

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DI MADRASAH ALIYAH RAUDLATUL ULUM LEDOKOMBO
JEMBER TAHUN PELAJARAN 2019/2020**

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:

MUHAMAD NUGRAHA MAULANA
NIM: T20153050

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

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DI MADRASAH ALIYAH RAUDLATUL ULUM LEDOKOMBO
JEMBER TAHUN PELAJARAN 2019/2020**

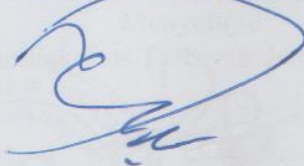
SKRIPSI

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 Pendidikan Agama Islam

Oleh :

MUHAMAD NUGRAHA MAULANA
NIM: T20153050

Dosen Pembimbing :



Dr. H. Sofyan Tsauri, M.M.
NIP. 195811111983031002

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DI MADRASAH ALIYAH RAUDLATUL ULUM
LEDOKOMBO JEMBER TAHUN PELAJARAN 2019/2020**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi Pendidikan Agama Islam

Hari : Jum'at

Tanggal : 24 Juli 2020

Tim Penguji

Ketua



Nuruddin, M.Pd. I
NIP. 197903042007101002



Sekretaris



Ahmad Winarno, M.Pd.I
NIP. 198607062019031004

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. 197209182005011003

MOTTO

...بِأَنْفُسِهِمْ مَا يُغَيِّرُوا حَتَّىٰ بِقَوْمٍ مَا يُغَيِّرُ اللَّهُ إِلَّا...^١

Artinya : “ sesungguhnya allah tidak akan merubah nasib suatu kaum hingga (mereka) mau merubah diri mereka sendiri “*(Q.S Ar-Ra’du : 11)

IAIN JEMBER

* Depag RI. 2012. *Al-Qur'an Dan Terjemahannya Semarang*; (PT. Tanjung mas,2012) 910.

PERSEMBAHAN

Karya ilmiah penelitian ini, penulis persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua penulis, Bapak Ahmad Huzaini dan Ibu Alfia yang selalu berjuang untuk hidup penulis dengan do'a, usaha dan kasih sayangnya demi kesuksesan penulis.
2. Saudara-saudaraku, Abdul Ghofurur R dan M Ali Rosidi yang selalu memberikan semangat.
3. Lembaga MA Raudlatul Ulum yang telah memberikan kesempatan dan pengalaman berharga dalam mempelajari pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik.
4. Sahabat-sahabat seperjuanganku, khususnya kelas C2 yang telah memberikan pengalaman berharga dalam menuntut ilmu dalam mencapai cita-cita.

IAIN JEMBER

KATA PENGANTAR

Segenap puji syukur penulis sampaikan kepada ALLAH karena atas rahmat dan karunia-Nya, perencanaan, pelaksanaan dan penyelesaian skripsi sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana dapat terselesaikan dengan lancar.

Kesuksesan ini dapat penulis peroleh karena dukungan banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyadari dan menyempatkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE, MM selaku Rektor IAIN Jember yang telah memberikan fasilitas, sehingga skripsi ini mampu terselesaikan
2. Ibu Dr. Hj. Mukni'ah, M.Pd.I selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Jember yang telah memberi kemudahan dalam berbagai hak sehingga skripsi ini mampu terselesaikan dengan baik.
3. Bapak Nuruddin, M.Pd.I selaku ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan pengarahan akan jalannya skripsi ini sehingga dapat terselesaikan
4. Dr. H. Sofyan Tsauri, M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah dengan sabar, tulus, tekun, dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran, memberikan motivasi, arahan, dan bimbingan, serta saran-saran yang sangat berharga pada penulis selama menyusun skripsi.

5. Ibu Nurfaridzah S.Kg selaku kepala Madrasah Aliyah Raudlatul ulum Ledokombo, yang telah bersedia menerima peneliti untuk melaksanakan penelitian di lembaga tersebut.

Akhirnya, semoga segala amal baik yang telah Bapak/Ibu berikan kepada penulis mendapat balasan yang baik dari Allah.

Jember, Juli 2020

Penulis

IAIN JEMBER

ABSTRAK

Muhamad Nugraha M, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo Kabupaten Jember tahun pelajaran 2019/2020.

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang ada dalam suatu organisasi atau lembaga yang titik sentralnya adalah manusia. Manusia yang ada dalam organisasi akan dikelola sedemikian rupa. Sehingga potensi manusia diri mereka yang dapat dikembangkan dan dapat dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya dalam organisasi. Jadi manajemen sumber daya manusia ialah proses pengaturan sumber daya manusia untuk bekerja bersama-sama agar tercapai tujuan secara efektif dan efisien.

Fokus penelitian dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana perencanaan manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo Jember tahun pelajaran 2019/2020. 2) Bagaimana rekrutmen dan seleksi manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo Jember tahun pelajaran 2019/2020. 3) Bagaimana evaluasi manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo Jember tahun pelajaran 2019/2020?

Tujuan penelitian ini adalah : 1) Untuk mendeskripsikan perencanaan manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo Jember tahun pelajaran 2019/2020. 2) Untuk mendeskripsikan rekrutmen dan seleksi manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo Jember tahun pelajaran 2019/2020. 3) Untuk mendeskripsikan evaluasi manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo Jember tahun pelajaran 2019/2020.

Untuk mengidentifikasi fokus Penelitian tersebut, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Adapun pengumpulan datanya menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penentuan subyek penelitiannya menggunakan teknik *purposive*. Analisis datanya menggunakan teknik *Miles and Huberman* yakni, pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data dan penarik kesimpulan/verifikasi. Sedangkan keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

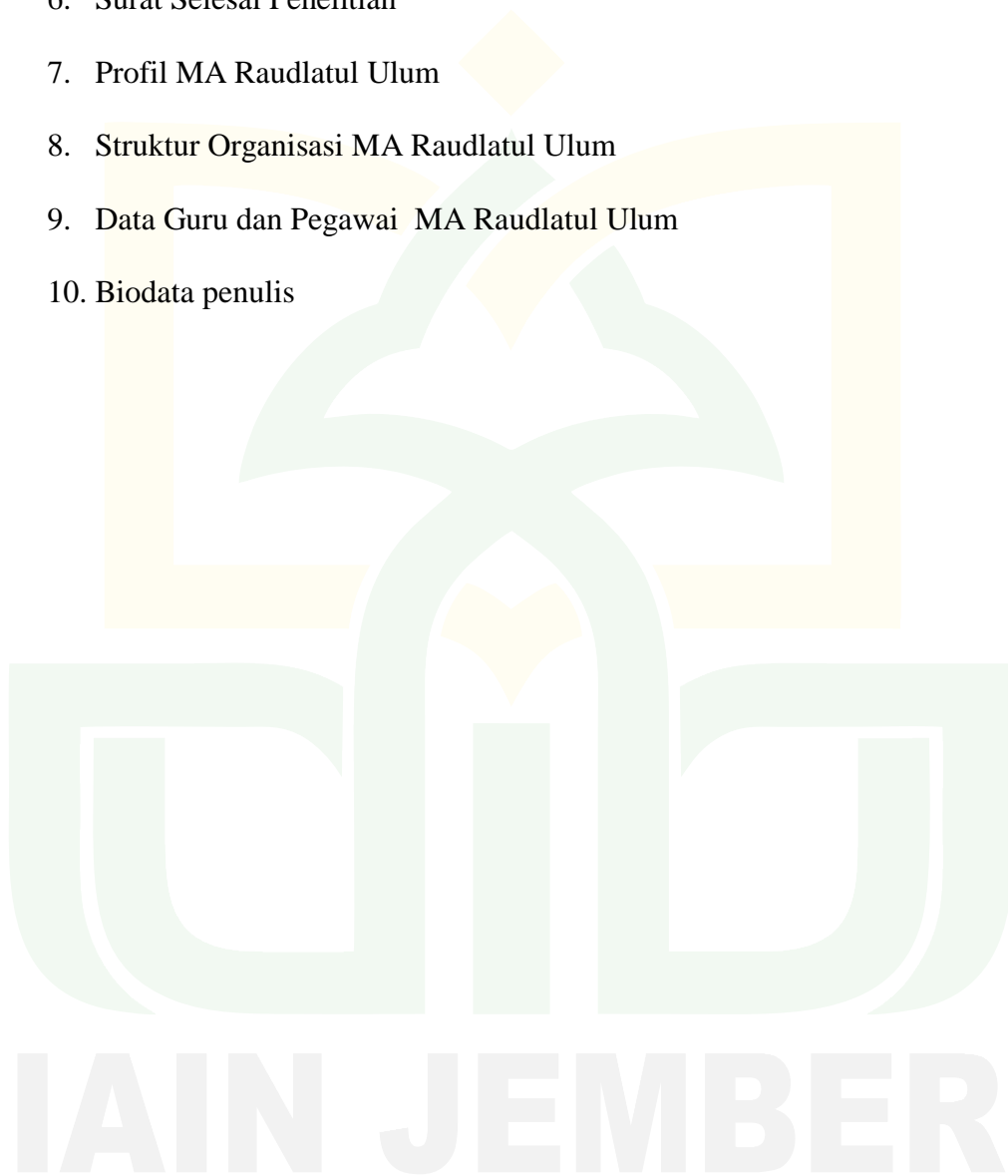
Hasil dari penelitian ini memperoleh kesimpulan: a. Perencanaan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo Jember dilakukan dengan penyusunan Renstra (Rencana Strategi) dan adanya RKM (Rencana Kerja Madrasah) dengan adanya renstra dan RKM ini madrasah telah melakukan perencanaan, khususnya dalam menentukan program kerja dan tujuan yang akan di capai oleh sumber daya manusia yang ada di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo Jember. b. Rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo Jember dilakukan oleh kepala madrasah mnggunakan strategi atau langkah-langkah sebagai berikut: dengan mencantumkan persyaratan yang dibutuhkan seperti usia pelamar, pendidikan, kesesuaian dengan *job description* yang dibutuhkan dan keterampilan yang dimiliki, serta keahlian khusus. c. Evaluasi di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo Jember dilakukan setiap bulan tepatnya pada minggu terakhir, yang di kemas dalam bentuk rapat bersama antara dewan guru dan kepala madrasah. Untuk mengetahui efektivitas belajar dan mengajar, prestasi mengajar guru, perkembangan dan kemajuan yang dicapai dalam pembelajaran.

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iii |
| HALAMAN MOTTO | iv |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| ABSTRAK | viii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Fokus Penelitian | 8 |
| C. Tujuan Penelitian | 8 |
| D. Manfaat Penelitian | 9 |
| E. Definisi Istilah | 10 |
| F. Sistematika Pembahasan | 11 |
| BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN | 13 |
| A. Penelitian Terdahulu | 13 |
| B. Kajian Teori | 17 |

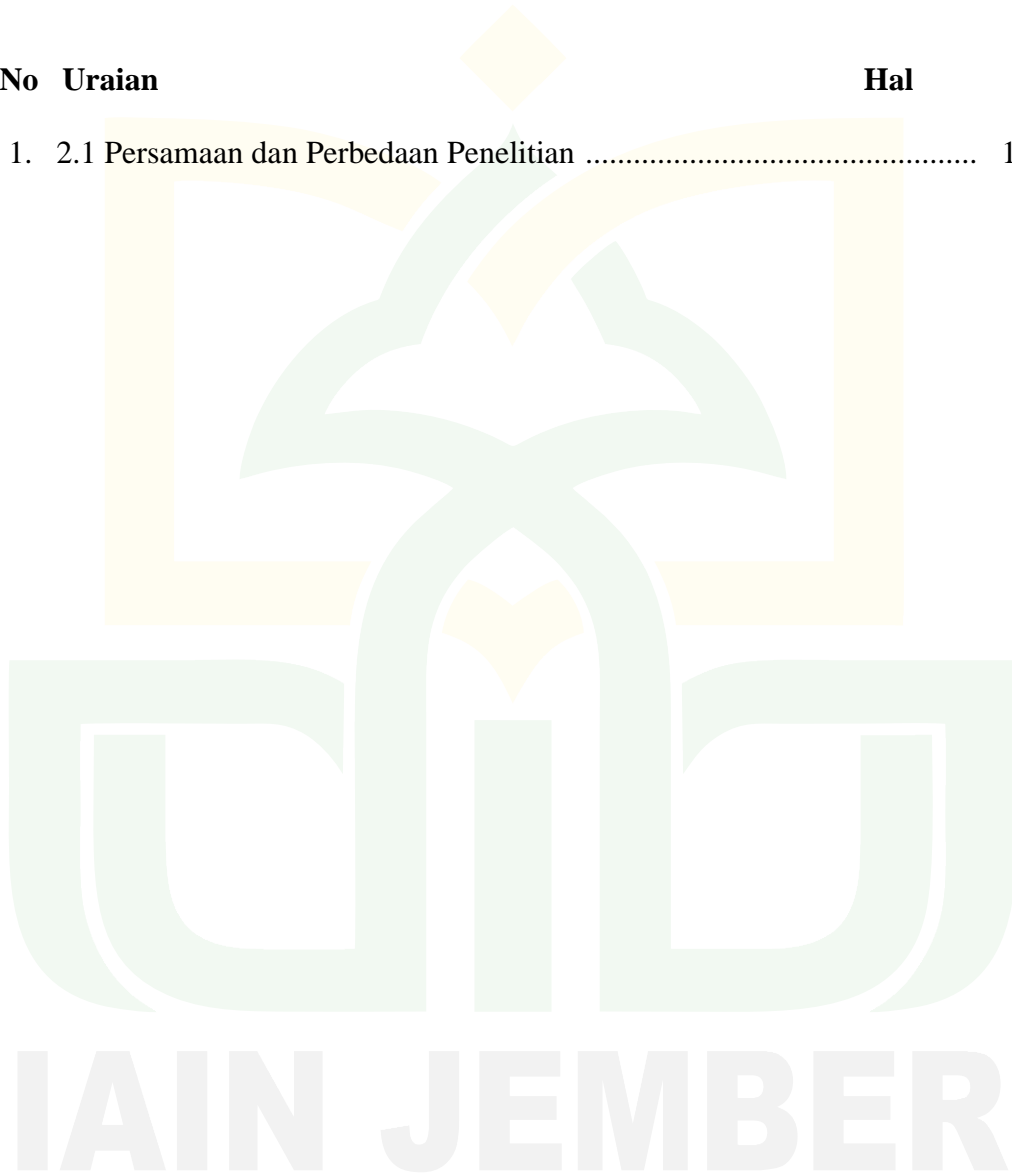
| | |
|--|-----------|
| BAB III METODE PENELITIAN | 32 |
| A. Pendekatan dan Jenis Penelitian..... | 32 |
| B. Lokasi Penelitian | 33 |
| C. Subyek Penelitian | 33 |
| D. Teknik Pengumpulan Data | 35 |
| E. Analisis Data | 38 |
| F. Keabsahan Data | 39 |
| G. Tahap-tahap Penelitian..... | 40 |
| BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA | 42 |
| A. Gambaran Obyek Penelitian | 42 |
| B. Penyajian Data dan Analisis Data | 47 |
| C. Pembahasan Temuan..... | 61 |
| BAB V PENUTUP | 69 |
| A. Kesimpulan | 69 |
| B. Saran-saran..... | 70 |
| DAFTAR PUSTAKA | 71 |
| PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN | |
| LAMPIRAN-LAMPIRAN | |
| 1. Matrik Penelitian | |
| 2. Pernyataan keaslian tulisan | |
| 3. Jurnal Penelitian | |
| 4. Pedoman Penelitian | |

5. Surat Izin Penelitian
6. Surat Selesai Penelitian
7. Profil MA Raudlatul Ulum
8. Struktur Organisasi MA Raudlatul Ulum
9. Data Guru dan Pegawai MA Raudlatul Ulum
10. Biodata penulis



DAFTAR TABEL

| No | Uraian | Hal |
|----|--|-----|
| 1. | 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian | 15 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan secara luas didefinisikan sebagai suatu kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya dengan tujuan membentuk, memperbaiki, atau bahkan melakukan perluasan mengenai suatu hal. Kebanyakan masyarakat memahami pembangunan sebagai suatu bagian dari lingkup kegiatan ekonomi saja, namun sebenarnya pembangunan dapat diartikan lebih luas dari yang telah dijelaskan. Misalnya pembangunan juga terdapat pada konteks politik, sosial budaya, pendidikan, dan lain sebagainya, sehingga pembangunan dikatakan sebagai suatu kegiatan yang multidimensional¹.

