

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PENGEMBANGAN MUTU PENDIDIKAN
DI SEKOLAH TINGGI ILMU SYARIAH MIFTAHUL ULUM
BANYUPUTIH LUMAJANG TAHUN AJARAN 2020/2021**

TESIS



Oleh :

ABDUL FATAHILLAH
NIM. 084 911 8016

IAIN JEMBER

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
2021**

PERSETUJUAN

Tesis dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan Di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021” yang disusun oleh Abdul Fatahillah ini, telah disetujui untuk diuji dalam forum siding tesis tesis

Jember, 27 April 2021

Pembimbing I



Dr. H. Sofyan Tsauri., M.Pd.I
NIP. 19581111 198303 1 002

Pembimbing II



Dr. H. Hepni Zein, S. Ag. M.M
NIP. 19690203 199903 1 007

PENGESAHAN

Tesis Dengan Judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan Di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021” yang disusun oleh Abdul Fatahillah ini, telah di pertahankan di depan dewan penguji tesis Pascasarjana IAIN Jember, pada hari Jum’at Tanggal 2 Juli 2021 dan terima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelah magister Pendidikan (MP.d)

DEWAN PENGUJI

1. Ketua Penguji : Dr. Kun Wazis, S.Sos, M.I.Kom
2. Anggota
 - a. Penguji Utama : Prof. Dr. Hj. Titiek Rohanah H, M.Pd
 - b. Penguji I : Dr. H. Sofyan Tsauri, M.M
 - c. Penguji II : Dr. H. Hepni, S. Ag., M.M

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

Jember, 2 Juli 2021

Mengesahkan
Pascasarjana IAIN Jember
Direktur,



Prof. Dr. H. Abd. Halim Soebahar, M.A
NIP. 19610104 1987031 1 006

ABSTRAK

Fatahillah Abdul, 2021: *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan Di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021, Pembimbing I: Dr. H. Sofyan Tsauri, MM. Pembimbing II Dr. H. Hepni Zein, S. Ag. M.M*

Kata Kunci : *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kualitas, Sumber Daya, Dosen*

Salah satu aspek terpenting yang perlu mendapatkan perhatian untuk menjawab tantangan zaman adalah sumber daya manusia yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memiliki daya saing global, oleh karenanya kontribusi sumber daya manusia dinilai sangat signifikan dalam pencapaian tujuan pendidikan. Namun demikian, guna mencapai visi dan misi lembaga pendidikan perlu suatu system manajemen sumber daya manusia yang baik, antara lain : system rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan.

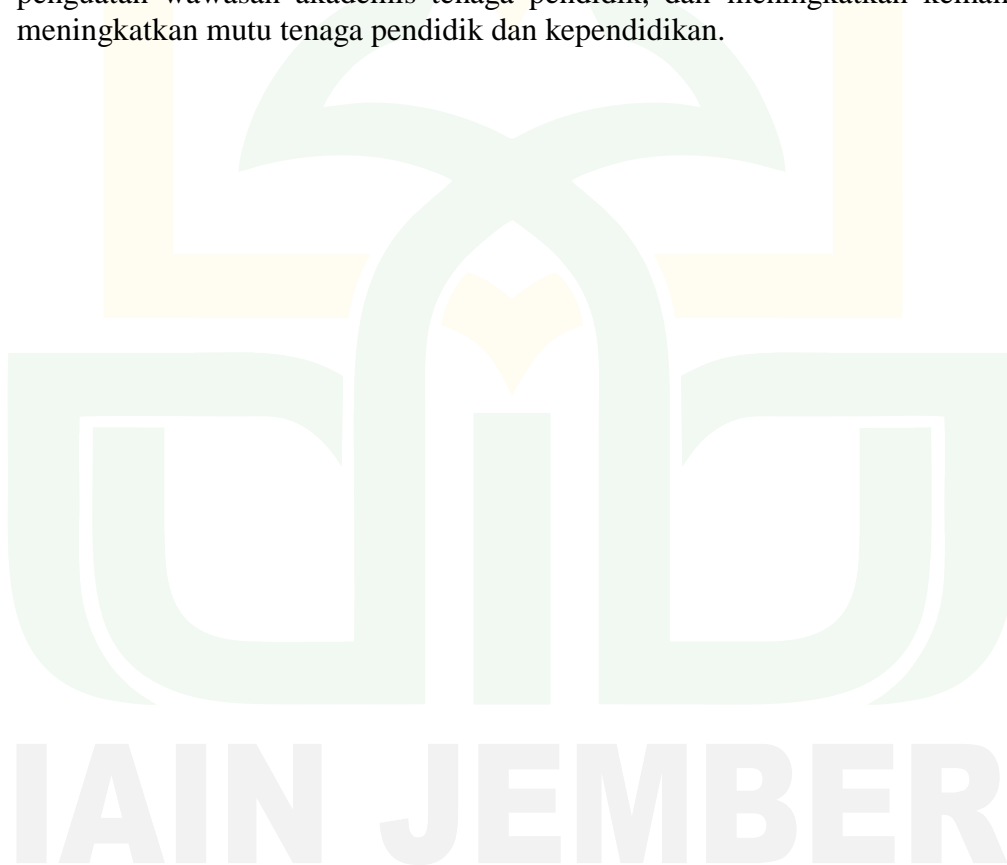
Adapun Fokus penelitian ini yaitu : 1). Bagaimana rekrutmen sumber daya manusia dalam pengembangan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021? 2). Bagaimana seleksi sumber daya manusia dalam pengembangan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021 3). Bagaimana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam pengembangan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021

Adapun tujuan penelitian ini yaitu :1) Untuk mendeskripsikan rekrutmen sumber daya manusia dalam pengembangan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021. 2). Untuk mendeskripsikan seleksi sumber daya manusia dalam pengembangan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021. 3). Untuk mendeskripsikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam pengembangan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, jenisnya studi kasus (*Study Casus*), Teknik pengumpulan data yang di gunakan (1) Observasi semi partisipan, (2) Wawancara semi terstruktur, dan (3) dokumentasi. Sedangkan analisis data menggunakan deskriptif kualitatif Miles Huberman dan Saldana dengan langkah-langkah : (1) pengumpulan data, (2) Kondensasi data, (3) penyajian data dan, (4) penarikan kesimpulan. Untuk keabsahan data menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi metode.

Hasil penelitian ini : 1). Rekrutmen di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih a). Proses rekrutmen dilaksanakan oleh team yang dibentuk yayasan. sesuai hasil analisis kebutuhan ketenagaan pada institusi, b). Pola rekrutmen yang diterapkan secara terbuka dan cukup mudah. yaitu informasi bisa di dapat dari setiap Dosen dan menyebarkan brosur.dan media sosial dan Proses rekrutmen menerapkan prinsip profesionalisme dan transparansi.c). Sumber rekrutmen berasal dari sumber internal dan eksternal yang sesuai kualifikasi yang dibutuhkan. Sumber internal dari alumni STISMU. 2). seleksi di Sekolah Tinggi

Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih: a) Seleksi dilakukan oleh team yang di bentuk, b). Keputusan seleksi sangat tergantung pada hasil diskusi bersama yayasan yaitu penilaian yang disesuaikan dengan kualifikasi kebutuhan tenaga dan memprioritaskan kemampuan kompetensi dosen dan pengalaman sebagai pendidik 3). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam pengembangan mutu pendidikan di STISMU Banyuputih : a). Untuk meningkatkan kompetensi dosen adanya Pelatihan dan Pengembangan dosen Agar Seorang dosen harus selalu mengupgrade keilmuan yang mereka miliki, karena dosen merupakan pembelajaran dan suri tauladan bagi mahasiswa. b). Untuk meningkatkan kompetensi dosen di STISMU dengan melaksanakan kegiatan-kegiatan workshop, diklat, seminar dan kuliah umum yang diperuntukkan bagi semua dosen STISMU. selain kegiatan-kegiatan pelatihan dan pengembangan yang diikuti dosen, juga Program pengembangan keilmuan dosen juga dilaksanakan melalui pembuatan karya tulis ilmiah seperti buku dan jurnal. c). Kegiatan-kegiatan Kerjasama dengan Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta juga dilakukan oleh diantaranya Kerjasama dengan Perguruan serta pelatihan dan pengembangan dosen adalah penguatan wawasan akademis tenaga pendidik, dan meningkatkan kemampuan meningkatkan mutu tenaga pendidik dan kependidikan.



ABSTRACT

Fatahillah Abdul, 2021: Human Resource Management in the Development of Quality Education at the Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Sharia School for Academic Year 2020/2021, Supervisor I: Dr. H. Sofyan Tsauri, MM. Supervisor II Dr. H. Hepni Zein, S. Ag. M.M

Keywords: *Human Resource Management, Quality, Resources, Lecturers*

One of the most important aspects that need attention to respond to the challenges of the times is human resources who have qualifications and competencies that have global competitiveness, therefore the contribution of human resources is considered very significant in achieving educational goals. However, in order to achieve the vision and mission of educational institutions, it is necessary to have a good human resource management system, including: recruitment, selection, training and development systems,

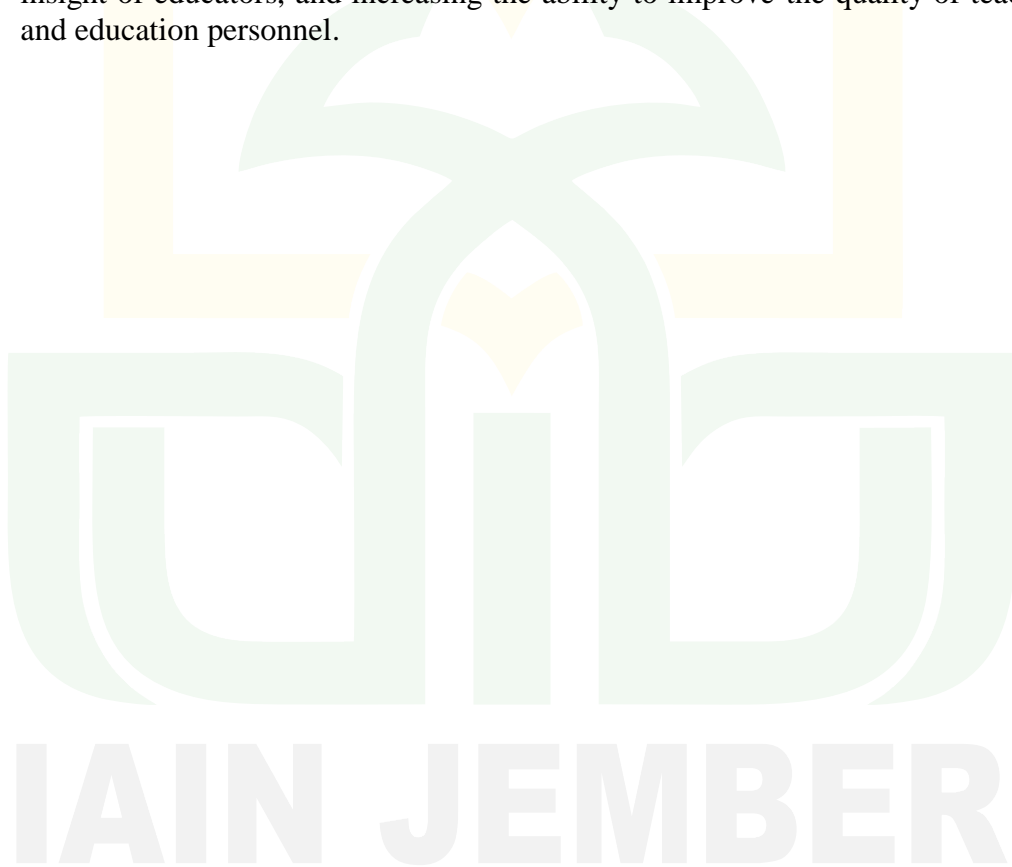
The focus of this research is: 1). How is the recruitment of human resources in developing the quality of education at the Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Sharia School of Science in the Academic Year 2020/2021? 2). How is the selection of human resources in the development of the quality of education at the Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Islamic School for Academic Year 2020/2021 3). How is training and human resource development in developing the quality of education at the Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Sharia School for Academic Year 2020/2021

The objectives of this study are: 1) To describe the recruitment, training and development of human resources in the development of the quality of education at the Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang School of Islamic Studies, Academic Year 2020/2021. 2). To describe the selection of human resources in the development of the quality of education at the Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Islamic School for Academic Year 2020/2021. 3). To describe the training and development of human resources in the development of the quality of education at the Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Sharia School of Science in the Academic Year 2020/2021.

This research uses a qualitative approach, a type of case study (Study Casus), data collection techniques used (1) semi-participant observation, (2) semi-structured interviews, and (3) documentation. While the data analysis used qualitative descriptive Miles Huberman and Saldana with the following steps: (1) data collection, (2) data condensation, (3) data presentation and, (4) drawing conclusions. For data validity, source triangulation and method triangulation were used.

The results of this study: 1). Recruitment and selection at the Miftahul Ulum Banyuputih Islamic School of Science a). The recruitment process is carried out by a team formed by the foundation. according to the results of the analysis of personnel needs at the institution, b). The recruitment pattern is open and quite easy. namely information can be obtained from each lecturer and distribute brochures and social media and the recruitment process applies the principles of professionalism and transparency. c). Recruitment sources come from internal and external sources according to the qualifications needed. Internal sources from

STISMU alumni. 2). selection at the Miftahul Ulum Banyuputih Islamic School: a) Selection is carried out by a team that is formed, b). The selection decision really depends on the results of discussions with the foundation, namely the assessment that is adjusted to the qualifications of the staff requirements and prioritizes the competence of lecturers and experience as educators 3). Training and human resource development in developing the quality of education at STISMU Banyuputih: a). To improve the competence of lecturers, there is lecturer training and development so that a lecturer must always upgrade the knowledge they have, because lecturers are learning and role models for students. b). To improve the competence of lecturers at STISMU by carrying out workshops, training, seminars and public lectures for all STISMU lecturers. In addition to training and development activities attended by lecturers, lecturers' scientific development programs are also carried out through making scientific papers such as books and journals. c). Collaboration activities with state and private universities are also carried out, including collaboration with universities as well as training and development of lecturers, namely strengthening the academic insight of educators, and increasing the ability to improve the quality of teaching and education personnel.



الملخص

فتح الله عبد ، ٢٠٢١ : إدارة الموارد البشرية في تطوير التعليم الجيد في مدرسة مفتاح العلوم بانيوبوتيه لوماجانج للشرعية للعام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠٢١ ، المشرف الأول: دكتور. الحج. سفيان تساوري ، المشرف الثاني للدكتور. الحج. حفني زين.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية ، الجودة ، الموارد ، المحاضرون

من أهم الجوانب التي تحتاج إلى الاهتمام للاستجابة لتحديات العصر هي الموارد البشرية التي تتمتع بمؤهلات وكفاءات ذات قدرة تنافسية عالمية ، لذلك فإن مساهمة الموارد البشرية تعتبر مهمة للغاية في تحقيق الأهداف التعليمية. ومع ذلك ، من أجل تحقيق رؤية ورسالة المؤسسات التعليمية ، هناك حاجة إلى نظام جيد لإدارة الموارد البشرية ، بما في ذلك: أنظمة التوظيف والاختيار والتدريب والتطوير.

محور هذا البحث هو: (١). كيف يتم توظيف الموارد البشرية في تطوير جودة التعليم في مدرسة مفتاح العلوم بانيوبوتيه لوماجانج الشرعية للعلوم في العام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠٢١؟ (٢).. كيف يتم توجيه واختيار الموارد البشرية في تطوير جودة التعليم في مدرسة مفتاح العلوم الإسلامية بانيوبوتيه لوماجانج الإسلامية في العام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠٢١؟ (٣). كيف يتم التدريب وتنمية الموارد البشرية في تطوير جودة التعليم في مدرسة مفتاح العلوم بانيوبوتيه لوماجانج الشرعية في العام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠٢١؟

أهداف هذه الدراسة هي: (١) وصف التوظيف والاختيار والتدريب وتنمية الموارد البشرية في تطوير جودة التعليم في مدرسة مفتاح العلوم بانيوبوتيه لوماجانج للدراسات الإسلامية ، في العام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠٢١. (٢). لوصف توظيف الموارد البشرية في تطوير جودة التعليم في مدرسة مفتاح العلوم الإسلامية بانيوبوتيه لوماجانج في العام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠٢١. (٣). لوصف تدريب وتطوير الموارد البشرية في تطوير جودة التعليم في مدرسة مفتاح العلوم بانيوبوتيه لوماجانج الشرعية للعلوم في العام الدراسي ٢٠٢٠/٢٠٢١. يستخدم هذا البحث نهجًا نوعيًا ، ونوعًا من دراسة الحالة (دراسة الحالة) ، وتقنيات جمع البيانات المستخدمة (١) مراقبة شبه المشاركين ، (٢) المقابلات شبه المنظمة ، و (٣) التوثيق. بينما استخدم تحليل البيانات الوصفية النوعية مايلز هوبرمان وسالدانا بالخطوات التالية: (١) جمع

البيانات ، (٢) تكثيف البيانات ، (٣) عرض البيانات ، (٤) استخلاص النتائج. من أجل صحة البيانات ، تثلث المصدر وطريقة التثلث استخدمت.

