber daya manusia yang meliputi rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemberian imbalan, usaha mempertahankan, penilaian, dan promosi personel untuk mencapai tujuan bersama.

#### **b. Pengertian Tenaga Kependidikan**

Tenaga Kependidikan merupakan anggota masyarakat mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang pelaksanaan pendidikan. Dalam hal ini tenaga kependidikan mempunyai tugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.<sup>24</sup>

Manajemen tenaga kependidikan mutlak harus diterapkan oleh kepala sekolah agar dapat mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam hal ini, kepala sekolah harus dapat mencari, memposisikan, mengevaluasi, mengarahkan, memotivasi, dan mengembangkan bakat

<sup>23</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 6

<sup>24</sup> Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS)*, Bandung: Rhusty Publisher, 2009), 27



setiap pegawai serta mampu menyelaraskan tujuan individu dan organisasi.<sup>25</sup>

Seperti dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa:

1) Pendidik dan Tenaga Kependidikan berhak memperoleh :

- a) Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai.
- b) Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja.
- c) Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas.
- d) Perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan hak atas hasil kekayaan intelektual, dan

e) Kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana dan fasilitas.

2) Pendidik dan Tenaga Kependidikan berkewajiban :

- a) Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis.
- b) Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
- c) Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Murni, *Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, (Aceh), 31

### c. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun ruang lingkup dari manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan, pengembangan, penilaian prestasi, pemberian kompensasi, pemeliharaan dan pemberhentian.<sup>27</sup>

#### 1) Perencanaan

##### a) Pengertian Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia merupakan bagian dari alur proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia diarahkan pada upaya untuk mendapatkan orang yang tepat dan memiliki komitmen kuat terhadap visi, misi dan tujuan organisasi.

Kegiatan perencanaan berkaitan dengan memprediksi atau memperkirakan seberapa banyak sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk melakukan tugas-tugas untuk memastikan terpenuhinya sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan yang sudah direncanakan.<sup>28</sup>

Ada beberapa pendapat tentang pengertian perencanaan sumber daya manusia. Menurut *George Milkovich dan Paul C. Nystrom* dalam buku *Meldona* yang berjudul

<sup>26</sup> Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS)*, Bandung: Rhusty Publisher, 2009), 20

<sup>27</sup> Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), 45.

<sup>28</sup> Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 97

Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif menjelaskan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah sebuah proses yang terdiri dari peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan di mana dengan melakukan proses tersebut, perusahaan memiliki kepastian bahwa ia memiliki jumlah karyawan yang tepat serta secara ekonomis sangat menguntungkan.

Menurut *Andrew E. Sikula* dalam buku Sofyan Tsauri yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia*, menjelaskan bahwa perencanaan sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berinteraksi dengan rencana organisasi.<sup>29</sup>

Menurut *Arthur W. Sherman dan George W. Bohlander* dalam buku *Meldona* yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, menjelaskan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah proses mengantisipasi dan membuat ketentuan (persyaratan) untuk mengatur arus gerakan tenaga kerja ke dalam, di dalam dan keluar lembaga yang bertujuan untuk mempergunakan sumber daya manusia seefektif mungkin

---

<sup>29</sup> Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember: STAIN Press, 2013), 46

dan mempunyai sejumlah pekerja yang memenuhi kualifikasi dalam mengisi posisi pada saat yang tepat.<sup>30</sup>

Dari beberapa pendapat para ahli maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses untuk menentukan kebutuhan sumber daya manusia melalui peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan, untuk menjalankan rencana lembaga yang terintegrasi, dengan arus gerakan sumber daya manusia ke dalam, di dalam dan keluar organisasi, dengan tujuan untuk mempergunakan sumber daya manusia tersebut seefektif mungkin.

#### **b) Tujuan dan Fungsi Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Menurut Rival yang dikutip dalam buku Meldona menjelaskan bahwa perencanaan sumber daya manusia secara umum mempunyai tujuan sebagai berikut:

- (1) Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan.
- (2) Untuk menjamin tersedianya sumber daya manusia di masa sekarang maupun di masa yang akan datang, sehingga tidak ada pekerjaan yang tidak diisi oleh karyawan.

---

<sup>30</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang: UIN Malang Press, 2009), 85

- (3) Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan SDM
- (4) Untuk menghindari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- (5) Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
- (6) Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program pengadaan, penyeleksian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- (7) Untuk menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi dan pensiun karyawan.
- (8) Untuk menjadi dasar dalam melakukan penilaian kinerja karyawan.

Adapun fungsi perencanaan sumber daya manusia adalah meramalkan kondisi tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan sebagai lembaga yang kompetitif dalam mengantisipasi perubahan.<sup>31</sup>

#### **c) Langkah-langkah Perencanaan**

Dalam suatu perencanaan sumber daya manusia, ada empat langkah pokok, sebagai berikut:

---

<sup>31</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang: UIN Malang Press, 2009), 87

- (1) Perencanaan untuk kebutuhan sama depan. Berapa orang dengan kemampuan apa yang dibutuhkan lembaga untuk dipertahankan dalam operasi selama suatu jangka waktu yang dapat diperkirakan di masa depan?
- (2) Perencanaan untuk keseimbangan masa depan. Berapa banyak tenaga yang sekarang ada dapat diharapkan tetap tinggal dalam organisasi? Selisih antara angka ini dengan angka yang dibutuhkan oleh analisis akan dibawa ke langkah berikutnya.
- (3) Perencanaan untuk perekrutan dan seleksi atau untuk pemberhentian sementara.
- (4) Perencanaan untuk pengembangan. Bagaimana seharusnya pelatihan dan pengeseran orang-orang dalam lembaga diatur sehingga lembaga akan terjamin dalam hal pengisian yang kontinyu akan tenaga-tenaga yang berpengalaman dan kapabel?<sup>32</sup>

## **2) Rekrutmen dan Seleksi**

### **a) Pengertian Rekrutmen dan Seleksi**

Rekrutmen adalah proses menghasilkan satu kelompok para pelamar kerja yang memenuhi syarat untuk bekerja dalam organisasi. Kegiatan rekrutmen sebagai suatu proses

---

<sup>32</sup> Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 98

yang selalu diikuti oleh seleksi untuk menemukan kesesuaian kebutuhan dengan kemampuan pribadi sumber daya manusia.<sup>33</sup>

Menurut *Wayney Mondy* Rekrutmen adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk mengisi lowongan dalam organisasi.<sup>34</sup>

Rekrutmen dilaksanakan dalam suatu lembaga karena kemungkinan adanya lowongan dengan beraneka ragam alasan di antaranya: berdirinya lembaga baru; adanya perluasan kegiatan organisasi; terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru; adanya pekerja yang pindah ke lembaga lain; adanya pekerja yang berhenti; adanya pekerja yang berhenti karena memasuki usia pensiun; dan adanya pekerja yang meninggal dunia.

Selain itu, ada beberapa alasan tertentu seperti terciptanya pekerjaan-pekerjaan dan kegiatan-kegiatan baru, dimana lembaga mempunyai rancangan program baru dan diperlukan SDM yang ditugaskan dalam program tersebut sehingga membutuhkan SDM baru, dan juga karena SDM

---

<sup>33</sup> Rohmatun Lukluk Isnaini, *Implementasi Rekrutmen Guru di SD Ta'mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia di SD Islam)*, (Jurnal Pendidikan Agama Islam Vol.XII, No.1 Juni 2015, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta), 111.

<sup>34</sup> Lisnandari, *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Al-Inaayah Garut*, (Jurnal Islamic Education Manajemen Vol. 3 No. 2 Desember 2018, UIN Sunan Gunung Djati), 194.

sudah lanjut usia dan tidak mungkin untuk melanjutkan kembali.

Seleksi adalah proses memilih dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia berdasarkan kondisi yang ada. Prosesnya dimulai ketika melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan.

Menurut Nitiseminto yang dikutip oleh Sofyan Tsauri dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* bahwa Seleksi adalah adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk dapat memilih karyawan yang paling tepat dan dalam jumlah yang tepat pula dari calon-calon yang ditariknya.<sup>35</sup>

Seleksi dilakukan tidak saja untuk menerima karyawan baru saja, akan tetapi seleksi ini dapat pula dilakukan karena untuk pengembangan, atau menerima karena adanya peluang jabatan baru. Peluang jabatan ini dapat diisi oleh siapa saja yang ada di lingkungan lembaga tersebut yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi tertentu.

Proses seleksi juga memiliki arti yang penting. Apabila seleksi dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip

---

<sup>35</sup> Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Press, 2013), 61



manajemen sumber daya manusia, maka proses seleksi akan dapat menghasilkan apa yang diharapkan oleh lembaga dan dapat

memberikan kontribusi yang positif dan baik. Oleh karena itu, lembaga akan menyusun sistem seleksi yang baik bagi pelamar sehingga masing-masing akan mendapatkan kepuasan.

Apabila seleksi dilaksanakan secara tidak baik, dan terpilih karyawan yang tidak tepat, maka lembaga akan memperoleh dampak negatif. Oleh karena itu, seleksi merupakan bagian yang benar-benar harus disiapkan secara baik, bisa jadi melalui proses yang panjang dan memerlukan biaya yang besar, namun hasilnya akan dinikmati untuk jangka panjang dan karyawan tersebut dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi.<sup>36</sup>

#### **b) Tujuan Rekrutmen dan Seleksi**

Tujuan umum rekrutmen adalah menyediakan sekumpulan calon karyawan yang memenuhi syarat, sedangkan tujuan dari adanya rekrutmen antara lain:

---

<sup>36</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang: UIN Malang Press, 2009), 157

- (1) Untuk menentukan kebutuhan rekrutmen di masa sekarang dan masa yang akan datang.
- (2) Agar konsisten dengan strategi yang sudah direncanakan.
- (3) Untuk meningkatkan kumpulan calon karyawan yang memenuhi syarat seefektif mungkin.
- (4) Untuk mendukung inisiatif lembaga dalam mengelola karyawan yang beragam.
- (5) Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja.
- (6) Untuk mengkoordinasikan upaya rekrutmen dengan program seleksi dan pelatihan.
- (7) Untuk membantu meningkatkan keberhasilan proses seleksi dengan mengurangi calon karyawan yang sudah jelas tidak memenuhi syarat atau yang terlalu kualifikasinya.
- (8) Untuk mengevaluasi keefektifan berbagai teknik dan sumber rekrutmen bagi semua jenis pelamar kerja.<sup>37</sup>

Tujuan yaitu untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan mempunyai kualifikasi sebagaimana tercantum dalam deskripsi jabatan. Tindakan tersebut adalah untuk merealisasikan keinginan secara umum yaitu

---

<sup>37</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang: UIN Malang Press, 2009), 133

menempatkan orang yang tepat pada tempatnya (*The Right Men on The Right Place*). Sesuai dengan hal tersebut, maka dalam mengadakan seleksi pegawai, selain perlu terlebih dahulu ditetapkan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan, maka perlu pula ditentukan dan dianut dasar kebijaksanaan dalam mengadakan seleksi.

Selain itu, tujuan seleksi adalah untuk mendapatkan:

- (1) Karyawan yang qualified dan potensial
- (2) Karyawan yang jujur dan disiplin
- (3) Karyawan yang cakap dengan penempatan yang tepat
- (4) Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja
- (5) Karyawan yang memenuhi syarat Undang-undang Perburuhan
- (6) Karyawan yang dapat bekerja
- (7) Karyawan yang dinamis dan kreatif
- (8) Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab
- (9) Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi
- (10) Karyawan yang mudah dikembangkan dimasa akan datang.<sup>38</sup>

---

<sup>38</sup> Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember: STAIN Press, 2013), 61

### c) Metode Rekrutmen

Dalam melakukan proses rekrutmen, ada beberapa metode yang dapat dilakukan oleh sekolah dalam melakukan rekrutmen, yaitu:

#### (1) *Walk-In*

Sejumlah pelamar mendatangi langsung bagian rekrutmen di sekolah. Pelamar mengisi blangko yang telah di siapkan dengan tujuan menentukan kemampuan pelamar. Surat lamaran tersebut kemudian diarsipkan sampai ada posisi yang sesuai dengan kemampuan pelamar.