Berfokus pada pembangunan pendidikan adalah proses perombakan struktural sub sistem administratif yang berkenaan dengan pengelolaan pendidikan dan subsistem operasional yang berkenaan dengan pengelolaan pendidikan dan pelaksanaan kegiatan belajar mengajar setiap satuan pendidikan agar tercapai tingkat partisipasi, efisiensi, efektifitas, dan relevansi pendidikan yang tinggi.

Sumber daya manusia, fasilitas dan pendanaan yang memadai dalam lembaga pendidikan merupakan faktor-faktor penting yang turut mempengaruhi kualitas pendidikan. Menurut Eaton² satu-satunya cara untuk memenangkan

¹ Yusuf, A.E & Suwarno (2011), *Pengembangan SDM*, Edisi 1, Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka

² Rogers, E.W. and Wright, P.M. (1998) Measuring organizational performance in strategic human resource management: Problems, prospects, and performance information markets, *Human Resource Management Review*, Vol. 8 (3),

kompetisi ialah dengan sumber daya manusia. Dari pendapat tersebut dapat diketahui bahwa sumber daya manusia merupakan faktor terpenting di antara faktor-faktor lain yang telah disebutkan di atas.

Keterpurukan pendidikan di Indonesia termasuk Madrasah Aliyah dapat terlihat dari hasil evaluasi ujian akhir yang masih di bawah standar jika dibandingkan dengan negara-negara lain. Hal tersebut juga sangat dipengaruhi oleh faktor terbatasnya sumber daya manusia yang memadai untuk pencapaian pendidikan yang berkualitas³. Rendahnya kualitas sumber daya manusia tersebut merupakan dampak dari minimnya dana pendidikan⁴.

Pendidikan memegang peranan penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia dan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Salah satu permasalahan pendidikan yang dihadapi oleh bangsa Indonesia adalah rendahnya mutu pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, antara lain melalui usaha berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, dan peningkatan manajemen madrasah.

³ Faisal Jalal & Dedi Supriyadi (2001). *Reformasi pendidikan dalam konteks otonomi daerah*. Yogyakarta: Adicita

⁴ Naning Mardiah (2003). *Hak atas pendidikan, bahan training monitoring hak ekonomi, sosial dan budaya*. Jakarta: LP3ES

Perubahan yang diinginkan dalam dunia pendidikan unruk meningkatkan mutu pendidikan atau mutu madrasah atau dikaitkan dengan firman Allah SWT dalam Q.S Ar-Ra'du : 11.

...بِأَنْفُسِهِمْ مَا يُغَيِّرُوا حَتَّىٰ بِقَوْمٍ مَا يُغَيِّرُ إِلَّا اللَّهُ إِنَّ...⁵

Artinya :“ *sesungguhnya allah tidak akan merubah nasib suatu kaum hingga (mereka) mau merubah diri mereka sendiri* “⁵.

Berdasarkan ayat tersebut yang memiliki pengertian bahwasannya perubahan itu dimulai dari diri kita sendiri. Bila dikaitkan dengan upaya peningkatan mutu pendidikan atau mutu madrasah ayat itu sangat relevan.

Mutu pendidikan atau mutu madrasah tertuju pada mutu lulusan. Merupakan sesuatu yang mustahil, pendidikan atau madrasah menghasilkan lulusan yang bermutu, jika tidak melalui proses pendidikan yang bermutu pula, terjadi proses pendidikan yang bermutu jika tidak didukung oleh faktor-faktor penunjang proses pendidikan yang bermutu pula.

Sesuai dengan yang terkandung dalam UU RI No.20 tahun 2003 pasal 39 ayat (1) dan (2) yaitu : (1) Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. (2) Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan

⁵ Depag RI. 2012. *Al-Qur'an Dan Terjemahannya Semarang*; (PT. Tanjung mas, 2012) 910.

pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama pada pendidik perguruan tinggi.⁶

Menurut Mangkunegara mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi⁷. Manajemen sumber daya manusia mengacu pada kebijakan-kebijakan, praktik-praktik, serta sistem-sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai. Banyak organisasi yang menyebut konsep manajemen sumber daya manusia sebagai “praktik-praktik manusia”. Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai, dan mengurus relasi kerja mereka, kesehatan, dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Proses manajemen sumber daya manusia juga dapat dilakukan dengan menjalankan proses rekrutmen dan seleksi terlebih dahulu. Rekrutmen diartikan sebagai pencarian dan pengadaan calon sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial, sehingga dapat diseleksi orang-orang yang paling tepat bagi kebutuhan kerja yang ada. Rekrutmen dimaksudkan untuk mendapatkan sebanyak mungkin calon pelamar, sehingga organisasi memiliki kesempatan yang lebih

⁶ UU RI No.20 tahun 2003 pasal 39

⁷ Malayu S.P Hasibuan. *Management Dasar, Pengertian, dan Masalah*. (Jakarta: CV.Haji Mas Agung,1990).3

banyak untuk melakukan seleksi terhadap calon yang sesuai dengan standar kualifikasi yang diperlukan oleh lembaga.⁸

Madrasah Aliyah sebagai institusi pendidikan formal menjadi salah satu lembaga penting yang menghadirkan pemberdayaan sumber daya manusia secara menyeluruh yang memadukan antara pengetahuan agama dengan pengetahuan umum.

Madrasah Aliyah sesungguhnya mempunyai peluang yang produktif pada situasi krisis identitas pendidikan nasional yang berbasis pengembangan *science* dan moral. Model pendidikan yang dikembangkan oleh madrasah mencoba mengadopsi materi umum yang dikembangkan oleh sekolah umum dan mengakomodir bahan-bahan keagamaan yang diajarkan dalam dunia pesantren. Madrasah Aliyah sebagai lembaga pendidikan yang mempunyai visi lebih komprehensif dalam situasi yang demikian itu sebenarnya mempunyai keuntungan yang berbeda dibandingkan dengan sekolah umum, akan tetapi kenyataannya lebih sering ditemukan bahwa baik visi misi maupun penguatan sumber daya manusia dalam lembaga Madrasah juga belum sepenuhnya optimal.

Perkembangan ekonomi dan kecanggihan teknologi menuntut setiap anggota masyarakat untuk berkompetisi dalam dunia kerja⁹. Sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum secara tidak langsung kemudian terbawa

⁸ Prof.Dr.Hj.Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, M.Pd., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Depok: Rajawali Pers)

⁹Suyanto & MS Abas (2001). *Wajah dan dinamika pendidikan anak bangsa*. Yogyakarta: Adicipta Karya Nusa

untuk mempersiapkan diri dan anak didik dalam kompetisi global dengan meningkatkan kompetensi diri agar dapat memberikan modal pengetahuan dan *skill* serta basis moralitas bagi anak didik. Madrasah Aliyah merupakan gagasan dalam mempersiapkan sumber daya manusia dalam dunia kerja. Namun demikian, untuk mendapatkan *out put* yang benarbenar tangguh dan siap berkompetisi tersebut banyak dibutuhkan persiapan dan pembenahan dalam lingkup internal madrasah sendiri. Dari deskripsi tentang kelemahan yang selama ini ada dalam kelembagaan madrasah, maka dalam penelitian di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum ini peneliti mencoba memahami dan mencari pemecahan masalah dalam upaya membangun kembali kelemahan-kelemahan manajerial di lembaga madrasah, yakni sumber daya manusia sehingga madrasah tidak lagi identik dengan lembaga pendidikan yang menyiapkan sumber daya manusia yang kompeten dalam bidang agama semata, namun juga dalam keilmuan komprehensif tanpa dikotomi antara ilmu agama dan umum.

Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum merupakan MA untuk daerah Ledokombo Kabupaten Jember. Dipilihnya Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum sebagai objek dalam penelitian ini, karena Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum mampu mengelola *input* yang kurang baik menjadi *output* yang baik. Kesuksesan madrasah sebagai keunikan dalam penelitian ini tentu tidak terlepas dari terwujudnya manajemen SDM yang terselenggara di dalamnya, karena kualitas

output pendidikan sangat dipengaruhi oleh bagusnya sumber daya manusia yang mengelola¹⁰.

Teori-teori yang berhubungan erat dengan objek yang diteliti sebagai interpretasi atas fenomena-fenomena yang terjadi selama penelitian ialah teori tentang keefektifan dan manajemen SDM. Youngblood menyatakan bahwa “*the effectiveness can be determined by comparing the cost and benefit. The more benefit at less cost, the greater the effectiveness*”. Keefektifan dapat ditentukan dengan membandingkan antara biaya dan keuntungan. Semakin besar keuntungan dengan biaya minimal berarti semakin efektif. Dalam hal ini keefektifan SDM dapat diukur atau ditentukan dengan membandingkan hasil nyata dengan hasil ideal, proses nyata dengan proses yang direncanakan.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai beragam definisi berdasarkan pendapat dari berbagai tokoh. Namun demikian pada dasarnya berbagai pendapat tersebut memiliki inti yang sama. Beberapa tokoh tersebut diantaranya ialah Monday, Noe dan Premeaux¹¹ yang berpendapat bahwa “*human resources management is the utilization of human resources to achieve organizational objectives*”. Manajemen sumber daya manusia ialah pemanfaatan sumber daya manusia untuk meraih tujuan-tujuan organisasi.

¹⁰ Observasi, 26 Agustus 2019

¹¹ Mondy, R.W., Noe, R. M., Premeaux, S.R., (1999). *Human resource management*. (7thed). London: Prentice Hall International

Menurut DeCenzo¹², ada empat aktivitas utama dalam manajemen sumber daya manusia yaitu;

1. *Staffing* yang meliputi perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi dan penempatan.
2. *Training and Development* yang meliputi orientasi, pelatihan dan pengembangan karyawan dan pengembangan karier.
3. *Motivation* yang termasuk didalamnya ialah penilaian kinerja, kompensasi, insentif dan bonus karyawan.
4. *Maintenance* yaitu untuk mempertahankan komitmen karyawan yang meliputi jaminan keamanan dan kesehatan, komunikasi dan hubungan pegawai.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang di atas, maka dapat disusun fokus penelitian yaitu sebagai berikut :

1. Bagaimana perencanaan manajemen sumber daya manusia di Madrasah Raudlatul Ulum Kecamatan Ledokombo Kabupaten Jember tahun pelajaran 2019/2020?
2. Bagaimanarekrutmen dan seleksi di Madrasah Raudlatul Ulum Kecamatan Ledokombo Kabupaten Jember tahun pelajaran 2019/2020?
3. Bagaimana evaluasi manajemen sumber daya manusia di Madrasah Raudlatul Ulum Kecamatan Ledokombo Kabupaten Jember tahun pelajaran 2019/2020?

¹² DeCenzo, D.A., & Robbins, S.P. 1999). *Human resource management* (6thed.). New York: John Wiley& Sons Inc

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mendeskripsikan perencanaan manajemen sumber daya manusia di Madrasah Raudlatul Ulum Kecamatan Ledokombo Kabupaten Jember tahun pelajaran 2019/2020.
2. Untuk mendeskripsikan rekrutmen dan seleksi manajemen sumber daya manusia di Madrasah Raudlatul Ulum Kecamatan Ledokombo Kabupaten Jember tahun pelajaran 2019/2020.
3. Untuk mendeskripsikan evaluasi manajemen sumber daya manusia di Madrasah Raudlatul Ulum Kecamatan Ledokombo Kabupaten Jember tahun pelajaran 2019/2020.

D. Manfaat Penelitian

Adanya penelitian diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya yaitu :

1. Bagi peneliti

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan, pembelajaran, dan ilmu pengetahuan mengenai efek limpahan yang diberikan oleh satu daerah kepada daerah lain.

2. Bagi Akademisi

Adanya penelitian ini dapat menjadi sebagai referensi bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian dengan tema yang sama selanjutnya.

3. Bagi Pengambil Kebijakan

Adanya penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi dan patokan dalam pengambilan keputusan dalam perkembangan pendidikan

E. Definisi Istilah

Untuk mengetahui pemahaman pembaca tentang judul yang peneliti tulis, diperlukan penelitian istilah-istilah, tujuannya agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap makna istilah yang sebagaimana dimaksud oleh peneliti. Adapun istilah-istilah yang perlu mendapatkan penjabaran adalah:

1. Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang ada dalam suatu organisasi atau lembaga yang titik sentralnya adalah manusia yang ada dalam organisasi akan dikelola sedemikian rupa. Sehingga potensi mereka yang dapat dikembangkan bisa dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya dalam organisasi. Jadi manajemen sumber daya manusia adalah proses pengaturan sumber daya manusia untuk bekerja bersama-sama agar tercapai tujuan secara efektif dan efisien.

2. Perencanaan

Perencanaan adalah proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuannya.

3. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen adalah proses mencari dan menemukan para pelamar yang memiliki kompetensi untuk melakukan pekerjaan sesuai yang dibutuhkan oleh lembaga. Seleksi merupakan proses lembaga memutuskan orang yang akan atau tidak diizinkan masuk ke lembaganya.

4. Evaluasi

Evaluasi adalah mekanisme pengamatan terhadap perilaku dan untuk mengetahui kemampuan dan menentukan kelayakan.

F. Sistematika Pembahasan

Dalam penelitian kualitatif sistematika pembahasan merupakan gambaran yang berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan sampai pada bab penutup. Dalam penelitian ini akan disusun sistematika pembahasan sebagai berikut:

Bab satu: Pendahuluan, menjelaskan tentang latar belakang, alasan pemilihan judul, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan, sehingga akan menjadi gambaran umum mengenai skripsi.

Bab dua: Kajian Kepustakaan, menjelaskan tentang kajian pustaka yang berisi kajian terdahulu dan kajian teoritik. Pada kajian terdahulu berisi teori yang berkaitan dengan penelitian ini, serta perbedaaandan teori yang terkait dalam penelitian ini.

Bab tiga: Metode Penelitian, menjelaskan metode penelitian yang meliputi: pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan tahapan penelitian. Pada bab inilah yang akan dijadikan acuan prosedur dalam melakukan penelitian ini.

Bab empat: Penyajian Data dan Analisis Data, menjelaskan tentang gambaran objek penelitian, penyajian dan analisis data, serta pembahasan temuan, sehingga akan dipaparkan data yang diperoleh di lapangan dan menarik kesimpulan untuk menjawab masalah yang telah dirumuskan.

Bab lima: Penutup, menjelaskan kesimpulan dan saran-saran. Seluruh kesimpulan yang valid akan dicantumkan pada bab ini disertai saran-saran yang membangun ke arah yang lebih baik.

IAIN JEMBER

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti akan mencantumkan hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan. Dengan melakukan langkah ini, maka akan diketahui sejauh mana orisinilitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan.

Penelitian yang mengkaji tentang manajemen sumber daya manusia adalah penelitian yang dilakukan oleh Nining Rusyani (2010) mahasiswa STAIN Jember dengan judul “Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Negeri 2 Jenggawah Kabupaten Jember Tahun Pelajaran 2009/2010”¹³. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Adapun penentuan subyek penelitian menggunakan teknik *purposive sampling* dan menghasilkan sebuah kesimpulan bahwa penerapan manajemen SDM di SMP Negeri 2 Jenggawah Kabupaten Jember Tahun Pelajaran 2009/2010 baik fungsi manajerial maupun fungsi operasional terhadap personil peserta didik sudah terlaksana dengan baik. Hal itu dilakukan dengan mendayagunakan manajemen dengan baik, penerapan tersebut berupa perencanaan, rekrutmen, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengaduan, kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan serta mendayagunakan strategi dan pengembangan program.