نتائج هذه الدراسة: (١). التوظيف والاختيار في كلية مفتاح العلوم بانيويتيه الإسلامية (أ). يتم تنفيذ عملية التوظيف من قبل فريق تشكله المؤسسة. وفق نتائج تحليل احتياجات العاملين في المؤسسة ، (ب). نمط التوظيف مفتوح وسهل للغاية. أي يمكن الحصول على المعلومات من كل محاضر وتوزيع الكتيبات ووسائل التواصل الاجتماعي وتطبق عملية التوظيف مبادئ المهنية والشفافية. (ج). تأتي مصادر التوظيف من مصادر داخلية وخارجية حسب المؤهلات المطلوبة. المصادر الداخلية من خريجي مدرسة مفتاح العلوم بانيويتيه الإسلامية. (٢). الاختيار في كلية مفتاح العلوم بانيويتيه الإسلامية: (أ) يتم الاختيار من قبل فريق تم تشكيله ، (ب). يعتمد قرار الاختيار حقًا على نتائج المناقشات مع المؤسسة ، أي التقييم الذي يتم تعديله وفقًا للمؤهلات متطلبات الموظفين ويعطي الأولوية لكفاءة المحاضرين والخبرة كمعلمين (٣). تدريب وتنمية الموارد البشرية في تطوير جودة التعليم بكلية المفتاح بانيويتيه الإسلامية: (أ). لتحسين كفاءة المحاضرين ، هناك تدريب وتطوير للمحاضر بحيث يجب على المحاضر دائمًا ترقية المعرفة التي يمتلكها ، لأن المحاضرين يتعلمون وقدوة للطلاب. (ب). لتحسين كفاءة المحاضرين في مدرسة مفتاح العلوم الإسلامية من خلال إجراء ورش عمل وتدريبات وندوات ومحاضرات عامة لجميع المحاضرين في مدرسة مفتاح العلوم الإسلامية. بالإضافة إلى أنشطة التدريب والتطوير التي يحضرها المحاضرون ، يتم أيضًا تنفيذ برامج التطوير العلمي للمحاضرين من خلال إعداد الأوراق العلمية مثل الكتب والمجلات. (ج). كما يتم تنفيذ أنشطة التعاون مع الجامعات الحكومية والخاصة ، بما في ذلك التعاون مع الجامعات وكذلك تدريب وتطوير المحاضرين ، أي تقوية البصيرة الأكاديمية للمعلمين ، وزيادة القدرة على تحسين جودة العاملين في التدريس والتعليم.

IAIN JEMBER

KATA PENGANTAR



Segala puji syukur senantiasa dipanjatkan kehadiran Allah SWT atas karunia dan limpahan nikmat-Nya sehingga tesis dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan Di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021 ”, ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW yang telah menuntun ummatnya menuju agama Allah sehingga tercerahkanlah kehidupan saatini.

Dalam penyusunan tesis ini, banyak pihak yang terlibat dalam membantu penyelesaiannya. Oleh karena itu patut diucapkan terima kasih teriring do’a *jazaakumullahu ahsanal jaza* kepada mereka yang telah banyak membantu, membimbing, dan memberikan dukungan demi penulisan tesis ini.

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto.SE.MM selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember yang telah memberikan ijin dan bimbingan yang bermanfaat.
2. Prof. Dr. H. Abd, Halim Soebahar, M.A. selaku Direktur Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember yang telah memberikan motivasi, sekaligus memberikan banyak ilmu kepada kami disini.
3. Dr. H. Zainuudin Al-Haj Zaini, Lc., M.Pd Kaprodi MPI yang telah memberikan motivasi, sekaligus memberikan banyak ilmu dan bimbingan dengan penuh kesabaran, petunjuk dan arahan dalam penyusunan tesis.
4. Prof. Dr. Hj. Titiek Rohanah Hidayati, M.Pd, selaku penguji utama yang telah meluangkan waktunya. memberikan banyak wawasan dan masukan sehingga

penelitian ini berjalan dengan lancar sampai selesai

5. Dr. H. Sofyan Tsauri, MM. selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga penelitian ini berjalan dengan lancar sampai selesai.
6. Dr. H. Hepni Zein, S. Ag. M.M .selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga penelitian ini berjalan dengan lancar sampai selesai.
7. Seluruh Dosen Pascasarjana IAIN Jember yang telah banyak memberikan ilmu, mendidik dan membimbing selama penulis menempuh pendidikan di almamater tercinta.
8. Bapak Sarkowi, S.Pd.I., MA selaku ketua STISMU yang telah bersedia memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian saya.
9. Kepada kedua orang tua saya telah selalu mendukung dan mendo'akan anaknya dalam perjalanan kuliah S2 ini.
10. Kepada Istri tercinta yang selalu memberikan dukungan dan doa serta selalu sabar dalam membantu semua urusan kuliah dan urusan keluarga
11. Teman-teman seperjuangan di Pascasarjana IAIN Jember yang senantiasa memberikan motivasi dan dukungan hingga terselesaikannya tesis ini.

Semoga penyusunan tesis ini dapat bermanfaat bagi peneliti pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Jember, 15 Juli 2021

ABDUL FATAHILLAH
NIM 0849118016

DAFTAR ISI

COVER	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Kontek Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian.....	12
E. Definisi Istilah	13
BAB II KAJIAN PUSTAKA	15
A. Penelitian Terdahulu.....	15
B. Kajian Teori	29
1. Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan	29
2. Manajemen Sumber Daya Manusia	32
3. Mutu Pendidikan	67
C. Kerangka Konseptual	83

4. Mutu Pendidikan	57
C. Kerangka Konseptual	73
BAB III METODE PENELITIAN	84
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	84
B. Lokasi Penelitian.....	85
C. Kehadiran Peneliti.....	85
D. Subjek Penelitian.....	86
E. Sumber Data.....	87
F. Teknik Pengumpulan Data.....	88
G. Analisis Data	92
H. Keabsahan Data.....	96
I. Tahapan - Tahapan Penelitian.....	98
J. Sistematika Pembahasan	100
BAB IV PAPARAN DATA DAN ANALISIS	101
A. Paparan Data Dan Analisis Data	101
1. Rekrutmen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021	101
2. Seleksi Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021	113

3. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021	121
C. Temuan Penelitian	132
1. Rekrutmen sumber daya manusia dalam pengembangan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021.....	132
2. seleksi sumber daya manusia dalam pengembangan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021.....	133
3. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021	134
BAB V PEMBAHASA	135
A. Rekrutmen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021.....	135
B. Seleksi Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi	

Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021.....	140
C. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021.....	145
BAB VI PENUTUP	152
A. Kesimpulan	152
B. Saran.....	155
DAFTAR PUSTAKA	156
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Di era globalisasi pendidikan menjadi sangat penting, karena dengan upaya pendidikan manusia memahami kemajuan ilmu pengetahuan, dan teknologi terutama komunikasi dan transportasi sehingga dunia semakin menjadi tanpa batas. Hal ini akan berakibat pada munculnya budaya global yang berdampak pada pola perilaku yang konsumeris. Globalisasi di lain sisi menjadi salah satu faktor yang mengharuskan organisasi perlu melakukan suatu perubahan total. Organisasi yang terbiasa dengan perubahan yang sifatnya terencana harus mulai belajar dan membiasakan diri beradaptasi dengan perubahan yang tidak terencana.¹

Untuk dapat keluar dari ketidakpastian, maka organisasi harus memiliki keunikan yang dapat membedakan dengan kompetitornya. Organisasi harus mampu menggali sumber di dalam organisasi yang dapat dijadikan sebagai keunggulan kompetitif organisasi yang sifatnya berkelanjutan. Ketika organisasi dihadapkan pada ketidakpastian, maka transformasi organisasi menjadi kunci untuk bisa beradaptasi dan mampu melakukan sesuatu yang berbeda dalam rangka mempertahankan keberadaannya tersebut.

Salah satu sumber organisasi yang perlu mendapat perhatian adalah terkait dengan manusia sebagai perencana, pelaku, dan penentu tujuan

¹ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (Bandung: Alfabeta, 2018), 6

organisasi. Kemampuan berpikir manusia merupakan suatu sumber daya alam yang sangat penting, karena berfikir merupakan landasan utama bagi kebudayaan. Manusia sebagai makhluk hidup berbudaya, mampu mengolah sumberdaya alam untuk kepentingan hidupnya dan mampu mengubah keadaan sumber daya alam berkat kemajuan ilmu dan teknologinya.²

Berkat kemampuan akal dan budinya, manusia menggunakan sumber daya alam dengan penuh kebijaksanaan. Oleh karena itu, manusia tidak dilihat hanya sebagai sumber energi, tapi yang utama ialah sebagai sumber daya cipta (sumber daya mental) yang sangat penting bagi perkembangan kebudayaan manusia.

Mengingat peran yang sangat vital tersebut, pandangan organisasi terhadap sumber daya manusia terus berkembang yang awalnya Sumber Daya Manusia (SDM) hanya diposisikan sama saja dengan sumber daya lainnya atau bersifat *Human Capital*, namun seiring dengan perkembangan zaman beralih menjadi "*Human Investment*" yang berarti bahwa sumber daya manusia sebagai investasi yang harus dikelola dengan baik sehingga membawa manfaat bagi organisasi.³

Oleh karena itu sumber daya manusia menentukan setiap keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia yang memiliki dedikasi tinggi, bertanggung jawab, berkompeten serta berjiwa kompetitif akan dapat menunjukkan eksistensi organisasinya karena ia mampu mengelola sumber daya yang lainnya (*money, material, methode*) sebaik mungkin sehingga meningkatkan

² Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (Bandung: Alfabeta, 2018), 7.

³ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 2.

produktifitas lembaga, dan sebaliknya sumber daya yang memiliki dedikasi yang rendah, tidak bertanggung jawab, tidak berkompeten serta tidak memiliki jiwa kompetitif tidak akan mampu menunjukkan eksistensi lembaganya.

Demikian pula pada organisasi pendidikan, organisasi pendidikan yang bernaung di lembaga pendidikan memerlukan sumber daya manusia yang kompeten untuk dapat mewujudkan tujuan yang diinginkan, lembaga pendidikan sebagai salah satu lembaga terpenting pencetak generasi bangsa haruslah memiliki sumber daya yang baik, baik itu sumber daya manusia ataupun non manusia karena dengan sumber daya yang baik akan menghasilkan generasi yang baik pula. Salah satu indikator lembaga pendidikan yang berkualitas adalah mampu menjadi wadah pencetak generasi bangsa yang mampu berinovasi dalam mengembangkan proses pendidikan yang kokoh dan memiliki kontribusi yang signifikan terhadap pembangunan masyarakat nasional. Tegasnya, peningkatan mutu pendidikan yang baik akan berdampak pada mutu sumber daya dan daya saing negara ditingkat global. Pendidikan menjadi tolok ukur kemajuan suatu negara, jika pendidikan bermutu baik, maka akan berdampak pada kemajuan bangsa.

Dalam UU No 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 3, disebutkan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan kualitas manusia yang meliputi berbagai segi, baik moral maupun intelektual.

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, serta bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi masyarakat yang beriman yang bertaqwa

kepada tuhan yang maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.⁴

Adapun manajemen sumber daya manusia menurut Michael Armstrong didefinisikan sebagai *“the practice of human resource management (HRM) is concerned with all aspect of how people are employed and managed in organizations, It covers activites such as strategic HRM, human capital management, corporat social responsibility, knowledge management, organization development, resourcing (human resource planning, recruitment and selection, and talent management), performance management, learning and development, reward management, employee relations, employee well-being and health and safety and the provision of employee services. HRM practice has a strong conceptual basis drawn from the behavioral sciences and from strategic management, human capital and industrial relations theories. This foundation has been built with the help of a multitude of research project”*.⁵

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, 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 organisasi.⁶

⁴ Tim Penyusun, *Sistem Pendidikan Nasional UU RI No. 20 Tahun 2003* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), 3.

⁵ Michael Armstrong, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (United Kingdom: Kogan Page, 2009), 4.

⁶ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), 2.

Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, dan daya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut pasti akan mempengaruhi terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Meskipun majunya suatu teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal yang memadai, tetapi jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang mumpuni, maka akan sulit bagi organisasi akan berkembang dengan baik dan mampu mencapai tujuannya.

Dalam rangka membangun mutu pendidikan yang memiliki karakteristik keunggulan, adalah dengan melakukan serangkaian tindakan pengelolaan mulai dari proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan. Di mana berbagai aspek tersebut merupakan proses berkelanjutan yang sistematis dalam mendapatkan, menetapkan, memberdayakan, serta mengoptimalkan kemampuan individu agar dapat meningkatkan mutu yang lebih efektif, efisien, dan dapat memenuhi tuntutan/kebutuhan organisasi.

Pengertian rekrutmen menurut Andrew F. Sikula yaitu, "*recrutmen is the act or procees of an organization attempting to obtain additional manpower for operational purpose. Recruiting involves acquiring further human resources to serve as instituonal input*".⁷ Adapun seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah

⁷ Andrew F. Sikula, *Personnel Administration and Human Resource Management* (John Wiley & Sons, 1981), 183.

pelamar diterima atau tidak langkah-langkah ini mencakup pemaduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi.⁸

Aspek lain yang tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan sumber daya manusia dalam rangka mengembangkan mutu pendidikan adalah kegiatan pelatihan dan pengembangan. Di mana pengertian dari pelatihan menurut Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara dalam jurnalnya Elfrianto, “*Training is a short term educational process utilizing systematic and organized procedure by which non managerial personnel learn technical knowledge and skills for a definite purpose*”.⁹ Adapun pengembangan adalah penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih di dalam organisasi.¹⁰

Terkait dengan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan tertuang dalam Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2016 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi Bab I Pasal 1 disebutkan bahwa:

“Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi yang selanjutnya disingkat SPM Dikti adalah kegiatan sistemik untuk meningkatkan mutu pendidikan tinggi secara berencana dan berkelanjutan. Sistem Penjaminan Mutu Internal yang selanjutnya disingkat SPMI, adalah kegiatan sistemik penjaminan mutu pendidikan tinggi oleh setiap perguruan tinggi secara otonom untuk mengendalikan dan

⁸ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya*, 92.

⁹ Elfrianto, “*Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan*” *Jurnal Edutech* Vol. 2 No. 2 (September, 2016), 48.

¹⁰ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan* 146.

meningkatkan penyelenggaraan pendidikan tinggi secara berencana dan berkelanjutan”.¹¹

Pada kajian keislaman, pengelolaan sumber daya manusia tertuang dalam al-Quran surat al-Hasyr ayat 18.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرَ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ ۖ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ

اللَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan (Q.S. al-Hasyr: 18).¹²

Pada ayat al-Qur'an tersebut, seseorang diperintahkan memperhatikan apa yang telah diperbuat sebagai pelajaran untuk hari selanjutnya, dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kegiatan rekrutmen, seleksi, pelatihan sampai pada pengembangan merupakan prasyarat yang penting dilakukan jika ingin mengelola lembaga pendidikan yang berhasil dan bermutu. Pada konteks penelitian ini, kualitas pelayanan perlu menjadi substansi utama dalam sistem kepemimpinan organisasi, karena semakin tinggi nilai yang diberikan (pelayanan), maka semakin besar pula kepuasan pelanggan.

Berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM), Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang dalam merencanakan dan merekrut dosen untuk memenuhi kebutuhan, sebagaimana

¹¹ Tim Penyusun, *Kumpulan Peraturan Perundang-Undangan Tentang Sistem Penjamin Mutu Pendidikan Tinggi* (Jakarta: Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi), 215.

¹² Al-Kaffah, *Al-Qur'an dan Terjemah* (Jakarta: Dwi Sukses Mandiri, 2012), 1023.

disebutkan dalam hasil wawancara untuk pengadaan dosen menyesuaikan dengan kebutuhan. Biasanya perencanaan di lembaga kami dilakukan oleh 4 pimpinan yang terdiri dari rektor dan ketiga wakil rektor di setiap bidangnya ditambah kepala program studi. Setiap mengadakan perencanaan, kami tidak membentuk kepanitiaan secara khusus, perencanaan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga kami, dilakukan memenuhi kebutuhan lembaga, karena bertambahnya peserta didik dan berkembang pesatnya lembaga.¹³

Berkaitan dengan rekrutmen dosen, berdasarkan hasil wawancara kami adalah “Pelaksanaan rekrutmen dosen di lembaga kami tidak mesti dilakukan setiap tahunnya akan tetapi menyesuaikan dengan kebutuhan lembaga. Tidak ada panitia khusus dan proses rekrutmen berlangsung secara terbuka, jika ada rekrutmen biasanya kami menginformasikannya dalam bentuk webset dan tidak melibatkan pihak eksternal diluar Yayasan dan STISMU Banyuputih Lumajang. Lembaga kami mengadakan MOU dan pakta integritas dengan sumber daya PTK yang ada, dan ini telah berlangsung lama. Sedangkan hambatan yang sering dihadapi dalam proses rekrutmen dosen, adalah sulitnya menemukan dosen yang linier dengan program studi yang dibutuhkan¹⁴.”

Dalam hal pelatihan dan pengembangan dosen dalam usaha meningkatkan kompetensinya, maka yang dilakukan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang melakukan pengembangan,

¹³ Observasi, STISMU Banyuputih Lumajang, 12 Oktober 2020

¹⁴ Wawancara, Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang, 12 Oktober 2020.

pelatihan dan inovasi. Kami biasa mengadakan program pelatihan dan pengembangan setiap 1 tahun 2 kali dengan mendatangkan dosen luar sebagai pembicara, memberi bekal pengetahuan kepada setiap pendidik dan tenaga kependidikan, bentuknya bisa berupa seminar, diklat, workshop, studium generale.¹⁵

Melihat perkembangan lembaga ditengah-tengah persaingan yang sangat ketat di era globalisasi seperti saat ini, tentu tidaklah mudah untuk bisa bertahan, apalagi mengembangkan pendidikan baik secara kualitas maupun kuantitas. Ini menunjukkan bahwa STISMU memiliki Sumber Daya Dosen yang memiliki kompetensi dan kualifikasi yang memadai dan memenuhi syarat, apalagi sampai mendapatkan apresiasi dari KOPERTAIS dalam pengelolaan MSDM dosen. Oleh karena itu, peneliti sangat berbinginan untuk mengetahui lebih banyak dan mendalam tentang pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan dosen di STISMU.

Selain alasan-alasan tersebut diatas, pemerintah telah memberikan perhatian yang cukup besar terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menegaskan bahwa guru dan dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi

¹⁵ Observasi, Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang, 12 Oktober 2020.

tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.¹⁶

Dengan undang-undang tersebut diatas menjadi bukti bahwa pemerintah konsern terhadap peningkatan sumber daya guru dan dosen. Dari sekian banyak tantangan tersebut, harus disiapkan tenaga kerja yang andal dalam berbagai bidang masing-masing. Pembentukan sumber daya manusia (SDM) yang andal di dalam lembaga pendidikan dimulai sejak proses perencanaan, seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai dengan tugas masing-masing tenaga kerja yang ada di dalam lembaga tersebut.