#### (2) Iklan

Melalui iklan pihak sekolah mengkomunikasikan kebutuhan-kebutuhan guru kepada masyarakat umum melalui media: radio, majalah, surat kabar.

#### (3) Rekomendasi Pegawai

Kalangan pegawai yang memahami kegiatan-kegiatan, standart-standart yang ada di sekolah, dapat mengenali pelamar yang bakal bekerja di lembaga pendidikan tersebut atau mereka dapat merekomendasikan teman atau rekan sejawat

yang profesional untuk mengisi lowongan pekerjaan.

Metode rekrutmen ini lebih cenderung nepotisme.<sup>39</sup>

#### **d) Langkah-langkah Rekrutmen dan Seleksi**

Untuk menjelaskan langkah-langkah perekrutan, dapat digunakan sebagai berikut:

##### **(1) Penentuan jabatan yang kosong**

Perekrutan dilakukan ketika setelah diketahui bahwa ada jabatan yang kosong. Kekosongan biasa terjadi akibat adanya karyawan yang mengundurkan diri, pensiun, meninggal dunia. Perencanaan kekosongan tersebut didasarkan pada analisis pekerjaan dan permintaan para manajer yang membutuhkan. Setelah lowongan pekerjaan ditentukan, maka para rekruter menentukan persyaratan berdasarkan info analisis pekerjaan yang berupa deskripsi atau uraian pekerjaan dan spesifikasi tugas dari jabatan yang kosong tersebut.

##### **(2) Penentuan persyaratan jabatan**

Persyaratan jabatan merupakan kriteria atau ciri-ciri yang dapat meliputi keahlian, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan. Persyaratan jabatan ini harus

<sup>39</sup> Ambar T Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 146

ditentukan, agar dapat membantu mengidentifikasi pegawai yang dibutuhkan. Persyaratan jabatan atau pekerjaan ini didasarkan pada info analisis pekerjaan, yang meliputi: job description, job specification, dan job performance standart. Selain itu, diperlukan masukan dari manajer.

### (3) Penentuan Sumber dan Metode Perekrutan

Langkah terakhir adalah menentukan sumber dan metode rekrutmen. Menurut *Randall S. Schuler* sebagaimana dikutip *Abdus Salam*, menjelaskan bahwa sumber penerimaan terdiri dari dua macam sumber, yaitu: *pertama*, Sumber internal, yaitu pelamar yang ditarik (diterima) adalah dari lingkungan/lembaga itu sendiri. Dengan cara ini lembaga mencari tenaga kependidikan yang ada di dalam lingkungan sendiri untuk ditempatkan pada posisi tertentu. Metode yang dapat digunakan yaitu; metode tertutup, metode terbuka dan pembuatan pekerja.

*Kedua*, Sumber eksternal yaitu yang direkrut dari orang-orang yang belum menjadi pegawai di suatu lembaga pendidikan. Dari sumber eksternal ini dapat dilakukan dengan beberapa metode, yaitu; 1) inisiatif

pelamar, 2) rekomendasi pegawai, 3) pengiklanan, 4) agen-agen keamanan tenaga kerja negara atau lembaga pemerintah, 5) lembaga swasta, 6) perusahaan penyedia tenaga ahli, 7) lembaga pendidikan, 8) asosiasi profesi/keahlian, 9) lembaga buruh, 10) lembaga militer, 11) lembaga pelatihan pemerintahan, 12) *Temporary help agencies*, 13) *leased employees*, 14) *departing employees*, 15) *open haouse*.<sup>40</sup>

Menurut *Wendell L. French* dalam buku Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah disampaikan dalam bentuk tabel yang secara terperinci menunjukkan prosedur yang diikuti tujuan yang ingin dicapai melalui prosedur tersebut serta tindakan dan kecenderungan yang muncul. Berikut ini dapat diamati langkah-langkah proses seleksi;<sup>41</sup>

IAIN JEMBER

---

<sup>40</sup> Abdus Salam, *Manajemen Insani dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 136

<sup>41</sup> Ambar T Sulistiyani dan Rosyidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 153.

**Tabel 2.2**  
**Langkah-langkah dalam Seleksi**

Prosedur	Tujuan	Tindakan dan kecenderungan
Lamaran kerja lengkap	Menunjukkan jabatan yang diinginkan pelamar, memberikan informasi untuk wawancara.	Meminta hanya informasi yang perlu untuk menduga keberhasilan pegawai
Wawancara penyaringan awal	Membuat penilaian secara cepat terhadap kelayakn pelamar	Mengemukakan pertanyaan tentang pengalaman, gaji yang diharapkan, kesediaan untuk dipindahkan, dan sebagainya
Testing	Mengukur keterampilan kerja calon dan kemampuan untuk belajar bagi pegawai	Bisa mencakup perangkat lunak testing komputer, analisis tulisan tangan, <i>test lie detector</i> (poligrafi) dan analisis rutin
Penyelidikan latar belakang	Menelusuri kebenaran resume pelamar atau formulir lamaran	Menghubungi bekas penyelia pelamar (dengan ijin) dan mengkonfirmasi informasi pelamar



Wawancara untuk seleksi mendalam	Mengetahui lebih banyak lagi tentang pelamar sebagai individu.	Dilakukan oleh manajer kepada siapa pelamar harus melapor
Pemeriksaan fisik	Memastikan pelaksanaan yang efektif oleh pelamar, melindungi karyawan lain dari penyakit menular, menyusun catatan kesehatan pelamar, melindungi perusahaan terhadap tuntutan kompensasi karyawan yang berlebihan	
Penawaran pegawai	Mengisi lowongan pegawai atau jabatan	Menawarkan gaji beserta tunjangan

#### e) Kendala-kendala Rekrutmen

Ada beberapa kendala yang dihadapi ketika proses rekrutmen, yaitu;

- (1) Faktor –faktor organisasional yang meliputi kebijakan (promosi, imbalan atau gaji atau upah dan tunjangan-tunjangan, status kepegawaian) dan rencana SDM, dalam merumuskan kebijakan lembaga tentang sistem

imbangan maka ada empat hal yang perlu dipertimbangkan yaitu:

(a) Kepentingan para anggota lembaga sesuai dengan kesepakatan.

(b) Kemampuan lembaga

(c) Keharusan mentaati peraturan

(d) Penyeimbangan lokasi

(2) Kebiasaan pencari tenaga kerja yang harus mampu bertindak dan berpikir.

(3) Kondisi eksternal (lingkungan yang harus diperhitungkan) yang meliputi:

(a) Tingkat pengangguran,

(b) Kedudukan lembaga pencari kerja baru dari lembaga lain yang bergerak dibidang kegiatan yang sama,

(c) Langka-tidaknya keahlian atau keterampilan tertentu,

(d) Proyeksi angkatan kerja pada umumnya,

(e) Peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan,

(f) Praktek penarikan,

(g) Tuntutan tugas yang kelak akan dikerjakan oleh para pekerja yang baru.<sup>42</sup>

### 3) Pengembangan Sumber Daya Manusia

#### a) Pengertian Pengembangan

Lembaga pendidikan merupakan suatu organisasi yang membutuhkan perhatian yang bertujuan untuk mempertahankan kelangsungan hidup, peningkatan, dan agen perubahan. Salah satu aktivitas untuk mencapai usaha tersebut adalah dengan melakukan pengembangan sumber daya manusia pendidikan.

Pengembangan merupakan fungsi operasional ketiga dari manajemen sumber daya manusia, pengembangan pendidik atau karyawan lama maupun baru perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Program pengembangan hendaknya disusun dengan cermat dan berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan lembaga atau instansi saat ini maupun untuk masa depan.

Ada beberapa pengertian pengembangan menurut beberapa ahli. Menurut Flippo dalam buku Sri Larasati yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* menjelaskan bahwa pengembangan adalah suatu proses

---

<sup>42</sup> Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 55

yang mengupayakan peningkatan kemampuan dan keterampilan Sumber Daya Manusia guna menghadapi perubahan lingkungan internal maupun eksternal melalui pendidikan (peningkatan kemampuan) dan peningkatan keterampilan (melalui pelatihan).

Menurut Hadari Nawawi dalam buku Sri Lestari yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* menjelaskan bahwa pengembangan adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seorang pekerja. Dan dalam pengertian ini pengembangan karir difokuskan pada peningkatan kemampuan mental dari tenaga kerja di lembaga atau instansi tersebut.

Sementara itu, menurut Mathis dalam buku Sri Lestari yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* menjelaskan bahwa pengembangan adalah segala upaya peningkatan kerja manajemen saat ini atau masa depan dengan memberikan pengetahuan, perubahan sikap, atau peningkatan kemampuan.<sup>43</sup>

Sedangkan menurut Mondy dalam buku Tjutju Yuniarsih bahwa pengembangan sumber daya manusia

---

<sup>43</sup> Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 121

merupakan salah satu fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia yang berisi kegiatan-kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai melalui kegiatan peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan aspek-aspek lainnya. Pengembangan sumber daya manusia ini penting dilaksanakan disebabkan adanya perubahan baik manusia, teknologi, pekerjaan maupun organisasi.<sup>44</sup>

Dari beberapa pendapat ahli maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan adalah proses peningkatan sumber daya manusia dengan bertujuan agar sumber daya manusia di lembaga atau instansi tersebut dapat memberikan pengetahuan, perubahan sikap atau peningkatan kemampuan dalam menghadapi saat ini maupun untuk masa depan.

#### **b) Tujuan pengembangan**

Secara umum tujuan dari pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai pendidik dan karyawan mempunyai orang yang berkualitas untuk mencapai tujuan dari lembaga pendidikan untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan.

---

<sup>44</sup> Tjutju Yuniarsih, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: Alfabeta, 2008), 36

Adapun tujuan dari pengembangan sumber daya manusia sebagai berikut:

- (1) Memperbaiki kinerja pendidik dan karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan, kendatipun tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang efektif, program pelatihan dan pengembangan yang sehat sering berfaedah dalam meminimalkan masalah.
- (2) Memutakhirkan keahlian para pendidik dan karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa pendidik dan karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif.
- (3) Mempersiapkan pendidik dan karyawan untuk promosi satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi pendidik dan karyawan adalah dengan melalui program pengembangan karir yang sistematis.
- (4) Memenuhi kebutuhan pribadi.<sup>45</sup>

---

<sup>45</sup> Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember: STAIN Press, 2013), 103

### c) Model Pengembangan

Dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia mempunyai sifat berkesinambungan atau berkelanjutan. Program pengembangan tersebut dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan dari pendidik. Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 BAB V Pasal 11, bahwa unsur kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan meliputi:

- (1) Pengembangan diri, dapat dilakukan dengan melalui diklat fungsional dan/atau kegiatan kolektif guru meningkatkan kompetensinya dan/atau keprofesian guru, misalnya lokakarya atau kegiatan bersama keikutsertaan pada kegiatan ilmiah dan kegiatan kolektif lain yang sesuai dengan tugas dan kewajiban guru.
- (2) Publikasi ilmiah, terdiri atas: publikasi ilmiah berupa hasil penelitian atau gagasan ilmu bidang pendidikan formal, dan publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan, dan/atau pedoman guru.
- (3) Karya inovatif misalnya penemuan teknologi tepat guna, penemuan/penciptaan atau pengembangan

karya seni, pembuatan/modifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum atau penyusunan standar, pedoman soal dan sejenisnya pada tingkat nasional maupun provinsi. Dari ketiga macam model pengembangan tersebut dilaksanakan secara berkelanjutan agar profesionalisme dari pendidik tersebut akan tetap terjaga dan meningkat.<sup>46</sup>

Sedangkan menurut Richard dan Lockhart dalam Jurnal yang dikutip oleh Ahmad Yusuf Sobri bahwa terdapat beberapa model pengembangan pendidik, meliputi: (1) keikutsertaan dalam konferensi (*conference participation*), (2) workshop dan seminar (*workshops and in service seminars*), (3) kelompok membaca (*reading groups*), (4) pengamatan kolega (*peer observation*), (5) penulisan jurnal/catatan harian guru (*writing teaching diaries/journals*), (6) kerja proyek (*project work*), (7) penelitian tindakan kelas (*classroom action research*), (8) portofolio mengajar (*teaching portfolio*), dan (9) mentoring (*mentoring*).<sup>47</sup>

---

<sup>46</sup> Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009.