¹³Nining Rusyani, Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Negeri 2 Jenggawah Kabupaten Jember Tahun Pelajaran 2009/2010. (Skripsi, IAIN Jember, 2010)

Penelitian yang kedua adalah penelitian yang dilakukan oleh Masnu'ah (2008) mahasiswa STAIN Jember dengan judul “Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Negeri 1 Wuluhan Jember Tahun 2007”¹⁴. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Adapun penentuan subyek penelitian menggunakan teknik *purposive sampling* dan menghasilkan sebuah kesimpulan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Wuluhan adalah dengan pelaksanaan manajerial dan operasional yang diterjemahkan pada pengarahannya ilmu pengetahuan dan pengalaman-pengalaman yang dimiliki oleh seluruh unsur sekolah dalam mewujudkan tugas-tugas secara efektif.

Penelitian yang ketiga adalah penelitian yang dilakukan oleh Rofita Amaliyanuar (2011) mahasiswa STAIN Jember dengan judul “Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pelayanan Baitul Mal Wat Tamwil”¹⁵. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Adapun penentuan subyek penelitian menggunakan teknik *purposive sampling* dan menghasilkan sebuah kesimpulan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pelayanan dibutuhkan strategi tersendiri untuk mewujudkannya, salah satu diantaranya yaitu melalui pelayanan prima.

¹⁴Masnu'ah, Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMP Negeri 1 Wuluhan Jember Tahun 2007. (Skripsi, IAIN Jember, 2008)

¹⁵ Rofita Amaliyanuar, Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pelayanan Baitul Mal Wal Tamwil. (Skripsi, IAIN Jember, 2011)

Dari beberapa penelitian yang sudah dilakukan di atas, skripsi peneliti mempunyai persamaan yaitu:

Sama-sama mengkaji atau meneliti tentang sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan dan memaparkan tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Namun, dari beberapa kesamaan di atas, ada perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, yaitu dalam penelitian ini hanya tertuju padapengelolaan SDM yang ada di lembaga pendidikan dan tidak tertuju pada proses pembelajaran atau operasional lainnya yang ada di lembaga pendidikan tersebut.

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian

| No | Nama | Judul | Hasil temuan | Persamaan | Perbedaan |
|----|----------------|--|--|--|---|
| 1. | Nining Rusyani | Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Negeri 2 Jenggawah Kabupaten Jember Tahun Pelajaran 2009/2010 | penerapan manajemen SDM di SMP Negeri 2 Jenggawah Kabupaten Jember Tahun Pelajaran 2009/2010 baik fungsi manajerial maupun fungsi operasional terhadap personil peserta didik sudah terlaksana dengan baik. Hal itu dilakukan dengan mendayagunakan manajemen dengan baik, penerapan | Jenis penelitian kualitatif deskriptif, variable manajemen sumber daya manusia | <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian • Tahun penelitian • Penelitian Nining lebih menitik beratkan pada fungsi operasional terhadap personil peserta didik |

| | | | | | |
|----|----------|---|---|--|---|
| | | | tersebut berupa perencanaan, rekrutmen, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengaduan, kompensasi, pengintegrasian, dan pemeliharaan serta mendayagunakan strategi dan pengembangan program. | | |
| 2. | Masnu'ah | Pelaksanaan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Negeri 1 Wuluhan Jember Tahun 2007 | fungsi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Wuluhan adalah dengan pelaksanaan manajerial dan operasional yang diterjemahkan pada pengarahan ilmu pengetahuan dan pengalaman-pengalaman yang dimiliki oleh seluruh unsure sekolah dalam mewujudkan tugas-tugas secara efektif. | Jenis penelitian kualitatif deskriptif | <ul style="list-style-type: none"> • Lokasi penelitian • Tahun penelitian • Lokasi penelitian • Penelitian Masnu'ah lebih menitik beratkan pada peningkatan mutu pendidikan di SMP Negeri 1 Wuluhan |

| | | | | | |
|----|---------------------|--|--|--|--|
| 3. | Rofita Amaliyan uar | Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pelayanan Baitul Mal Wat Tamwil | strategi manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu pelayanan dibutuhkan strategi tersendiri untuk mewujudkannya, salah satu diantaranya yaitu melalui pelayanan prima. | Jenis penelitian kualitatif deskriptif | <ul style="list-style-type: none"> • Jenis penelitian • Tahun penelitian • Lokasi penelitian • Penelitian Rofita menitik beratkan pada strategi manajemen dan peningkatan mutu pelayanan |
|----|---------------------|--|--|--|--|

B. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen berasal dari bahasa inggris dan kata kerja “*to manage*” yang sinonimnya antara lain, “*to hand*” berarti mengurus, “*to control*” berarti memeriksa, “*to guide*” berarti memimpin. Dalam kamus istilah populer, kata manajemen mempunyai arti pengelolaan usaha, kepemimpinan, ketatalaksanaan, penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran yang diinginkan direksi¹⁶.

Menurut Hasibuan, Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu¹⁷.

¹⁶Asnawan. *Manajemen Mutu Terpadu Sebagai Upaya Pengembangan SDM*. (Jember: STAIN Jember Press.2013). 125

¹⁷ Malayu S.P Hasibuan. *Management Dasar, Pengertian, dan Masalah*. (Jakarta: CV.Haji Mas Agung.1990).3

Sumber daya manusia dapat disamakan artinya dengan pekerja, pegawai, atau karyawan, yaitu orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan. Penggunaan istilah Sumber Daya Manusia (SDM) dimaksudkan untuk lebih memperluas kajian sehingga lebih bersifat universal dan tidak mengarah pada satu bidang pekerjaan tertentu saja. Dalam lingkup pekerjaan bidang pendidikan, secara umum ada dua kelompok manusia dalam penyelenggaraan pendidikan, yang pada tatanan teknis operasional dapat diistilahkan:

- a. Kelompok orang yang disebut peserta didik
- b. Kelompok orang yang disebut pendidik dan tenaga kependidikan

Dalam kesatuan sistem organisasi pendidikan di sekolah, yang disebut sumber daya manusia tidak hanya tenaga pendidik, tetapi juga tenaga kependidikan lainnya. Jika yang dimaksudkan pendidik di sekolah dapat disebut guru, maka yang dimaksud tenaga kependidikan lainnya adalah pustakawan, teknisi sumber belajar, staf tata usaha, dan tenaga yang lainnya. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, secara teknis disebutkan istilah pendidik dan tenaga kependidikan.

- a. Pendidik

Pendidik ialah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur,

fasilisator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

b. Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Istilah pendidik dan tenaga kependidikan digunakan untuk menyebut kelompok sumber daya manusia dalam penyelenggaraan system pendidikan. Dinyatakan bahwa pendidik adalah tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Jika mengacu pada pasal 5 ayat 1 bab 1 Ketentuan Umum Undang-undang Republik Indonesia nomor 20 Tahun 2003 tentang system pendidijan nasional, maka seharusnya tidak ada pemilahan istilah pendidik dan tenaga kependidikan. Baik pendidik (guru, dosen, konselor, dan sebagainya) maupun tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, pustakawan, staf administrasi,

dan sebagainya) seharusnya dapat dilebur dalam satu istilah yaitu sumber daya manusia pendidikan.¹⁸

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses sistematis guna mencapai perubahan yang diinginkan dalam perilaku karyawan dengan melibatkan hal berikut ini.

a. Human Resources Planning

Yaitu perencanaan Sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi atau perusahaan

b. Job Analysis

Yaitu menganalisa dan menjelaskan secara rinci mengenai masing-masing pekerjaan atau jabatan dalam perusahaan atau organisasi.

c. Recruitment and Selection

Yaitu perekrutan dan penyeleksian karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan syarat, sistem, tata cara dan proses yang telah ditentukan.

d. Orientation and Induction

Yaitu memperkenalkan perusahaan, budaya, nilai dan etika kerja.

e. Performance Appraisal

Yaitu penilaian prestasi dan kinerja karyawan guna melakukan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian kerja.

¹⁸ Prof.Dr.Hj.Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, M.Pd., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Depok: Rajawali Pers)

f. Compensation planning and remuneration

Yaitu perencanaan dan pemberian kompensasi pada karyawan.

g. Motivation, Welfare, Healthy and Safety

Yaitu memotivasi, memperhatikan kesejahteraan, kesehatan dan juga keselamatan karyawan.

h. Industrial relations

Yaitu menjaga hubungan dan komunikasi dengan serikat pekerja.¹⁹

Tetapi dalam penelitian ini peneliti hanya berfokus pada perencanaan, rekrutmen dan seleksi, serta evaluasi.

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan merupakan kegiatan melihat masa depan dalam hal menentukan kebijakan, prioritas, biaya, dan aktivitas dengan mempertimbangkan kenyataan-kenyataan yang ada. Dalam perencanaan sumber daya manusia, terdapat persoalan yang sangat menonjol yaitu menyiapkan suatu konsep keputusan yang akan dilaksanakan.

Perencanaan sumber daya manusia mengandung informasi tentang suatu jabatan dan spesifikasinya. Perencanaan dapat bersifat jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang. Perencanaan jangka pendek umumnya dibuat untuk jangka waktu satu tahun, yang dilakukan untuk mengisi jabatan pokok yang apa bila tidak segera diisi, maka pelayanan umum pada bidang

¹⁹ Prof.Dr.Hj.Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, M.Pd., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Depok: Rajawali Pers)

tertentu akan berhenti. Perencanaan jangka menengah dimaksudkan untuk mengisi kekosongan jabatan untuk jangka waktu dua sampai lima tahun. Perencanaan ini dilakukan untuk menyeimbangkan antara kebutuhan dan ketersediaan internal berdasarkan hasil analisis beban kerja. Sedangkan perencanaan jangka panjang dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan potensial untuk dapat dikembangkan dalam mengatasi tantangan di masa yang akan datang.

Dessler²⁰ menyatakan bahwa perencanaan melibatkan penetapan tujuan, membuat perkiraan perencanaan, meninjau rangkaian tindakan alternative, mengevaluasi opsi mana yang terbaik, dan kemudian memilih dan melaksanakan rencana. Rencana memperlihatkan rangkaian tindakan untuk membawa dari tempat sekarang berada ke sasaran. Perencanaan selalu diarahkan pada sasaran.

Merencanakan pada dasarnya menentukan kegiatan yang hendak dilakukan pada masa depan, dan kegiatan ini dimaksudkan untuk mengatur berbagai sumber daya agar hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan organisasi atau lembaga. Oleh karena itu setiap perencanaan harus mempunyai makna bahwa apabila rencana dilaksanakan akan mempermudah usaha yang akan dilakukan dalam pencapaian tujuan.

Dalam berbagai suatu kegiatan administrasi membuat perencanaan mutlak diperlukan, karena perencanaan yang akan dilakukan oleh Kepala

²⁰ Dessler, G. (2005). *Human resource management* (10th ed). New Jersey: Pearson Education Inc

Madrasah bergantung pada berbagai factor diantaranya meliputi, banyaknya sumber daya manusia yang ada, banyaknya dana yang tersedia, dan jangka waktu yang dibutuhkan untuk pelaksanaan perencanaan.

Perencanaan yang perlu dilakukan oleh Madrasah diantaranya adalah: menyusun program tahunan madrasah, yang mencakup program pengajaran, kesiswaan, kepegawaian, keuangan, dan penyediaan fasilitas-fasilitas yang diperlukan.

Selanjutnya perencanaan dituangkan dalam rencana tahunan madrasah yang dijabarkan dalam dua program semester, agar suatu tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik. Karena perencanaan merupakan salah satu syarat dalam setiap kegiatan atau organisasi dan lembaga, yang digunakan untuk perseorangan maupun kelompok.

3. Rekrutmen dan Seleksi

Setelah dilakukan analisis jabatan dan sudah diketahui kebutuhan yang direncanakan, maka selanjutnya dalam fungsi manajemen sumber daya manusia adalah rekrutmen. Rekrutmen (pengadaan) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.²¹

Rekrutmen diartikan sebagai pencarian dan pengadaan calon sumber daya manusia yang berkualitas dan potensial, sehingga dapat diseleksi orang-orang yang paling tepat bagi kebutuhan kerja yang ada. Rekrutmen

²¹ Malayu, Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara. 2000).22.

merupakan proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang mempunyai kualifikasi sesuai dengan tujuan organisasi. Secara spesifik rekrutmen adalah serangkaian aktifitas dan proses yang digunakan untuk memperoleh sejumlah calon pelamar pegawai. Rekrutmen dilakukan sebagai upaya pencarian calon pegawai yang potensial untuk dipilih dan ditempatkan pada posisi kerja yang sesuai antara potensi yang dimiliki dengan tuntutan lingkungan kerja.

Rekrutmen dilakukan karena adanya lowongan kerja dengan beberapa alasan, yaitu : (1) berdirinya organisasi baru, (2) perluasan pekerjaan, (3) membesarnya lembaga, (4) banyaknya beban tugas, (5) mutasi pegawai, (6) adanya pegawai yang pensiun, (7) adanya pegawai yang meninggal dunia. Dalam lingkup pendidikan, rekrutmen sumber daya manusia lebih banyak difokuskan pada pengadaan guru. Beberapa alasan yang menjadi dasar perlunya kegiatan rekrutmen guru di suatu sekolah sebagai berikut :

- a. Perluasan sekolah, baik perluasan daya tampung siswa maupun perluasan atau pengembangan program pendidikan, sehingga memerlukan tambahan jumlah guru yang relevan;
- b. Keluarnya guru akibat ketidakpuasan kondisi kerja, gaji yang rendah, dan faktor-faktor lain, sehingga mengakibatkan kekurangan guru;
- c. Adanya mutasi atau pemindahan guru ke sekolah atau jabatan lain; dan
- d. Pengadaan atau pendirian sekolah baru, sehingga diperlukan guru sebagai prasyarat dapat diselenggarakannya proses layanan pendidikan.

Untuk mendapatkan calon guru dalam program rekrutmen, kepala sekolah dan guru yang telah ada di sekolah dapat membantu program rekrutmen di tingkat daerah. Kepala sekolah dan guru dapat melakukan bimbingan karier dengan cara mendatangi perguruan tinggi lembaga pendidikan guru untuk memperkenalkan peran dan tugas guru kepada para mahasiswa calon guru. Kegiatan ini sangat penting terutama untuk daerah-daerah yang memiliki masyarakat dengan latar social ekonomi serta suku yang sangat beragam. Kegiatan ini dimaksudkan untuk menggali kesiapan mahasiswa calon guru agar siap menjadi guru di daerah tersebut.²²

Pengadaan karyawan ini merupakan masalah penting, sulit, dan kompleks karena untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang kompeten, serasi, serta efektif. Karyawan merupakan asset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaksana aktif dari setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan status, dan latar belakang pendidikan, usia, dan jenis kelamin, yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Pengadaan karyawan merupakan langkah pertama dan mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuan.

Seleksi pegawai merupakan proses di mana organisasi-organisasi memutuskan orang yang akan atau tidak akan diizinkan masuk ke organisasi-organisasi. Berapa standar umum harus di penuhi pada proses seleksi apapun.

²² Prof.Dr.Hj.Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, M.Pd., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Depok: Rajawali Pers, 2018)

Wawancara seleksi adalah dialog yang dimulai oleh satu atau lebih dari satu orang untuk mengumpulkan informasi dan mengevaluasi berbagai kualifikasi pelamar untuk bekerja. Wawancara seleksi merupakan metode seleksi yang paling luas digunakan di dalam organisasi-organisasi dan telah ada ratusan kajian yang benar-benar menelan efektivitasnya.²³

Proses seleksi pegawai merupakan salah satu bagian yang teramat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian karena apakah dalam organisasi terdapat sekelompok pegawai yang memenuhi tuntutan organisasional atau tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan.