Pengambilan suatu keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Namun hal tersebut juga tidak terlepas dari kejelian dan ketepatan dalam proses menentukan seorang pegawai untuk berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan tertentu. Pegawai yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika dia ditempatkan pada bidang tertentu juga. *The right man on the right place*, akan membawa suatu organisasi pada basil kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam tugas atau pekerjaan

Sehubungan dengan hal tersebut, maka peneliti tertarik untuk lebih lanjut meneliti proses pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini

¹⁶ Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005

didasari oleh beberapa ketertarikan, yaitu: a) Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang merupakan lembaga pendidikan Islam yang berasaskan Islam Ahlusunnah wal Jamaah. b) Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang sarat akan muatan budaya salaf. c) Seleksi dan rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan diprioritaskan pada alumni Pondok Pesantren Miftahul Ulum.¹⁷

Dari alasan tersebut, maka peneliti mempunyai ketertarikan dengan mengangkat judul yaitu “Manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian konteks penelitian di atas, maka dapat difokuskan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana rekrutmen sumber daya manusia dalam pengembangan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021.
2. Bagaimana seleksi sumber daya manusia dalam pengembangan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021.
3. Bagaimana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam pengembangan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021.

¹⁷ Observasi, Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang, 12 Oktober 2020.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan rekrutmen sumber daya manusia dalam pengembangan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021.
2. Untuk mendeskripsikan seleksi sumber daya manusia dalam pengembangan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021.
3. Untuk mendeskripsikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam pengembangan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian tentang manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021, diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah, memperdalam, dan memperluas khasanah keilmuan, khususnya yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan mutu pendidikan.
2. Bagi lembaga Pasca Sarjana IAIN Jember, penelitian ini dapat menjadikan referensi dan memperkaya khasanah keilmuan di lembaga perguruan tinggi.

3. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang positif, guna untuk terus mempertahankan eksistensinya dan sebagai bahan masukan yang konstruktif dalam pengembangan proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan mutu pendidikan

E. Definisi Istilah

Definisi Istilah berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti di dalam judul penelitian. Tujuannya agar tidak terjadi kesalahpahaman makna istilah sebagaimana yang dimaksud oleh peneliti.

Adapun definisi istilah dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia yang dimaksud peneliti adalah serangkaian kegiatan atau tindakan pengelolaan dalam mendayagunakan kualitas sumber daya manusia secara efektif dan efisien baik pada aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, Sehingga secara komprehensif (MSDM) mengandung arti sebagai integrasi semua proses, program, dan sistem dalam lembaga pendidikan maupun organisasi yang menjamin bahwa tenaga pendidik telah diperoleh dengan cara efektif dan efisien.

2. Pengembangan Mutu Pendidikan

Peningkatan mutu pendidikan Meningkatkan Kinerja Dosen adalah untuk meningkatkan potensi dosen melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan. kegiatan yang dilakukan oleh seorang pengelola dalam suatu lembaga pendidikan guna membantu, mengembangkan, menciptakan serta mengarahkan mahasiswa untuk peningkatan pengetahuan dan potensi peserta didik sampai pada proses pembelajaran demi tercapainya tujuan pembelajaran yang baik dalam mengembangkan kualitas input, proses, dan output agar mampu memenuhi kebutuhan dan harapan pelanggan.

Berdasarkan definisi istilah di atas, maka yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan mutu pendidikan pada penelitian ini adalah serangkaian tindakan pengelolaan yang dilakukan secara berkelanjutan baik pada aspek rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang tahun ajaran 2020/2021.

IAIN JEMBER

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan. Dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sampai sejauh mana orisinalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan.

1. Tesis Khairuroh tahun 2014 meneliti tentang “Strategi Mutu Pendidikan Melalui Standart Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Miftahul Anwar Kadur Pamekasan”.¹⁸

Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kualitatif, dengan jenis studi kasus dan bersifat eksplanatori. Desain dalam penelitian ini menggunakan desain diskriptif kualitatif *interrelationship studies*. Sedangkan teknik pengumpulan datanya menggunakan observasi, dokumentasi dan wawancara, namun, langkah dalam pemerolehan data dalam penelitian ini menggunakan langkah dalam analisis spradley, dan analisis datanya menggunakan metode analisis milles and huberman yaitu reduksi, display, dan verifikasi data. Teknik pengecekan keabsahan data pada penelitian ini menggunakan triangulasi data.

Penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan, bahwa standar mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Miftahul Anwar terdiri dari

¹⁸ Khairuroh, *Strategi Mutu Pendidikan Melalui Standart Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Miftahul Anwar Kadur Pamekasan* (Thesis: Universitas Islam Negeri Malik Ibrahim Malang, 2014), ix.

standar kualifikasi akademik, standar kompetensi yang terdiri dari kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, sehat jasmani dan rohani, mampu mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Madrasah ini telah memiliki standar tambahan untuk PTK yang ada, yakni kesamaan ideologi, lancar membaca al-Qur'an, dapat mengintegrasikan nilai keislaman (Al-Qur'an) di setiap pembelajaran, dan memiliki jiwa kepemilikan terhadap lembaga. Adapaun strategi untuk meningkatkan mutu pendidikannya adalah, komitmen kepala madrasah. perumusan visi dan misi, pembentukan TPM, pemberdayaan PTK, penciptaan budaya, pelibatan masyarakat, adanya reward and punishment, penambahan kebijakan untuk PTK, perbaikan terus menerus, renstra madrasah yang matang, dan kontrol kepala madrasah. Sedangkan implikasinya terhadap institusi, manajemen, siswa dan masyarakat sangat baik.

2. Tesis Hasan Baharun tahun 2006 meneliti tentang “Manajemen Strategis Peningkatan Mutu Pendidikan Pondok Pesantren (Studi di Pondok Pesantren Nuru Jadid Paiton)”¹⁹

Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Penentuan subyek penelitian menggunakan purposive sampling, teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumenter. Analisa data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sedangkan keabsahan datanya menggunakan triangulasi sumber.

¹⁹ Hasan Baharun “*Manajemen Strategis Peningkatan Mutu Pendidikan Pondok Pesantren (Studi di Pondok Pesantren Nuru Jadid Paiton)*” (Thesis: Pascasarjana Universitas Islam Negeri Malang, 2006), viii.

Penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa proses peningkatan mutu pendidikan yang dilakukan oleh pondok pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo yaitu: (1) analisis lingkungan internal dan eksternal di pondok pesantren Nurul Jadid, dengan menggunakan analisis guna dijadikan sebagai suatu pijakan dalam mengembangkan pendidikan selanjutnya. (2) Penetapan visi dan misi sebagai arah dari tujuan pengembangan pendidikan di Pondok Pesantren Nurul Jadid. (3) Adanya pendidikan dan pembinaan santri yang diadakan di asrama (kamar santri) dengan pendidikan dan pembinaan yang dilaksanakan di lembaga pendidikan formal. Strategi manajemen meliputi: (1) Sinkronisasi kurikulum pada lembaga pendidikan formal dan non formal. (2) Manajemen berbasis mutu, (3) Standarisasi (kualifikasi) tenaga kependidikan. (4) Participative decision making (5) Pemberdayaan stakeholder. (6) Evaluasi kinerja program. (7) Strategi promosi syi'ar pesantren.

3. Thesis Sulistriani Sari tahun 2019 meneliti tentang “Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Tinggi Islam Blambangan Cluring Banyuwangi”.²⁰

Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pengumpulan data pada penelitian ini yaitu wawancara, studi dokumen, dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

²⁰ Sulistriani Sari, *Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Tinggi Islam Blambangan Cluring Banyuwangi* (Tesis: Universitas Islam Negeri Malang, 2019), vi.

Penelitian tersebut menghasilkan, bahwa strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Tinggi Islam Blambangan Cluring Banyuwangi dilakukan dengan: (1) Perencanaan rekrutmen diselenggarakan di perguruan dengan mengumumkan di berbagai sumber media. (2) Seleksi administrasi dilakukan dengan memanggil kandidat untuk mengikuti seleksi yang meliputi tes tertulis, tes tertulis pengetahuan kompetensi profesi sesuai jabatan, praktek mengajar bagi guru dan praktek bekerja bagi karyawan, dan praktek membaca al-Qur'an. Evaluasi kegiatan rekrutmen dilakukan dalam satu semester satu kali selanjutnya di laporkan ke pihak perguruan.

4. Thesis Ika Nur Syafiyana tahun 2015 meneliti tentang “Manajemen Sumberdaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Yogyakarta (Analisis Proses Rekrutmen dan Pengembangan Profesionalitas Dosen dan Tenaga Kependidikan)”²¹

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (field research) yang bersifat kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Ada 3 tahapan metode yang digunakan peneliti, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisa data dalam penelitian ini dengan mencatat data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, mengelompokkan data kemudian memilah-milahnya untuk menjawab rumusan masalah.

²¹ Ika Nur Syafiyana, “*Manajemen Sumberdaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Yogyakarta (Analisis Proses Rekrutmen dan Pengembangan Profesionalitas Dosen dan Tenaga Kependidikan)*” (Tesis: Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015), vi.

Penelitian tersebut menghasilkan bahwa, 1) Proses rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan di STAIYO dilakukan melalui langkah-langkah berikut: a) Menganalisa kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan, b) Menentukan kriteriakriteria yang diharapkan, c) Mengumumkan formasi lowongan dan syarat yang harus dipenuhi, d) Melakukan seleksi administrasi yang dilanjutkan tes wawancara bagi yang lolos seleksi administrasi, e) Menentukan hasil seleksi yang dilakukan oleh ketua dan dosen senior. f) Mengumumkan hasil seleksi melalui surat. 2) Upaya Pengembangan Profesionalitas Dosen dan Tenaga Kependidikan di STAIYO ditempuh dengan cara-cara sebagai berikut: a) Setiap dosen diwajibkan membuat jurnal/karya ilmiah/handout/diktat. b) Mengadakan program stadium general disetiap awal semester yang sekaligus sebagai pembukaan kuliah. c) Mengadakan workshop dosen dan tenaga kependidikan d) Mengikutsertakan dosen dan tenaga kependidikan dalam diklat-diklat kependidikan yang diadakan oleh lembaga eksternal. e) Memberikan kesempatan dan dukungan bagi para dosen dan tenaga kependidikan untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi baik dengan biaya mandiri maupun beasiswa. 3) Faktor-faktor yang mempengaruhi upaya pengembangan profesionalitas dosen dan tenaga kependidikan terdiri dari dua faktor yaitu faktor pendukung dan faktor penghambat. Faktor pendukungnya sendiri terdiri dari: a) Adanya kesamaan dan kejelasan visi dan misi. b) Adanya pemimpin yang bijaksana, c) adanya hubungan kerja dengan lembaga-lembaga lain. d)

Adanya dukungan dari masyarakat luas. e) Adanya kebijakan yang bersifat desentralisasi pendidikan. f) Tersedianya jumlah dosen dan tenaga kependidikan yang cukup ideal. Faktor penghambatnya meliputi: a) Minimnya dana, b) Masih adanya dosen dan tenaga kependidikan yang belum sepenuhnya mau mengembangkan diri dan kompetensi yang dimiliki, c) Sebagian dosen dan tenaga kependidikan yang dimiliki kurang produktif.

5. Thesis Dwi Utami tahun 2016 meneliti tentang “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan di Sekolah Dasar Ta’mirul Islam Surakarta”.²²

Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian field research. Penentuan subyek penelitian menggunakan purposive sampling, teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumenter. Analisa data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sedangkan keabsahan datanya menggunakan triangulasi sumber.

Penelitian tersebut menghasilkan temuan bahwa: a) Proses rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan kualitas pendidikan di SD Ta’mirul Islam Surakarta telah terlaksana dengan baik. Melalui perencanaan rekrutmen tenaga pendidik baru yang dilakukan sistematis, pengorganisasian dengan menempatkan orang-orang yang tepat dan kompeten, pelaksanaan rekrutmen yang terstruktur dan terstandart, dan

²² Dwi Utami, “*Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan di Sekolah Dasar Ta’mirul Islam Surakarta*: (Tesis: Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2016), iv.

pengawasan dilakukan dengan tujuan peningkatan kualitas pendidikan di SD Ta'mirul Islam Surakarta. b) Hambatannya adanya beban mental saat ada tekanaan/permintaan/pesanan dari pihak tertentu untuk meloloskan kerabat/saudaaranya saat proses rekrutmen. c) Solusinya tim rekrutmen selalu melakukan koordinasi kepada seluruh personil agar selalu menekankan pentingnya rekrutmen tenaga pendidik baru guna peningkatan kualitas pendidikan di SD Ta'mirul Islam Surakarta.

6. Herry Goenawan Soedarso, (2014) meneliti tentang pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung.²³ Penelitian yang dilakukan Herry Gunawan dkk, merupakan penelitian deskriptif kualitatif dan kuantitatif dengan jumlah sampel yang digunakan sejumlah 43 responden.

Model penelitian yang digunakan adalah eksploratif dan kausalitas. Alat uji yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi sederhana linier serta koefisien korelasi. Uji hipotesis yang dilakukan adalah uji T dan koefisien determinasi (R²).

7. Hidayatussalid, tesis, 2014. “ Pengembangan Tenaga Pendidik Dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Profesional (Studi Kasus di SMP Islam Bani Hasyim Singosari Malang)”.²⁴ Fokus penelitian pada pengembangan tenaga pendidik (guru) untuk meningkatkan kompetensi profesional.

²³ Herry Goenawan Soedarso, Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung, tesis, (Bandar Lampung: Universitas Malahayati, 2014)

²⁴ Hidayatussalid, Pengembangan Tenaga Pendidik Dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Profesional (Studi Kasus di SMP Islam Bani Hasyim Singosari Malang) tesis, (Malang, UIN Maulana Malik Ibrahim, 2014)

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian berupa studi kasus.

8. Jurnal Punya Siti Rokhmi Lestari Dosen Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta berjudul Manajemen Pengembangan Dosen Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Sekolah Tinggi Pariwisata Ampta Yogyakarta , Dari latar belakang masalah di atas rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana pengembangan Dosen dalam upaya meningkatkan mutu, Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta yang berbasis pada nilai-nilai dan jiwa enterpreneurship serta menerapkan kurikulum berbasis kompetensi tengah berbenah mulai dari faktor internal yang mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dikendalikan, baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi (dosen, karyawan, dan mahasiswa) yang bersangkutan. Faktor-faktor internal meliputi visi, misi, tujuan, pembakuan sistem manajemen, standar jaminan mutu, hingga pengembangan dosen
9. Husni Bawai, tesis, 2010. “Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah (Studi Implementatif di SMA 2 Sragen)”.²⁵ Fokus penelitian pada implementasi manajemen sumber daya manusia dan efektivitasnya terhadap peningkatan mutu sekolah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian berupa studi implementatif.

²⁵ Husni Bawai, Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah (Studi Implementatif di SMA 2 Sragen) tesis, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2010)

10. Mihardjo (2015) meneliti tentang Pelaksanaan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia pada PT. Sari Pawita Pratama.²⁶ Jenis penelitian yang dilakukan oleh agrova merupakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Dimana data yang terkumpul diolah dan disajikan kepada pihak lain guna mcmbcrikan gambaran mengenai karakteristik dan juga obyek dari penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen wawancara dimana informan yang digunakan adalah owner , manajer HRD dan Manajer oprasional PT. Sari Pawita Pratama Operasiol . Teknik analisis yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian Ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia pada PT. Sari Pawita Pratama belum berjalan dengan baik, dikarenakan belum adanya dokumentasi perencanaan sumber daya manusin dengan jelas. Rekrutmen sumber daya manusia di perusahaan ini belum berjalan dengan baik, meskipun dalam proses rekrutmen, kebijakan sudah terdokumentasi. Proses seleksi juga belum bajalan dengan baik. Namun, orientasi serta penempatan sumber daya manusianya sudah dilakukan dengan baik

²⁶ Mihardjo Pelaksanaan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia pada PT. Sari Pawita Pratama, tesis, 2015,

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian

NO	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Khairuroh (2014) "Strategi Mutu Pendidikan Melalui Standart Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Miftahul Anwar Kadur Pamekasan	Standar mutu pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Miftahul Anwar terdiri dari standar kualifikasi akademik, standar kompetensi yang terdiri dari kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, profesional, dan sehat jasmani rohani, Madrasah memiliki standar tambahan yakni kesamaan ideologi, lancar membaca al-Qur'an, dapat mengintegrasikan nilai keislaman (Al-Qur'an), dan memiliki jiwa kepemilikan terhadap lembaga. Strategi peningkatan mutu yaitu, komitmen kepala madrasah, perumusan visi dan misi, pembentukan TPM, pemberdayaan PTK, penciptaan budaya, pelibatan masyarakat, adanya reward dan punishment, penambahan kebijakan untuk PTK, perbaikan terus menerus, renstra madrasah yang matang, dan kontrol kepala madrasah.	Sama-sama meneliti tentang mutu pendidikan pada aspek pendidik dan tenaga kependidikan, pendekatan penelitian, tehnik pengumpulan data, dan analisis data	Fokus penelitian, jenis penelitian, lokasi penelitian, keabsahan data, dan hasil temuan
2	Hasan Baharun (2006) Manajemen Strategis Peningkatan Mutu Pendidikan Pondok Pesantren (Studi di Pondok Pesantren Nuru Jadid Paiton	Proses peningkatan mutu pendidikan di Pondok Pesantren Nurul Jadid Paiton Probolinggo yaitu: (1) Analisis lingkungan internal dan eksternal di Pondok Pesantren Nurul Jadid. (2) Penetapan visi dan misi sebagai arah dari tujuan pengembangan pendidikan.	Sama-sama meneliti tentang peningkatan mutu pendidikan, pendekatan penelitian, tehnik pengumpulan	Fokus peneltian, lokasi penelitian, tahun penelitian, dan hasil temuan