<sup>47</sup> Ahmad Yusuf Sobri, "Model-model Pengembangan Profesionalisme Guru", 2016, 340



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan dan jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.<sup>48</sup>

Sedangkan jenis penelitian ini adalah deskriptif, yaitu penelitian yang diupayakan untuk mengamati permasalahan secara sistematis dan akurat mengenai fakta dan sifat objek tertentu. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memaparkan, menggambarkan dan menginterpretasikan kondisi, pendapat yang berkembang, proses yang sedang berlangsung, efek yang terjadi atau kecenderungan yang tengah berkembang.<sup>49</sup> Peneliti disini mengadakan pengamatan secara langsung dan akan mendeskripsikan tentang “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember”.

---

<sup>48</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung; CV. Alfabeta, 2016), 9.

<sup>49</sup> Mahmud, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2011), 100

## B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian menunjukkan dimana peneliti hendak melakukan penelitian. Lokasi penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu bertempat di SMP Plus Darus Sholah Jember tepatnya di Jl. Moh Yamin No. 117 A, Kedungpiring, Tegal Besar, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember. Pemilihan lokasi ini dikarenakan ketertarikan peneliti untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember. Dan lebih difokuskan pada proses perencanaan, rekrutmen, seleksi dan pengembangan sumber daya pendidik di SMP Plus Darus Sholah Jember.

## C. Subjek Penelitian

Dalam penelitian infroman peneliti menggunakan teknik *purposive* yaitu suatu teknik menentukan subjek penelitian berdasarkan tujuan atau pertimbangan tertentu bahwa orang-orang yang ditunjuk sebagai informan adalah orang-orang yang dipercaya sangat mengetahui data-data yang kita butuhkan.

Subjek yang ditetapkan sebagai informan dalam penelitian ini adalah:

1. Kepala Sekolah
2. Wakil Kepala Sekolah
3. Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum

#### D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standart data yang ditetapkan.<sup>50</sup>

Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

##### 1. Observasi

Observasi adalah bagian dalam pengumpulan data. Observasi berarti mengumpulkan data langsung dari lapangan<sup>51</sup>. Menurut Sutrisno Hadi, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pembagi proses biologis dan psikologis. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, meneliti tentang perilaku manusia, proses bekerja, gejala-gejala alam, dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar.<sup>52</sup>

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi nonpartisipan yaitu peneliti hanya melakukan pengamatan atau penelitian saja, tidak terlibat dalam kegiatan sehari-hari di lembaga tempat penelitian. Dalam penelitian ini peneliti mengamati tentang:

<sup>50</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2016), 224.

<sup>51</sup> J.R. Raco, *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*, (Jakarta: PT Grasindo, 2010), 112

<sup>52</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2016), 145.

- a. Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember.
- b. Proses Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember.
- c. Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember.

## 2. Wawancara

Wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara peneliti dengan responden. Wawancara adalah percakapan yang dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan.<sup>53</sup>

Menurut *Esterberg*, mengemukakan beberapa macam wawancara, yaitu:

### a. Wawancara terstruktur (*Structured Interview*)

Wawancara terstruktur digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu, dalam melakukan wawancara, peneliti telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang alternatif jawabannya pun

---

<sup>53</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), 186

telah disiapkan. Dengan wawancara terstruktur ini setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan peneliti mencatatnya.

b. Wawancara semiterstruktur (*Semistructure Interview*)

Jenis wawancara ini termasuk dalam kategori *in-dept interview*, di mana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, di mana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan.

c. Wawancara tak berstruktur (*Unstructured Interview*)

Wawancara tidak terstruktur adalah wawancara yang bebas di mana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya beberapa garis besar permasalahan yang akan ditanyakan. Dalam wawancara tidak terstruktur, peneliti belum mengetahui secara pasti data apa yang akan diperoleh, sehingga peneliti lebih banyak mendengarkan apa yang diceritakan oleh responden.<sup>54</sup>

Dalam penelitian ini wawancara yang dilakukan peneliti adalah wawancara semi terstruktur, yaitu dalam pelaksanaannya peneliti

---

<sup>54</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2016), 233.

melakukan wawancara berdasarkan pedoman wawancara tapi apabila ada pertanyaan diluar keperluan wawancara masih bisa dilakukan.

Data yang diperoleh dengan menggunakan teknik wawancara adalah:

- 1) Bagaimana Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember ?
- 2) Bagaimana Proses Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember ?
- 3) Bagaimana Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember ?

### 3. Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah prasasti, notulen rapat, lengger, agenda dan lain sebagainya.<sup>55</sup>

Adapun data yang diperoleh dengan metode dokumentasi ini yaitu:

- a. Sejarah berdirinya SMP Plus Darus Sholah Jember
- b. Profil SMP Plus Darus Sholah Jember
- c. Visi dan Misi SMP Plus Darus Sholah Jember
- d. Struktur Organisasi SMP Plus Darus Sholah Jember
- e. Data guru di SMP Plus Darus Sholah Jember
- f. Data yang terkait manajemen sumber daya manusia

---

<sup>55</sup> Sudarwan Danim, Menjadi Peneliti Kuantitatif, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2002), 206

## E. Teknis Analisis data

Analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain<sup>56</sup>.

Data dianalisis dengan menggunakan beberapa langkah sesuai teori Miles, Huberman dan Saldana yaitu menganalisis data dengan tiga langkah: kondensasi data (*data condensation*), menyajikan data (*data display*), dan menarik simpulan atau verifikasi (*conclusion drawing and verification*).

### 1. Kondensasi data (*Data condensation*)

*“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 transcripts, documents, and other empirical materials. by condensing, we're making data stronger”.*<sup>57</sup> Kondensasi data mengacu pada proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, pengabstrakan, dan / atau transformasi data yang muncul dalam korpus penuh (badan) catatan lapangan yang ditulis, transkrip wawancara, dokumen, dan bahan empiris lainnya. dengan mengkondensasi, untuk membuat data lebih kuat.

<sup>56</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), 248.

<sup>57</sup> Miles and Huberman, *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3*, (USA:Sage Publications).

## 2. Penyajian data (*Data display*)

*“The second major flow of analysis activity is data display. generically, a display is an organized, compressed assembly of information that allows conclusion drawing and action. in daily life, display vary from gasoline gauges to newspapers to Facebook status updates. looking at displays helps us understand what is happening and to do something-either analyze further or take action-based on that understanding.”<sup>58</sup>*

Tampilan data aliran utama kedua dari aktivitas analisis adalah tampilan data. umumnya, tampilan adalah kumpulan informasi terorganisir dan terkompresi yang memungkinkan penarikan dan tindakan kesimpulan. dalam kehidupan sehari-hari, tampilan bervariasi dari pengukur bensin ke surat kabar hingga pembaruan status Facebook. melihat tampilan membantu kita memahami apa yang terjadi dan melakukan sesuatu - baik menganalisis lebih lanjut atau mengambil tindakan berdasarkan pemahaman itu.

## 3. Kesimpulan, penarikan/verifikasi (*Conclusion, drawing/verification*)

*‘The third stream of analysis activity is conclusion drawing and verification. from the start of data collection, the qualitative analyst interprets what things mean by noting patterns, explanation, causal flows, and propositions. the competent researcher holds these conclusions lightly, maintaining openness and skepticism, but the*

---

<sup>58</sup> Miles and Huberman, *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3*, (USA:Sage Publications).



*conclusions are still there, vague at first, then increasingly explicit and grounded. "final" conclusions may not appear until data collection is over, depending on the size of the corpus of field notes, the coding, storage, and retrieval methods used, the sophistication of the researcher, and any necessary deadlines to be met.*"<sup>59</sup>

Aliran ketiga dari kegiatan analisis adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. dari awal pengumpulan data, analisis kualitatif mengartikan apa yang dimaksud dengan mencatat pola, penjelasan, aliran sebab akibat, dan proposisi. peneliti yang kompeten menganggap kesimpulan ini enteng, menjaga keterbukaan dan skeptisisme, tetapi kesimpulannya masih ada, samar-samar pada awalnya, kemudian semakin eksplisit dan membumi. Kesimpulan "final" mungkin tidak muncul sampai pengumpulan data selesai, tergantung pada ukuran korpus catatan lapangan, pengkodean, penyimpanan, dan metode pengambilan yang digunakan, kecanggihan peneliti, dan tenggat waktu yang diperlukan untuk dipenuhi.

#### **F. Keabsahan Data**

Pada penelitian kualitatif, data dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara apa yang dilaporkan oleh penelitian dengan apa yang sesungguhnya terjadi.<sup>60</sup> Akan tetapi perlu diketahui bahwa kebenaran realitas

<sup>59</sup> Miles and Huberman, *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3*, (USA:Sage Publications).

<sup>60</sup> Sofyan siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), 148.

data menurut penelitian kualitatif tidak bersifat tunggal, tetapi jamak dan tergantung pada konstruksi manusia, dibentuk dari seorang sebagai hasil proses mental tiap individu dengan berbagai latar belakang.<sup>61</sup>

Pada penelitian ini pengujian keabsahan data yang diperoleh menggunakan triangulasi. Triangulasi yang digunakan yaitu:

1. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber adalah menguji keabsahan data dilakukan dengan cara mengecek data yang diperoleh dari beberapa sumber yang terkait.

2. Triangulasi teknik

Triangulasi teknik adalah menguji keabsahan data dilakukan dengan cara mengecek pada sumber yang sama, tapi menggunakan teknik yang berbeda.<sup>62</sup>

### **G. Tahap-tahap penelitian**

Yang dimaksud dengan tahap-tahap penelitian adalah langkah-langkah atau cara-cara penulis mengadakan penelitian untuk mencari data. Untuk mengetahui proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti mulai awal sampai akhir maka perlu untuk diuraikan tahap-tahap penelitian. Tahap penelitian yang dilalui oleh peneliti dalam proses penelitian adalah sebagai berikut:

---

<sup>61</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2016), 268.

<sup>62</sup> Sofyan siregar, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017), 149.

1. Tahap Pra Lapangan, meliputi 5 kegiatan yaitu :

- a. Menyusun rancangan penelitian
- b. Memilih lapangan penelitian
- c. Mengurus perizinan
- d. Memilih dan memanfaatkan informan
- e. Menyiapkan perlengkapan penelitian

2. Tahap Pekerjaan Lapangan

Pada tahap ini peneliti mulai mengadakan kunjungan langsung ke lokasi penelitian, namun disamping itu peneliti sudah mempersiapkan diri, baik fisik, mental maupun biaya.

3. Tahap Analisa Data

Pada tahap ini merupakan tahap terakhir dari proses penelitian.

Pada tahap ini pula peneliti mulai menyusun laporan dan mempertahankan hasil penelitian.