Apabila sekelompok pelamar sudah diperoleh melalui berbagai kegiatan, proses seleksi dimulai. Proses seleksi terdiri dari berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan di tolak. Proses seleksi dimulai dari penerimaan lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut. Langkah-langkah antara proses dimulai dan proses diakhiri merupakan usaha pengkaitan antara kepentingan calon pegawai dan kepentingan organisasi.²⁴

Telah umum dimaklumi bahwa proses seleksi bukanlah kegiatan yang berdiri sendiri. Artinya dalam melakukan kegiatan seleksi berbagai masukan perlu pula diperhitungkan dan dipertimbangkan. Misalnya proses seleksi tidak

²³ Noe, R. M. (2005). *Employee training and development* (3rd ed). Singapore: Mc Graw Hill, Inc

²⁴ Sandang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012).131-132.

mungkin dilakukan tanpa mempertimbangkan informasi tentang analisis pekerjaan karena dalam analisis pekerjaan itu tergambar uraian pekerjaan yang akan dilakukan, berbagai persyaratan yang harus dipenuhi oleh para pegawai yang melakukan pekerjaan tersebut dan standar prestasi kerja yang harus dicapai. Rencana sumber daya manusia pun harus mempertimbangkan karena dalam rencana itulah tergambar lowongan apa yang akan terjadi, persyaratan-persyaratan apa yang harus dipenuhi oleh para pelamar yang diharapkan akan mengisi berbagai lowongan tersebut.

Di samping itu, dalam menentukan jenis dan langkah-langkah dalam proses seleksi, empat macam tantangan yang perlu diperhatikan dan dihadapi oleh para petugas seleksi, yaitu:

- a. Penawaran tenaga kerja,
- b. Tantangan etis,
- c. Tantangan organisasional, dan
- d. Kesamaan kesempatan memperoleh pekerjaan.²⁵

4. Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Terdapat banyak istilah yang berkaitan dengan evaluasi (*evaluating*) yaitu pengawasan (*controlling*), *monitoring*, *correcting*, dan *supervision*. Istilah-istilah tersebut digunakan sebagai alat controlling atau pengawasan. Evaluasi sering kali disamakan arti dengan penilaian, yaitu suatu proses menetapkan nilai, kualitas atau status dari suatu objek, orang, atau

²⁵ Sundang, Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rinika Cipta, 2003). 154.

benda. Mukhadis²⁶ mendefinisikan evaluasi suatu kegiatan atau tindakan yang sistematis dalam upaya menjangkau dan menganalisis informasi atau data yang relevan dengan teknik tertentu untuk membuat keputusan dengan menggunakan seperangkat alat pengukuran sampai sejauh mana tujuan program telah tercapai. Evaluasi adalah pembuatan pertimbangan menurut suatu perangkat kriteria yang disepakati dan dapat dipertanggung jawabkan.

Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses menyediakan informasi yang dapat di jadikan sebagai pertimbangan untuk menentukan tujuan yang hendak dicapai, desain, implementasi dan dampak untuk membantu membuat keputusan, membantu pertanggung jawaban dan meningkatkan pemahaman terhadap fenomena. Evaluasi program juga merupakan proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk mengumpulkan, mendeskripsikan, menginterpretasikan dan menyajikan informasi untuk dapat digunakan sebagai dasar membuat keputusan, menyusun kebijakan maupun menyusun program selanjutnya. Wirawan menyebutkan bahwa kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Adapun tujuan evaluasi adalah untuk memperoleh informasi yang akurat dan obyektif tentang suatu program.

Dalam hubungannya dengan manajemen tujuan evaluasi antara lain:

²⁶ Prof.Dr.Hj.Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, M.Pd., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Depok: Rajawali Pers, 2018)

- a. Untuk memperoleh dasar dari pertimbangan akhir suatu periode kerja, apa yang telah dicapai dan apa yang perlu mendapatkan perhatian khusus.
- b. Untuk menjamin cara kerja yang efektif dan efisien yang membawa organisasi kepada penggunaan pegawai, sarana dan prasarana serta biaya secara efisien dan ekonomis.
- c. Untuk memperoleh fakta tentang kesulitan hambatan, penyimpangan dilihat dari aspek tertentu misalnya program tahunan dan kemajuan program yang telah direncanakan.²⁷

Selain hal tersebut, dalam evaluasi juga dapat digunakan untuk penilaian. Westerman²⁸ mengatakan bahwa penilaian, dokumentasi formal mengenai apa yang seharusnya merupakan interaksi alami yang normal antara para manajer dan staf mereka, adalah input utama bagi proses pengembangan personil teknologi informasi. Prosedur-prosedur, walaupun hanya mengukur pelaksanaan kerja berdasarkan peranan yang sekarang dan menentukan langkah-langkah untuk meningkatkan pelaksanaan kerja, harus berusaha mengevaluasi sumbangan individu terhadap kebutuhan organisasi atau perusahaan.

Sementara penilaian mengandung aspek retrospektif, sasaran yang sebenarnya adalah untuk meningkatkan pelaksanaan kerja seseorang dan organisasi, dengan cara mengidentifikasi kekuatan-kekuatan dan kelemahan

²⁷Fattah. *Landasan Manajemen*, 108.

²⁸John Westerman & Paulin Donoghue. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2008). 240.

yang mempengaruhi pengembangan karir dan pelaksanaan kerja di masa-masa yang akan datang. Selain itu, masalah-masalah organisasi yang dapat menghalangi keberhasilan seseorang harus diidentifikasi juga untuk membuat penilaian sebagai alat yang efektif, maka ia harus merupakan suatu proses bersama yang terpadu, di mana mereka yang dinilai dan penilai sama-sama memberikan andil dan memperoleh sesuatu dari saling pertukaran itu. Selama berlangsungnya perubahan, dimana kualitas personil yang kreatif sangat diperlukan, maka nilai dari proses penilaian yang berlangsung (umpan balik yang konstan dorongan dari pihak manajer) harus disadari. Untuk mencapai keberhasilan maka harus melakukan proses yang positif dan bernilai yang dapat meningkatkan pelaksanaan kerja dan perkembangan karir seseorang. Pendekatan seperti ini haruslah merupakan bagian integral dari resep setiap manajer dalam memenuhi keahlian orang lain.²⁹

Pada umumnya proses evaluasi dilakukan untuk mencapai atau mengalami situasi dimana:

- a. Pelatihan mampu mencapai hasil yang diharapkan
- b. Sumber daya berupa uang yang digunakan seimbang atau efektif dengan hasil yang dicapai
- c. Uang dan waktu yang dialokasikan memiliki nilai berarti bagi organisasi
- d. Terdapat perubahan perilaku kerja yang lebih baik setelah pelatihan

²⁹Westerman & Donoghue. *Pengelolaan Sumber*. 240.

- e. Masalah-masalah yang berkaitan dengan program pelatihan dapat diidentifikasi untuk kemudian dipecahkan atau diselesaikan
- f. Kebutuhan pelatihan-pelatihan dapat diidentifikasi untuk kemudian diadakan pelatihan sesuai dengan kebutuhan actual
- g. Identifikasi perubahan kebutuhan dirancang untuk rencana masa depan tentang kalender pelatihan atau program yang akan ditawarkan, atau berkaitan dengan anggaran pelatihan.³⁰

Pertimbangan utama dalam evaluasi pelatihan adalah upaya, waktu dan anggaran yang digunakan. Artinya biaya dan waktu evaluasi yang digunakan hendaknya lebih kecil daripada biaya analisis kebutuhan dan implementasi program.

³⁰ Jusuf Irianto. *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: SIC Group, 2010). 88-89.

BAB III

METODE PENELITIAN

Secara umum dalam penelitian terdapat dua metode penelitian, yaitu metode penelitian kualitatif dan metode kuantitatif, akan tetapi metode tersebut memiliki kelebihan dan kelemahan masing-masing namun keberadaannya saling melengkapi. Metode dalam kegiatan penelitian adalah suatu kegiatan yang sangat penting, karena dengan metode dan prosedur yang baik dan sistematis akan memungkinkan tercapainya suatu tujuan penelitian yang diinginkan. Adapun metode dan prosedur penelitian yang digunakan penelitian saat ini adalah kualitatif.

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan yang menjadi landasan kerja adalah penelitian kualitatif yang berdasarkan fenomenologis. Dimana pendekatan ini berusaha memahami arti peristiwa dan kaitan-kaitannya terhadap orang biasa dalam situasi tertentu. Lebih lanjut Moleong³¹ mengatakan bahwa: seorang peneliti yang mengadakan penelitian kualitatif biasanya berorientasi pada orientasi teoritis. Pada penelitian kualitatif, teori dibatasi pada pengertian suatu pernyataan sistematis yang berkaitan dengan seperangkat proporsi yang berasal dari data dan diuji kembali secara empiris.

Penelitian kualitatif sebagai suatu penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subyek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan sebenarnya, holistic, dan dengan cara

³¹Lexy J. Moleong. *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004). 14.

deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.³²

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang ingin mencoba menjelaskan atau mengungkapkan makna konsep atau fenomena pengalaman yang didasari oleh kesadaran yang terjadi pada beberapa individu.

Penelitian deskriptif bertujuan untuk mengetahui apa yang terjadi di lingkungan di bawah pengamatan, seperti apa pandangan non partisipan yang berada di latar penelitian dan seperti apa peristiwa atau aktifitas yang terjadi di latar penelitian.³³

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di manajemen sumber daya manusia yang terdapat di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo tersebut. Alasan dipilihnya madrasah ini karena manajemen sumber daya di madrasah ini belum dikelola secara profesional, sehingga membuat peneliti menjadi tertarik untuk meneliti sekaligus memberikan solusi alternatif tentang pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik.

C. Subyek Penelitian

Analisis yang digunakan untuk mendukung terhadap data yang diperlukan, maka dalam penelitian ini pencarian data diperoleh dari informan dengan

³²Moleong.*Metodologi Penelitian Kualitatif*. 6.

³³Emzir.*Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif* (Jakarta : Raja Grafindo Persada. 2008). 174

menggunakan tehnik purposive yaitu teknik penentuan informan berdasarkan tujuan atau pertimbangan tertentu. Maksud informan yang dipilih adalah orang-orang yang dianggap paling mengetahui tentang data-data yang dibutuhkan.

Oleh karena itu didalam sebuah penelitian subjek peneliti merupakan sesuatu yang kedudukannya sangat sentral karena pada subjek penelitian itulah data tentang variabel yang diteliti berada dan diamati oleh peneliti. Yang dimaksud data dalam penelitian adalah sumber darimana data dapat diperoleh.³⁴ berdasarkan pengertian tersebut dapat diketahui, bahwa sumber data adalah beberapa sumber data atau informan yang digunakan untuk memperoleh data penelitian.

Dalam penelitian data adalah sangat penting, bahkan merupakan faktor yang menentukan berhasil tidaknya suatu penelitian. Hal ini disebabkan karena dengan data-lah peneliti dapat : a) menjawab permasalahan penelitian, b) mencapai tujuan penelitian dan c) membuktikan hipotesis penelitian (jika ada).³⁵

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari informan. Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberi informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Menurut Bodgen dan Biklen kegunaan informan dalam penelitian adalah agar dalam waktu relatif singkat banyak informasi yang terjangkau, karena informan dapat berbicara, bertukar pikiran, atau membandingkan suatu kejadian yang ditemukan dari subyek lainnya.³⁶

³⁴ Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002). 107.

³⁵ Muslimin, *Metodologi Penelitian Bidang Sosial* (Malang: Bayu Media, 2002). 19.

³⁶ Lexy J Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002). 90

Dalam penelitian ini yang dijadikan informan kunci (*key informan*) adalah sebagai berikut:

1. Kepala madrasah : Nurfaridzah, S.Kg
2. Komite madrasah : Agus Sanusi
3. Guru : Efi N, S.Pd.I dan Umi Kulsum S.Pd
4. TU : Mohamad Hendrik, S.Pd

D. Teknik Pengumpulan Data

Penentuan pengumpulan data yang akan digunakan sangat tergantung pada jenis dan sumber data yang akan dicari. Metode yang digunakan dalam penelitian antara lain:

1. Observasi

Di dalam bukunya Suharsimi Arikunto menyatakan bahwa yang dimaksud dengan observasi adalah meliputi kegiatan pemusatan perhatian terhadap suatu obyek dengan menggunakan seluruh alat indra.³⁷

Observasi pengamatan dan pencatatan suatu objek dengan sistematis tentang fenomena social serta semua yang diselidiki. Observasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah non partisipan, maksudnya observasi yang peneliti sendiri tidak terlibat langsung dengan aktifitas orang-orang yang sedang diamati dan hanya sebagai pengamat independen.³⁸

³⁷ Arikunto. *Prosedur Penelitian*. 133.

³⁸ Sugiyono, *Metode penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung : Alfabeta. 2012).145

Dari pengertian observasi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa observasi adalah pengumpulan data yang menggunakan pengamatan secara langsung terhadap objek yang akan diteliti. Hal-hal yang harus diobservasi meliputi:

- a. Gambaran mengenai lokasi penelitian
- b. Perencanaan, rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia
- c. Evaluasi sumber daya manusia

2. Wawancara

Wawancara yang dimaksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh semua pihak yaitu narasumber yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara yang memberikan jawaban itu. Seperti yang ditegaskan oleh Lincoln dan Guba dikutip oleh Moleong bahwa tujuan mengadakan wawancara adalah mengkonstruksi kebulatan-kebulatan demikian sebagai yang dialami masa lalu memproyeksikan kebulatan-kebulatan sebagai yang diharapkan untuk dialami dimasa yang akan datang. Memverifikasi mengubah dan memperluas informasi yang akan diperoleh dari orang lain, baik manusia maupun bukan manusia dan memverifikasi mengubah dan memperluas konstruksi yang akan dikembangkan oleh peneliti sebagai pengecekan anggota.

Ada beberapa cara pembagian jenis wawancara yang dikemukakan dalam kepustakaan diantaranya wawancara pembicaraan informal, pendekatan menggunakan petunjuk umum wawancara, wawancara baku terbuka,

dokumentasi.³⁹ Adapun informasi yang diperoleh berfokus pada Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup perencanaan, rekrutmen, seleksi dan evaluasi di Madrasah Raudlatul Ulum Ledokombo.

Metode wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data atau informasi, kegiatan tersebut dilakukan dengan dua alasan : pertama, dengan wawancara peneliti dapat mengambil dan menggali informasi tidak hanya ada yang diketahui dan dialami dari objek yang di teliti, tetapi juga apa yang tersembunyi jauh di dalam diri subjek penelitian. Kedua, apa yang ditanyakan kepada informan bisa mencakup hal-hal yang bersifat lintas waktu yang berkaitan dengan masa lampau, masa sekarang, dan masa yang akan datang.

Dalam penelitian di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo peneliti menggunakan teknik wawancara bebas terpimpin, dimana peneliti membawa sederetan pertanyaan dan juga menanyakan hal-hal seperti:

- a. Bagaimana perencanaan SDM di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo?
- b. Bagaimana rekrutmen dan seleksi SDM di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo?
- c. Bagaimana evaluasi SDM di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo?

³⁹ Moleong, *metodologi penelitian Kualitatif* (Bandung: 2017 Remaja Rosdakarya1980), 197

E. Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang akan diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori menjabarkan keunit unit melakukan sintesa, menyusun kedalam pola memilih data yang penting dan yang akan dipelajari dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.⁴⁰

Analisis data dalam penelitian ini adalah proses mencari, menyusun serta menganalisis data yang diperoleh dari hasil wawancara secara sistematis sehingga mudah dipahami dan tentunya dapat diinformasikan kepada orang lain. Dalam Penelitian ini digunakan teknik analisis *Interaktif Kualitatif*.⁴¹

1. 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 standar data yang ditetapkan.

2. Kondensasi Data

Kondensasi data merujuk pada proses memilih, menyederhanakan, mengabstrakkan, dan atau mentransformasikan data yang mendekati

⁴⁰ Sugiono, Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta 2013)244

⁴¹ Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana, J. 2014. *Qualitative Data Analysis, A Method Sourcebook*, Edition 3. USA. Sage Publications. Terjemahan Tjeptjep Rohindi Rohidi, UI-Press.

keseluruhan bagian dari catatan-catatan lapangan secara tertulis, transkrip wawancara, dokumen-dokumen, dan materi-materi empiris lainnya.

3. Penyajian data

Dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan hubungan antar kategori. Dalam hal ini Milles dan Huberman menyatakan bahwa yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif. Artinya disini peneliti menyampaikan dan menyajikan data hasil penelitiannya dalam bentuk uraian-uraian.