		(3) Adanya pendidikan dan pembinaan santri yang diadakan di asrama. Strategi manajemen meliputi: (1) Sinkronisasi kurikulum pada lembaga pendidikan formal dan non formal. (2) Manajemen berbasis mutu. (3) Standarisasi (kualifikasi) tenaga kependidikan. (4) <i>participative decision making</i> . (5) Pemberdayaan stakeholder. (6) evaluasi kinerja program. (7) Strategi promosi syi'ar pesantren.	data, analisis data, keabsahan data.	
3	Sulistriani Sari (2019) Strategi Rekrutmen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Sekolah Tinggi Islam Blambangan Cluring Banyuwangi	Strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di Sekolah Tinggi Islam Blambangan Cluring Banyuwangi dilakukan dengan: (1) Perencanaan rekrutmen diselenggarakan di perguruan dengan mengumumkan di berbagai sumber media. (2) Seleksi administrasi dilakukan dengan memanggil kandidat untuk mengikuti seleksi yang meliputi tes tertulis, tes tertulis pengetahuan kompetensi profesi sesuai jabatan, praktek mengajar bagi guru dan praktek bekerja bagi karyawan, dan praktek membaca al-Qur'an. Evaluasi kegiatan rekrutmen dilakukan dalam satu semester satu kali selanjutnya di laporkan ke pihak perguruan.	Sama-sama meneliti tentang manajemen mutu pendidikan pada aspek tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, pendekatan dan jenis penelitian, tehnik pengumpulan data, tehnik analisis data, dan keabsahan data.	Fokus penelitian, lokasi penelitian, tahun penelitian, dan hasil temuan
4	Ika Nur Syafiyana (2015) Manajemen Sumberdaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di	Proses rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di STAIYO dilakukan: (a) Menganalisa kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan. (b)	Sama-sama meneliti tentang manajemen pendidik dan tenaga kependidikan,	Fokus penelitian, lokasi penelitian, tahun penelitian, analisis data, keabsahan data,

	<p>Sekolah Tinggi Agama Islam Yogyakarta (Analisis Proses Rekrutmen dan Pengembangan Profesionalitas Dosen dan Tenaga Kependidikan)</p>	<p>Menentukan criteria. (c) Mengumumkan formasi lowongan dan syarat yang harus dipenuhi. (d) Melakukan seleksi administrasi yang dilanjutkan tes wawancara. (e) Menentukan hasil seleksi oleh ketua dan dosen senior. (f) Mengumumkan hasil seleksi melalui surat. 2) Upaya Pengembangan Profesionalitas Dosen dan Tenaga Kependidikan di STAIYO: (a) Dosen wajib membuat jurnal/karya ilmiah/handout/diktat. (b) Mengadakan program stadium general disetiap awal semester. (c) Mengadakan workshop dosen dan tenaga kependidikan d) Mengikutsertakan dosen dan tenaga kependidikan dalam diklat-diklat kependidikan yang diadakan oleh lembaga eksternal. e) Memberikan kesempatan dan dukungan bagi para dosen dan tenaga kependidikan untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi baik dengan biaya mandiri maupun beasiswa.</p>	<p>pendekatan dan jenis penelitian, tehnik pengumpulan data.</p>	<p>dan hasil temuan</p>
5	<p>Thesis Dwi Utami tahun 2016 meneliti tentang “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan di Sekolah Dasar Ta’mirul Islam Surakarta</p>	<p>Penelitian tersebut menghasilkan temuan bahwa: a) Proses rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan kualitas pendidikan di SD Ta’mirul Islam Surakarta telah terlaksana dengan baik. Melalui perencanaan rekrutmen tenaga pendidik</p>	<p>-Metode penelitian kualitatif, Membahas tentang manajemen sumber daya manusia</p>	<p>Lebih menekankan pada Proses rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan kualitas pendidikan manajemen</p>

		<p>baru yang dilakukan sistematis, pengorganisasian dengan menempatkan orang-orang yang tepat dan kompeten, pelaksanaan rekrutmen yang terstruktur dan terstandart, dan pengawasan dilakukan dengan tujuan peningkatan kualitas pendidikan di SD Ta'mirul Islam Surakarta. b) Hambatannya adanya beban mental saat ada tekanan/permintaan/pesanan dari pihak tertentu untuk meloloskan kerabat/saudaranya saat proses rekrutmen. c) Solusinya tim rekrutmen selalu melakukan koordinasi kepada seluruh personil agar selalu menekankan pentingnya rekrutmen tenaga pendidik baru guna peningkatan kualitas pendidikan di SD Ta'mirul Islam Surakarta.</p>		<p>sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah</p>
6	<p>Herry Goenawan Soedarso, meneliti tentang pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung. Tahun 2014</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diperoleh hasil yang menyatakan bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi yang termasuk kedalam kategori kuat. Hal ini menyatakan keberadaan Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dengan tingkat keeratan kuat. Adapun kontribusi Audit Manajemen Sumber Daya Manusia terhadap kinerja karyawan pada PT.</p>	<p>-Metode penelitian kualitatif, Membahas tentang manajemen sumber daya manusia</p>	<p>Lebih menekankan pada efektifitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah</p>

		<p>Gramedia Asri Media Bandar Lampung juga cukup tinggi.</p> <p>2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji T dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak karena berdasarkan perhitungan uji T diperoleh bahwa hal tersebut merupakan kriteria penerimaan H_a yaitu audit manajemen sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>		
7	<p>Hidayatussalid, tesis. “Pembangunan Tenaga Pendidik Dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Profesional (Studi Kasus di SMP Islam Bani Hasyim Singosari Malang)” Tahun 2014</p>	<p>Peningkatan mutu tenaga pendidik dan kependidikan dalam segi manajemen pengembangan sumber daya manusianya harus mencakup dua hal, yaitu; peningkatan kompetensi dan kualifikasi Pendidikan</p>	<p>Membahas tentang manajemen sumber daya manusia</p>	<p>Model penelitian yang digunakan adalah eksploratif dan kausalitas. Alat uji yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi sederhana linier serta koefisien korelasi. Uji hipotesis yang dilakukan adalah uji T dan koefisien determinasi (R^2).</p>
8	<p>Jurnal miliknya Siti Rokhmi Lestari Dosen Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta berjudul Manajemen Pengembangan Dosen Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Sekolah Tinggi Pariwisata Ampta</p>	<p>Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta yang berbasis pada nilai-nilai dan jiwa entrepreneurship serta menerapkan kurikulum berbasis kompetensi tengah berbenah mulai dari faktor internal yang mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dikendalikan, baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi (dosen,</p>	<p>Membahas tentang manajemen sumber daya Dosen</p>	<p>Lebih menekankan pada efektifitas manajemen rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana pengembangan Dosen dalam upaya</p>

	Yogyakarta	karyawan, dan mahasiswa) yang bersangkutan. Faktor-faktor internal meliputi visi, misi, tujuan, pembakuan sistem manajemen, standar jaminan mutu, hingga pengembangan dosen.		meningkatkan mutu kampusnya
9	Husni Bawai, tesis. “Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah (Studi Implementatif di SMA 2 Sragen)”. Tahun 2010	Berdasarkan temuan penelitian bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia guru di SMA 2 Sragen, khususnya pada program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia guru telah dilaksanakan dengan baik akan tetapi program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia guru tersebut belum sepenuhnya memberikan pengaruh terhadap kualitas guru dalam proses pembelajaran.	-Metode penelitian kualitatif, Membahas tentang manajemen sumber daya manusia	Lebih menekankan pada efektifitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah
10.	Mihardjo meneliti tentang Pelaksanaan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia pada PT. Sari Pawita Pratama, tahun 2015	Perencanaan sumber daya manusia pada PT. Sari Pawita Pratama belum berjalan dengan baik, dikarenakan belum adanya dokumentasi perencanaan sumber daya manusia dengan jelas.	-Metode penelitian kualitatif, Membahas tentang manajemen sumber daya manusia	Lebih menekankan pada efektifitas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah

B. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan

Secara etimologi, “Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur”.²⁷ Sedangkan menurut terminologi banyak pakar dan ahli pendidikan telah menguraikan tentang definisi manajemen. Kata manajemen memiliki arti bahwa: “*Management is general refers to planning, organizing, controlling, staffing, leading,*

²⁷ Fatah Syukur, *Manajemen Pendidikan*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2011), 7

motivating, communicating, and decision making activities performed by any organization in order to coordinate the varied resources of the enterprise so as to bring an efficient creation of some product or service. Manajemen bersifat umum mengacu pada perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, kepegawaian, memimpin, memotivasi, mengkomunikasikan, dan kegiatan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh organisasi mana pun untuk mengoordinasikan berbagai sumber daya perusahaan sehingga dapat membawa kreasi yang efisien dari beberapa produk atau layanan."²⁸

Georgy Terry mengatakan bahwa : "*management is distinct proses costing of planning, organizing, actuating, and controlling performen to determine and accomplish sated objectives by the use of human being and other recources*" artinya manajemen merupakan proses yang khas, yang terdiri dari Tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.²⁹

Manajemen sumberdaya manusia pendidikan adalah salah satu bagian dari manajemen pendidikan. Berbicara tentang manajemen pengembangan sumberdaya manusia pendidikan, maka terlebih dahulu akan dijelaskan tentang pengertian manajemen itu sendiri. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Manajemen bisa diartikan sebagai seni, ilmu dan profesi. Manajemen dapat diartikan sebagai seni, karena untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien seorang manajer harus bisa mengatur dan menggerakkan orang untuk melakukan tugas-tugasnya.

Maksud *dari* ungkapan di atas adalah manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap

²⁸ Ibid., 8

²⁹ Georgy Terry, *Prinsip-prinsip manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 9

organisasi dengan tujuan untuk mengorganisasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.”

Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Selanjutnya adalah definisi manajemen menurut Malayu Hasibuan menyatakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”³⁰

Manajemen telah banyak disebut sebagai "seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain". Definisi ini, yang dikemukakan oleh Maxy Parker Follett, mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan, atau dengan kata lain dengan tidak melakukan pekerjaan-pekerjaan itu sendiri.

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan dapat ditingkatkan

Manajemen memang dapat mempunyai pengertian lebih luas daripada itu, tetapi definisi di atas memberikan kepada kita kenyataan bahwa dalam mengelola sumberdaya manusia bukan material atau finansial *We are managing human resources*. Di lain pihak, manajemen mencakup fungsi-

³⁰ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hlm. 1.

fungsi perencanaan (penetapan apa yang akan dilakukan), pengorganisasian (perancangan dan penugasan kelompok kerja), penyusunan personalia (penarikan, seleksi, pengembangan, pemberian kompensasi dan penilaian prestasi kerja), pengarahan (motivasi, kepemimpinan, integrasi, dan pengelolaan konflik) dan pengawasan.³¹

Adapun unsur-unsur manajemen sebagaimana yang dikemukakan oleh George R. Terry adalah unsure dasar (*basic elements*) yang merupakan sumber yang dapat digunakan (*available resources*) untuk mencapai tujuan dalam manajemen adalah : M a n, Money, Machines, Methods dan Materials

Selain kelima unsur diatas terdapat unsur yang keenam dari manajemen yaitu “*market*”. Unsur-unsur manajemen tersebut biasanya dikenal dengan istilah “6 M didalam manajemen” (*The Six M’s in Management*).³²

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagai upaya untuk memudahkan pemahaman pembaca dan menjadikan pembahasan ini agar lebih sistematis, maka perlu kiranya peneliti membahas pengertian manajemen sumber daya manusia secara umum kemudian dibahas juga aspek-aspek yang melingkupinya. Dengan demikian, dapat ditentukan secara pasti apa yang dimaksud dan terkandung dalam manajemen sumber daya manusia.

³¹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 1995),2.

³² <http://manajemenstiesbi.blogspot.com/2012/11/unsur-unsur-manajemen.html>

Berikut penulis rangkum beberapa pendapat para tokoh mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, diantaranya: Edwin B. Flippo

“Personnel management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished” Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan sumber daya manusia sampai tujuan individu, organisasi dan masyarakat tercapai..³³

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

Dale Yoder *“Personnel management is the provision of leadership and direction of people in their working or employment relationship”* Artinya *“Manajemen personalia adalah penyediaan kepemimpinan dan arahan orang-orang dalam hubungan kerja atau kerja mereka.”*³⁴

Manajemen personalia adalah penyedia kepemimpinan dan pengarahan para karyawan dalam pekerjaan atau hubungan kerja mereka.

Andrew F. Sikula *“Personnel administration is the implementation of human resources (man power) by and within an enterprise”*.

³³ Edwin B. Flippo, *Personnel Management*, (Singapore: McGraw-Hill, Inc.1980), 5,

³⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen...*, 11

Administrasi kepegawaian adalah penempatan orang-orang ke dalam suatu perusahaan. Implementasi tenaga kerja manusia adalah pengadaan, pemeliharaan, penempatan, indoktrinasi, latihan dan pendidikan sumber daya manusia (human resources atau man power). Implementasi sumber daya manusia adalah: recruitment, selection, training, education, placement, indoctrination, dan development. John B. Miner dan Mary Green Miner “*Personnel management may be defined as the process of developing, applying and evaluating policies procedures, methods, and programs relating to the individuals in the organization*” Artinya : Manajemen personalia dapat didefinisikan sebagai proses mengembangkan, menerapkan dan mengevaluasi kebijakan, prosedur, metode, dan program yang berkaitan dengan individu dalam organisasi.³⁵

Manajemen personalia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi. Michel J. Jucius “*Personnel management is the field of management which has to do with planning, organizing, and controlling various operative functions of procuring, developing, maintaining, and utilizing a labor force, such that the:*

- 1) *Objectives for which the company is established are attained economically and effectively.*

³⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen*, 11

2) *Objectives of all levels of personnel are served to the highest possible degree.*

3) *Objectives of the community are duly considered and served.*³⁶

Manajemen personalia adalah lapangan manajemen yang bertalian dengan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian bennacam-macam fungsi pengadaan pengembangan, pemeliharaan dan pemanfaatan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga:

- 1) Tujuan untuk apa perkumpulan didirikan dan dicapai secara efisien dan efektif.
- 2) Tujuan semua pegawai dilayani sampai .tingkat yang optimal.
- 3) Tujuan masyarakat diperhatikan dan dilayani dengan baik.

Pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) menurut Veithzal Rivai, merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Tegasnya, istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.³⁷

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya manusia juga

³⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen*, 12

³⁷ Veithzal Rivai dan Eva J. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), 1.

menyangkut cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan.³⁸

Manajemen sumberdaya manusia menurut H. Jhon Bernadin dan Joice E.A. Russel seperti dikutip Meldona “*Human resources management concerns the recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluating, and promotion of personnel within an organization*”. (manajemen sumberdaya manusia mengurus tentang rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemberian imbalan, usaha mempertahankan, penilaian, dan promosi personel dalam sebuah organisasi.)³⁹

Menurut Michael Armstrong, manajemen sumber daya manusia didefinisikan yaitu “*the practice of human resource management (HRM) is concerned with all aspect of how people are employed and managed in organizations, It covers activites such as strategic HRM, human capital management, corporat social responsibility, knowledge management, organization development, resourcing (human resource planning, recruitment and selection, and talent management), performance management, learning and development, reward management, employee relations, employee well-being and health and safety and the provision of employee services. HRM practice has a strong conceptual basis drawn from the behavioral sciences and from strategic management, human*

³⁸ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2006), 22.

³⁹ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Interaktif* (Malang: UIN-Malang Press, 2009), 19.

capital and industrial relations theories. This foundation has been built with the help of a multitude of research project” Artinya : Praktek manajemen sumber daya manusia (HRM) berkaitan dengan semua aspek bagaimana orang dipekerjakan dan dikelola dalam organisasi, Ini mencakup kegiatan seperti HRM strategis, manajemen sumber daya manusia, tanggung jawab sosial perusahaan, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber daya (sumber daya manusia). perencanaan, rekrutmen dan seleksi, dan manajemen bakat), manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan, manajemen penghargaan, hubungan karyawan, kesejahteraan dan kesehatan dan keselamatan karyawan dan penyediaan layanan karyawan. Praktik HRM memiliki dasar konseptual yang kuat yang diambil dari ilmu perilaku dan dari teori manajemen strategis, modal manusia, dan hubungan industrial. Yayasan ini dibangun dengan bantuan banyak proyek penelitian.⁴⁰

Adapun menurut Anwar Prabu Mangkunegara, 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 organisasi.⁴¹

Melihat ragam definisi tentang manajemen sumber daya manusia di atas, maka dapat diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia

⁴⁰ Michael Armstrong, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (United Kingdom: Kogan Page, 2009), 4.

⁴¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), 2.

merupakan kegiatan atau tindakan pengelolaan dalam mendayagunakan kualitas sumber daya manusia secara efektif dan efisien baik pada aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian seluruh kegiatan pengadaan tenaga kerja, pengembangan karyawan, pemberian kompensasi, pemeliharaan karyawan, dan pemutusan hubungan kerja berdasarkan ketentuan dan perundangan yang berlaku untuk mencapai sasaran dan tujuan individu, organisasi, dan masyarakat.

Pada hakekatnya perencanaan adalah suatu rangkaian proses kegiatan menyiapkan dan menentukan seperangkat keputusan mengenai apa yang di harapkan terjadi (peristiwa, keadaan, suasana dan sebagainya) dan apa yang akan dilakukan (intensifikasi, eksistensifikasi, revisi, renovasi, substitusi, kreasi dan sebagainya).⁴²

Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, dan daya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut pasti akan mempengaruhi terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Meskipun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal yang memadai, tetapi jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang mumpuni, maka akan sulit bagi organisasi akan berkembang dengan baik dan mampu mencapai tujuannya.