IAIN JEMBER

## BAB IV

### PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

#### A. Gambaran Obyek Penelitian

##### 1. Sejarah Berdirinya SMP Plus Darus Sholah

SMP Plus Darus Sholah sebagai salah satu lembaga dibawah naungan Yayasan Pendidikan Islam Darus Sholah didirikan oleh Drs. KH. Yusuf Muhammad, ML pada tanggal 27 rajab 1407 H atau 6 Februari 1997 dengan Akta Notaris : Ari Mujiyanto No.5/1985 dengan NDS = E 1226016 dan NSS = 720053001204 yang peletakan batu pertamanya dilakukan oleh KHR. As'ad Syamsul Arifin (Situbondo), seorang Ulama' kharismatik yang dikenal dengan kesederhanaannya. Kemudian atas inisiatif bersama (banyaknya permintaan penduduk sekitar) dan para pengurus yayasan Pendidikan Islam Darus Sholah, pada awal Juli tahun 1994 dirikanlah SMP "Plus" Darus Sholah, yakni Sekolah lanjutan Tingkat Pertama yang menerapkan sistem pendidikan gabungan antara pendidikan formal dan keagamaan yang dikemas dalam sebuah paket kegiatan harian siswa dengan menerapkan sistem pendidikan 24 jam. Adapaun siswa-siswa SMP Plus Darus Sholah diasramakan secara tersendiri, hal ini dimaksudkan agar pengawasan serta system pendidikan yang dicanangkan dengan baik dibawah pengawasan beberapa pembimbing yang ada.

SMP Plus Darus Sholah boleh dibilang mengalami perkembangan yang cukup pesat. Terbukti dari banyaknya wali murid/santri yang menyekolahkan putra-putrinya di SMP Plus. Pada tahun 1994 jumlah murid SMP Plus Darus Sholah  $\pm$  berjumlah 15 siswa. Kemudian secara pasti dapat berkembang hingga sekarang jumlah murid SMP Plus Darus Sholah mencapai  $\pm$  200 siswa.

Setelah  $\pm$  4 tahun perjalannya status SMP Plus Darus Sholah adalah tercatat (1994) hingga diakui (1998). Hal ini menunjukkan bahwa SMP Plus Darus Sholah mengalami perkembangan yang cukup pesat dan mampu bersaing dengan sekolah-sekolah swasta lain, yang dalam akreditasi SMP Plus darus Sholah mendapat nilai tertinggi.

Dalam kegiatan belajar sehari-sehari siswa/siswi SMP Plus Darus Sholah antara laki-aki dan perempuan kelasnya dibedakan (kelas paralel). Selain itu SMP Plus Darus Sholah menjadi langganan juara umum lomba keagamaan tingkat SMP se Kabupaten Jember meliputi (artil Al-Qur'an, khitobah, Puitisasi, Kaligrafi dll) dari tahun 1999-2005 .

SMP Plus Darus Sholah dikelola oleh tenaga-tenaga edukatif alumni Perguruan-perguruan Tinggi baik negeri maupun swasta serta dibantu oleh beberapa tenaga edukatif alumni pesantren baik salafiyah maupun kholafiah.

## 2. Letak Geografis SMP Plus Darus Sholah

SMP Plus Darus Sholah berada satu lokasi dengan pesantren Darus Sholah di bawah naungan Yayasan Pendidikan Islam Darus Sholah Jl. M. Yamin 25, Krajan Barat, Tegal Besar Kaliwates, Jember dengan luas areal  $\pm 2000 \text{ M}^2$ , dengan batasan-batasan sebagai berikut:

- a. Sebelah Utara berbatasan : Perumahan penduduk
- b. Sebelah Selatan berbatasan : Perum. Tegal Besar Permai
- c. Sebelah Barat berbatasan : Jl. M. Yamin 25 Tegal Besar  
Jember dan Islamic Center Darus Sholah
- d. Sebelah Timur berbatasan : Perumahan Tegal Besar Permai.

## 3. Profil Sekolah

- a. Nama Sekolah : SMP Plus Darus Sholah  
Jember
- b. No. Statistik Sekolah : 2023350901008
- c. NPSN : 20523962
- d. Tipe Sekolah : A/A1/A2/B/B1/B2/C/C1/C2
- e. Alamat Sekolah : JL Moh Ymin No. 25 Tegal

Besar Jember Kecamatan  
Kaliwates, Kabupaten  
Jember, Propinsi Jawa Timur

f. Telepon/ HP/ Fax : 0331 334639

g. Status Sekolah : Swasta

h. Nilai Akreditasi Sekolah : 96, 95 (A)

#### **4. Struktur Organisasi SMP Plus Darus Sholah Jember**

Untuk memperlancar tugas dari pendidikan di SMP Plus Darus Sholah Jember diaturlah oleh tugas lembaga yang berwenang dan ketentuan kinerja sekolah sebagaimana layaknya setiap instansi. Untuk mengetahui persoalan-persoalan yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar, maka dapat dilihat struktur organisasi SMP Plus Darus Sholah Jember.

### **STRUKTUR ORGANISASI**

#### **SMP PLUS DARUS SHOLAH JEMBER**

**TAHUN PELAJARAN 2019- 2020**

Kepala Sekolah : Drs. H. ZAINAL FANANI, M.Pd

Wakasek : MUSLIMIN, SH.I

Kurikulum : PIPIT ERMAWATI, S. Pd

Kesiswaan- : EDY SISWANTO, S. Pd

Sarana Prasarana : MOH. ASNAWI, S.Pd.I

Humas : ANISA SHOLEHATUN NISA', S.Pd

Bendahara : MAHINUNIK, SE

TU : a) AQTOR EL ARDHI, S.Pd.I

b) A. RIZAL ARDIANSARI

c) TRI WAHYU

### 5. Visi Misi SMP Plus Darus Sholah Jember

Visi

BERGUNA BAGI NUSA BANGSA, SERTA BAHAGIA

DUNIA AKHIRAT

Misi

1. Memberikan materi agama secara seimbang
2. Memberikan materi umum sesuai dengan kebutuhan & tantangan zaman
3. Membiasakan akhlakul karimah dalam kehidupan sehari-hari
4. Memberikan materi keterampilan & olah raga sesuai bakat & minatnya

### B. Penyajian Data dan Analisis

Penyajian data merupakan penguat dalam penelitian karena di dalam penyajian data telah di cantumkan data-data hasil dari penelitian. Dan data yang ada selanjutnya akan di analisis sesuai dengan analisis deskriptif, sehingga dari data yang di analisis tersebut akan menghasilkan suatu kesimpulan dalam penelitian.

Sebagaimana yang telah dijelaskan bahwa didalam penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara dan dokumentasi sebagai alat



untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini terhadap banyak hal yang berkaitan dan mendukung untuk mengumpulkan data.

Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia harus benar-benar diperhatikan mulai dari proses perencanaan, rekrutmen dan seleksi, dan pengembangan. Berikut ini adalah deskripsi data hasil penelitian dan pembahasan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember.

### **1. Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember**

Kegiatan awal dari proses manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan. Dimana perencanaan merupakan inti dari proses manajemen, karena dalam proses manajemen tergantung dari rencana.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan kenyataan bahwa suatu lembaga terbuka untuk lowongan kerja dengan beberapa faktor misalnya perluasan kegiatan lembaga, kebutuhan lembaga yang semakin meningkat, pekerja yang pensiun dll.

Dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia SMP Plus Darus Sholah Jember melakukan beberapa langkah yang harus dilakukan sebelum membuka lowongan untuk pegawai baru.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Zainal Fanani selaku kepala sekolah SMP Plus Darus Sholah Jember bahwa :

“dalam melakukan perencanaan biasanya kita itu mengumpulkan data dan menganalisis untuk mengetahui

kebutuhan yang ada di lembaga. Kita biasanya mendata guru-guru yang akan pensiun dalam waktu dekat untuk membuat perkiraan kebutuhan dari lembaga. Pihak lembaga juga melihat masa kerja dari pegawai tersebut, apakah mereka akan pensiun dalam waktu dekat atau tidak, jadi saya bisa mempersiapkan pengisian posisi yang ditinggalkan itu”<sup>63</sup>

Dari hasil wawancara dengan bapak kepala sekolah bahwa dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia, kepala sekolah mengumpulkan data dan menganalisis data dengan tujuan untuk meramalkan kebutuhan sumber daya manusia yang ada di lembaga tersebut. Kepala sekolah membutuhkan waktu yang untuk melakukan persiapan dalam perencanaan sumber daya manusia. Dalam proses perencanaan sumber daya manusia tidak hanya untuk mengisi posisi yang kosong, akan tetapi lembaga juga dituntut untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan bidangnya.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Zainal Fanani selaku kepala sekolah SMP Plus Darus Sholah Jember bahwa :

“dalam perencanaan ini bertujuan bukan hanya untuk mengisi kekosongan jabatan saja, tapi saya juga memperhatikan kualitas dari sumber daya manusia itu, jadi bukan karena butuh tiba-tiba langsung diterima. Kita mencari sesuai dengan kebutuhan. Kita butuhnya guru bahasa indonesia ya kita mencari yang memang ahli dibidang bahasa indonesia, jadi kita mencari sesuai dengan bidang yang kita butuhkan.”<sup>64</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak kepala sekolah bahwa setiap sumber daya manusia yang ada di lembaga diharapkan setiap sumber daya manusia bekerja sesuai dengan bidangnya. Hal ini

<sup>63</sup> Drs. H. Zainal Fanani, M.Pd, *Wawancara*, Jember, 29 Januari 2020

<sup>64</sup> Drs. H. Zainal Fanani, M.Pd, *Wawancara*, Jember, 29 Januari 2020

bertujuan agar sumber daya manusia tersebut bisa menunjang kinerjanya.

Dari hasil observasi yang peneliti dapatkan bahwa dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia lembaga juga membutuhkan data yang valid untuk melaksanakan perencanaan tersebut. Karena lembaga hanya mencari yang sesuai dengan kebutuhan yang ada dilembaga. Seperti saat ini pada tahun ajaran 2019/2020, SMP Plus Darus Sholah Jember membutuhkan guru olahraga perempuan, untuk mengajar khususnya peserta didik yang perempuan. Maka kepala sekolah akan segera membuka lowongan untuk mencari guru olahraga yang perempuan.