3. Verifikasi

Menurut Milles dan Huberman verifikasi adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi data. Kesimpulan dalam hal ini merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau belum jelas, menjadi lebih jelas. Atau berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis, atau teori. Adapun kesimpulan yang dapat ditarik oleh peneliti adalah sebuah *cross check* terhadap terhadap sumber lain baik melalui wawancara atau dokumentasi.

F. Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data sangat perlu dilakukan agar data yang dihasilkan dapat dipercaya dan dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Untuk memeriksa keabsahan data maka peneliti menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi merupakan pengecekan dengan cara pemeriksaan ulang, baik sebelum atau

sesudah dianalisis. Teknik triangulasi digunakan dalam penelitian ini yakni :

Triangulasi sumber adalah membagikan membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam metode kualitatif. Dalam hal ini peneliti berusaha membandingkan data dari hasil wawancara dengan beberapa sumber. Triangulasi teknik adalah triangulasi menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data dengan menggunakan metode yang berbeda. Dalam penelitian ini, peneliti berusaha membuktikan data hasil observasi dan dokumentasi.

G. Tahap-tahap Penelitian

Tahap-tahap penelitian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah berkenaan dengan pelaksanaan penelitian, adapun tahap penelitian yang peneliti lakukan dalam penelitian ini secara garis besar sebagai berikut:

1. Tahap persiapan

Pada tahap ini kegiatan yang dilakukan antara lain :

- a. Menyusun rancangan penelitian yakni menetapkan beberapa hal sebagai berikut: judul penelitian, fokus penelitian, latar belakang penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan pengumpulan data
- b. Menentukan objek penelitian
- c. Mengurus surat perizinan
- d. Menjajaki dan menilai lapangan
- e. Menyiapkan perlengkapan penelitian

2. Tahap pelaksanaan

- a. Memasuki lapangan
- b. Konsultasi dengan pihak yang berwenang dan yang berkepentingan
- c. Mengumpulkan data
- d. Menganalisa data

3. Tahap analisis data

Pada tahap ini peneliti menyusun kerangka laporan hasil penelitian kemudian data analisi dan disimpulkan dalam bentuk karya ilmiah yaitu berupa laporan penelitian dengan mengacu pada peraturan penulisan Karya Tulis Ilmiah (IAIN Jember).

IAIN JEMBER

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

Letak geografis disini adalah daerah atau tempat tinggal dimana Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum berada dan melakukan kegiatannya sebagai lembaga pendidikan tingkat menengah atas yang berciri khas Agama Islam. Madrasah Aliyah (MA) Raudlatul Ulum terletak di Jl. Cumedak No. 76 Ledokombo Telp. (0331) 592298, Kabupaten Jember Kode pos 68196. Nama Ledokombo adalah nama sebuah kelurahan yang terletak di kecamatan ledokombo, yang berada diwilayah kabupaten Jember Propinsi Jawa Timur. Secara geografi, letak Madrasah Aliyah (MA) Raudlatul Ulum berada di wilayah yang strategis, nyaman untuk belajar karena tidak berada di pusat keramaian sekaligus mudah untuk bermasyarakat dengan warga sekitar. Hal ini dapat dilihat dari keadaan geografis Madrasah Aliyah (MA) Raudlatul Ulum adalah sebagai berikut:1). Sebelah barat berbatasan dengan jalan desa, 2).Sebelah utara berbatasan dengan permukiman warga pesantren, 3).Sebelah timur berbatasan dengan kecamatan Sumber Jambe, 4).Sebelah selatan berbatasan dengan permukiman warga.Dilihat secara geografis, Madrasah Aliyah (MA) Raudlatul Ulum mudah dijangkau, nyaman dan cukup kondusif untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar dan ada pengawasan dari masyarakat.

1. Sejarah Berdirinya MA. Raudlatul Ulum Ledokombo

Diantara seantero Negara di dunia, Indonesia adalah Negara terbesar pemeluk agama islamnya. Sehingga kebutuhan terhadap ilmu-ilmu keislaman adalah harga mutlak. Salah satu wadah untuk memperdalam ilmu-ilmu keislaman tersebut adalah dengan adanya lembaga pendidikan yang menspesialisasikan dirinya dalam pelajaran ilmu-ilmu agama islam yang di Indonesia terwujud pada lembaga pendidikan yang disebut Pondok Pesantren.

Telah berabad-abad lamanya Pondok Pesantren menjadi pusat pendidikan agama islam di tanah air dan mengalami masa kejayaan. Maka lahir ulama militant yang tidak diragukan lagi akar intelektualitasnya, kearifan, keramah-tamahan, jiwa kepemimpinan dan segala sifat terpuji yang senantiasa melekat pada diri mereka. Lebih dari itu, Pondok Pesantren sejak dulu hingga kini memiliki sebutan yang tidak ada tandingannya yaitu benteng terakhir agama islam di Indonesia.

Namun demikian akhir-akhir ini para pengasuh dan pemimpin Pondok Pesantren kian berkurang tingkat intelektualitasnya dan bahkan tingkat kepeduliannya terhadap masyarakat luas. Eksistensi mereka ditengah-tengah masyarakat sudah mulai surut seiring berkembangnya zaman. Banyak alumnus Pondok Pesantren tidak lagi menampakkan integritasnya yang dapat menunjukkan bahwa mereka adalah para alumnus Pondok Pesantren.

Madrasah Aliyah (MA) Raudlatul Ulum merupakan salah satu lembaga pendidikan yang terletak di kecamatan Ledokombo yang berada di wilayah Kabupaten Jember Propinsi Jawa Timur. Tepatnya beralamat di Jl. Cumedak No. 76, Ledokombo, Telp.(0331) 592298, Kabupaten Jember-68196. Proses berdirinya Madrasah Aliyah (MAN) Raudlatul Ulum bermula dari inisiatif bapak KH Syaiful Bahri sebagai pengasuh Pondok Pesantren. Beliau mempunyai gagasan untuk memanfaatkan tanah milik Pesantren sendiri yang cukup luas untuk kepentingan keagamaan. Gagasan tersebut disampaikan kepada semua anggota keluarga dan pengurus Pondok Pesantren sekitarnya bermusyawarah menanggapi gagasan KH Syaiful Bahri tersebut. Hasil musyawarah sepakat memanfaatkan tanah milik Pesantren untuk kegiatan keagamaan.

Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum berdiri pada tahun 2011 dan sekaligus mendapat izin operasional. Dalam melaksanakan pembangunan Madrasah ini andil para tokoh masyarakat sangatlah besar, karena proses pembersihan lahan boleh dikatakan para siswa dan tokoh masyarakat inilah yang melakukannya. Oleh karena lahan yang akan di bangun atau didirikan berada di tengah permukiman warga. Diawali tahun 2011 gedung madrasah semi permanen direnovasi menjadi bangunan permanen. Pada saat ini Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum berada di bawah naungan Yayasan sehingga status kepemilikan tetap milik yayasan atau swasta. Pada saat ini gedung madrasah Raudlatul Ulum dapat dirinci sebagai berikut:

- a. Gedung belajar MA tiga local
- b. Kantor Majelis Guru dan Kepala Sekolah
- c. Mesjid
- d. WC guru dan siswa

Usaha-usaha perbaikan mutu pendidikan yang dipimpin oleh Kepala Sekolah dan Dewan guru membuahkan hasil, oleh karenanya status Madrasah Aliyah yang saat ini berstatus swasta MA Raudlatul Ulum Desa Ledokombo kecamatan Ledokombo Kabupaten Jember telah di Akreditasi dengan nilai B, dan saat ini menggunakan kurikulum 2013 (K-13).

2. Visi, Misi, dan Tujuan MA Raudlatul Ulum

Visi merupakan sumber motivasi dan sumber inspirasi arah kebijakan yang memberikan daya gerak bagi seluruh unsure yang terlibat, baik pimpinan, staf administrasi, dan staf pengajar, serta seluruh akademika yang terlibat secara langsung dalam kegiatan proses belajar mengajar di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Kecamatan Ledokombo Kabupaten Jember. Selain itu, visi juga mempunyai kekuatan untuk dapat menyatukan persepsi, pandangan, cita-cita, dan harapan untuk menjadi sebuah kenyataan yang akan di capai dalam seluruh rangkaian pendidikan dan pembelajaran di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum.

Visi Madrasah

Kompetensi dalam prestasi serta menjunjung tinggi akhlakul karimah.

Misi Madrasah

- Mengembangkan potensi sumber daya manusia yang kompetitif dan kompetitif.
- Meningkatkan kualitas pendidikan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- Menanam kemandirian dan tanggung jawab peserta didik sebagai makhluk sosial.
- Meningkatkan pembinaan moral dan akhlakul karimah.

Tujuan Madrasah

Tujuan yang ingin di capai MA Raudlatul Ulum Ledokombo Kabupaten Jember selama 5 (lima) tahun mendatang (hingga tahun pelajaran 2020/2021) adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatnya kesadaran dalam beribadah kepada semua siswa.
- b. Terwujudnya siswa siswi yang berprestasi sesuai bakat dan potensi yang di miliki.
- c. Meningkatnya kualitas layanan sekolah kepada peserta didik dalam upaya mengembangkan kompetensi siswa di bidang akademik dan non akademik.
- d. Terciptanya lingkungan sekolah yang kondusif dalam upaya mendukung pencapaian kualitas pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan.

- e. Meningkatnya kepercayaan pemerintah dan masyarakat terhadap bentuk-bentuk pelayanan sekolah kepada peserta didik.
- f. Meningkatnya apresiasi dan kegiatan berkesenian yang kondusif di kalangan siswa melalui penyediaan sarana dan peralatan kesenian yang memadai.
- g. Meningkatnya penguasaan siswa dalam mengoperasikan computer dan memanfaatkan akses internet dalam upaya mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- h. Meningkatnya kualitas peribadatan melalui penyediaan sarana dan tempat ibadah yang representative dalam upaya menumbuh kembangkan nilai akhlak dan budi pekerti kepada peserta didik.

B. Penyajian Data dan Analisis

Sesuai dengan yang terdapat di dalam metode penelitian penyajian data adalah sekumpulan informasi data penelitian yang masih belum dianalisis dan ditarik kesimpulannya, sedangkan analisis data merupakan proses mencari, memilah, memilih dan menyusun atau mengatur secara sistematis tentang hasil wawancara yang berupa catatan lapangan dan bahan-bahan lain yang telah dihimpun oleh peneliti untuk menambah pemahaman peneliti sendiri dan untuk memungkinkan peneliti melaporkan apa yang telah ditemukan pada pihak lain.

Pendidikan merupakan suatu proses atau upaya sadar untuk menjadikan manusia ke arah yang lebih baik. Pendidikan akan terasa gersang apa bila tidak mencetak sumber daya manusia yang bermutu baik dari segi spiritual, intelegensi,

dan skill. Skill diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan suatu kegiatan. Salah satu konsekuensi pandangan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber (*resource*) yang paling strategis yang terdapat dalam pendidikan yaitu investasi insani (*human investment*) merupakan investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu lembaga pendidikan. Dalam meningkatkan sumber daya manusia yaitu dengan penyisihan dan penyediaan dana untuk kepentingan dan pengembangan. Pelatihan dan pengembangan merupakan jalan untuk selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang berperan penting dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepada manusia tersebut.

Demikian juga dengan lembaga pendidikan di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo , untuk meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan, kepala sekolah memulai dengan persiapan sumber daya manusia yang professional dan memiliki produktivitas kerja yang tinggi, serta mampu bekerja sama dalam tim secara solid. Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui metode wawancara, observasi dan dokumentasi telah di dapatkan data-data yang menjawab permasalahan dalam skripsi ini, dan telah dianalisis data tersebut selanjutnya akan disajikan secara lengkap dan sistematis.

Hasil wawancara dengan pihak kepala madrasah dan beberapa staf pendidikan yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo disajikan data-data sebagai berikut :

Peneliti dapat menyimpulkan ada empat hal yang harus dilakukan pihak sekolah agar dapat melahirkan tenaga-tenaga yang profesional baik untuk guru maupun karyawan atau bagian administrasi, yaitu perencanaan, rekrutmen dan seleksi, dan evaluasi.

1. Perencanaan SDM di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo

Sumber daya manusia merupakan aspek dan unsur terpenting dalam sebuah organisasi. Dengan SDM yang berkualitas, lembaga akan mampu meraih kesuksesan yang gemilang. Oleh karena itu perlu adanya perencanaan yang baik, tepat dan sesuai dengan kondisi yang ada pada saat ini, baik itu kondisi internal maupun eksternal. Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu keharusan, sebab dengan adanya perencanaan SDM akan memberikan kontribusi signifikan bagi lembaga terkait.

Perencanaan adalah proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuannya.

Untuk meningkatkan kualitas karyawan dan staf Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo dilakukan dalam bentuk rapat perencanaan seperti yang nampak dalam dokumentasi berikut ini:

Dokumentasi Kegiatan Rapat Dewan Guru dan Staf Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo.⁴²



Untuk lebih mengetahui dan memahami tentang bagaimana Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo dalam melakukan proses perencanaan akan dijelaskan lebih rinci oleh salah satu informan Ibu Nurfaridzah selaku kepala madrasah beliau menyatakan⁴³:

“Kepala Madrasah adalah sebagai manager harus melakukan kegiatan-kegiatan manajerial pendidikan seperti perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan mengordinasikan (planning, organizing, actuating, controlling). Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan

⁴² Dokumentasi, Kegiatan Rapat Dewan Guru dan Staf

⁴³ Nurfaridzah, wawancara, 11 oktober 2019

yang menunjang program sekolah.yang harus diperhatikan oleh kepala madrasah dalam menjalankan fungsi perencanaan adalah adanya renstra (rencana strategi) dari renstra ini kita awali dengan profil madrasah yang real saat ini bagaimana kondisi yang obyektif yang ada itulah yang menjadi titik tolak kita untuk perkembangan kedepan, kurikulum madrasah, dan perencanaan program, baik di organisasi madrasah maupun perencanaan bimbingan kegiatan pembelajaran, termasuk merencanakan sumber daya manusia baik sdm yang sudah di miliki maupun kebutuhan sdm yang dibutuhkan”.

Peneliti juga melakukan observasi bahwa Kepala Madrasah benar-benar melakukan perencanaan di dalam pengadaan sumber daya manusia dengan cara mengadakan rapat yang diikuti oleh komite sekolah, guru-guru beserta staff dan karyawan.⁴⁴

Untuk membuktikan kebenaran dari data di atas peneliti melakukan penelitian di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo bahwasanya tenaga pendidik dan kependidikan sudah mampu melaksanakan kegiatan belajar yang lebih baik. Sebab tujuan dari dilakukannya proses perencanaan SDM ini untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidikny.

Dokumentasi kegiatan belajar mengajar oleh salah satu guru di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo.⁴⁵

⁴⁴ Observasi, 14 oktober 2019

⁴⁵ Dokumentasi, proses belajar mengajar



Pemaparan diatas dikuatkan oleh salah satu guru yaitu ibu Umi Kulsum sebagai berikut :

“Perencanaan SDM merupakan proses perencanaan sistematis untuk memaksimalkan sumber daya manusia sebagai aset utama lembaga. Tujuan dari perencanaan SDM ini adalah untuk memastikan kesesuaian tenaga pendidik, baik dari segi jumlah maupun kualitas yang dibutuhkan. Perencanaan SDM yang dilakukan dengan baik akan bisa membantu memenuhi kebutuhan tenaga pendidik, baik itu dari aspek *skill*, kemampuan, kualifikasi, serta jumlah yang memadai. Perencanaan yang dilakukan kepala sekolah dibuat sebuah konsep program maka disini ada model perencanaan secara umum yang disebut dengan RKM (rencana kerja madrasah), RKM ini dibuat pada tahun ajaran dan mengkafer seluruh aspek perkembangan lembaga ini dikaferkan dalam RKM.”

Penuturan Ibu Umi Kulsum diatas yang dibenarkan dan didukung oleh bapak Hendrik selaku staf TU yang menyatakan sebagai berikut⁴⁶.