⁴² Moh. Khusnuridlo, *Standar Nasional Pendidikan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, (Jember: Stain Jember Pres, 2013), h. 63

Dari definisi tersebut, tercakup beberapa poin yang esensial dalam manajemen sumber daya manusia yaitu:

- a) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu dan seni dalam mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai sumber daya yang ada harus direncanakan dengan baik, diorganisasikan, digerakkan, dan diawasi sehingga penggunaannya tepat sebagaimana rencana yang ditetapkan;
- b) Sumber daya manusia merupakan aset atau daya yang paling menentukan bagi organisasi dalam menjalankan peranannya untuk melayani kepentingan publik;
- c) Adanya sistem peraturan yang mengatur antara hak dan kewajiban dengan jelas sehingga mendorong semua pihak untuk disiplin bekerja sesuai dengan tugas, pokok, dan fungsinya (tupoksi) secara teratur;
- d) Setiap tugas yang dilaksanakan menuntut keahlian/keterampilan (spesialisasi), sehingga orang yang yang mendapat kepercayaan adalah mereka yang mempunyai keahlian (kualifikasi);
- e) Tanggung jawab pengelolaan sumber daya manusia tidak lagi menjadi tanggung jawab manajer khusus, tetapi manajemen dikerjakan secara bersama-sama secara partisipatif.

b. Prinsip-Prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diketahui melalui pembahasan di atas, bahwasanya manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses yang dimaksud adalah menyangkut desain pekerjaan, perencanaan pegawai, seleksi dan penempatan, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, kompensasi, evaluasi kinerja pengembangan tim kerja, sampai dengan masa pensiun.

Kegiatan pemberdayaan tersebut diarahkan untuk memberdayakan individu sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Terkait dengan prinsip-prinsip manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Sumber daya manusia merupakan aset yang paling menentukan bagi organisasi dalam menjalankan peranannya untuk melayani kepentingan publik, sedangkan manajemen merupakan strategi pengelolaan yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi;
- 2) Kualitas keberhasilan dapat tercapai apabila peraturan atau kebijaksanaan prosedur yang berkaitan dengan manusia dari organisasi tersebut saling berkaitan melengkapi secara berkelanjutan

dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian organisasi dan perencanaan strategis;

- 3) Adanya kultur, nilai organisasi, suasana organisasi, dan perilaku manajerial dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang baik;
- 4) Manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi, yaitu semua komponen organisasi tersebut terlibat secara partisipatif untuk mencapai tujuan bersama.⁴³

Pada literatur teori yang lain disebutkan, bahwa prinsip dari manajemen sumber daya manusia antara lain sebagai berikut:

- a) Prinsip kemanusiaan
- b) Prinsip demokrasi
- c) Prinsip *the right man is the right place*
- d) Prinsip *equal pay for equal work*
- e) Prinsip kesatuan arah
- f) Prinsip kesatuan komando
- g) Prinsip efisiensi
- h) Prinsip efektivitas
- i) Prinsip produktifitas kerja
- j) Prinsip disiplin
- k) Prinsip wewenang dan tanggung jawab.⁴⁴

⁴³ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 5.

⁴⁴ Al Fadjar Ansory dan Meithiana Indrasari, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018), 65.

Melihat prinsip tentang manajemen sumber daya manusia di atas, ada tiga poin yang esensial yang perlu digaris bawahi yaitu:

- (1) Pengelolaan SDM berorientasi pada layanan. Prinsip ini perlu guna mencegah pengelolaan SDM secara mekanis yang hanya akan menghasilkan output yang seragam karena hal itu dapat menjadikan pengelolaan SDM tidak efektif dan efisien serta penciptaan kompetensi manajerial tidak tercapai. Pengelolaan SDM dengan orientasi pada layanan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan karyawan yang puas pada gilirannya akan berusaha memuaskan kebutuhan dan keinginan pelanggan.
- (2) Pengelolaan SDM harus mampu memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam pengelolaan perusahaan. Dengan demikian diharapkan pekerjaan menjadi lebih menarik sehingga mampu mendorong semangat kerja karyawan dan memotivasi mereka menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Penyempurnaan kualitas pekerjaan yang lebih baik secara terus-menerus hanya terjadi jika karyawan secara terus-menerus pula meningkatkan kemampuan kerjanya. Ini berarti pula ada dorongan terciptanya kompetensi manajerial.
- (3) Pengelolaan SDM diharapkan mampu menumbuhkembangkan jiwa entrepreneur dalam diri setiap individu karyawan di dalam perusahaan. Jiwa entrepreneur ini penting untuk meningkatkan

keaktivitas, keahlian dan keterampilan, serta keberanian mengambil resiko.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi, termasuk organisasi bisnis maupun organisasi pelayanan publik menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam mengelola setiap sumber dayanya termasuk pada konteks ini yaitu sumber daya manusia.

Menurut Mulyadi, tujuan dari manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua tujuan, yaitu tujuan umum manajemen sumber daya manusia adalah mengoptimalkan kegunaan (yakni, produktivitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam konteks ini, produktifitas diartikan sebagai nisbah keluaran (output) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (manusia, modal, bahan-bahan, energi). Sementara tujuan khusus dari kegiatan manajemen sumberdaya manusia adalah membantu para manajer, atau manajer-manajer fungsional yang lain agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif.⁴⁵

Proses ini memilih orang-orang yang memenuhi spesifikasi kebutuhan yang mana dalam al -Qur'an menjelaskan tentang menyampaikan amanat kepada orang pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumberdaya manusia di surat An-Nisa Ayat 58

⁴⁵ Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: MSDM*, (Bogor: In Media, 2015), 60.

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ
النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ
سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (QS. An-Nisa : 58)⁴⁶

Menurut Sadili Samsudin, tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara bertanggung jawab strategis, etis, dan sosial.⁴⁷

Secara lebih jelas, tujuan manajemen sumber daya manusia dapat dipaparkan sebagai berikut:

1) Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia

⁴⁶ Muhammad Shobib, *Mushaf Al-Qur'an dan Terjemah* (Jakarta: PT.Hati Emas, 2007), 87.

⁴⁷ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2006), 30.

membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2) Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3) Tujuan Sosial

Ditujukan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi.

Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya dapat menyebabkan hambatan bagi masyarakat.

4) Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan kapan para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, dimutasi atau dimotivasi untuk meningkatkan kinerja.

Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan

karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.⁴⁸

Merujuk pada tujuan manajemen sumber daya manusia di atas, maka dapat diketahui bahwa tujuan tersebut meliputi:

- a) Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang dibutuhkan;
- b) Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia, kontribusi, kemampuan dan kecakapannya;
- c) Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, dan pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan bisnis;
- d) Mengembangkan praktek manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah stakeholder dalam organisasi yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama;
- e) Menciptakan iklim, diharapkan hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan;

⁴⁸ Al Fadjar Ansory, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 61.

- f) Mengembangkan lingkungan, diharapkan kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang;
- g) Membantu organisasi mengembangkan dan mengadaptasikan kebutuhan stakeholder (pemilik, lembaga, wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok, dan masyarakat luas);
- h) Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai;
- i) Mengelola tenaga kerja yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi;
- j) Memastikan bahwa persamaan kesempatan tersedia untuk semua;
- k) Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola karyawan yang didasarkan pada perhatian pada karyawan, keadilan dan transparansi;
- l) Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

d. Aspek-aspek Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumberdaya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Di lain sisi, sumber daya manusia juga merupakan kunci penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Pada konteks ini,

sumber daya manusia bukan sekadar sebagai aset utama, tetapi aset yang bernilai yang dapat dilipatgandakan dan dikembangkan melalui berbagai kegiatan pengelolaan pemberdayaan yang berkelanjutan.

e. Perencanaan Sumber Daya Manusia

1) Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan adalah suatu proses analisis dan simulasi kebutuhan SDM sesuai dengan data rekapitulasi kekuatan SDM yang dimiliki oleh organisasi yang dikaitkan dengan rencana pengembangan aktivitas departemen masa mendatang. Hal ini pada dasarnya berdampak pada pengadaan SDM atau penempatan SDM pada suatu lokasi atau unit yang membutuhkan.⁴⁹

Andrew F Sikula mendefinisikan bahwa: *“Human resource of manpower planning has been defined as the process of determining manpower requirements and the means for meeting those requirements in order to carry out the intrgrated plans of the organization”*. (Perencanaan tenaga kerja adalah proses menentukan kebutuhan tenaga kerja, dan cara memenuhi kebutuhan tersebut dalam rangka menjalankan rencana terintegrasi yang sudah disusun oleh suatu organisasi).⁵⁰

George Milkovich dan Paul C. Nystrom seperti dikutip oleh Meldona mengemukakan bahwa: *”Man power planning is the process (including forecasting, developing, implementing and*

⁴⁹ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 33.

⁵⁰ Andrew F. Sikula, *Personel Management Human Resource Management* (Santa Barbara: Cal Wiley, 1976), 42.

controlling) by which of firm ensures that is has the right number of people and the right places, at the economically most useful”.

(Perencanaan tenaga kerja adalah sebuah proses yang terdiri dari peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengontrolan di mana dengan melakukan proses tersebut, perusahaan memiliki kepastian bahwa telah memiliki jumlah karyawan yang tepat yang diletakkan di tempat yang tepat serta secara ekonomis sangat menguntungkan).⁵¹

Pada hakekatnya perencanaan adalah suatu rangkaian proses kegiatan menyiapkan dan menentukan seperangkat keputusan mengenai apa yang di harapkan terjadi (peristiwa, keadaan, suasana dan sebagainya) dan apa yang akan dilakukan (intensifikasi, eksistensifikasi, revisi, renovasi, substitusi, kreasi dan sebagainya).⁵²

Sedangkan menurut French seperti dikutip oleh Suwanto dan Doni Juni Priansa menjelaskan, perkiraan kebutuhan adalah proses penentuan jumlah SDM yang dibutuhkan organisasi dimasa yang akan datang. Perkiraan kebutuhan tersebut diturunkan dari sejumlah informasi seperti analisis kondisi eksternal, kemampuan SDM yang dimiliki organisasi saat ini, potensi SDM organisasi, rancangan

⁵¹ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 84-85.

⁵² Moh. Khusnuridlo, *Standar Nasional Pendidikan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, h. 63

pekerjaan, filosofi manajemen, anggaran, mutasi, promosi serta pengurangan staf, dan lain-lain.⁵³

Kandungan makna perencanaan juga terdapat di dalam Al-Qur'an surat al-Hasyr ayat 18 yang berbunyi:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوا اللّٰهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ
وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۚ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿١٨﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan (Q.S. al-Hasyr: 18).⁵⁴

Merujuk pada pengertian di atas, dapat diketahui bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan kegiatan dalam menganalisis dan mengidentifikasi dalam rangka memenuhi kebutuhan organisasi.

2) Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Rivai dalam Meldona menjelaskan, bahwa perencanaan sumber daya manusia secara umum mempunyai tujuan-tujuan sebagai berikut:

- a) Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan;

⁵³ Suwanto dan Doni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: ALFABETA, 2014), 48.

⁵⁴ Al-Kaffah, *Al-Qur'an dan Terjemah*, 1023.

- b) Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja di masa sekarang maupun di masa yang akan datang, sehingga tidak ada pekerjaan yang tidak diisi oleh karyawan;
 - c) Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan;
 - d) Untuk menghindari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas;
 - e) Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi sehingga produktivitas kerja meningkat;
 - f) Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program pengadaan, pengeleksian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan;
 - g) Untuk menjadi pedoman dalam melakukan mutasi (vertikal dan horisontal) dan pensiun karyawan;
 - h) Untuk menjadi dasar dalam melakukan penilaian kinerja karyawan.⁵⁵
- 3) Tahap-tahap Perencanaan Sumber Daya Manusia

Proses perencanaan tenaga kerja dilakukan melalui beberapa tahap sesuai dengan model perencanaan yang dipilih. Secara sederhana, umumnya proses perencanaan tenaga kerja berkaitan dengan empat aspek, yaitu:

⁵⁵ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 87.

- a) Prediksi/peramalan jumlah karyawan yang dibutuhkan (*forecast of employess*);
- b) Identifikasi tenaga kerja yang tersedia dalam organisasi (inventori SDM);
- c) Analisis keseimbangan penawaran dan permintaan tenaga kerja;
- d) Program aksi.⁵⁶

f. Rekrutmen Sumber Daya Manusia

1) Pengertian Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Salah satu kegiatan yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah kegiatan untuk mendapatkan orang-orang yang tepat bagi organisasi bisnis maupun organisasi pelayanan publik. Kedua organisasi tersebut, baik besar maupun kecil sangat memperhatikan kegiatan merekrut dan menyeleksi karyawan, karena merupakan salah satu modal penting (*human capital*). Di sisi lain, karyawan memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia, serta jenis kelamin yang berbeda. Potensi inilah yang bisa dimanfaatkan dengan optimal agar karyawan mapu memberikan kontribusi yang optimal bagi pengembangan organisasi.

Menurut Ronald W. Rebores: *“Experience shows that certain recruiting methods produce the best candidates for a particular job vacancy. Therefore, before initiating the recruitment process, each job vacancy should be analyzed to ascertain what*

⁵⁶ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 96.

method will be most effective. The most common methods include: internal search, referrals, contacting employment agencies, advertising in newspaper and professional publications, following up unsolicited applications, and contacting community organizations that promote the interests of minority groups".⁵⁷

Maksudnya bahwa, "Metode perekrutan dapat menghasilkan kandidat yang baik untuk lowongan pekerjaan. Oleh karena itu, sebelum memulai proses rekrutmen, setiap lowongan pekerjaan harus dianalisis untuk memastikan berapa jumlah tenaga yang dibutuhkan, dan dengan kualifikasi apa saja, serta metode apa yang paling efektif untuk digunakan dalam rekrutmen. Metode yang paling umum dalam rekrutmen adalah pencarian internal, daftar referensi, menghubungi agen ketenagakerjaan, mengiklankan lowongan pekerjaan pada kampus atau universitas setempat, pengiklanan di koran, publikasi secara profesional, menindaklanjuti surat lamaran yang tertinggal, menghubungi organisasi masyarakat yang mempromosikan kepentingan kelompok masyarakat".

Menurut Randall S. Schuler, rekrutmen merupakan upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat sehingga perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.⁵⁸

⁵⁷ Ronald W. Rebores, *Educational administration* (United State: Prentice-Hall,1985), 177.

⁵⁸ Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad ke 21* Edisi 1. Terjemah Nurdin Sobari dan Dwi KartiniYahya (Jakarta: Erlangga, 1997), 227.

Rekrutmen menurut Donni Juni Priansa, adalah sistem dan proses yang diciptakan untuk mendapatkan pegawai yang terqualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sistem berkaitan dengan perencanaan kebutuhan SDM dan pengelolaan SDM dalam konteks pengembangan organisasi, sedangkan proses dimulai dari lamaran yang masuk ke organisasi, pelaksanaan seleksi, dan pemilihan pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi.⁵⁹

Rekrutmen secara umum di definisikan sebagai pencairan dan pengadaan calon tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan potensial sehingga sekolah dapat menyeleksi orang-orang yang paling sesuai bagi kebutuhan kerja yang ada. Secara spesifik rekrutmen adalah serangkaian aktifitas dan proses yang di gunakan secara legal untuk memperoleh sejumlah orang-orang yang berkualitas pada ruang dan waktu yang sesuai sehingga orang-orang dan sekolah dapat memilih satu sama lain minat jangka pendek dan jangka panjang.⁶⁰

Sedangkan tujuan umum rekrutmen adalah untuk menyiapkan sejumlah calon tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan potensial bagi sekolah. Tujuan spesifik rekrutmen adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menetapkan kebutuhan rekrutmen sekolah masa sekarang dan yang akan datang hubungannya dengan perencanaan SDM dan *job analisis*.

⁵⁹ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (Bandung: Alfabeta, 2018), 92-93.

⁶⁰ Moh. Khusnuridlo, *Standar Nasional Pendidikan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, h. 102-103

- 2) Untuk meningkatkan sejumlah calon tenaga pendidik dan kependidikan dengan biaya minimum.
- 3) Untuk membantu meningkatkan angka keberhasilan dari proses seleksi dengan menurunkan sejumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang bermutu rendah (*underqualified*) atau bermutu terlalu tinggi (*overqualified*) dengan jelas.
- 4) Untuk membantu menurunkan kemungkinan tenaga pendidik dan kependidikan yang setelah di rekrut dan di seleksi, akan hengkang dari sekolah setelah beberapa saat kemudian.
- 5) Untuk memenuhi tanggung jawab sekolah bagi program tindakan persetujuan dan hukum lain serta kewajiban sosial yang berurusan dengan komposisi tenaga pendidik dan kependidikan.
- 6) Untuk mengawali identifikasi dan menyiapkan tenaga pendidik dan kependidikan potensial yang akan menjadi calon tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai
- 7) Untuk meningkatkan ke efektifan sekolah dan individu dalam jangka pendek dan panjang
- 8) Untuk mengevaluasi keefektifan teknik dan pencarian rekrutmen yang beragam dari semua jenis tenaga pendidik dan kependidikan.⁶¹

Adrew F. Sikula menyebutkan, "*recrutmen is the act or procees of an organization attempting to obtain additional manpower for operational purpose. Recruiting involves acquiring further human resources to serve as instituonal input*" (recrutmen adalah tindakan atau proses dari suatu organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan operasional. Penarikan pegawai melibatkan sumber daya manusia yang mampu berfungsi sebagai input lembaga).⁶²

Sedangkan menurut Dubois seperti dikutip Suwanto dan Donni Juni Priansa menyatakan bahwa: "*Recruitment is the process*

⁶¹ Moh. Khusnuridlo, *Standar Nasional Pendidikan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, h. 105-106

⁶² Andrew F. Sikula, *Personnel Administration and Human Resource Management*, 183.

of attracting as many qualified applicants as possible for existing vacancies and anticipated openings. It is talent search, a pursuit of the best group of applicants for an available position”. (Rekrutmen adalah proses menarik sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan yang ada dan bukan diantisipasi. Ini merupakan pencarian bakat, pengejaran kelompok terbaik pelamar untuk posisi yang tersedia).⁶³

Melihat dari berbagai pengertian di atas, maka dapat dipahami bahwa proses rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan organisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan (*job specification*).