**Tabel 4.1**

**Daftar Nama dan Beban Jam Mengajar Guru**

NO	NAMA GURU	PELAJARAN	JML	TOTAL
				JAM
1	Drs. H. Zainal Fanani, M.Pd	BK	24	42
		Nahwu	4	
		Shorof	4	
		Holly Qur'an	6	
		Fiqh	4	
2	Sukardi Hasan, S.Sos	IPS-Terpadu	4	4
3	Ir. Ganef Zaiful	T I K	0	32
		PRAKARYA	32	
4	Ust. M. Ghufroon Nur	Kaligrafi	28	28
5	H. Syamsudini, M.Ag	Tauhid	4	4
6	M. Mukarromin Hasan, S.Sos.I	Hadits	4	6
		Tarikh	2	
7	Muslimin, SH.I	PAI	18	39
		Tarikh	4	

		Akhlaq	4	
		Hadist	4	
		Tauhid	4	
		Retorika	2	
		B. Jawa	3	
8	Ust. Abd. Fatah	Tauhid	2	8
		Bahasa Arab	4	
		Akhlaq	2	
9	Anis Sholikatun Nisa', S.Pd	B. Inggris	24	37
		Conversation	4	
		Bahasa Arab	4	
		Retorika	2	
		B. Jawa	3	
10	Hj. Nisaul Karimah, S.Pd.I	Al-Qur'an/Tajwid	26	39
		Bahasa Arab	8	
		Retorika	2	
		B. Jawa	3	
11	Siti Fatimah, S.Pd	B. Inggris	16	39
		Conversation	10	
		Bahasa Arab	8	
		Retorika	2	
		B. Jawa	3	
12	Zainul Hakim, S.El, M.Pd.I	Holly Qur'an	4	4
13	Ely Widya Ningsih,S.Pd	B. Inggris	24	35
		Conversation	6	
		Retorika	2	
		B. Jawa	3	
14	Diyan Sartika Weni, S.Pd	IPS-Terpadu	32	37
		Retorika	2	
		B. Jawa	3	
15	Moh. Asnawi, S.Pd.I	PAI	9	38
		Tarikh	4	
		Akhlaq	6	
		Hadist	4	
		Tauhid	4	
		Al-Qur'an/Tajwid	6	
		Retorika	2	

		B. Jawa	3	
16	Dyah Ervi Sri S. S.Pd	IPA	25	30
		Retorika	2	
		B. Jawa	3	
17	Elok Muliqotur R, S.Pd	B K	18	18
18	Ustdz. Sundusiyyah	Nahwu	10	35
		Shorof	10	
		Fiqh	10	
		Retorika	2	
		B. Jawa	3	
19	Riza Muhammad, S.Pd	Matematika	30	35
		Retorika	2	
		B. Jawa	3	
20	Subhan Suryonoto, S.Pd	Matematika	25	25
21	Ahmad Yusuf, S.Pd	IPS-Terpadu	12	12
22	Edy Susanto, S.Pd	IPA	25	30
		Retorika	2	
		B. Jawa	3	
23	Ibrahim, S.Pd.I	Hadits	8	8
24	Afifah, S.Pd	IPA	5	5
25	Saifuddin Juhri, S.Pd	Penjaskes	28	28
26	Ahmad Dhiyaa Ul Haqq, M.Pd.I	Nahwu	2	6
		Shorof	2	
		Fiqh	2	
27	Ust. M. Bastomi	PAI	6	30
		Tarikh	8	
		Akhlaq	6	
		Hadist	8	
		Tauhid	2	
28	H.M. Fakhrudin, LC	Tauhid	4	27
		PAI	9	
		Akhlaq	4	
		Hadist	4	
		Tarikh	6	
29	Pipit Ermawati, S.Pd	B. Indonesia	36	41
		Retorika	2	
		B. Jawa	3	
30	M. Itmamul Wafa, S.Pd	Matematika	25	25
31	Luluk Masrifah, S.Pd.I	Nahwu	10	35

		Shorof	10	
		Fiqh	10	
		Retorika	2	
		B. Jawa	3	
32	Lailia Ulfa W, S.Pd	B. Indonesia	36	41
		Retorika	2	
		B. Jawa	3	
33	Intan Daurotus Sa'adah, S.Pd.I	PAI	9	25
		Tarikh	4	
		Akhlaq	4	
		Hadist	4	
		Tauhid	4	
34	Haniyah, S.Pd	PAI	9	30
		Tarikh	10	
		Akhlaq	2	
		Hadist	2	
		Tauhid	2	
		retorika	3	
		B. Jawa	2	
35	M. Muzakki, S.Pd	Bahasa Arab	32	43
		Conversation	6	
		Retorika	2	
		B. Jawa	3	
36	Subhan Hidayatullah, S.Pd	B. Inggris	24	32
		Conversation	8	
37	M. Shahibusy Syafaat, S.Pd	Bahasa Arab	16	16
38	Ahmad Lutvi, M.Pd	PAI	6	26
		Tarikh	6	
		Akhlaq	2	
		Hadist	4	
		Tauhid	8	
39	Aqtor el Ardi, S.Pd.I	Pembina Ekskul	5	17
		Bahasa Arab	4	
		Holly Qur'an	8	
40	Moh. Ika Marta Yuda, S.Pd	IPA	25	30
		retorika	2	
		B. Jawa	3	
41	Birul Alim, S.Pd	Matematika	30	30

42	Ma'on Arifin SH	PPKN	28	28
43	Abdurrahman	Al-Qur'an/Tajwid	21	21
44	Ummil Khoir	Holly Qur'an	4	11
		Tauhid	4	
		Al-Qur'an/Tajwid	3	
45	Damar Cintasih Putri, S.Pd	IPA	30	35
		Retorika	2	
		B. Jawa	3	
46	Ahmad Jimly Ashari, S.Pd	Kaligrafi	16	39
		Retorika	2	
		IPS-Terpadu	4	
		B. Jawa	3	
		Holly Qur'an	14	
47	Evi Sulistyarningsih, S.Pd	Penjaskes	16	16
48	Asri Nur Hayati, SH	PPKN	10	10
49	Ana Mulyana, S.Pd	B. Indonesia	36	41
		Retorika	2	
		B. Jawa	3	
50	Ghusniyatun Aliyah	Holly Qur'an	4	9
		Tauhid	2	
		Al-Qur'an/Tajwid	3	
51	Fatonah, S.Pd	IPS-Terpadu	12	12
52	Imam Barizi	Nahwu	8	28
		Shorof	8	
		Fiqh	8	
		Bahasa Arab	4	
53	Ustdz. Bahjatus Saniah	Al-Qur'an/Tajwid	29	34
		Bahasa Arab	0	
		retorika	2	
		B. Jawa	3	
54	Yuliana Maskasari, S.Pd	PRAKARYA	12	12
55	Ahmad Fauzan	Nahwu	10	35
		Fiqh	10	
		Shorof	10	
		Retorika	2	
		B. Jawa	3	

56	Rohmatulloh, S.Pd.	B K	24	24
57	Syamsul Arifin, S.Sos	PPKN	6	6
58	H.Moh. Zaky Audani	Akhlaq	8	18
		Holly Qur'an	4	
		Tauhid	4	
		Hadist	2	
59	Zuhairoh Nailly Syarofi, S. Gz	Conversation	6	16
		Akhlaq	2	
		Bahasa Arab	8	
60	Ira Widiastuti, S.Pd	IPS-Terpadu	24	24
61	Mila Susanti, M.Pd	Bahasa Indonesia	24	24
62	A. Rizal Ardiasani	Pembina Ekskul	5	5
63	Tri Wahyu, S.Pd	Pembina Ekskul	5	5
64	Mahinunik, SE	Bendahara	5	5

Sumber data : Dokumentasi SMP Plus Darus Sholah Tegal Besar Kaliwates Jember Tahun Pelajaran 2019/2020

Dari tabel tersebut ada beberapa pendidik yang memiliki beban jam yang cukup banyak melebihi 24 Jam, maka dalam hal ini kepala sekolah akan melakukan musyawarah dengan pendidik yang memiliki beban jam yang melebihi tersebut. Jika pendidik dari mata pelajaran tersebut sudah tidak sanggup maka kepala sekolah akan merekrut pendidik.

Sebelum membuka lowongan perekrutan kepala sekolah melihat berkas-berkas yang sebelumnya sudah diantarkan oleh pelamar ke lembaga. Kalau dalam salah satu berkas tersebut ada yang memenuhi syarat maka kepala sekolah tidak membuka lowongan terlebih dahulu.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Muslimin selaku wakil kepala sekolah SMP Plus Darus Sholah Jember bahwa :



“kalau kita memang mendesak untuk mencari penggantinya secepatnya, maka kita melihat berkas-berkas yang sudah di ada lembaga. Itu dilihat dulu apa salah satunya ada yang memenuhi syarat yang kita cari apa tidak? Kalau sudah memenuhi syarat ya sudah kita tidak perlu untuk membuka lowongan lagi. Akan tetapi biasanya kalau yang sudah ditumpuk itu rata-rata sudah diterima dilembaga lain, kadang ada yang nomernya tidak bisa dihubungi. Itu yang menjadi hambatan kalau melihat dari berkas yang sudah di kumpulkan.”<sup>65</sup>

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwasanya dalam proses perencanaan sumber daya manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember dilaksanakan sesuai dengan prinsip perencanaan sumber daya manusia. Dari proses perencanaan tersebut dilakukan dengan menganalisis kebutuhan pendidik yang ada di lembaga tersebut.<sup>66</sup>

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, maka perencanaan sumber daya manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember adalah: mengidentifikasi kebutuhan pendidik yang ada dilembaga dengan cara mendata jumlah pendidik yang mempunyai beban jam mengajar yang melebihi standart, dan nantinya kepala sekolah akan melakukan rapat dengan beberapa pendidik tersebut.

Sebelum membuka lowongan, kepala sekolah meminta untuk melihat terlebih dahulu pelamar yang sebelumnya sudah menyerahkan surat lamarannya pada lembaga. Jika ada berkas yang memenuhi syarat maka pelamar akan dipanggil ke lembaga.

---

<sup>65</sup> Muslimin, S.H.I, *Wawancara*, Jember, 22 Januari 2020

<sup>66</sup> Observasi pada tanggal 22 Januari 2020

## 2. Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember

### a. Rekrutmen

Rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia merupakan tahap selanjutnya dalam proses pengelolaan sumber daya manusia. Dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia jenis pendidik dilakukan oleh lembaga sendiri, meskipun SMP Plus Darus Sholah Jember berada dibawah naungan yayasan.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Zainal Fanani selaku kepala sekolah SMP Plus Darus Sholah Jember bahwa :

“Jadi SMP Plus Darus Sholah Jember ini lembaganya dibawah naungan yayasan akan tetapi dalam proses rekrutmennya pihak yayasan sudah menyerahkan sepenuhnya kepada lembaga untuk melakukannya sendiri. nantinya yayasan hanya membuatkan SK pengangkatan bagi guru yang sudah diterima dilembaga saja .”<sup>67</sup>

Dalam hal ini juga diungkapkan oleh Bapak Muslimin selaku wakil kepala sekolah SMP Plus Darus Sholah Jember bahwa :

“di SMP Plus Darus Sholah Jember meskipun lembaganya berada dibawah naungan yayasan, akan tetapi dalam hal proses perekrutan pegawai baru yayasan sudah menyerahkan sepenuhnya kepada lembaga.”<sup>68</sup>

Dari hasil wawancara yang peneliti dapatkan bahwa dalam proses rekrutmen sumber daya manusia, lembaga melakukannya sendiri, meskipun lembaga tersebut berada dibawah naungan yayasan.

---

<sup>67</sup> Drs. H. Zainal Fanani, M.Pd, *Wawancara*, Jember, 29 Januari 2020

<sup>68</sup> Muslimin, SH.I, *Wawancara*, Jember, 22 Januari 2020

Dalam proses perekrutan di SMP Plus Darus Sholah Jember, biasaya dilakukan dengan pelamar datang langsung ke lembaga untuk mengantar surat lamarannya.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Muslimin selaku wakil kepala sekolah SMP Plus Darus Sholah Jember bahwa :

“dalam perekrutan guru biasanya pelamar mengantarkan sendiri surat lamarannya ke lembaga. Kalau dari sosial media, biasanya kita ya pakai *Whatsapp* sama *Facebook*.”<sup>69</sup>

Dari hasil wawancara dengan bapak kepala sekolah bahwa dalam proses rekrutmen sumber daya manusia, sebaaian dari pelamar mengantarkan langsung surat lamarannya ke lembaga. Metode lain yang dilakukan dalam proses rekrutmen yaitu melalui media sosial seperti *Whatsapp* dan *Facebook*.