“Perencanaan SDM adalah proses dua tahap karena perencanaan SDM tidak hanya menganalisis kondisi SDM saat ini tetapi juga membuat perkiraan atau peramalan kebutuhan SDM di masa yang akan datang yang membawa konsekuensi pembuatan program-program SDM yang sesuai. Perencanaan tenaga kerja memberi nilai positif bagi lembaga. Bahwa fungsi perencanaan

⁴⁶Mohamad Hendrik , wawancara, 12 oktober 2019

yang dilakukan di madrasah Raudlatul Ulum Ledokombo bahwa kepala sekolah dan guru mengadakan rapat bersama waktu awal tahun ajaran. Kita selalu rapat bersama untuk melanjutkan rencana apa ke depannya, tapi untuk tahun ini kita dapat acuan diatas kita disuruh membuat RKM itu untuk empat tahun ke depan itu sudah punya anjang-ancang dituangkan dalam RKM.”

Dari beberapa penjelasan tentang perencanaan tersebut jelas bahwa kepala madrasah dan guru dalam pengaplikasian manajemen berbasis madrasah memiliki peranan yang penting dalam menyusun perencanaan yaitu dengan memberikan gambaran yang jelas tentang program yang akan dilaksanakan. Sehingga setiap akan diadakan perubahan dalam perencanaan, kepala madrasah akan selalu mengumpulkan guru untuk membahas kembali program yang akan di laksanakan.

Dengan perencanaan yang baik inilah pimpinan dapat memilih tindakan yang paling baik untuk mencapai yang telah di tetapkan. Dalam pembuatan perencanaan, pada diri si pembuat rencana diperlukan kegiatan proses pemikiran yang berupa imajinasi adanya kegiatan abstraksi dan kemampuan intelektual. Seperti yang disebut di atas bahwa perencanaan dalam sumber daya manusia berarti persiapan menyusun segala sumber daya manusia yang ada untuk bekerja dalam sebuah tim di lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan dan kualitas pendidikan di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo Jember.

2. Rekrutmen dan Seleksi SDM dalam Administrasi Pendidikan di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo

Rekrutmen adalah proses mencari, menarik, dan menemukan para pelamar yang memiliki kompetensi untuk melakukan pekerjaan sesuai yang dibutuhkan oleh lembaga. Seleksi merupakan proses dimana organisasi-organisasi memutuskan orang yang akan atau tidak akan diizinkan masuk ke organisasi-organisasi. Untuk lebih mengetahui dan memahami tentang bagaimana proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh pihak Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo peneliti melakukan observasi dan melihat kenyataan bahwa kepala madrasah memiliki andil yang cukup besar dalam menentukan perekrutan tenaga pendidik maupun kependidikan di Madrasah Raudlatul Ulum Ledokombo.⁴⁷

Dalam hal ini pengadaan tenaga kerja diupayakan agar lembaga memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan guna mencapai tujuan lembaga. Sesuai dengan pengamatan peneliti mengenai proses rekrutmen yang diungkapkan oleh Kepala Madrasah Ibu Nurfaridzah⁴⁸:

“dalam hal pengadaan kepegawaian madrasah baik guru dan karyawan yaitu dengan cara calon guru mengajukan surat lamaran yang selanjutnya akan diproses dan diuji oleh kelayakan guru. Selain mengajukan surat lamaran, dalam pengadaan guru berdasarkan anjuran dari komite madrasah. Komite madrasah juga ikut merekomendasi calon guru atau tenaga administrasi untuk bertugas di

⁴⁷ Observasi, 14 Oktober 2019

⁴⁸ Nurfaridzah, wawancara, 12 oktober 2019

madrasah ini. Mencari formasi yang kosong dan merekrut guru yang sesuai dengan bidang yang kosong tersebut yaitu menempatkan pada profesionalismenya. Kemudian diseleksi untuk dicari guru yang berkompeten dibidang tersebut. Dalam hal seleksi ini yang paling utama adalah harus bisa membaca Al-Qur'an".

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwasanya proses rekrutmen yang dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan calon tenaga pendidik yang berkompeten dibidangnya sesuai dengan kebutuhan lembaga.

Dokumentasi wawancara tentang proses rekrutmen bersama Kepala Madrasah Ibu Nurfaridzah⁴⁹



Hal ini diperkuat oleh Ibu Evi, selaku salah satu guru mengenai proses rekrutmen sumber daya manusia sebagai berikut:⁵⁰

“Tahap pengadaan pegawai atau guru adalah tahap yang menentukan berhasil tidaknya sebuah lembaga pendidikan termasuk Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo, dan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya yaitu membentuk siswa yang unggul

⁴⁹ Dokumentasi, Wawancara Proses Rekrutmen

⁵⁰ Evi, Wawancara 15 Oktober 2019

dan berprestasi di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi dengan landasan iman yang kuat dan ketaqwaan kepada Allah SWT. tujuan dilaksanakan proses seleksi adalah untuk mendapatkan “The Right Man In The Right Place”. Didalam proses seleksi perusahaan harus mendapatkan tenaga pendidik yang tepat di dalam posisi yang tepat pula.”

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu guru yang bernama ibu umi kulsum sebagai berikut;

“Menunjukkan bahwa tahap pengadaan pegawai atau guru adalah tahap yang menentukan berhasil tidaknya sebuah lembaga pendidikan termasuk Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo, dan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya yaitu “membentuk siswa yang unggul dan berprestasi di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi dengan landasan iman yang kuat dan ketaqwaan kepada Allah SWT.” Maka harus ada ketentuan dari pihak madrasah untuk membuat kebijakan dengan menentukan syarat tertentu sebelum guru baru masuk untuk menjadi bagian dari madrasah. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan calon pegawai baik untuk kategori guru maupun tenaga kependidikan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan handal untuk menjalankan pekerjaannya”

Berdasarkan hasil observasi, peneliti melihat dokumentasi diperoleh data yang menunjukkan bahwa sebelum pihak madrasah memutuskan untuk membuka lowongan. Ada dua hal yang harus diperhatikan yaitu:

- a. Terlebih dulu melakukan analisis kebutuhan tenaga atau guru yang sedang lowong, hal ini dilakukan agar tidak terjadi penumpukan tenaga yang tidak seimbang dengan pekerjaan yang akan dilakukan.
- b. Selanjutnya menganalisis apakah ada tenaga internal madrasah yang sekiranya mampu mengisi kekosongan tersebut jika ada, maka sekolah tidak akan membuka lowongan untuk orang luar. Hal ini bertujuan agar

sumber daya manusia yang ada bisa diberdayakan dan mampu berprestasi dengan lebih baik.

Sebagaimana penjelasan Bapak Hendrik bahwa untuk mendapatkan tenaga yang professional pihak madrasah memberlakukan persyaratan yang harus dipenuhi oleh pelamar antara lain adalah syarat pendidikan, kepribadian, dan syarat administrative.⁵¹

- a. Syarat pendidikan untuk tenaga administrative minimal berijazah SMA/MA/MAK, sedangkan untuk tenaga edukatif minimal berijazah S1.
- b. Syarat kepribadian yaitu harus dipenuhinya ia sebagai WNI dan beragama islam serta menjalankan ajaran islam dalam kehidupan sehari-hari serta dapat membaca dan menulis Al-Qur'an dan yang terakhir maksimal berusia 35 tahun untuk guru dan karyawan 30 tahun.
- c. Syarat administrative, pada dasarnya sama dengan lembaga sekolah pada umumnya.

Selain itu menurut bapak Hendrik bahwa seleksi yang dilakukan adalah tes lisan atau wawancara, tes tertulis dan tes praktek mengajar. Hal ini bertujuan untuk membuktikan apakah guru tersebut benar-benar memiliki komitmen untuk bekerja dan berprestasi secara sungguh-sungguh, setelah tes tersebut telah terpenuhi maka ia berhak untuk menjadi bagian dari lembaga sedangkan pihak yang berhak menetapkan adalah yayasan melalui Surat Keputusan Pengangkatan.

⁵¹ Hendrik, Wawancara 15 Oktober 2019

Dari hasil wawancara di atas dapat dikatakan bahwa Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo Kabupaten Jember dalam hal pengadaan selanjutnya diproses dan diuji kelayakan menjadi pendidik. Dalam hal seleksi ini yang paling utama persyaratannya adalah harus bisa membaca Al-Qur'an, dapat mengajar dengan baik dan tentunya juga dapat bekerja sama. Demikian juga untuk menempati tenaga administrasi, pihak madrasah mewajibkan syarat-syarat yang sama, karena sebagai tenaga administrasi personil juga harus memiliki kejujuran dan harus mampu bekerja sama dengan tim secara kompak dan harmonis.

3. Evaluasi Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo

Evaluasi merupakan mekanisme yang sangat penting bagi manajemen karena sebagai basis untuk membuat keputusan yang memengaruhi gaji, promosi, pelatihan, mutasi, pemberhentian, dan kondisi kepegawaian lainnya. Tujuan evaluasi yaitu untuk memberikan objektivitas pengamatan terhadap perilaku hasil dan untuk mengetahui kemampuan dan menentukan kelayakan. Tinggi rendahnya hasil evaluasi kinerja secara teoritis menentukan tinggi rendahnya kinerja organisasi.

Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo, evaluasi selalu dilaksanakan untuk mengetahui sejauh mana efektivitas kinerja personil di madrasah ini, baik dari segi pendidik (guru) maupun sisi karyawan (bagian pendidikan, karyawan). Selain itu evaluasi dijadikan *feedback* atau umpan balik dimana

dengan evaluasi dapat diketahui kekurangan dan perkembangan yang dicapai, sehingga bisa dicarikan cara perbaikan dimasa-masa yang akan datang.

Berdasarkan observasi peneliti, di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo evaluasi dilakukan setiap bulan khususnya pada minggu terakhir. Hal ini dibenarkan oleh bapak Hendrik⁵².

“Beliau mengatakan bahwa di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo pada minggu terakhir (biasanya dilaksanakan hari sabtu) selalu diadakan rapat kepala madrasah dengan dewan guru, salah satu agendanya adalah membahas tentang kinerja semua personil pada satu bulan terakhir”

Untuk membuktikan kebenaran dari data diatas peneliti melakukan observasi di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo untuk mengetahui hasil evaluasi terhadap para guru dan staf yang terlibat. Hal ini terbukti mampu meningkatkan kinerja para guru dan staf dalam menangani permasalahan internal maupun eksternal.⁵³

Dokumentasi rapat evaluasi yang dilakukan oleh dewan guru dan staf yang dilakukan pada minggu terakhir ditiap bulannya.⁵⁴

IAIN JEMBER

⁵² Bapak Hendrik, wawancara, 15 oktober 2019

⁵³ Observasi, 30 November 2019

⁵⁴ Dokumentasi, Rapat Evaluasi Dewan Guru dan Staf



Diperjelas lagi oleh salah satu guru yaitu ibu efi bahwasannya;

“Evaluasi yang di lakukan di lembaga Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo selalu diadakan satu bulan satu kali yang dilaksanakan pada minggu terakhir (biasanya dilaksanakan hari sabtu).Evaluasi perlu dilakukan untuk memastikan bahwa fungsi tersebut efektif pada tingkat strategis maupun dalam konteks pemberian dan dukungan layanan.Kriteria utama untuk evaluasi pada lembaga adalah kemampuannya untuk beroperasi secara maksimal dan kemampuan untuk menyediakan tingkat pelayanan yang dibutuhkan.”

Berdasarkan penjelasan di atas setelah peneliti wawancara kepada salah satu guru yang bernama Ibu Nurfaridzah menyatakan sebagai berikut⁵⁵.

“Dalam tahap proses kegiatan belajar mengajar, evaluasi perlu dilaksanakan untuk mengetahui efektivitas belajar dan mengajar, prestasi mengajar guru, perkembangan dan kemajuan yang di capai dalam pembelajaran. Selain itu evaluasi dijadikan *feedback* atau umpan balik, dengan evaluasi dapat diketahui kekurangan dan perkembangan yang dicapai, sehingga dapat dicarikan cara perbaikan di masa-masa yang akan datang. Untuk mencapai hasil yang optimal dari evaluasi, maka evaluasi harus dilakukan terus menerus dan menyeluruh meskipun evaluasi tersebut dilakukan satu bulan satu kali.Dalam melakukan evaluasi ini biasanya kepala madrasah

⁵⁵ Nurfaridzah, wawancara, 18 oktober 2019

mengikutsertakan semua elemen yang ada disekolah baik itu guru maupun karyawan Tata Usaha. Hal tersebut juga di benarkan oleh Ibu Evi beliau mengatakan bahwa jika ada rapat atau evaluasi maka semua guru dan karyawan pasti diberi tahu oleh kepala madrasah”

Berdasarkan hasil observasi dan interview menghasilkan fakta dilapangan bahwa kepala sekolah telah melakukan evaluasi terhadap segala program yang telah dilakukan, salah satunya adalah dengan mengagendakan rapat setiap bulan yang pesertanya adalah kepala madrasah dan semua guru.

C. Pembahasan Temuan

Setelah data yang diperoleh dari hasil penelitian dengan metode observasi, wawancara, dokumentasi, data tersebut disajikan dan dianalisa melalui pembahasan temuan yang mana hal tersebut merupakan tanggapan dari pokok-pokok pemikiran atau pertanyaan-pertanyaan dari bagian metode penelitian serta kajian teori yang telah dibahas pada bagian sebelumnya.

Hal tersebut akan dikomunikasikan dengan temuan-temuan penelitian dilapangan yang dilaksanakan peneliti selama penelitian berlangsung, berdasarkan pada fokus penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya yaitu tentang “Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo Tahun Pelajaran 2019/2020”.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan melalui teknik-teknik yang ditetapkan diawal yang meliputi observasi, wawancara dan dokumntasi, maka penelitian pada bagian ini memberikan deskripsi dan penjelasan dari hasil temuan-temuan yang didapat dari lapangan tentang manajemen sumber daya

manusia di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo Kabupaten Jember antara lain, perencanaan, rekrutmen, seleksidan evaluasi.

Tabel 4.3
Temuan Hasil Penelitian

| No. | Fokus Penelitian | Hasil Temuan |
|-----|--|---|
| 1. | Bagaimana perencanaan Sumber Daya Manusia di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo? | Dilakukan dengan penyusunan Renstra (Rencana Strategi) dan adanya RKM (Rencana Kerja Madrasah) dengan adanya renstra dan RKM ini madrasah telah melakukan perencanaan, khususnya dalam menentukan program kerja dan tujuan yang akan di capai oleh sumber daya manusia yang ada di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo Jember. |
| 2. | Bagaimana rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo? | Rekrutmen sumber daya manusia dilakukan oleh kepala madrasah mnggunakan strategi atau langkah-langkah sebagai berikut: dengan mencantumkan persyaratan yang dibutuhkan seperti usia pelamar, |

| | | |
|----|--|--|
| | | <p>pendidikan, kesesuaian dengan job description yang dibutuhkan dan keterampilan yang dimiliki, serta keahlian khusus. Sedangkan seleksi dilaksanakan menggunakan tes tulis, wawancara dan kelayakan mengajar.</p> |
| 3. | <p>Bagaimana evaluasi sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo?</p> | <p>dilakukan setiap bulan tepatnya pada minggu terakhir, yang di kemas dalam bentuk rapat bersama antara dewan guru dan kepala madrasah. Untuk mengetahui efektivitas belajar dan mengajar, prestasi mengajar guru, perkembangan dan kemajuan yang dicapai dalam pembelajaran.</p> |

1. Perencanaan SDM di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo

Dari data-data yang telah diuraikan di atas dapat dipahami bahwa dalam perencanaan SDM di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo merupakan langkah awal dalam menentukan arah pendidikan atau program kerja sumber daya manusia di masa yang akan datang dan perencanaan sangat menunjang dan mempermudah kinerja sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo ini.

Perencanaan pada dasarnya menentukan kegiatan yang hendak dicapai dengan memilih yang terbaik dari alternative yang ada, menurut Horold Kootz

Cril.o Donelly: Perencanaan adalah fungsi peranan manajemen yang berhubungan dengan memilih tujuan, kebijaksanaan, prosedur dan program dari alternative yang ada.