2) Tujuan Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Menurut Henry Simamora seperti dikutip Baiq Setiani, tujuan rekrutmen antara lain:

- a) Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi;

⁶³ Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi*, 63.

- b) Tujuan pasca pengangkatan (*post-hiring goals*) adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal;
 - c) Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (*spillover effects*) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.⁶⁴
- 3) Tahap-tahap Kegiatan Rekrutmen Sumber Daya Manusia
- Kasmir mengemukakan beberapa cara atau metode yang digunakan untuk menarik minat pelamar agar datang melamar, yaitu:
- a) Informasi yang disajikan benar-benar memberikan informasi yang jelas tentang nama perusahaan, bidang usaha, posisi yang ditawarkan, kompensasi yang diberikan, jenjang karier dan fasilitas menarik lainnya yang ditawarkan;
 - b) Format lamaran dibuat menarik dan menunjukkan kesan perusahaan bonafit. Kesan ini penting, karena banyak pelamar yang memperhatikan hal ini sebelum mengirim surat lamaran;
 - c) Pemilihan media untuk membuat lowongan kerja, sesuai dengan segmentasi media yang bersangkutan. Pemilihan media ini juga akan memberikan kesan bonafitas perusahaan. Pelamar yang

⁶⁴ Baiq Setiani, "Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan", Jurnal Ilmiah Widya, Volume 1 Nomor 1 (Mei-Juni, 2013), 40.

berkualitas biasanya hanya melamar di media yang dianggap bonafit;

- d) Menempelkan brosur di perguruan tinggi dan lembaga pelatihan yang memiliki kualitas dan reputasi tinggi. Hal ini penting karena biasanya perguruan tinggi yang memiliki reputasi tinggi akan menghasilkan lulusan yang dapat dipertanggung jawabkan;
- e) Waktu yang diberikan jangan terlalu singkat, sehingga mampu memaksimalkan jumlah pelamar, misalnya 1 minggu atau 10 hari.⁶⁵

g. Seleksi Sumber Daya Manusia

1) Pengertian Seleksi Sumber Daya Manusia

Kegiatan seleksi pegawai adalah salah satu bagian yang sangat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia. Dikatakan demikian, karena di dalam sebuah organisasi terdapat sekelompok pegawai yang dapat memenuhi tuntutan organisasi atau tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan.

Proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak langkah-langkah ini mencakup pemaduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi.⁶⁶

⁶⁵ Billy Renaldo Potale. Viktor Lengkong. Silcyljeova Moniharapon, “*Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BANK SULUTGO*”, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 16 No. 04 (Tahun 2016), 455.

⁶⁶ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya*, 92.

Menurut Al Fadjar Ansory Meithiana Indrasari, seleksi proses memilih tenaga kerja yang sudah tersedia. Seleksi pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan.⁶⁷

Seleksi disini merupakan suatu untuk menentukan dan memilih tenaga pendidik dan kependidikan yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan sekolah serta memprediksi kemungkinan keberhasilan atau kegagalan individu dalam tenaga pendidik dan kependidikan yang akan di berikan kepadanya.⁶⁸

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan seleksi sumber daya manusia adalah proses untuk memilih dan menetapkan pelamar untuk dijadikan karyawan dan menempatkan mereka pada posisi yang dibutuhkan oleh organisasi sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

2) Tujuan Seleksi Sumber Daya Manusia

Tujuan pelaksanaan seleksi setiap perusahaan umumnya sama, yaitu mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Malayu S.P. Hasibuan menjelaskan, kegiatan seleksi bertujuan untuk mendapatkan hal-hal sebagai berikut:

- a) Karyawan yang *qualifed* dan potensial;

⁶⁷ Al Fadjar Ansory dan Meithiana Indrasari, *Manajemen Sumber Daya*, 68.

⁶⁸ Moh. Khusnuridlo, *Standar Nasional Pendidikan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, h. 117

- b) Karyawan yang jujur dan berdisiplin;
- c) Karyawan yang cakap dengan penempatannya yang tepat;
- d) Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja;
- e) Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang perburuhan;
- f) Karyawan yang dapat bekerja sama secara vertikal maupun horizontal;
- g) Karyawan yang dinamis dan kreatif;
- h) Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya;
- i) Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi;
- j) Mengurangi tingkat absensi dan turn over karyawan;
- k) Karyawan yang mudah dikembangkan pada masa depan;
- l) Karyawan yang dapat bekerja secara mandiri.⁶⁹

3) Tahap-tahap Seleksi Sumber Daya Manusia

Menurut William B. Werther, Jr. dan Keith Davis dalam Suwanto, tahap-tahap dari kegiatan seleksi sumber daya manusia, antara lain yaitu:

- a) *Preliminary reception of application* (penerimaan pendahuluan);
- b) *Employment test* (ujian penerimaan pegawai);
- c) *Selection interview* (wawancara seleksi);

⁶⁹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya*, 49-50.

- d) *Referent and background check* (pemeriksaan latar belakang dan referensi);
- e) *Medical evaluatioan* (penilaian kesehatan);
- f) *Supervisory interview* (wawancara dengan supervisor);
- g) *Realistic job preview* (penjelasan pekerjaan secara realistis);
- h) *Hiring decision* (keputusan penerimaan).⁷⁰

Terkait dengan proses langkah-langkah proses seleksi, Malayu S.P Hasibuan menjelaskan sebagai berikut:

- a) Seleksi surat-surat lamaran;
- b) Pengisian blanko lamaran;
- c) Pemeriksaan referensi;
- d) Wawancara pendahuluan;
- e) Tes penerimaan;
- f) Tes psikologi;
- g) Tes kesehatan;
- h) Wawancara akhir;
- i) Memutuskan diterima atau ditolak.⁷¹

Oleh karena itu pada garis besarnya seleksi tenaga penddik dan kependidikan di lakukan dengan maksud untuk mendapatkan ketegasan tentang kecakapan, kepribadian, kebiasaan serta keterangan yang di anggap perlu untuk mendapatkan tenaga

⁷⁰ Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi*, 94.

⁷¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya*, 57.

pendidik dan kependidikan yang berdaya guna dan berhasil yang meliputi seleksi tertentu meliputi;

- a) Seleksi persyaratan administrasi meliputi identitas pribadi, riwayat pendidikan, pengalaman kerja serta prestasi yang pernah di capai
- b) Seleksi pengetahuan umum meliputi; ruang lingkup sekolah, sistem ketatanegaraan dan kebijakan pemerintah dalam pendidikan
- c) Seleksi psikologi meliputi; tes hasil kerja, tes bakat, tes kecerdasan, tes minat dan tes kepribadian
- d) Seleksi wawancara meliputi: wawancara terstruktur, wawancara tak terstruktur dan wawancara semi terstruktur.⁷²

h. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

1) Pengertian Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Setelah selesai proses rekrutmen dan seleksi dilaksanakan, umumnya organisasi membutuhkan pelatihan terlebih dahulu, agar pegawai baru tersebut dapat dan mampu melaksanakan pekerjaan yang akan dibebankan kepadanya. Salah satu benefit yang dapat diperoleh dari pelaksanaan penilaian kinerja adalah informasi yang penting untuk merancang dan memprogramkan pelatihan yang dibutuhkan oleh pegawai. Pelatihan membantu para pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang

⁷² Moh. Khusnuridlo, *Standar Nasional Pendidikan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, h. 127-131

memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya di masa mendatang.

Menurut Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara dalam jurnalnya Elfrianto, “*Training is a short term educational process utilizing systematic and organized procedure by which non managerial personnel learn technical knowledge and skills for a definite purpose*”. (Latihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pekerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu).⁷³

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara, pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sedangkan pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir, di mana pegawai managerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum.⁷⁴

Menurut Donni Juni Priansa, pelatihan adalah suatu upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru, yang sesuai

⁷³ Elfrianto, “*Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan*” Jurnal Edutech Vol. 2 No. 2 (September, 2016), 48.

⁷⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya*, 44.

dengan kebutuhan organisasi.⁷⁵ Sedangkan pengembangan adalah penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menuaikan pekerjaan yang lebih baik.⁷⁶

Merujuk pada pengertian di atas, dapat dipahami bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan yang menyangkut proses belajar dalam memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Adapun pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan / jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Dengan demikian, pelatihan adalah sebuah proses di mana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Pelatihan dapat dipandang secara sempit atau secara luas. Dalam pengertian terbatas, pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

⁷⁵ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan*, 176.

⁷⁶ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan* 146.

Kadang-kadang ditarik perbedaan antara pelatihan dan pengembangan, di mana pengembangan mempunyai cakupan yang lebih luas dan berfokus pada pemberian individu dengan kapabilitas baru yang berguna untuk pekerjaan sekarang maupun masa depan.

2) Tujuan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Tujuan pokok program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, sikap, dan tanggung jawab karyawan sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program dan tujuan organisasi.

Andrew F. Sikula dalam Sadili Samsudin menyebut ada delapan jenis tujuan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yaitu:

- a) *Productivity* (dicapainya produktivitas personil dan organisasi);
- b) *Quality* (meningkatkan kualitas produk);
- c) *Human resources planning* (melaksanakan perencanaan sumber daya manusia);
- d) *Moral* (meningkatkan semangat dan tanggung jawab personel);
- e) *Indirect compensation* (meningkatkan kompensasi secara tidak langsung);
- f) *Health and safety* (memelihara kesehatan mental dan fisik);
- g) *Obsolescence prevention* (mencegah menurunnya kemampuan personel);

h) *Personal growth* (meningkatkan kemampuan individual personel).⁷⁷

3) Jenis-jenis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan sumbernya, metode pelatihan dapat dibagi menjadi dua yaitu: *In-house* dan *external training*. *In-house training* (IHT) dapat berupa kegiatan *On-the job training* (OJT), seminar, lokarya, pelatihan internal, pelatihan berbasis computer, sedangkan eksternal training terdiri dari kursus-kursus, seminar, lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional lembaga pendidikan, trainer profesional, yang dilakukan pihak lain di luar organisasi.

Terkait dengan jenis-jenis pelatihan dan pengembangan antara lain:

a) *On the job training*

Orientasi ini biasanya dilakukan oleh departemen SDM, dengan cara melibatkan karyawan baru untuk terlibat secara langsung dalam kegiatan operasional organisasi;

b) *Outside training*

Dalam banyak hal organisasi sering menggunakan pelatihan di luar, dalam konteks pemahaman bahwa dilatih di luar organisasi oleh orang dalam atau oleh orang luar.⁷⁸

⁷⁷ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya*, 109.

⁷⁸ Suwanto dan Donni juni Priansa, *Manajemen SDM*, 118-119.

c) Pengembangan secara informal

Pengembangan ini bisa dilakukan berdasarkan inisiatif pribadinya, karyawan dapat melatih dan mengembangkan kemampuan dan keterampilan dirinya dengan mempelajari berbagai macam konsep dari buku.

d) Pengembangan secara formal

Pengembangan ini dilakukan oleh perusahaan dengan menggunakan biaya yang besar, pengembangan ini dilakukan karena tuntutan perubahan dan persaingan yang semakin tinggi.⁷⁹

3. Mutu Pendidikan

a. Pengertian Mutu Pendidikan

Mutu pendidikan merupakan dua istilah yang berasal dari mutu dan pendidikan, artinya menunjuk kepada kualitas produk yang dihasilkan oleh lembaga pendidikan atau sekolah, yaitu dapat diidentifikasi dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional, pelayanan akademik yang memuaskan, banyaknya siswa yang memiliki prestasi, baik prestasi akademik maupun yang lain, serta lulusannya relevan dengan tujuan.⁸⁰

Sedangkan manajemen sumber daya pendidik merupakan bagian dari konsep manajemen sumber daya manusia (*human resources*) yang berlangsung dalam latar belakang sekolah (*school setting*). Secara

⁷⁹ Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM*, 110.

⁸⁰ Aan Komariah dan Cepi Tiratna, *Visionary Leadershi: Menuju Sekolah Efektif* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), 5.

komprehensif manajemen sumber daya manusia (MSDM) mengandung arti sebagai integrasi semua proses, program, dan sistem dalam organisasi yang menjamin bahwa staf telah diperoleh dan di dayagunakan dengan cara efektif.⁸¹

Merujuk pada pengertian di atas, lembaga pendidikan yang bermutu mempunyai beberapa indikator, antara lain:

- 1) Adanya tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten dan mumpuni dalam bidangnya;
- 2) Tersedianya pelayanan akademik yang baik dengan ditunjang oleh standar sarpras yang baik;
- 3) Jumlah siswa yang banyak, ini menandakan antusias masyarakat terhadap lembaga pendidikan sangat tinggi;
- 4) Memiliki prestasi, baik akademik maupun non akademik;
- 5) Lulusannya relevan dengan tujuan lembaga pendidikan, artinya sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh sekolah.

Mutu secara esensial digunakan untuk menunjukkan kepada suatu ukuran penilaian atau penghargaan yang diberikan atau dikenakan kepada suatu produk tertentu atau suatu jasa berdasarkan pertimbangan obyektif atas bobot dan/atau kinerjanya.⁸²

Menurut Edward Sallis, mutu / kualitas didefinisikan “*quality is at the top of most agendas and improving quality is probably the most important task facing any institution. However, despite its importance,*

⁸¹Moh. Khusnuridlo, *Standar Nasional Pendidikan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, (Jember: Stain Jember Pres, 2013), h. 46

⁸²Aan Komariah dan Cepi Tiratna, *Visionary Leadership*, 9.

many people find quality an enigmatic concept. It is perplexing to define and often difficult to measure". (Kualitas adalah bagian penting dari seluruh agenda dalam organisasi dan meningkatkan kualitas mungkin adalah tugas yang paling penting yang dihadapi institusi manapun. Namun, meskipun penting, banyak terjadi perbedaan pendapat tentang konsep dai kualitas yang baik).⁸³

Menurut Philip B. Crosby, mutu didefinisikan sebagai *conformance to requirement*, yaitu sesuai yang diisyaratkan atau distandarkan. Suatu produk memiliki kualitas apabila sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan. Standar kualitas meliputi bahan baku, proses produksi, dan produksi jadi.⁸⁴

Menurut Barnawi dan M. Arifin, mutu merupakan derajat keunggulan suatu produk (barang / jasa), baik yang *tangible* maupun *intangibile* yang bersifat relatif dan dinamis.⁸⁵

Menurut Kotler dan Amstrong, kualitas produk adalah kemampuan sebuah produk dala memperagakan fungsinya. Hal itu termasuk keseluruhan daya tahan, reliabilitas, ketepatan, kemudahan pengoperasian, reparasi produk, dan atribut produk lainnya.⁸⁶

Fungsi manajemen sumber daya manusia ketersediaan sumber daya manusia berkualitas bermanfaat untuk mendayagunakan sumber-

⁸³ Edward Sallis, *"Total Quality Management In Education"* (London: Kogan Page Limitede, 2005), 2.

⁸⁴ Philip B. Crosby, *Quality is Free* (New York: Mc.Graw Hill Book, Inc, 1979), 58.

⁸⁵ Barnawi dan M. Arifin, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan: Teori dan Praktik* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017), 19.

⁸⁶ Kotler dan Amstrong, *Prinsip-Prinsip Pemasaran* (Jakarta: Erlangga, 2008), 283.

sumber yang lain dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi sekolah. Oleh karena itu, kegiatan manajemen sumber daya manusia disekolah menuntut persiapan dan pemikiran yang matang, mulai dari perencanaan, merencanakan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan (*planning*), pengadaan (*recruiting*), seleksi (*selecting*), orientasi (*orienting*), penempatan (*placing*), pengembangan (*developing*), dan penilaian (*evaluating*).⁸⁷

Melihat ragam definisi mutu di atas, maka dapat diketahui bahwa hal mendasar dalam mendefinisikan mutu adalah *quality assurance, contract conformance and costumer driven*. Meskipun tidak ada definisi mengenai mutu/kualitas yang diterima secara universal, namun ketiga definisi mutu di atas setidaknya memiliki beberapa persamaan;

- 1) Kualitas meliputi usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan;
- 2) Kualitas mencakup produk, jasa manusia, proses dan lingkungan;
- 3) Kualitas merupakan kondisi yang selalu berubah bersifat dinamis (misalnya apa yang dianggap merupakan kualitas saat ini mungkin dianggap kurang berkualitas pada masa mendatang).

Dengan demikian, pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu memenuhi harapan dan mampu melebihi keinginan dan kebutuhan masyarakat. Untuk mewujudkan harapan tersebut, diharapkan institusi pendidikan memiliki strategi yang kuat dan maksud tertentu untuk menghadapi suasana kompetitif dan orientasi ke depan. Untuk

⁸⁷ Khusnuridlo, *Standar Nasional Pendidikan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, h. 49

menjadi berkualitas di masa sekarang memerlukan proses pengembangan strategi kualitas yaitu dengan membuat misi yang jelas dan tertentu, mengadakan kegiatan rekrutmen dan seleksi yang terarah dan berkelanjutan, mengfokuskan customer dengan secara jelas, strategi untuk mencapai misi, dan melibatkan semua customer, baik eksternal maupun internal.

Dalam dunia pendidikan, hakikat mutu atau kualitas memiliki elemen-elemen sebagai berikut:

- a) Mutu merupakan standar yang ditetapkan oleh suatu lembaga sebagai penentu tujuan organisasi;
- b) Mutu merupakan usaha untuk memenuhi harapan pelanggan sebagai pengguna jasa dari suatu lembaga;
- c) Mutu mencakup program lembaga, jasa, manusia, proses dan lingkungan;
- d) Mutu merupakan kondisi yang senantiasa dinamis dan berkembang sesuai dengan situasi dan kondisi.

b. Prinsip-Prinsip Mutu Pendidikan

Penerapan manajemen mutu dalam bidang pendidikan memerlukan beberapa prinsip mendasar. Hal tersebut perlu diperhatikan, karena suatu program yang memiliki prinsip cenderung terlaksana sesuai dengan apa yang diharapkan. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional 63 Tahun 2009 Pasal 3, penjaminan mutu pendidikan dilakukan atas prinsip keberlanjutan, terencana dan

sistematis, menghormati otonomi satuan pendidikan formal dan non formal, memfasilitasi pembelajaran informal, dan prinsip keterbukaan. Perihal tentang prinsip mutu pendidikan tersebut akan dijelaskan di bawah ini.