Sebagaimana juga disampaikan oleh Ibu Pipit Ernawati selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum SMP Plus Darus Sholah Jember bahwa :

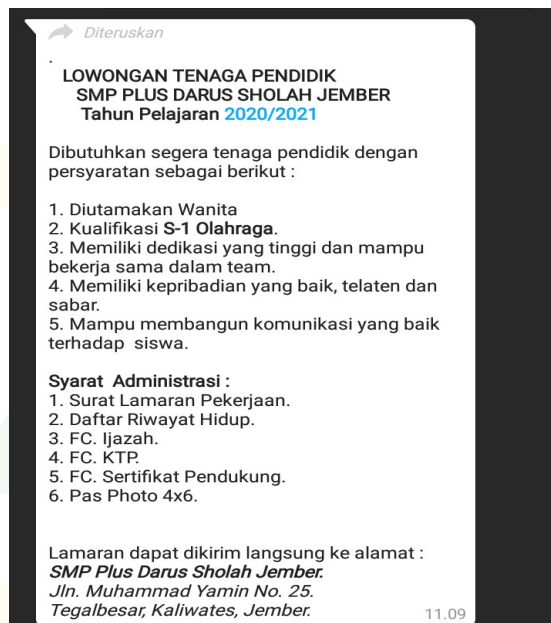
“biasanya kalau lembaga mengumumkan membutuhkan guru baru, langsung kita share di grup *WhatsApp* MGMP kita masing-masing, dengan begitu kan lembaga bisa cepat meluas informasinya dan cepat mendapatkan guru penggantinya”.<sup>70</sup>

---

<sup>69</sup> Muslimin, SH.I, Wawancara, Jember, 22 Januari 2020

<sup>70</sup> Pipit Ernawati, S.Pd, Wawancara, Jember, 11 Februari 2020

**Gambar 4.1**  
**Pengumuman Lowongan melalui *WhatsApp***



Sumber dokumentasi : Dokumentasi SMP Plus Darus Sholah Tegal Besar Kaliwates Jember Tahun pelajaran 2019/2020

Proses rekrutmen sumber daya manusia diumumkan di media sosial dengan tujuan agar semua orang bisa mengetahui dan cakupannya menjadi lebih luas. Dan nantinya bisa mendapatkan pendidik yang sesuai dengan yang diinginkan oleh lembaga.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Muslimin selaku wakil kepala sekolah SMP Plus Darus Sholah Jember bahwa :

“kami memang mengumumkan lewat media sosial dengan tujuan agar semua bisa mengetahui bahwa kita sedang membuka lowongan. Lembaga tidak menggunakan sistem kekeluargaan, akan tetapi kalau ada keluarga yang memenuhi kriteria lembaga maka akan kami terima ”.<sup>71</sup>

<sup>71</sup> Muslimin, SH.I, *Wawancara*, Jember, 22 Januari 2020

Dari hasil wawancara dengan bapak kepala sekolah dapat diambil kesimpulan bahwa dalam proses rekrutmen lembaga tidak membatasi siapa saja bisa melamar ke lembaga, meskipun pelamar tersebut dari keluarga/kerabat sendiri. Mereka bisa diterima apabila mereka memenuhi kriteria yang sudah ditentukan oleh lembaga. Jadi, lembaga tidak melaksanakan nepotisme atau kekeluargaan dalam melakukan proses rekrutmen pendidik.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti bahwasanya proses rekrutmen sumber daya manusia jenis pendidik di SMP Plus Darus Sholah Jember bahwa dilembaga sudah ada beberapa berkas pelamar yang diantarkan langsung oleh pelamar ke lembaga.<sup>72</sup>

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, maka rekrutmen sumber daya manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember adalah: 1) dalam proses perekrutan sumber daya manusia SMP Plus Darus Sholah Jember melakukan sendiri, pihak yayasan sudah menyerahkan sepenuhnya kepada lembaga untuk melaksanakan sendiri. 2) dalam perekrutan SMP Plus Darus Sholah Jember menyebarkan informasi melalui media sosial seperti *Whatapp* dan *Facebook*. 3) pelamar datang langsung ke lembaga untuk menyerahkan berkas lamarannya.

---

<sup>72</sup> Observasi pada tanggal 22 Januari 2020

## b. Seleksi

Tahap selanjutnya yaitu seleksi. Dalam proses seleksi sumber daya manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember dilakukan untuk menemukan sumber daya manusia yang sesuai dengan standart yang telah ditentukan oleh lembaga. Proses seleksi ini dimulai dengan wawancara kepada pelamar.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Zainal Fanani selaku kepala sekolah SMP Plus Darus Sholah Jember bahwa :

“wawancara ini dilakukan untuk mengetahui komintanya ketika sudah menjadi bagian dari lembaga, kemudian pengalamannya, terus biasanya saya juga menanyakan domisilinya, kalau terlalu jauh dari lembaga takutnya nanti berpengaruh dalam kesehariannya, seperti contohnya sering telat, kan kalau memang ada pelamar yang lebih dekat kenapa pilih yang jauh, tapi selain itu saya juga melihat latar belakang dari pendidikanya juga, bukan hanya jarak saja. Nanti kalau jarak saja takutnya dikira pakek sistem zonasi.”

Sebagaimana juga disampaikan oleh Bapak Muslimin selaku wakil kepala sekolah SMP Plus Darus Sholah Jember bahwa :

“proses seleksi di SMP Plus Darus Sholah Jember itu dimulai dari wawancara, dalam tahap wawancara ini bertujuan untuk mengetahui komitmen, pengalaman, dan latar belakang dari pelamar.”<sup>73</sup>

Dari hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah dapat diambil kesimpulan bahwa dalam tahap seleksi ini dimulai dengan wawancara, dengan tujuan untuk mengetahui latar belakang, pengalaman, dan komitmen dari pelamar tersebut. wawancara tersebut dilakukan 2 kali. Pertama dengan wakil kepala sekolah dan selanjutnya dengan kepala

<sup>73</sup> Muslimin, SH.I, *Wawancara*, Jember, 22 Januari 2020

sekolah. Setelah melaksanakan tahap wawancara. Tahap selanjutnya yaitu tes membaca Al Qur'an.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Pipit Ernawati selaku wakil kepala sekolah bidang kurikulum SMP Plus Darus Sholah Jember bahwa :

“setelah wawancara tes yang dilakukan selanjutnya itu tes membaca Al Qur'an. Tes ini lembaga lakukan karena lembaga ingin mengetahui bagaimana kemampuan membaca Al Qur'an dari si pelamar itu.”<sup>74</sup>

Dari hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum bahwa tes membaca Al Qur'an dilakukan untuk mengetahui kemampuan membaca Al Qur'an dari pelamar tersebut.

Dari hasil observasi yang peneliti dapatkan bahwasanya dalam proses seleksi sumber daya manusia jenis pendidik di SMP Plus Darus Sholah Jember bahwa setelah pelamar mengantarkan langsung berkas lamarannya ke lembaga, untuk pelamar yang sesuai dengan yang dibutuhkan, maka pihak sekolah akan memanggilnya untuk melakukan tes wawancara.<sup>75</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi bahwa dalam proses seleksi sumber daya manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember adalah: 1) pelamar dipanggil untuk melakukan wawancara dengan wakil kepala sekolah kemudian dengan kepala sekolah. 2) pelamar

---

<sup>74</sup> Pipit Ernawati, S.Pd, *Wawancara*, Jember, 11 Februari 2020

<sup>75</sup> Observasi pada tanggal 22 Januari 2020

mengikuti tes membaca Al Qur'an untuk mengetahui kemampuan membaca Al Qur'an.

## **6. Pengembangan Sumber daya manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember**

Dalam melakukan proses pengembangan sumber daya manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember, pihak sekolah sering mengikut sertakan dalam kegiatan pelatihan. Kegiatan yang sering diikuti yaitu *workshop* dan diklat.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Zainal Fanani selaku kepala sekolah SMP Plus Darus Sholah Jember bahwa :

“saya sering mengikut sertakan pendidik di SMP Plus Darus Sholah *workshop*, diklat. Karena menurut saya kalau mereka mengikuti *workshop* dan diklat, itu bisa meningkatkan kemampuan kompetensi dari sumber daya manusia. Tapi saya juga melihat dari kebutuhan dari pendidik itu sendiri.”<sup>76</sup>

Dari hasil wawancara dengan bapak kepala sekolah bahwa lembaga sering mengikut sertakan pendidik dan tenaga kependidikan *workshop* dan diklat. Selain itu, kepala sekolah juga melihat kebutuhan dari pendidik dan tenaga kependidikan. Kegiatan yang sering diikuti oleh pendidik di SMP Plus Darus Sholah Jember tentang proses pembelajaran, seperti pembuatan RPP, silabus, pembuatan media pembelajaran dan pembuatan buku ajar. Sedangkan *Workshop* dan diklat yang sering diikuti oleh tenaga kependidikan seperti perkembangan *IT* untuk menunjang pengelolaan pendidikan.

<sup>76</sup> Drs. H. Zainal Fanani, M.Pd, *Wawancara*, Jember, 29 Januari 2020



Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Zainal Fanani selaku kepala sekolah SMP Plus Darus Sholah Jember bahwa :

“pendidik di SMP Plus Darus Sholah ini sering mengikuti workshop tentang pembuatan RPP, silabus dan lain sebagainya. Seperti pada bulan September 2019, guru PAI di SMP Plus Darus Sholah mengikuti *Workshop* Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama Kabupaten Jember, Materi dari Workshop tersebut adalah pembuatan RPP dan Silabus Kurikulum 2013. Selain itu, saya juga menganjurkan pada pendidik di SMP Plus Darus Sholah Jember bahwa untuk aktif mengikuti MGMP karena menurut saya dengan mengikuti MGMP para pendidik bisa saling sharing dan berbagi pengalamannya.”<sup>77</sup>

**Gambar 4.2**

**Kegiatan Workshop Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan guru PAI**



Sumber data : Dokumentasi SMP Plus Darus Sholah Tegal Besar Kaliwates Jember

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah bahwa dalam proses pengembangan, semua pendidik tidak hanya dianjurkan untuk mengikuti kegiatan *workshop* atau seminar tersebut. Pendidik di SMP Plus Darus Sholah Jember juga dianjurkan untuk mengikuti MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Dengan mengikuti MGMP

<sup>77</sup> Drs. H. Zainal Fanani, M.Pd, *Wawancara*, Jember, 29 Januari 2020

tersebut pendidik bisa berbagi pengalamannya dengan pendidik lainnya. Selain itu, pihak sekolah juga ingin melaksanakan pengembangan bidang kepribadian dan kerohanian. Dimana pengembangan tersebut dilakukan oleh pihak sekolah sendiri.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Zainal Fanani selaku kepala sekolah SMP Plus Darus Sholah Jember bahwa :

“saya mempunyai rencana ingin melaksanakan pengembangan guru dibidang kepribadian dan kerohanian. Seorang guru tidak hanya membutuhkan pengembangan di bidang akademiknya saja. Saya berharap dibidang kerohaniannya juga ada proses pengembangan. Jadi diacara itu nanti ada siraman kerohaniaan untuk guru. Meskipun kegiatannya sebulan sekali. Tapi ini masih rencana saya dan beberapa guru disini.”<sup>78</sup>

Peneliti juga melakukan wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum bahwa :

“memang kepala sekolah mempunyai inisiatif untuk mendakan acara khusus untuk guru di sini. Karena kepala sekolah berharap bukan hanya akademiknya saja yang diasah melainkan keagaannya juga harus diperkuat lagi. Mungkin nanti dengan adanya kegiatan itu bisa menambah wawasan keagamaan dari masing-masing guru.”<sup>79</sup>

Sesuai dengan hasil wawancara diatas bahwa pendidik tidak hanya dikembangkan dengan kompetensi akademik dan mengajarnya tetapi bidang kerohaniannya juga perlu untuk dikembangkan. Pendidik di SMP Plus Darus Sholah Jember bukan hanya dibekali dalam bidang akademiknya saja melainkan dengan kerohaniaannya.