Perencanaan merupakan salah satu syarat mutlak bagi setiap organisasi untuk lembaga dan bagi setiap kegiatan, baik perseorangan maupun kelompok. Tanpa perencanaan atau *planning*, pelaksanaan suatu kegiatan akan mengalami kesulitan dan bahkan mungkin juga kegagalan.

Dalam perencanaan yang dilaksanakan di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo dimulai dari menyusun Renstra (Rencana Strategi) dimulai dari menyusun profil dan kondisi obyektif madrasah baru menyusun visi-misi madrasah disamping itu madrasah juga melakukan analisis swot atau menentukan kelemahan, kelebihan ancaman madrasah. Dalam hal pembuatan program madrasah disesuaikan pada RKM (Rencana Kerja Madrasah) baru disosialisasikan di tingkat guru dan karyawan baru setelah itu diumumkan kepada umum.

Selain hal tersebut diatas, maka dapat dipahami bahwa perencanaan SDM di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo meliputi perencanaan kurikulum sekolah dan perencanaan program pendidikan, termasuk yang penting adalah perencanaan sumber daya manusia.

Dari paparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa perencanaan SDM di Madrasah Raudlatul Ulum Ledokombo telah terlaksana dengan penyusunan Renstra (Rencana Strategi) dan adanya RKM (Rencana Kerja

Madrasah) dengan adanya renstra dan RKM ini madrasah telah melakukan perencanaan, khususnya dalam menentukan program kerja dan tujuan yang akan dicapai oleh sumber daya manusia yang ada di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo Jember.

2. Rekrutmen dan Seleksi di Madrasah Raudlatul Ulum Ledokombo

Sebagaimana yang dijelaskan pada Bab II, rekrutmen dan seleksi yaitu proses perekrutan dan penyeleksian karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan syarat, sistem, tata cara dan proses yang telah ditentukan.

Demikian juga di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo Kabupaten Jember, rekrutmen sebagai bagian dari fungsi manajemen sumber daya manusia di Madrasah Raudlatul Ulum Ledokombo untuk mencari calon guru atau tenaga pendidik yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dapat menyeleksi orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan yang ada. Sedangkan penempatan berkaitan dengan jabatan yang akan dipegangnya, berdasarkan kebutuhan jabatan, keterampilan, kemampuan, prestasi dan kepribadian karyawan tersebut.

Proses rekrutmen tenaga pengajar dan karyawan, langkah atau strategi yang dipakai dalam rekrutmen ini adalah mencantumkan persyaratan yang dibutuhkan seperti usia pelamar, pendidikan, kesesuaian dengan job description yang dibutuhkan dan keterampilan yang dimiliki, serta keahlian khusus misalnya kemampuan dalam mengajar dan kemampuan dalam membaca Al-Qur'an.

Temuan tentang rekrutmen dan seleksi SDM di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo relevan dengan teori yang dikemukakan oleh Rachmawati yang menyatakan bahwa rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, dan menarik para calon karyawan untuk dipekerjakan dalam dan oleh organisasi. Rekrutmen juga merupakan serangkaian kegiatan mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Adapun tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk menentukan pilihan terhadap calon pelamar yang dianggap memenuhi standard kualifikasi organisasi.

3. Evaluasi SDM di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo Kabupaten Jember, diketahui bahwa evaluasi selaku dilaksanakan untuk mengetahui sejauhmana efektivitas kinerja personil di madrasah ini. Evaluasi di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo Kabupaten Jember dilakukan setiap bulan tepatnya pada minggu terakhir, yang dikemas dalam bentuk rapat bersama antara dewan guru dan kepala madrasah.

Evaluasi yang diadakan di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo dilaksanakan untuk mengetahui efektifitas belajar dan mengajar,

prestasi mengajar guru, perkembangan dan kemajuan yang dicapai dalam pembelajaran. Selain hal tersebut, dengan evaluasi dapat diketahui kekurangan dan perkembangan yang di capai, sehingga bisa dicarikan cara perbaikan di masa-masa yang akan datang.

Berdasarkan fenomena dan data hasil temuan di lapangan, maka dapat dikatakan bahwa dalam fungsi evaluasi dalam manajemen sumber daya manusia untuk melihat dan mengevaluasi sampai sejauh mana rencana-rencana yang telah direncanakan sebelumnya. Evaluasi seperti ini tentunya akan lebih efektif dan efisien bagi kepala madrasah untuk melihat kinerja personil di lembaga yang di pimpinnya.

Berdasarkan temuan penelitian, evaluasi merupakan hal penting yang harus dilakukan oleh kepala madrasah, agar rencana-rencana yang telah disusun dapat dilaksanakan sesuai perencanaan tersebut. Pelaksanaan evaluasi di Madrasah Raudlatul Ulum Ledokombo Tahun Pelajaran 2019/2020 menguatkan dan sesuai dengan teori yang di kemukakan Engkoswara dan Aan Komariah yang menyatakan “Terdapat banyak istilah yang berkaitan dengan evaluasi yaitu pengawasan (controlling), monitoring, correcting, dan supervision. Istilah-istilah tersebut digunakan sebagai alat controlling atau pengawasan. Pengawasan mengandung arti mengamati terus menerus, merekam, memberikan penjelasan dan petunjuk. Pengawasan juga mengandung arti pengembangan, dan pelurusan terhadap berbagai

ketidaktepatan dan kesalahan. Evaluasi merupakan kunci keberhasilan proses manajemen.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan analisis tentang Manajemen SDM dalam administrasi Pendidikan di Madrasah Raudlatul Ulum Ledokombo Tahun Pelajaran 2019/2020, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo Jember dilakukan dengan penyusunan Renstra (Rencana Strategi) dan adanya RKM (Rencana Kerja Madrasah) dengan adanya renstra dan RKM ini madrasah telah melakukan perencanaan, khususnya dalam menentukan program kerja dan tujuan yang akan di capai oleh sumber daya manusia yang ada di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo Jember.
2. Rekrutmen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo Jember dilakukan oleh kepala madrasah mnggunakan strategi atau langkah-langkah sebagai berikut: dengan mencantumkan persyaratan yang dibutuhkan seperti usia pelamar, pendidikan, kesesuaian dengan job description yang dibutuhkan dan keterampilan yang dimiliki, serta keahlian khusus.Sedangkan seleksi dilaksanakan menggunakan tes tulis, wawancara dan kelayakan mengajar.

3. Evaluasi sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo Jember dilakukan setiap bulan tepatnya pada minggu terakhir, yang di kemas dalam bentuk rapat bersama antara dewan guru dan kepala madrasah. Untuk mengetahui efektivitas belajar dan mengajar, prestasi mengajar guru, perkembangan dan kemajuan yang dicapai dalam pembelajaran.

B. Saran-saran

1. Untuk Kepala Madrasah

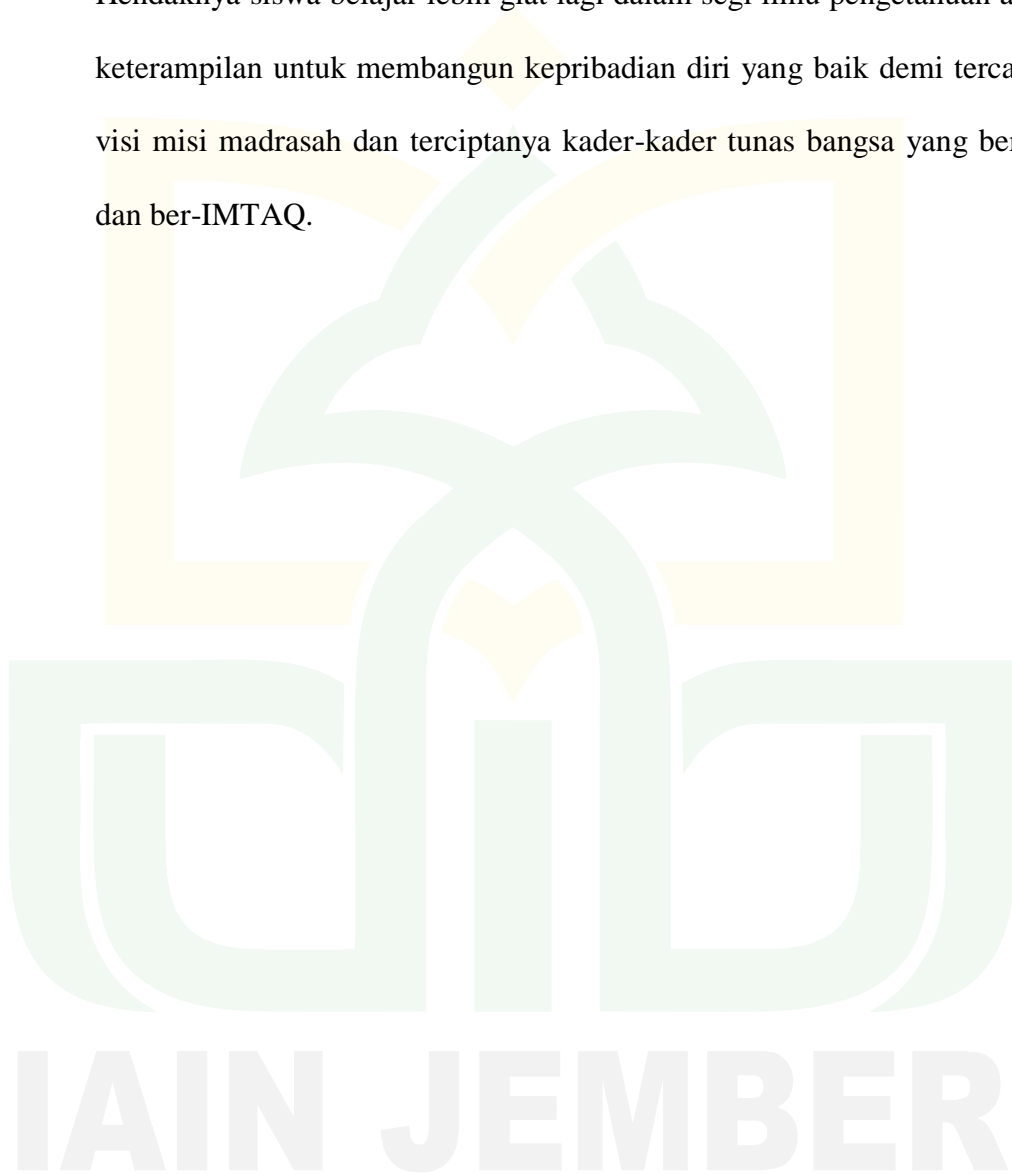
Kepala madrasah sebagai pemimpin dan pusat control di lembaga pendidikan seyogyanya memaksimalkan dan meningkatkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, agar fungsi kepemimpinan kepala madrasah dapat berjalan dengan efektif dan efisien demi kemajuan lembaga yang dipimpinnya.

2. Untuk Guru

Guru sebagai mitra kerja kepala madrasah diharapkan dapat selalu meningkatkan profesionalitasnya dan selalu mngembangkan kemampuannya, serta mampu dengan sesame guru di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo Kabupaten Jember.

3. Untuk Siswa

Hendaknya siswa belajar lebih giat lagi dalam segi ilmu pengetahuan ataupun keterampilan untuk membangun kepribadian diri yang baik demi tercapainya visi misi madrasah dan terciptanya kader-kader tunas bangsa yang ber-IPTK dan ber-IMTAQ.



DAFTAR PUSTAKA

- Asnawan. *Manajemen Mutu Terpadu Sebagai Upaya Pengembangan SDM*. (Jember: STAIN Jember Press. 2013).
- DeCenzo, D.A., & Robbins, S.P. (1999). *Human resource management* (6th ed.). New York: John Wiley & Sons Inc
- Depag RI. 2012. *Al-qur'an Dan Terjemahannya Semarang*; (PT. Tanjung Mas, 2012) 910.
- Dessler, G. (2005). *Human resource management* (10th ed). New Jersey: Pearson Education Inc
- Emzir, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif* (Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2008). 174
- Faisal Jalal & Dedi Supriyadi (2001). *Reformasi pendidikan dalam konteks otonomi daerah*. Yogyakarta: Adicita
- John Westerman & Paulin Donoghue. *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2008).
- Jusuf Irianto. *Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia* (Surabaya: SIC Group, 2010).
- Lexy J Moleong. *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002).
- Malayu S.P Hasibuan. *Management Dasar, Pengertian, dan Masalah*. (Jakarta: CV.Haji Mas Agung. 1990).
- Malayu, Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara. 2000).
- Miles, M.B, Huberman, A.M, dan Saldana, J. 2014. *Qualitative Data Analysis, A Method Sourcebook*, Edition 3. USA. Sage Publications. Terjemahan Tjeptjep Rohindi Rohindi, UI-Press.
- Moleong, *metodologi penelitian Kualitatif* (Bandung: 2017 Remaja Rosdakarya 1980),
- Mondy, R.W., Noe, R. M., Premeaux, S.R., (1999). *Human resource management*. (7th ed). London: Prentice Hall International

- Muslimin, Metodologi Penelitian Bidang Sosial (Malang: Bayu Media, 2002).
- Naning Mardiah (2003). *Hak atas pendidikan, bahan training monitoring hak ekonomi, sosial dan budaya*. Jakarta: LP3ES
- Noe, R. M. (2005). *Employee training and development* (3rd ed). Singapore: Mc Graw Hill, Inc
- Prof. Dr. Hj. Nurul Ulfatin, Teguh Triwiyanto, M.Pd., *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Depok: Rajawali Pers)
- Rogers, E.W. and Wright, P.M. (1998) Measuring organizational performance in strategic human resource management: Problems, prospects, and performance information markets , *Human resource Management Review*, Vol. 8 (3),
- Sandang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012).
- Sugiono, Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif Dan R&D*, (Bandung: Alfabeta 2013)
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002).
- Sundang, Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rinika Cipta, 2003).1
- Suyanto & MS Abas (2001). *Wajah dan dinamika pendidikan anak bangsa*. Yogyakarta: Adicpta Karya Nusar
- Yusuf, A.E & Suwarno (2011), *Pengembangan SDM*, Edisi 1, Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka

IAIN JEMBER

Matrik Penelitian

| JUDUL | VARIABEL | SUB VARIABEL | INDIKATOR | SUMBER DATA | METODE PENELITIAN | FOKUS PENELITIAN |
|--|--------------------------------|---|--|--|---|--|
| Manajemen Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Kecamatan Ledokombo Kabupaten Jember Tahun Pelajaran 2019/2020 | Manajemen Sumber Daya Manusiaa | <ol style="list-style-type: none"> 1. Perencanaan 2. Rekrutmen dan seleksi 3. Evaluasi | <p>Faktor-faktor yang harus diperhatikan dalam proses perencanaan</p> <p>Proses rekrutmen dan seleksi calon tenaga pendidik</p> <p>Tujuan evaluasi</p> | <ol style="list-style-type: none"> A. Informan <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepala madrasah 2. Guru 3. Ketua komite sekolah 4. TU B. Dokumentasi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pendekatan Kualitatif 2. Pengumpulan Data <ol style="list-style-type: none"> a. Observasi b. Wawancara c. Dokumentasi 3. Analisis data <ol style="list-style-type: none"> a. Pengumpulan data b. Kondensasi data c. Penyajian data d. Verifikasi 4. Keabsahan data : triangulasi sumber dan teknik | <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana perencanaan manajemen sumber daya manusia di Madrasah Raudlatul Ulum Kecamatan Ledokombo Kabupaten Jember tahun pelajaran 2019/2020? 2. Bagaimana rekrutmen dan seleksi di Madrasah Raudlatul Ulum Kecamatan Ledokombo Kabupaten Jember tahun pelajaran 2019/2020? 3. Bagaimana evaluasi manajemen sumber daya manusia di Madrasah Raudlatul Ulum Kecamatan Ledokombo Kabupaten Jember tahun pelajaran 2019/2020? |

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhamad Nugraha Maulana
NIM : T20153050
Fakultas : Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan
Institusi : IAIN Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi ini yang berjudul **Manajemen Sumber Daya Manusia Di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo Tahun Pelajaran 2019/2020** adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, Juli 2020
Saya yang menyatakan,



Muhamad Nugraha Maulana
NIM. T20153050

PEDOMAN PENELITIAN

A. Pedoman Observasi

1. Untuk mengetahui letak geografis Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo
2. Untuk mengetahui kondisi perkembangan SDM di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo
3. Untuk mengetahui data pendidik dan staf di Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo

B. Pedoman Wawancara

1. Bagaimana perencanaan manajemen sumber daya manusia di Madrasah Raudlatul Ulum Kecamatan Ledokombo Kabupaten Jember tahun pelajaran 2019/2020?
2. Bagaimana rekrutmen dan seleksi di Madrasah Raudlatul Ulum Kecamatan Ledokombo Kabupaten Jember tahun pelajaran 2019/2020?
3. Bagaimana evaluasi manajemen sumber daya manusia di Madrasah Raudlatul Ulum Kecamatan Ledokombo Kabupaten Jember tahun pelajaran 2019/2020?