1) Prinsip Keberlanjutan

Penjaminan mutu pendidikan harus dilaksanakan dengan prinsip keberlanjutan, dengan artian harus dilakukan secara berkesinambungan atau terus menerus. Kegiatan yang berkelanjutan berarti suatu kegiatan yang berlangsung tanpa henti. Prinsip ini memerhatikan segala sesuatu di masa sekarang dan segala sesuatu di masa mendatang.

2) Prinsip Terencana dan Sistematis

Penjaminan mutu pendidikan harus dilaksanakan dengan prinsip terencana dan sistematis. Prinsip ini mengandung maksud bahwa penjaminan mutu pendidikan dilakukan dengan kerangka waktu dan target-target capaian mutu yang jelas dan terukur.

3) Prinsip Menghormati Otonom Sekolah

Penjaminan mutu pendidikan dilaksanakan dengan tetap menghormati otonomi sekolah. Otonomi Sekolah berarti kewenangan sekolah untuk mengatur dan mengurus kepentingan warga sekolah menurut pemrakarsa sendiri berdasarkan aspirasi warga sekolah dan sesuai dengan peraturan perundangan pendidikan nasional yang berlaku.

4) Prinsip Fasilitas Pembelajaran Informal

Upaya penjaminan mutu pendidikan berpedoman pada penerapan prinsip bahwa sekolah memberikan fasilitas pembelajaran informal untuk masyarakat secara berkelanjutan.

5) Prinsip Keterbukaan (Transparansi)

Keterbukaan atau transparansi merupakan suatu keadaan yang tidak tertutup atau tidak rahasia. Keadaan semacam ini memberikan peluang kepada semua pihak untuk mengetahui informasi. Prinsip keterbukaan sangat penting untuk penyempurnaan sistem. Dengan adanya keterbukaan memungkinkan pemberian informasi untuk keperluan kontrol dan penerimaan informasi untuk keperluan refleksi. Dua hal tersebut merupakan cara efektif dalam upaya perbaikan secara terus menerus. Perbaikan yang dilakukan secara kontinu akan menguatkan sistem penjaminan mutu yang tangguh terhadap tantangan zaman.⁸⁸

Pada literatur teori yang lain terkait dengan prinsip-prinsip mutu pendidikan dijelaskan bahwa, setidaknya organisasi dituntut harus mampu mengimplementasikan prinsip-prinsip mutu dalam menjalankan roda organisasinya, antara lain yaitu:

a) Berfokus pada pelanggan (*costomer*)

Sekolah bermutu menitik beratkan kepada kepuasan pelanggan baik pelanggan internal maupun eksternal. Setiap

⁸⁸ Barnawi dan M. Arifin, *Sistem Penjaminan Mutu*, 113-119.

orang dalam sekolah adalah pelanggan, sehingga mereka bertanggungjawab terhadap output sekolah.

b) Keterlibatan Total

Sekolah bermutu mendorong keterlibatan semua pihak dalam sekolah untuk bertanggungjawab terhadap mutu sekolah, bukan hanya dewan sekolah atau pengawas sekolah saja yang bertanggungjawab terhadap mutu sekolah. Semua pihak dituntut untuk memberikan kontribusi terhadap tercapainya mutu.

c) Pengukuran

Mutu bukan hanya diukur dari keberhasilan nilai ujian akhir siswa, dan efisiensi penggunaan anggaran pendidikan untuk proses belajar-mengajar. Tapi mutu diukur dari keterampilan yang diperoleh siswa ketika berhasil lulus dan berinteraksi dengan masyarakat (*outcome*). Keterampilan tersebut dapat diterapkan dalam kehidupan masyarakat secara nyata. Sebagai contoh adalah sekolah kejuruan seperti SMK jurusan teknik mesin, tata busana (menjahit), perhotelan dan sebagainya.

d) Komitmen

Para penyelenggara pendidikan harus komitmen terhadap mutu sekolah. Mutu merupakan perubahan budaya yang menyebabkan organisasi mengubah cara kerjanya. Mutu menuntut bagaimana upaya untuk mengubah seseorang, meskipun biasanya orang tidak mau berubah. Maka manajemen

harus mendukung proses perubahan dengan memberikan pendidikan, perangkat, sistem, dan proses untuk meningkatkan mutu.

e) Perbaikan berkelanjutan

Perbaikan berkelanjutan dapat memonitor proses kerja sehingga dapat mengidentifikasi peluang perbaikan. Dengan perbaikan berkelanjutan dapat digunakan untuk membangun kemitraan pelanggan/customer yang sukses. Perbaikan yang berkelanjutan berkaitan dengan komitmen (*continuous qualityimprovement / CQI*) dan proses (*continuous process improvement*).⁸⁹

Dengan demikian dapat dipahami, bahwa pilar dasar dari mutu ketika dikaitkan dengan manajemen adalah suatu cara dalam mengelola suatu organisasi yang bersifat komprehensif dan terintegrasi yang diarahkan dalam rangka memenuhi kebutuhan pelanggan secara konsisten dan mencapai peningkatan secara terus menerus dalam setiap aspek aktivitas organisasi. Sasaran yang dituju dari manajemen mutu adalah meningkatkan mutu pekerjaan, memperbaiki produktivitas dan efisiensi melalui perbaikan kinerja dan peningkatan mutu kerja agar menghasilkan produk yang memuaskan atau memenuhi kebutuhan pelanggan.

⁸⁹ Jerome S. Arcaro, *Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), 83.

c. Karakteristik Mutu

Ada beberapa karakteristik yang digunakan oleh pelanggan dalam mengevaluasi mutu / kualitas:

- 1) Bukti langsung (*tangibles*), meliputi fasilitas fisik, perlengkapan, pegawai, dan sarana komunikasi
- 2) Keandalan (*reliability*), yakni kemampuan memberikan pelayanan yang dijanjikan dengan segera dan memuaskan;
- 3) Daya tanggap (*responsiveness*), yakni keinginan para staff untuk membantu para pelanggan dan memberikan pelayanan dengan tanggap;
- 4) Jaminan (*assurance*), mencakup kemampuan, kesopanan dan sifat dapat dipercaya yang dimiliki para staff; bebas dari bahaya, resiko atau keragu-raguan;
- 5) Empati, meliputi kemudahan dalam melakukan hubungan komunikasi yang baik, dan memahami kebutuhan para pelanggan.⁹⁰

d. Pengembangan Mutu dalam Institusi Pendidikan

Membahas pengembangan mutu dalam insitusi pendidikan pada hakikatnya adalah mengkaji persoalan pengelolaan proses mulai dari input sampai pada output yang saling terkait dan terukur secara terpadu. Adapun untuk merancang pengelolaan ini digunakan pendekatan dan tahapan tertentu dengan mengembangkan sistem di dalam suatu organisasi, di mana sistem adalah suatu proses/kegiatan yang meliputi

⁹⁰ Fandy Tjiptono & Anastasia Diana, *Total Quality Management* (Yogyakarta: Andi Offset, 2001), 27-28

perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, pengukuran, peninjauan, dan tindak lanjut / perbaikan.

Di sisi lain, ketika keutamaan mutu diaplikasikan dalam dunia pendidikan, maka mutu atau kualitas memiliki peranan penting yaitu sebagai tujuan akhir (*goal ultimate*) dalam menciptakan lembaga pendidikan yang efektif dan berkualitas. Kesadaran akan pentingnya pendidikan yang berkualitas diharapkan mampu memberikan harapan dan kemungkinan yang lebih baik di masa yang akan datang.

Institusi pendidikan atau sekolah dipandang sebagai suatu organisasi yang didesain untuk dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas hidup bagi masyarakat. Sebagai salah satu upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia serta peningkatan derajat sosial masyarakat bangsa, sekolah sebagai institusi pendidikan perlu dikelola, diatur, ditata, dan diberdayakan agar dapat menghasilkan produk atau hasil yang maksimal. Dengan kata lain, sekolah sebagai tempat penyelenggaraan pendidikan merupakan sistem yang memiliki berbagai perangkat dan unsur yang saling berkaitan perlu diberdayakan secara berkelanjutan.

Secara internal, sekolah memiliki dan berhubungan dengan instansi lain, baik secara vertikal maupun horizontal. Di dalam konteks pendidikan, sekolah memiliki stake holders, antara lain; murid, guru, masyarakat, *pemerintah* dan dunia usaha. Oleh karena itu, sekolah memerlukan pengelolaan atau yang tepat guna untuk memberikan hasil

optimal sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan semua pihak yang berkepentingan.⁹¹

Dalam konteks *pendidikan* di institusi pendidikan, mutu mengacu pada input, process, output dan dampak. Secara lengkap akan dijelaskan berikut ini.

1) Mutu Input

Mutu input dapat dilihat dari beberapa aspek; Pertama, situasi dan kondisi baik atau tidaknya input sumber daya manusia, seperti kepala sekolah, guru, laboran, staff dan peserta didik. Kedua, memenuhi atau tidak kriteria sekolah. Ketiga, memenuhi atau tidak kriteria input berupa perangkat lunak seperti peraturan dan struktur organisasi. Keempat, mutu input yang bersifat harapan dan kebutuhan, seperti visi, misi dan cita-cita.

2) Mutu Process

Mutu proses pembelajaran mengandung arti kemampuan sumber daya yang ada di sekolah dalam mentransformasikan multijenis input dan kondisi untuk mencapai nilai tambah bagi peserta didik, seperti nilai kesehatan, keamanan, kedisiplinan, keakraban dan kepuasan;

3) Mutu Output

Mutu output pendidikan dikatakan bermutu apabila mampu melahirkan keunggulan akademik dan ekstra kurikuler bagi peserta

⁹¹ Nanang Fattah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), 36.

didik untuk satu jenjang pendidikan. Biasanya keunggulan akademik dinyatakan dengan nilai yang diraih peserta didik, dan keunggulan ekstra kurikuler dinyatakan dengan beraneka jenis dan bentuk keterampilan yang dilakukan peserta didik.

Mutu sebuah sekolah dapat dilihat dari tertib atau tidak administrasinya, seperti adanya mekanisme kerja yang efektif dan efisien. Jika dilihat dari perpektif operasional, sekolah diartikan bermutu jika sumber daya manusianya secara bersama-sama bekerja dengan efektif. Mereka bekerja dikarenakan memiliki rasa tanggung jawab akan tugas pokok dan fungsinya dan sikap mental (*mindset*) tenaga yang ada di sekolah menjadi syarat utama bagi upaya meningkatkan mutu sekolah.⁹²

Selain itu, *sekolah* efektif dicirikan dengan indikator-indikator sebagai berikut:

- a) Visi, misi dan target mutu yang harus dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan secara lokal maupun global;
- b) Mutu output pendidikan (akademik amupun non akademik) yang selalu meningkat tiap tahun;
- c) Lingkungan sekolah yang aman, tertib dan menyenangkan;
- d) Seluruh personel sekolah memiliki visi, misi dan harapan yang tinggi untuk berprestasi secara optimal;

⁹² Minnah El Widdah dkk, *Kepemimpinan berbasis Nilai dan Pengembangan Mutu Madrasah* (Bandung: Alfabeta, 2012), 53.

- e) Melaksanakan program-program pengembangan staff yang kontinu sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi;
- f) Sistem evaluasi yang kontinu dan komprehensif terhadap berbagai aspek akademik dan non akademik bagi kepentingan peningkatan mutu sekolah dan mutu belajar peserta didik;
- g) Dukungan dan partisipasi yang intensif dari masyarakat dan orang tua peserta didik.⁹³

Berangkat dari hal tersebut di atas, dapat diketahui bahwa hakikat mutu dalam institusi pendidikan bukanlah merupakan barang akan tetapi merupakan layanan, di mana mutu harus dapat memenuhi kebutuhan, harapan dan keinginan semua pihak/pemakai dengan fokus utamanya terletak pada peserta didik. Mutu pendidikan berkembang seiring dengan tuntutan kebutuhan hasil pendidikan yang berkaitan dengan kemajuan ilmu dan *teknologi* yang melekat pada wujud pengembangan kualitas sumber daya manusia.

Dengan demikian, mutu dalam institusi pendidikan bukanlah sesuatu yang *terjadi* secara tiba-tiba dan muncul di hadapan para peserta didik, para guru dan pimpinan lembaga pendidikan. Karena itu ada trilogi mutu, yaitu; 1) perencanaan mutu, 2) pengawasan mutu dan 3) perbaikan mutu. Jika kualitas

⁹³ Minnah El Widdah dkk, *Kepemimpinan berbasis Nilai dan Pengembangan Mutu Madrasah*, 65-66.

(mutu) dapat dikelola, maka mutu juga harus dapat diukur (*measurable*). Mutu disini juga merupakan keunggulan *excellence* atau hasil yang terbaik (*the best*).

Menurut Armand V. Feigenbaum, mutu adalah kepuasan pelanggan sepenuhnya (*full customer satisfaction*). Untuk mengejar mutu, maka kesalahan dalam pelaksanaan proses kependidikan di lembaga harus dieliminasi untuk mencapai keunggulan kompetitif lulusannya dan keunggulan komparatifnya dengan yang lain sesuai dinamika pasar tenaga kerja.⁹⁴

Untuk menerapkan manajemen berbasis mutu dalam pendidikan, menurut Joseph C. Field sebagaimana dikutip oleh Syafaruddin ada sepuluh langkah yang harus dilalui, yaitu:

- (1) Mempelajari dan memahami manajemen mutu terpadu secara menyeluruh;
- (2) Memahami dan mengadopsi jiwa dan filosofi untuk perbaikan terus menerus;
- (3) Menilai jaminan mutu saat ini dan program pengendalian mutu;
- (4) Membangun sistem mutu terpadu (kebijakan mutu, rencana strategis mutu, implementasi rencana, rencana pelatihan, organisasi terstruktur, prosedur bagi tindakan perbaikan dan pendefinisian terhadap nilai tambah tindakan);

⁹⁴ Armand V. Feigenbaum, *Total Quality Control* (New York: Mc- Graw Hill Book, 1986), 7.

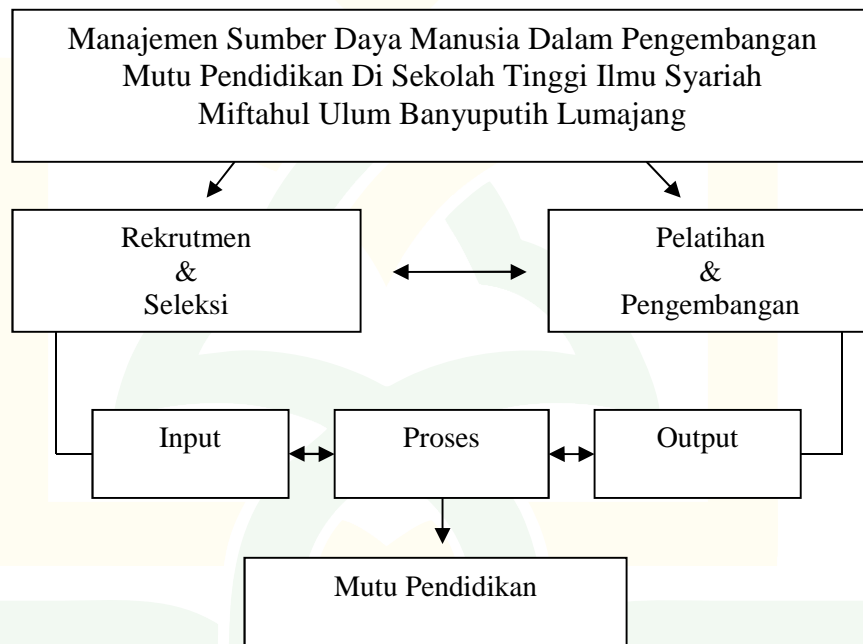
- (5) Mempersiapkan orang-orang untuk perubahan, menilai budaya mutu sebagai tujuan untuk mempersiapkan perbaikan, melatih orang-orang untuk bekerja pada suatu kelompok kerja;
- (6) Mempelajari teknik untuk menyerang atau mengatasi akar persoalan (penyebab) dan mengaplikasikan tindakan koreksi dengan menggunakan teknik dan alat manajemen mutu terpadu;
- (7) Memilih dan menetapkan pilot project untuk diaplikasikan h. Menetapkan prosedur tindakan perbaikan dan sadari akan keberhasilannya;
- (8) Menciptakan komitmen dan strategi yang benar mutu terpadu oleh pemimpin yang akan menggunakannya;
- (9) Memelihara jiwa mutu terpadu dalam penyelidikan dan aplikasi pengetahuan yang amat luas.⁹⁵

Pentingnya mutu bagi insitusi pendidikan bertujuan memberikan kepuasan terhadap kebutuhan pelanggan seefisien mungkin. Bahkan konsep mutu yang diterapkan dalam pendidikan dapat menguntungkan semua pihak dengan syarat manajer yang memperbaiki kinerja pegawai dan organisasi secara terus menerus sejalan perkembangan internal dan eksternal organisasi. Kebutuhan akan perubahan yang didorong kekuatan internal mengakar pada persoalan SDM dan perilaku atau keputusan manajerial. Sedangkan

⁹⁵ Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan: Konsep, Strategi dan Aplikasi* (Jakarta: Grasindo, 2002), 81.

kekuatan eksternal adalah adanya karakteristik demografi, kemajuan teknologi, perubahan pasar dan tekanan sosial politik baik dalam skala regional, nasional maupun internasional

C. Kerangka Konseptual



IAIN JEMBER

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif merupakan suatu paradigma penelitian alamiah, yakni berusaha untuk menemukan teori dengan cara mengeksplorasi data-data yang berasal dari dunia nyata, yaitu data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian yang dilakukan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang yang sesuai dengan fokus penelitian, kemudian dikonseptualisasi menjadi sebuah teori-teori tertentu.