<sup>78</sup> Drs. H. Zainal Fanani, M.Pd, *Wawancara*, Jember, 29 Januari 2020

<sup>79</sup> Pipit Ermawati, S.Pd, *Wawancara*, Jember, 11 Februari 2020

Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Zainal Fanani selaku kepala sekolah SMP Plus Darus Sholah Jember bahwa:

“kalau menurut saya pendidik itu juga perlu untuk mendapatkan siraman rohani dengan tujuan agar pendidik tersebut bisa menyeimbangkan antara kehidupan di dunia maupun diakhirat. Saya juga berusaha menjalankan pengembangan sumber daya manusia tersebut dengan semaksimal mungkin meskipun masih belum sempurna.”<sup>80</sup>

Dari pemaparan diatas bahwa dalam melakukan pengembangan pendidik di SMP Plus Darus Sholah Jember Kepala Sekolah terus berusaha melakukan dengan semaksimal meskipun dalam melakukan prosesnya masih belum terlaksanakan dengan sempurna.

Dari hasil observasi yang peneliti dapatkan bahwasanya dalam proses pengembangan sumber daya manusia jenis pendidik di SMP Plus Darus Sholah Jember adalah pendidik disana sudah memiliki beberapa sertifikat seminar atau *workshop* yang pernah diikuti oleh para pendidik. Selain itu, pendidik disana juga aktif mengikuti kegiatan MGMP setiap hari ada kumpulan masing-masing pendidik sesuai dengan jadwalnya.<sup>81</sup>

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, maka pengembangan sumber daya manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember adalah: 1) menganjurkan pendidik di SMP Plus Darus Sholah Jember untuk mengikuti kegiatan workshop dan seminar. 2) pendidik

---

<sup>80</sup> Drs. H. Zainal Fanani, M.Pd, *Wawancara*, Jember, 29 Januari 2020

<sup>81</sup> Observasi pada tanggal 11 Februari 2020

di SMP Plus Darus Sholah Jember diwajibkan untuk mengikuti MGMP untuk menambah wawasan dan sharing dengan pendidik di sekolah lainnya.

### C. Pembahasan Temuan

Setelah peneliti mengumpulkan data dari hasil penelitian yang diperoleh dari hasil wawancara atau *interview*, observasi, dan dokumentasi maka selanjutnya peneliti akan melakukan pembahasan temuan peneliti untuk menjelaskan lebih lanjut dari penelitian. Beberapa hasil temuan berdasarkan fokus penelitian yang dikaji adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Pembahasan Temuan**

No	Fokus Penelitian	Sub Fokus	Temuan
1.	Perencanaan sumber daya manusia	1. Identifikasi jumlah pendidik yang dibutuhkan oleh lembaga	1. Mengidentifikasi jumlah pendidik yang dibutuhkan oleh lembaga melalui jumlah beban jam mengajar yang diberikan.
2.	Rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia	1. Perekrutan secara intern 2. Perekrutan secara ekstern	1. perekrutan dilakukan oleh lembaga sendiri, pihak yayasan sudah

			<p>menyerahkan sepenuhnya kepada lembaga</p> <p>2. penyebaran informasi perekrutan sumber daya manusia dilakukan melalui sosial media seperti Facebook dan WhatsApp</p> <p>3. lembaga memberikan peluang bagi siapa saja yang mau mendaftarkan ke lembaga, meskipun dari keluarga yayasan kalau memenuhi kriteria akan diterima</p> <p>4. pelamar mengantarkan sendiri berkas lamarannya pada lembaga.</p> <p>5. tahap awal dalam seleksi yaitu tes</p>
--	--	--	---

			wawancara 6. tes membaca AlQur'an untuk mengetahui kemampuan membaca AlQur'an
3.	Pengembangan sumber daya manusia	1. mengikuti workshop dan seminar 2. dianjurkan untuk mengikuti MGMP	1. kepala sekolah melihat kebutuhan pengembangan tersebut pada pendidik. 2. Pendidikan dianjurkan untuk mengikuti workshop dan seminar 3. Semua pendidik dianjurkan mengikuti MGMP.

### 1. Perencanaan sumber daya manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember

Berdasarkan temuan yang peneliti dapatkan dilapangan dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember dilaksanakan dengan mendata beberapa pendidik yang mempunyai beban jam mengajar melebihi standart.

Nantinya pendidik tersebut akan dipanggil dan melakukan rapat dengan kepala sekolah mengenai kesanggupannya dalam mengajar.

Dalam hal ini sebagaimana teori dari *Andrew E. Sikula* dalam buku Sofyan Tsauri yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia*, menjelaskan bahwa perencanaan sumber daya manusia didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berinteraksi dengan rencana organisasi.<sup>82</sup>

Dalam proses perencanaan sumber daya manusia pihak sekolah menyesuaikan dengan kebutuhan yang ada disekolah. Dalam melakukan proses perencanaan sumber daya manusia pihak sekolah melaksanakan sendiri. Pihak yayasan sudah menyerahkan sepenuhnya kepada lembaga dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia khususnya untuk pendidik.

## **2. Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember**

Berdasarkan temuan yang peneliti dapatkan dilapangan dalam melakukan rekrutmen sumber daya manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember dilakukan sesuai dengan jumlah kebutuhan yang ada, sehingga lembaga akan mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan yang diharapkan. Dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia di SMP Plus

---

<sup>82</sup> Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jember: STAIN Press, 2013)*, 46

Darus Sholah Jember dilakukan secara terstruktur sesuai dengan prosedur yang ada. Perekrutan dilakukan dengan pemilihan pelamar yang memenuhi syarat yang telah ditetapkan.

Dalam hal ini sebagaimana teori dari *R. Wayne Mondy* bahwa rekrutmen adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak untuk mengisi lowongan dalam organisasi atau lembaga pendidikan tersebut.<sup>83</sup>

Dari pemaparan diatas bahwa metode yang dilakukan oleh SMP Plus Darus Sholah Jember dengan beberapa cara pertama, walk-in dengan cara pelamar mengantarkan langsung berkas ke lembaga kemudian mengisi blanko yang sudah disediakan. Kedua, rekomendasi pegawai dengan cara pegawai yang sudah ada di lembaga memberikan rekomendasi teman sejawatnya untu mengisi kekosongan jabatan yang ada di lembaga.

Hal ini sesuai dengan yang di paparkan oleh Handoko, bahwa dalam melakukan rekrutmen sumber daya manusia dapat dilakukan dengan beberapa metode yaitu:

a. *Walk-In*

Pelamar datang langsung ke lembaga kemudian mengisi blanko yang telah disediakan.

---

<sup>83</sup> Lisnandari, Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Al-Inaayah Garut, (Jurnal Islamic Education Manajemen Vol. 3 No. 2 Desember 2018, UIN Sunan Gunung Djati), 194.



b. Iklan

Lembaga memberikan informasi kepada publik tentang kebutuhan tenaga yang ada di lembaga.

c. Rekomendasi pegawai

Pegawai di lembaga memberikan rekomendasi kepada kerabat untuk mengisi kekosongan jabatan yang ada di lembaga.<sup>84</sup>

Sedangkan menurut Nitiseminto yang dikutip oleh Sofyan Tsauri dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* bahwa Seleksi adalah adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk dapat memilih karyawan yang paling tepat dan dalam jumlah yang tepat pula dari calon-calon yang ditariknya.<sup>85</sup>

Dari pemaparan diatas bahwa dalam proses seleksi sumber daya manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember dengan cara menyeleksi calon sumber daya manusia dengan cara wawancara, tes membaca Al Qur'an.

Proses seleksi ini bertujuan untuk lembaga benar-benar memilih sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi dan komitmen dalam menjalankan tugas yang ada di lembaga. Dan agar lembaga tidak salah dalam merekrut sumber daya manusia.

---

<sup>84</sup> Ambar T Sulistiyani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003), 146

<sup>85</sup> Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Press, 2013), 61

### 3. Pengembangan sumber daya manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral dari sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan jabatan melalui pendidikan maupun pelatihan.<sup>86</sup>

Berdasarkan temuan yang peneliti dapatkan dilapangan dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember bahwa kepala sekolah sering mengikut sertakan sumber daya manusia atau pendidik untuk mengikuti kegiatan workshop, seminar. Selain itu, kepala sekolah juga mengikut sertakan wadah-wadah pembinaan profesional guru. Pembinaan profesional guru yaitu dengan mengikuti MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran). Dengan tujuan supaya para pendidik mempunyai kemampuan yang sesuai dengan apa yang diharapkan.

Sedangkan menurut *Richard dan Lockhart* dalam Jurnal yang dikutip oleh Ahmad Yusuf Sobri bahwa terdapat beberapa model pengembangan pendidik, meliputi: (1) keikutsertaan dalam konferensi (*conference participation*), (2) workshop dan seminar (*workshops and in service seminars*), (3) kelompok membaca (*reading groups*), (4) pengamatan kolega (*peer observation*), (5)

---

<sup>86</sup> Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 69

penulisan jurnal/catatan harian guru (*writing teaching diaries/journals*), (6) kerja proyek (*project work*), (7) penelitian tindakan kelas (*classroom action research*), (8) portofolio mengajar (*teaching portfolio*), dan (9) mentoring (*mentoring*).<sup>87</sup>

Dalam hal ini pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan dan wawasan sumber daya manusia terutama pendidik dalam melakukan proses belajar mengajar serta meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia. Begitupun dengan tenaga kependidikan juga dianjurkan untuk mengikuti *workshop* dan seminar. Selain itu pengembangan dapat dilakukan dengan dua cara yaitu: pendidikan dan pelatihan.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa dalam proses pengembangan sumber daya manusia jenis pendidik dilakukan oleh kepala sekolah sendiri untuk mengarahkan pendidiknya. Meskipun dalam proses pengembangan tersebut belum terlaksana dengan sempurna, akan tetapi kepala sekolah berusaha untuk semaksimal mungkin dalam menjalankan tugasnya secara optimal dalam melakukan proses pengembangan sumber daya manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember.

---

<sup>87</sup> Ahmad Yusuf Sobri, “*Model-model Pengembangan Profesionalisme Guru*”, 2016, 340

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember yaitu dilakukan dengan mengidentifikasi kebutuhan pendidik yang ada dilembaga dengan cara mendata jumlah pendidik yang mempunyai beban jam mengajar melebihi standart.
2. Proses Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember, dalam proses perekrutan dilakukan dengan: 1) dalam proses perekrutan sumber daya manusia SMP Plus Darus Sholah Jember melakukan sendiri, pihak yayasan sudah menyerahkan sepenuhnya kepada lembaga untuk melaksanakan sendiri. 2) dalam perekrutan SMP Plus Darus Sholah Jember menyebarkan informasi melalui media sosial seperti Whatapp dan Facebook. 3) pelamar datang langsung ke lembaga untuk menyerahkan berkas lamarannya. Sedangkan dalam proses seleksi dilakukan : 1) pelamar dipanggil untuk melakukan wawancara dengan wakil kepala sekolah kemudian dengan kepala sekolah. 2) pelamar mengikuti tes membaca AlQuran untuk mengetahui kemampuan membaca AlQuran.

3. Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember yaitu dengan 1) menganjurkan pendidik di SMP Plus Darus Sholah Jember untuk mengikuti kegiatan workshop dan seminar. 2) pendidik di SMP Plus Darus Sholah Jember diwajibkan untuk mengikuti MGMP untuk menambah wawasan dan sharing dengan pendidik di sekolah lainnya.