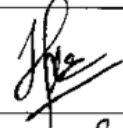



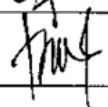
C. Pedoman Dokumentasi



1. Sejarah singkat berdirinya Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo
2. Struktur organisasi Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo
3. Data pendidik dan staf Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum

Lampiran 3

JURNAL PENELITIAN

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MADRASAH ALIYAH
RAUDLATUL UEUM KECAMATAN LEDOKOMBO KABUPATEN
JEMBER TAHUN PELAJARAN 2018/2019

| No | Hari, Tanggal | Jenis Kegiatan | Informan | Ttd/Paraf |
|----|----------------------------|--|------------------------|---|
| 1 | Jum'at, 11 Oktober 2019 | <ul style="list-style-type: none"> • Observasi awal dan silahturrahmi. • Wawancara mengenai pelaksanaan pembelajaran | Ibu Nurfaridzah |  |
| 2 | Sabtu, 12 Oktober 2019 | <ul style="list-style-type: none"> • Wawancara mengenai pelaksanaan manajemen SDM | Ibu Nurfaridzah |  |
| 3 | Senin, 14 Oktober 2019 | <ul style="list-style-type: none"> • Menyerahkan surat izin penelitian. | Bapak Muhammad Hendrik |  |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Wawancara mengenai pelaksanaan Manajemen SDM | Ibu Nurfaridzah |  |
| 4 | Selasa, 15 Oktober 2019 | <ul style="list-style-type: none"> • Wawancara dengan kepala sekolah • Wawancara dengan guru | Ibu Nurfaridzah |  |
| | | <ul style="list-style-type: none"> • Dokumentasi data-data siswa, guru-guru di MA Raudlatul Ulum | Bapak Muhammad Hendrik |  |
| 5 | Jum'at, 18 Oktober 2019 | <ul style="list-style-type: none"> • Observasi dan wawancara tentang | Ibu Nurfaridzah |  |

| | | pelaksanaan manajemen SDM | | |
|---|-------------------------|---|-----------------|---|
| 6 | Senin, 21 Oktober 2019 | <ul style="list-style-type: none"> • Wawancara tentang evaluasi sekolah. • Wawancara dengan kepala sekolah tentang upaya kepala sekolah | Ibu Nurfaridzah |  |
| 7 | Selasa, 22 Oktober 2019 | <ul style="list-style-type: none"> • Mengurus surat telah selesai penelitian. | Staff/TU |  |



MADRASAH ALIYAH RAUDLATUL ULUM TERAKREDITASI B

NSM : 131235090081

NPSN : 69788053

Jl. Cumedak No. 76 Ledokombo-Jember Telp. 0331 – 592298 KP 68196

SURAT KETERANGAN

Nomor : 082/MA.RU/X/2019

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala MA Raudlatul ulum Ledokombo Kec. Ledokombo Kab. Jember menerangkan dengan sebenarnya :

Nama : M. Nugraha Maulana
NIM : T20153050
Jurusan : Kependidikan Islam
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah selesai mengadakan penelitian dari tanggal 14 Oktober 2019 sampai dengan 15 Oktober 2019, dalam rangka penyusunan skripsi di MA Raudlatul Ulum Ledokombo dengan judul **“MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MADRASAH ALIYAH RAUDLATUL ULUM LEDOKOMBO JEMBER TAHUN AJARAN 2019/2020”**

Demikian surat keterangan ini dibuat dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 15 Oktober 2019





MADRASAH ALIYAH RAUDLATUL ULUM LEDOKOMBO JEMBER

NSM : 131235090081

NPSN : 69788053

Jl. Cumedak No. 76 Ledokombo Jember 68196 Telp. (0331) 592298

PROFIL MADRASAH

1.1 Profil Madrasah

1. Nama Sekolah : MA Raudlatul Ulum
2. Nomor Statistik Madrasah : 131235090081
3. NPSN : 69788053
4. Propinsi : Jawa Timur
5. Kecamatan : Ledokombo
6. Desa Kelurahan : Ledokombo
7. Jalan dan Nomor : Jl. Cumedak No. 76
8. Kode Pos : 68196
9. Daerah : Kabupaten Jember
10. Status Madrasah : Swasta
11. Akreditasi : B
12. Tahun Berdiri : 2011
13. Kegiatan Belajar Mengajar : Pagi
14. Bangunan Madrasah : Milik Sendiri
15. Lokasi Madrasah : Pedesaan
16. Jarak ke pusat Kecamatan : \pm 200 M
17. Jarak ke pusat otda : \pm 25 Km
18. Terletak pada lintasan : Kecamatan
19. Organisasi Penyelenggaraan : Yayasan Raudlatul Ulum

b. Visi Madrasah

Kompetensi dalam prestasi serta menjunjung tinggi akhlakul karimah.

c. Misi Madrasah

1. Mengembangkan potensi sumber daya manusia yang kompetentif dan kompetitif.
2. Meningkatkan kualitas pendidikan sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
3. Menanam kemandirian dan tanggung jawab peserta didik sebagai makhluk sosial.
4. Meningkatkan pembinaan moral dan akhlakul karimah.

d. Jumlah Rombongan Belajar

| Tahun ajaran | Kelas 10 | | Kelas 11 | | Kelas 12 | | Jumlah | | Jml | Rombel |
|--------------|----------|----|----------|----|----------|----|--------|----|-----|--------|
| | Lk | Pr | Lk | Pr | Lk | Pr | Lk | Pr | | |
| 2019/2020 | 44 | 38 | 41 | 24 | 25 | 36 | 110 | 98 | 208 | 6 |
| | | | | | | | | | | |

e. Sarana dan Prasarana

| Ruang | Jumlah | Luas (m ²) | Keterangan |
|---------------|--------|------------------------|------------|
| Kelas / Teori | - | - | |
| Ruang Kepala | 1 | 12 | |

| | | | |
|------------------------|---|----|--|
| Ruang Guru | 1 | 24 | |
| Ruang TU. | 1 | 6 | |
| Perpustakaan | - | - | |
| Ruang Praktek Komputer | 1 | 42 | |
| Ruang Lab. IPA | - | - | |
| Ruang Lab. Bahasa | - | - | |
| Ruang BP | - | - | |
| Ruang UKS | - | - | |
| Ruang Ketrampilan | - | - | |
| Ruang Aula | - | - | |
| Ruang Osis | - | - | |

| Ruang | Jumlah | Luas (m2) | Keterangan |
|-------------|--------|-----------|------------|
| KM/WC Guru | - | - | |
| KM/WC Siswa | - | - | |

| Jenis Buku | Jumlah |
|----------------|--------|
| Buku Paket | - exp |
| Buku Penunjang | - exp |
| Buku Fiksi | - exp |
| Buku Non Fiksi | - exp |

f. Kepala Sekolah

Nama Lengkap : NURFARIDZAH, S. Kg
 NIP : -
 Pendidikan Terakhir : S1
 Jurusan : Kedokteran Gigi
 Pelatihan yang pernah diikuti :

| No. | Pelatihan /Pendidikan | Waktu Kegiatan | Lokasi | Keterangan |
|-----|-----------------------|----------------|--------|------------|
| 1 | | | | |
| 2 | | | | |
| 3. | | | | |

g. Kondisi Guru

| Ijazah Tertinggi | Guru Tetap | Guru Tidak Tetap |
|------------------|------------|------------------|
| S2 | - | - |
| S1 | 12 | - |
| D3 | - | - |
| MA/SPG/PGA | 2 | - |
| Jumlah | 14 | 1 |

Kondisi Pegawai / Karyawan

| Ijazah Tertinggi | Pegawai Tetap | Pegawai Tidak Tetap |
|------------------|---------------|---------------------|
| S1 | - | - |
| D1/D2 | - | - |
| SLTA/MA | - | - |
| SLTP/MTs. | - | - |
| Jumlah | - | - |

h. Kondisi Siswa

| Tahun Pelajaran | Jumlah | Rasio yang diterima dan Pendaftar |
|------------------------|---------------|--|
| 2019/2020 | 80 | 1:1 |

i. Kondisi Orang Tua Siswa

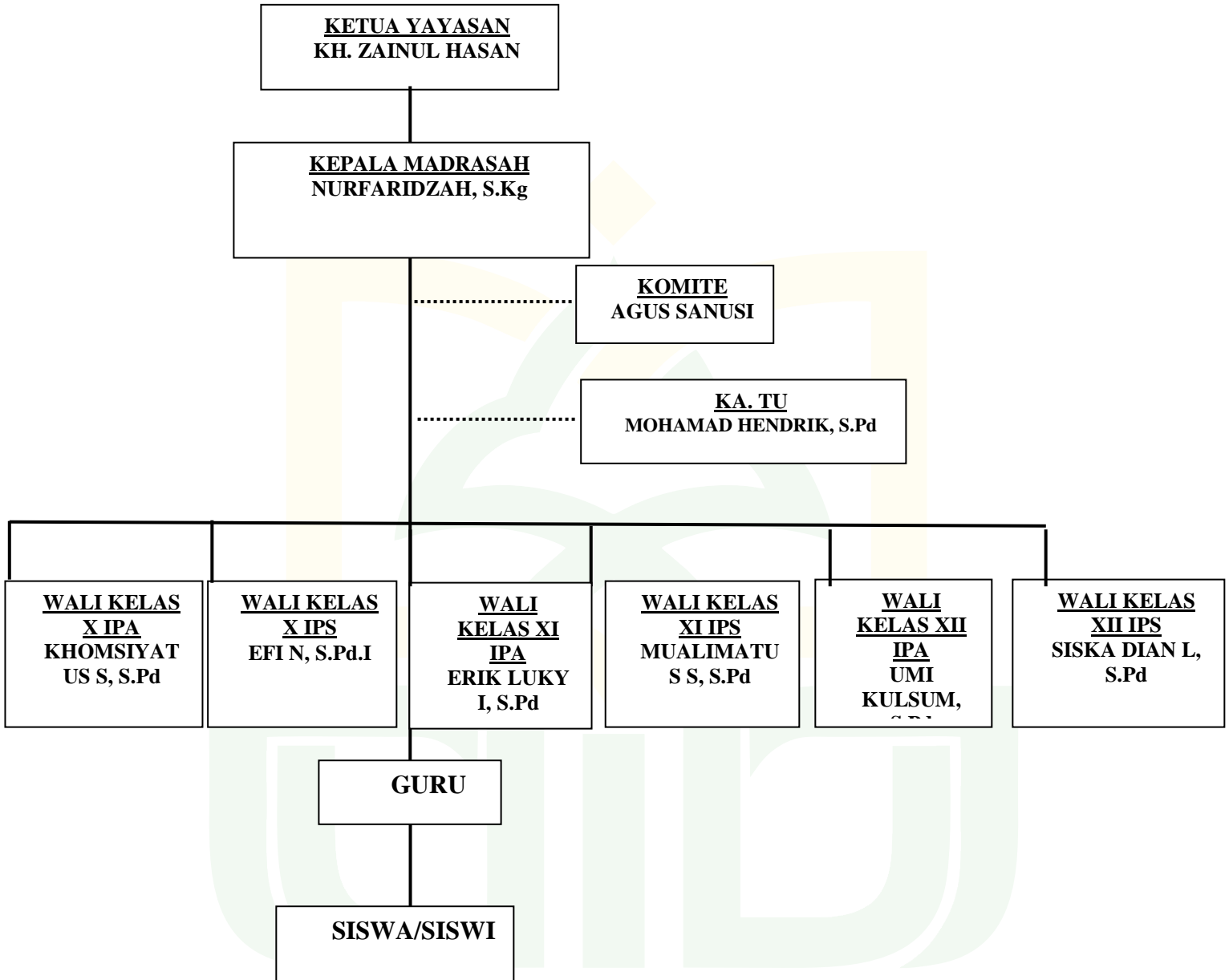
| Pekerjaan | Jumlah (%) |
|-------------------|-------------------|
| Pegawai Negeri | - |
| TNI/POLRI | - |
| Karyawan Swasta | - |
| Petani | 89 |
| Pedagang Swasta | 9 |
| Nelayan | - |
| Buruh Tidak Tetap | - |
| Lain-lain | 2 |

j. Anggaran Sekolah (Sesuai RAPBS)

| Tahun Pelajaran | Pemerintah | | | | BP-3 | Jumlah |
|------------------------|-------------------|-----|---------|------|-------------|---------------|
| | DIPA/Rutin | OPF | DBO/BOS | BOMM | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

IAIN JEMBER

1 Struktur Organisasi M.A Raudlatul Ulum Ledokombo



Sumber : Kantor TU MA. Raudlatul Ulum

1. Data Pendidik dan Kependidikan serta Karyawan Madrasah Aliyah Raudlatul Ulum Ledokombo

Jember

Tabel 4.4

| NO | Nama | Tempat/Tanggal Lahir | Pendidikan Terakhir | Jurusan | Jabatan |
|----|-----------------------|----------------------|---------------------|-----------------|----------------|
| 1 | Nurfaridzah, S.Kg | Jember 10 April 1978 | S1 | Kedokteran Gigi | Kepala Sekolah |
| 2 | Ismail, S.Ag | Jember 14 Sept 1976 | S1 | PAI | WAKUR |
| 3 | Agus Sanusi | Jember 06 Juni 1977 | SMA | IPS | SARPRAS |
| 4 | Erik Luky I, S.Pd | Jember 28 Jan 1990 | S1 | FISIKA | WASIS |
| 5 | Imbrawati, S.Pd | Jember 16 April 1987 | S1 | EKONOMI | GURU |
| 6 | Siti Rohema, S.E | Jember 25 Okt 1980 | S1 | EKONOMI | GURU |
| 7 | Umi Kulsum, S.Pd | Jember 15 Feb 1986 | S1 | MTK | GURU |
| 8 | Siska Dian L, S.Pd | Jember 20 Feb 1990 | S1 | EKONOMI | GURU |
| 9 | Mualimatus S, S.Pd | Jember 23 April 1990 | S1 | A. INGGRIS | GURU |
| 10 | Efi Nurindah, S.Pd | Jember 19 Jan 1991 | S1 | AQIDAH | GURU |
| 11 | Erfan Abrori | Jember 20 Okt 1988 | SMA | | GURU |
| 12 | Sofyan Sauri, S.Pd | Jember | S1 | | GURU |
| 13 | Lilis K, S.Pd | Jember | S1 | | GURU |
| 14 | MOHAMAD HENDRIK, S.Pd | Jember | S1 | | Kepala TU |

BIODATA PENULIS



Nama : Muhamad Nugraha Maulana
NIM : T20153050
Fakultas/Prodi : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam
Tempat/Tangga Lahir : Jember, 18 Desember 1996
Alamat : Dsn. Krajan RT 001 / RW 004
Ds. Sumber Lesung Kec. Ledokombo
Kab. Jember

Riwayat Pendidikan

- 2002 – 2004 TK Pertiwi Ledokombo
- 2004 – 2009 SDN Sumber Lesung 01
- 2009 – 2012 MTs Miftahul Ulum
- 2012 – 2015 SMA Negeri Kalisat
- 2015 – 2020 IAIN Jember