## **B. Saran**

Dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti di SMP Plus Darus Sholah Jember, ada beberapa saran yang penulis sampaikan antara lain :

1. Dalam proses manajemen sumber daya manusia diharapkan untuk melaksanakan dengan semaksimal mungkin, karena sumber daya manusia jenis pendidik berpengaruh cukup besar dalam mencapai kemajuan suatu lembaga.
2. Dalam pengelolaan sumber daya manusia diharapkan kepala sekolah tidak hanya melihat dari kekurangan jumlah pendidik akan tetapi juga melihat mutu dari pendidik.
3. Dalam melakukan tahap seleksi hendaknya Kepala Sekolah menambah proses seleksi yaitu dengan melakukan *Tes Microteaching*. Dengan tujuan supaya kepala sekolah bisa menilai kemampuan pelamar ketika mengajar dikelas. Hal ini diharapkan berguna bagi lembaga untuk mendapatkan pendidik yang sesuai dengan apa yang diharapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Darlis, Ahmad. 2017. "Hakikat Pendidikan Islam: Telaah antara Hubungan Pendidikan Informal, Nonformal, dan Formal", *Jurnal Tarbiyah*, Vol. XXVI, No.1, Januari-Juni 2017.
- Danim, Sudarwan. 2002. *Menjadi Peneliti Kuantitatif*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Darmono. 2018. *Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Roudlotul Qur'an Tlogoanyar Lamongan*. Skripsi. UIN Surabaya.
- Hamiyah, Nur dan Mohammad Jauhari. 2015. *Pengantar Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- J.R. Raco. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif Jenis, Karakteristik, dan Keunggulannya*. Jakarta: PT Grasindo
- Kristiawan, Muhammad, Dian Safitri dan Rena Lestari. 2017. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Larasati, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lisnandari. 2018. *Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik di Madrasah Aliyah Al-Inayah Garut (Jurnal Islamic Education Manajemen) Vol. 3 Nomor 2*. UIN Sunan Gunung Djati.
- Lukluk Isnaini, Rohmatun. 2015. *Implementasi Rekrutmen Guru di SD Ta'mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia di SD Islam)*. (*Jurnal Pendidikan Agama Islam* Vol.XII, No.1 Juni 2015), UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

- Marlia Puteri, Sri. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus di Madrasah pada Yayasan Ummushabri Kendari)*. Thesis. IAIN Kendari.
- Mahmud. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Meldona. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*. Malang: UIN Malang Press.
- Miles, Huberman and Saldana. 2014. *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook, Edition 3*, (USA:Sage Publications).
- Moleong, Lexy J. 2011. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Murni, *Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*. Aceh
- Nazir, Moh. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: Tim UB Press.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009.
- Prihatin, Eka. 2014. *Manajemen Peserta Didik*. Bandung: Alfabeta.
- Purwanto, Ngalim. 2008. *Adminstrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Salam, Abdus. 2014. *Manajemen Insani dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sari, Sulistriani. 2019. *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidikan dan Kependidikan di SMA Muhammadiyah 25 Pamulang*. Skripsi. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Siregar, Sofyan. 2017. *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Manajemen Bimbingan dan Konseling di Sekolah Pedoman Teoritis dan Praktis bagi Konselor Sekolah*. Semarang: Widya Karya.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosyidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tim Penyusun. 2017. *Pedoman Penelitian Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember Press.
- Tsauri, Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Press.
- Wahid Darmawan, Rahman. 2016. *Sistem Rekrutmenkaryawan Di Bank Pembiayaan Rakyat Syari'ah Daya Arta Mentari Bangil*. Skripsi UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Yuniarsih, Tjutju. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwanto. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Yusuf Sobri, Ahmad. 2016. *Model-model Pengembangan Profesionalisme Guru*.

IAIN JEMBER



## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Mutimmul Faa Idah  
NIM : T20163058  
Jurusan/Prodi : Kependidikan Islam / Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Institusi : IAIN Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi dengan judul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember” ini adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 10 Juli 2020  
Saya yang Menyatakan,



Mutimmul Faa Idah  
NIM. T20163058

## MATRIK PENELITIAN

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Fokus Penelitian
Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember	Manajemen Sumber Daya Manusia	a. Perencanaan  b. Rekrutmen dan Seleksi  c. Pengembangan	a. Tujuan dan Fungsi Perencanaan SDM b. Langkah-langkah Perencanaan  a. Tujuan Rekrutmen dan Seleksi b. Metode Rekrutmen c. Langkah-langkah Rekrutmen dan Seleksi  a. Tujuan Pengembangan b. Model Pengembangan	a. Kepala Sekolah b. Wakil Kepala Sekolah  c. Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum	a. Pendekatan Penelitian: kualitatif deskriptif. b. Lokasi penelitian : SMP Plus Darus Sholah Jember c. Teknik pengumpulan data: 1. Observasi 2. Wawancara 3. Dokumentasi d. Keabsahan data : 1. Triangulasi teknik 2. Triangulasi sumber	1. Bagaimana Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember ?  2. Bagaimana Proses Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember ?  3. Bagaimana Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember ?

## PEDOMAN WAWANCARA

### A. Pedoman Observasi

1. Kondisi Lingkungan SMP Plus Darus Sholah Jember.
2. Obsevasi proses manajemen sumber daya manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember.

### B. Pedoman Wawancara

1. Bagaimana Sejarah Berdirinya SMP Plus Darus Sholah Jember ?
2. Bagaimana proses perencanaan sumber daya manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember ?
3. Kapan proses perencana tersebut dilaksanakan ?
4. Apa yang dilakukan kepala sekolah dalam proses perencanaan ?
5. Bagaimana strategi kebijakan rekrutmen sumber daya manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember?
6. Apa saja kriteria yang disyaratkan oleh lembaga?
7. Bagaimana proses rekrutmen sumber daya manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember?
8. Bagaimana metode pelaksanaan rekrutmen di sekolah?
  - a. Walk-In
  - b. Rekomendasi pegawai
  - c. Pengiklanan
9. Bagaimana proses seleksi yang ada di SMP Plus Darus Sholah Jember ?
10. Bagaimana metode yang digunakan dalam proses seleksi di SMP Plus Darus Sholah Jember?
11. Apa saja yang dilakukan kepala sekolah dalam melakukan pengembangan pendidik di SMP Plus Darus Sholah Jember ?
12. Jenis pengembangan apa saja yang dilakukan oleh kepala sekolah ?

### C. Pedoman Dokumentasi

1. Profil SMP Plus Darus Sholah Jember .
2. Letak Geografis SMP Plus Darus Sholah Jember.
3. Visi dan Misi SMP Plus Darus Sholah Jember .
4. Struktur Organisasi SMP Plus Darus Sholah Jember .



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Mataram No.1 Mangli, Telp. (0331) 487550 Fax. (0331) 472005, Kode Pos : 68136  
Website : www.http://ftik.iain-jember.ac.id e-mail : tarbiyah.iainjember@gmail.com

Nomor : B-399/In.20/3.a/PP.00.9/01/2020  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

15 Januari 2020

Yth. Kepala SMP Plus Darus Sholah  
Jalan Moh. Yamin No.117 A, Kedungpiring, Tegal Besar, Kec. Kaliwates, Kabupaten  
Jember

Assalamualaikum Wr Wb.

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

Nama : Mutimmul Faa Idah  
NIM : T20163058  
Semester : VII (Tujuh)  
Jurusan : Kependidikan Islam  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

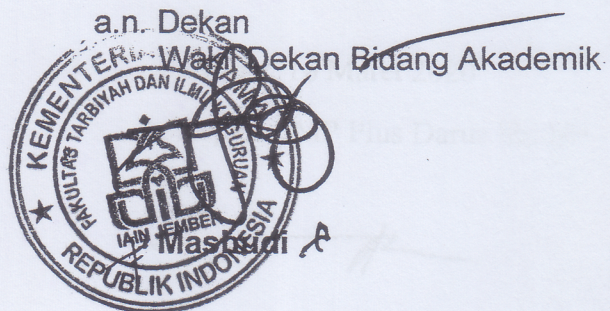
Untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai *Implementasi Manajemen Sumber Daya  
Manusia di SMP Plus Darus Sholah* selama 30 (tiga puluh) hari di lingkungan lembaga  
wewenang Bapak.

Adapun pihak-pihak yang dituju adalah sebagai berikut:

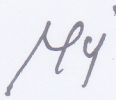
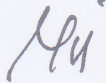
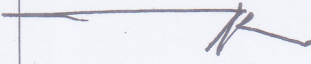
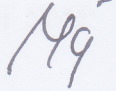
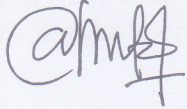
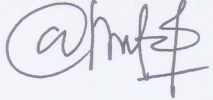

1. Kepala Sekolah
2. Wakil Kepala Sekolah
3. Waka Kurikulum

Demikian, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr Wb.



**JURNAL KEGIATAN PENELITIAN**  
**SMP PLUS DARUS SHOLAH JEMBER**

No.	Hari / Tanggal	Kegiatan	Paraf
1.	Rabu, 15 Januari 2020	Silaturahmi dan meminta izin untuk penelitian	
2.	Jum'at, 17 Januari 2020	Menyerahkan surat izin penelitian kepada Bapak Muslimin Wakil Kepala Sekolah	
3.	Rabu, 29 Januari 2020	Melakukan wawancara dengan Drs H. Zainal Fanani Selaku Kepala Sekolah	
4.	Rabu, 22 Januari 2020	Wawancara dan observasi dengan Bapak Muslimin Selaku Wakil Kepala Sekolah	
5.	Selasa, 11 Februari 2020	Wawancara dan observasi dengan Ibu Pipit Ermawati, S.Pd Selaku Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum	
6.	Rabu, 19 Februari 2020	Meminta beberapa dokumentasi	
7.	Senin, 16 Maret 2020	Meminta surat selesai penelitian	

Jember, 16 Maret 2020

Kepala SMP Plus Darus Sholah



Drs H. Zainal Fanani



**YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM**  
**SMP PLUS DARUS SHOLAH JEMBER**

NPSN : 20523962 Status : Terakreditasi "A"

SEKOLAH STANDART NASIONAL (SSN)

Jl. Moh. Yamin No. 25 Tegal Besar Kaliwates Telp: 0331-334639 Jember 68132

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

Nomor : 331/A/SMP Plus DS/III/2020

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. H. Zainal Fanani, M.Pd.

Jabatan : Kepala SMP Plus Darus Sholah Jember

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Mutimmul Faa Idah

NIM : T20163058

Fakultas / Jurusan : Kependidikan Islam / Manajemen Pendidikan Islam

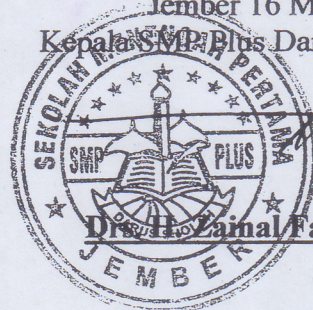
Judul : **Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember.**

Adalah benar – benar telah melakukan Pengambilan data penelitian di SMP Plus Darus Sholah Jember pada tanggal 15 Januari 2020 sampai dengan 16 Maret 2020 dalam rangka memenuhi Tugas Akhir

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenar-benarnya dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Jember 16 Maret 2020

Kepala SMP Plus Darus Sholah Jember



Drs. H. Zainal Fanani, M. Pd.

## DOKUMENTASI KEGIATAN PENELITIAN



**Dokumentasi wawancara dengan Kepala Sekolah SMP Plus Darus Sholah Jember**



**Dokumentasi wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah SMP Plus Darus Sholah Jember**



**Dokumentasi wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum**

## BIODATA PENULIS



### A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Mutimmul Faa Idah
2. NIM : T20163058
3. Tempat/Tgl. Lahir : Lumajang, 02 Februari 1998
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Agama : Islam
6. No. Hp : 082334201925
7. Alamat Rumah : Dusun Serbet  
Desa Purwosono Kecamatan Sumbersuko  
Kabupaten Lumajang
8. Nama Ayah : Moch. Ja'far Shodiq
9. Nama Ibu : Ulil Azmi

### B. Riwayat Pendidikan

#### Pendidikan Formal

1. MI Nurul Islam Kota Lumajang (Lulus Tahun 2010)
2. SMPN 05 Lumajang (Lulus Tahun 2013)
3. MAN Lumajang (Lulus Tahun 2016)
4. IAIN Jember (Tahun Masuk 2016)

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Jember, 10 Juli 2020

Mutimmul Faa idah