Pendekatan kualitatif ini digunakan untuk mendeskripsikan dan mengungkap fenomena atau peristiwa secara murni yang terkait dengan fokus penelitian yaitu tentang manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan mutu pendidikan baik pada aspek rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, serta berupaya menemukan unsur-unsur atau pengetahuan yang belum ada dalam teori yang berlaku yang terkait dengan fokus penelitian tersebut.

Jenis penelitian ini berbentuk penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang diupayakan untuk mengamati permasalahan secara sistematis dan akurat mengenai fakta dan sifat obyek tertentu. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memaparkan, menggambarkan, dan memetakan fakta-fakta berdasarkan cara pandang atau kerangka berfikir tertentu. Metode ini berusaha menggambarkan dan menginterpretasikan kondisi, pendapat yang berkembang, proses yang

sedang berlangsung, efek yang terjadi atau kecenderungan yang tengah berkembang.⁹⁶

Peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif karena melakukan penelitian secara terinci dan mendalam tentang manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021..

B. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi lokasi penelitian adalah di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang. Lokasi ini dipilih oleh peneliti berdasarkan beberapa keunikan yang dimiliki, yaitu: a) Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang merupakan lembaga pendidikan Islam yang berasaskan Islam Ahlusunnah wal Jamaah. b) Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang sarat akan muatan budaya salaf. c) Seleksi dan rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan diprioritaskan pada alumni Pondok Pesantren Miftahul Ulum.

C. Kehadiran Peneliti

Dalam penelitian ini, peneliti menjelaskan maksud dan tujuan penelitian dengan terang-terangan kepada subyek yang diteliti. Maksud semua itu untuk mempermudah peneliti mendapat izin serta informasi yang dibutuhkan. Data-data yang di perlukan baik berupa wawancara, dokumentasi maupun observasi dapat kredibel. Sehingga penelitian ini bisa berjalan dengan efektif dan efisien

⁹⁶ Mahmud, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: CV Pustaka Setia, 2011), 100.

D. Subjek Penelitian

Sumber data dalam penelitian dapat dibedakan menjadi dua yaitu manusia/orang dan bukan manusia. Sumber data manusia berfungsi sebagai subjek atau informan kunci manusia berupa dokumen yang relevan dengan fokus penelitian.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data yang berhubungan dengan fokus penelitian, antara lain data lisan sebagai hasil wawancara peneliti dengan para informan tentang manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang.

Data-data lisan diperoleh dari subyek penelitian untuk menjawab fokus-fokus penelitian yang secara umum berkaitan dengan bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan mutu pendidikan, baik pada aspek rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan.

Teknik penentuan subyek/informan dalam penelitian dilakukan secara *purposive* artinya peneliti menentukan subyek penelitian atau informan dengan tujuan tertentu dan pertimbangan tertentu untuk mengarahkan pengumpulan data sesuai dengan kebutuhan melalui penyeleksian dan pemilihan informan yang benar-benar menguasai informasi dan permasalahan secara mendalam serta dapat dipercaya untuk menjadi sumber data yang mantap.

Jadi, ketika peneliti mengadakan wawancara dengan Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang maupun kepada Pembantu Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih

Lumajang yang berkaitan dengan kegiatan rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia dalam pengembangan mutu pendidikan, pertama-tama dipilih satu atau dua orang, tetapi karena dengan orang pertama ini data dirasa belum lengkap, maka peneliti mencari informan yang lain yang dipandang lebih tahu dan dapat melengkapi data yang telah diberikan oleh orang sebelumnya. Begitu seterusnya sampai terpenuhi data-data yang dibutuhkan atau sampai mencapai data tersebut berada pada titik kejenuhan.

Sumber data/subyek dalam penelitian ini adalah

1. KETUA : Sarkowi, S.Pd.I., MA
2. Wakil Ketua I : Dr. Ahmad Zarkasyi, M.Pd.I
3. Wakil Ketua II : Zainuddin, M.Pd.I
4. Wakil ketua III : Imam Bayhaki, SH.,MH
5. Dosen STISMU : Muhammad Zahroni, M.Pd.I

E. Sumber Data

Data dikumpulkan dengan melakukan wawancara tatap muka secara mendalam: Wawancara ini dipandu oleh pertanyaan riset tetapi tidak terstruktur sehingga memungkinkan penemuan beberapa ide dan tema baru.

Panduan tersebut dimodifikasi ketika proses pengumpulan data berjalan untuk menyempurnakan lebih lanjut pertanyaan riset yang tidak mendatangkan informasi yang diinginkan dan untuk merefleksikan kategori dan konsep yang memerlukan pengembangan lebih lanjut.⁹⁷

⁹⁷ John W. Creswell, *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset Memilih Diantara Lima Pendekatan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 490.

Sementara sumber data yang dikumpulkan oleh peneliti dalam hal ini menggunakan:

1. Sumber data primer, yaitu langsung memberikan data kepada pengumpul data.
2. Sumber data sekunder, yaitu merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.⁹⁸

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian. Penelitian. Karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Metode penelitian, pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sebagaimana pendapat Sugiyono bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data maka dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi dan gabungan keempatnya.⁹⁹

Dari penjelasan diatas yang dimaksud dengan metode penelitian adalah cara utama yang digunakan untuk menentukan, mengembangkan teknik dan alat-alat tertentu sesuai dengan tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Adapun metode yang akan digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

⁹⁸ Sugiono, *Metode Penelitian...*, 137

⁹⁹ Sugiono, *Metode Penelitian ...*, 2

1. Observasi

Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan.¹⁰⁰ Observasi juga merupakan suatu teknik untuk mengamati secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas yang berlangsung dalam menggunakan metode observasi cara yang paling efektif dan yang telah direncanakan melengkapinya dengan format atau blangko penggunaan instrumen.¹⁰¹

Metode observasi Non Partisipan digunakan untuk mengumpulkan beberapa informasi atau data yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan observasi non partisipan karena peneliti tidak terlibat langsung didalam Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang.

Tabel 3.1
Data Observasi

No	Situasi dan Kondisi Yang Diamati
1	Profil Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang. Visi Misi, struktur organisasi, data dan informasi kepegawaian, informasi akademik
2	Gambaran budaya yang mempengaruhi lingkungan internal dalam berbagai aktivitas akademik
3	Lingkungan eksternal Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang, baik geografis maupun lingkungan sosial budaya yang melingkupinya

¹⁰⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian...*, 224

¹⁰¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian...*, 227

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan berhadapan secara langsung dengan yang diwawancarai tetapi dapat juga diberikan daftar pertanyaan dahulu untuk dijawab pada kesempatan lain. Wawancara merupakan alat re-checking atau pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam (in-depth interview) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (guide) wawancara, di mana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama.¹⁰²

Esterberg dalam Sugiyono mendefinisikan interview sebagai berikut.

*"a meeting of two persons to exchange information and ideas through and responses, resulting in communication and joint contraction of meaning about a particular topic"*¹⁰³

Wawancara adalah pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara dalam penelitian kualitatif ini digunakan untuk menggali informasi secara mendalam dengan cara terlibat

¹⁰² Juliansyah Noor, *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2012), 138

¹⁰³ Sugiyono, *Penelitian...*, 231

langsung dengan kehidupan informan dan bertanya jawab secara bebas tanpa pedoman pertanyaan yang disiapkan sebelumnya, sehingga suasana hidup dan dilakukan berkali-kali. Tetapi kadang peneliti juga memakai pedoman tertentu yang dijadikan acuan dan instrumen pertanyaan yang bersifat terbuka, bebas, jujur dan terstruktur atau disebut dengan wawancara semi terstruktur.

Tabel 3.2
Data Wawancara.

No	Fokus	Keterangan
1	Sistem Rekrutmen	a. Sumber Rekrutmen b. Metode Rekrutmen
2	Sistem Seleksi	a. Kriteria Dasar Seleksi Tenaga Kerja b. Prosedur Dalam Proses Seleksi c. Langkah Khusus Proses Seleksi d. Tes Psikologi
3	Pelatihan dan Pengembangan	a. Sasaran pelatihan dan pengembangan b. Teknik-teknik Latihan dan Pengembangan

2. Dokumentasi

Sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dokumentasi. Sebagian besar data yang tersedia yaitu berbentuk surat, catatan harian, cendera mata, laporan, artefak, dan foto. Sifat utama data ini tak terbatas pada ruang dan waktu sehingga memberi peluang kepada peneliti untuk mengetahui hal-hal yang pernah terjadi di waktu silam. Secara detail, bahan dokumenter terbagi beberapa macam, yaitu autobiografi, surat pribadi, buku atau catatan harian, memorial, klipping,

dokumen pemerintah atau swasta, data di server dan flashdisk, dan data tersimpan di web site.¹⁰⁴

Data-data dokumen yang disajikan dalam penelitian nantinya terkait banyak hal yang berhubungan dengan fokus penelitian dalam manajemen sumber daya dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang.

Tabel 3.3
Data Dokumentasi

No	Data Dokumentasi	Keterangan
1	Profil STISMU	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sejarah berdirinya 2. Visi dan misi 3. Struktur organisasi 4. Jumlah Dosen 5. Jumlah mahasiswa
2	Program Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ka. Bag. TU 2. Kepegawaian 3. Data dan Informasi 4. Administrasi Akademik
3	Catatan Kegiatan	Catatan kegiatan manajemen yang berkaitan dengan: rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan.

G. Analisis Data

Melakukan analisis berarti berusaha mengenali suatu fenomena-fenomena yang terjadi dilapangan. Analisis data dilakukan dengan melakukan telaah terhadap fenomena atau peristiwa secara keseluruhan, maupun sebagian dari fenomena-fenomena yang terjadi serta hubungan keterkaitannya.

Data-data yang didapat dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu dengan cara menjelaskan penafsiran bentuk data,

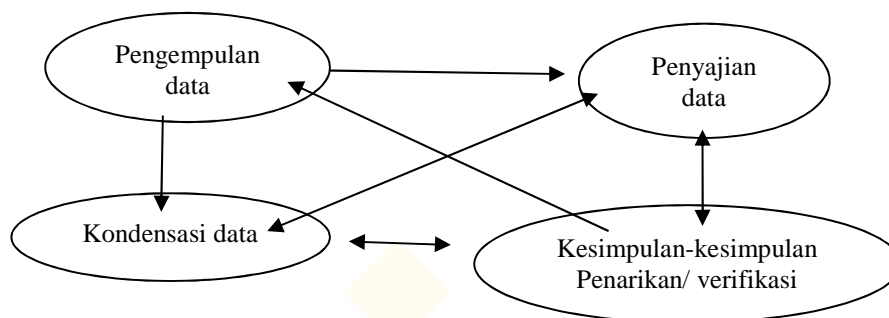
¹⁰⁴ Noor, *Metodologi...*, 141

dilanjutkan dengan interpretasi, kemudian yang terakhir dengan mengangkat makna dari hasil penelitian yang dicapai sebagai kontribusi pikiran. Karena data kualitatif terdiri dari kata-kata bukan angka, sehingga perlu interpretasi untuk mengetahui makna yang sebenarnya.

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model Interaktif Miles, Huberman dan Saldana. Miles, Huberman dan Saldana menjelaskan bahwa didalam analisis data kualitatif terdapat tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan. Aktivitas dalam analisis data Yaitu: Condensation Data, Di_splay Data, dan Cloncosiun Drawing / Verivication Data.

Analisis penelitian ini dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

Data dianalisis dengan menggunakan beberapa langkah sesuai teori Miles, Huberman, dan saldana yaitu menganalisis data dengan tiga langkah : kondensasi data (data condensation), menyajikan data (data display), dan menarik kesimpulan atau verifikasi (conclusion drawing/verification). Kondensasi data merujuk pada proses pemilihan (selecting), pengerucutan (focusing), penhederhanaan (simplifiying), peringkasan (abstracting), dan transformasi data (transforming). Secara lebih terperinci, langkah-langkah sesuai teori miles, Huberman dan saldana akan di jelaskan sebagai berikut .¹⁰⁵



Teori Miles, Huberman and Saldana

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis interaktif Miles dan Huberman, yakni proses analisis data meliputi *data collection, data condensation, data display, and data verifying*.¹⁰⁶

Adapun proses analisis data ini antara lain:

1. *Data Collection* (Pengumpulan Data)

Pengumpulan data meliputi semua data yang dibutuhkan dalam penelitian terkait dengan fokus masalah yang diteliti antara lain: profil sekolah, pengelolaan pembelajaran, pengelolaan siswa, serta pengelolaan sarana prasarana di lembaga yang diteliti.

Setelah data tersebut kami peroleh, maka data tersebut kami tulis di dalam penelitian ini. Data tersebut menjadi pendukung dalam penelitian ini, sebab tanpa data dari sekolah maka tidak akan didapatkan data yang valid di dalam penelitian ini.

2. *Data Condensation* (Pengembunan Data)

Miles, Huberman dan Saldana mengemukakan: “*Data condensation refers to the process of selecting, focusing, simplifying,*

¹⁰⁶ Miles and Huberman, *Qualitative Data Analysis* (United State of Amerika: Arizona State University, 2014), 8-10..

*abstracting, and/or transforming the data that appear in the full corpus (body) of written-up field notes, interview transcripts, documents, and other empirical materials.*¹⁰⁷

Kondensasi data adalah proses menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi, dan mengubah catatan lapangan, transkrip wawancara, dokumen, dan materi (temuan) empirik lainnya. Kondensasi (pengembunan) data berarti mengubah data yang sebelumnya menguap menjadi lebih padat (air). Letak perbedaan antara Reduksi dengan Kondensasi terletak pada cara penyederhanaan data. Reduksi cenderung memilah kemudian memilih, sedangkan kondensasi menyesuaikan seluruh data yang dijaring tanpa harus memilah (mengurangi) data. Inti dari kondensasi data adalah mencari data inti tanpa harus mengurangi atau mereduksi data yang diperoleh dalam penelitian.

Adapun dalam proses kondensasi data, peneliti telah melakukan proses penyederhanaan data dengan memilah mana data yang penting untuk kemudian ditampilkan di dalam penelitian ini.

3. *Data Display* (Sajian Data)

Sajian data adalah suatu rangkaian pengelompokan informasi yang memungkinkan membuat kesimpulan dari penelitian. Penyajian data dimaksudkan untuk menemukan gambaran-gambaran yang bermakna serta

¹⁰⁷ Miles, Hubberman and Saldana, *Qualitative Data Analysis*, 15.

memberikan kemungkinan adanya penarikan simpulan serta memberikan tindakan.¹⁰⁸

Dalam proses ini peneliti telah menampilkan sejumlah data yang dinilai penting, dan memiliki daya dukung terhadap penelitian yang diangkat.

4. *Data Verifying* (Simpulan Data)

Apabila tahap kondensasi dan penyajian data telah dilakukan, maka langkah terakhir yang dilakukan adalah mengambil kesimpulan. Pengambilan kesimpulan merupakan suatu proses dimana menginterpretasikan data dari awal pengumpulan disertai pembuatan pola dan uraian atau penjelasan. Pengambilan kesimpulan merupakan bukti terhadap penelitian yang telah dilakukan

H. Keabsahan Data

Pengecekan keabsahan data dilakukan agar memperoleh hasil yang valid dan dapat dipertanggung jawabkan serta dapat dipercaya oleh semua Pihak. Pengecekan keabsahan data yang akan dilakukan pada penelitian ini, yaitu triangulasi sumber, triangulasi metode dan triangulasi data.

Triangulasi sumber adalah membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda. Yang artinya membandingkan dan mengecek balik derajat

¹⁰⁸ Miles and Hubberman, *Qualitative Data Analysis*, 8.

kepercayaan suatu informan yang diperoleh dengan informasi yang sesuai dari sumber lain.¹⁰⁹

Triangulasi dengan sumber data, digunakan peneliti untuk meneliti tentang apa saja yang dilakukan oleh Rektor dan Pembantu rektor terkait dengan aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang.

. Kemudian peneliti triangulasi beberapa sivitas akademika, setelah selesai peneliti mencari data kepada pihak-pihak terkait yang berhubungan langsung dengan fokus penelitian.

Triangulasi metode dilakukan untuk membandingkan hasil wawancara antara beberapa informan, kemudian peneliti juga membandingkan data hasil wawancara dengan hasil observasi. Selanjutnya membandingkan hasil wawancara dengan dokumentasi.

Data dari ke tiga sumber tersebut, tidak bisa dirata-ratakan seperti dalam penelitian kuantitatif, tetapi dideskripsikan, dikategorisasikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda, dan mana spesifik dari tiga sumber data tersebut.

Dengan adanya keabsahan data ini, maka peneliti melakukan penyederhanaan data serta diadakan perbaikan dari segi bahasa maupun sistematikanya agar dalam pelaporan hasil penelitian tidak diragukan lagi keabsahannya

¹⁰⁹ Lexi J. Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosta Karya, 2014), 275

I. Tahap – Tahap Penelitian

Untuk mengetahui proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti mulai awal hingga akhir maka perlu diuraikan tahap-tahap penelitian. Tahap-tahap penelitian yang dilalui oleh peneliti dalam proses penelitian adalah sebagai berikut:

1. Tahap Pra Lapangan

Dalam tahap penelitian pra lapangan terdapat enam tahap. Tahapan tersebut juga dilalui peneliti sendiri, adapun enam tahapan tersebut adalah:

a. Menyusun Rencana Penelitian

Pada tahapan ini peneliti membuat rancangan penelitian terlebih dahulu, dimulai dari pengajuan judul, penyusunan matrik dan seminar proposal.

b. Memilih Lapangan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, seorang peneliti harus terlebih dahulu memilih lapangan penelitian. Lapangan penelitian yang dipilih yaitu di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang.

c. Mengurus Perizinan

Sebelum mengadakan penelitian, peneliti mengurus perizinan terlebih dahulu ke pihak kampus.

d. Menjajaki dan Menilai Lapangan

Setelah diberikan izin, peneliti mulai melakukan penjajakan dan menilai lapangan untuk lebih mengetahui latar belakang objek

penelitian, lingkungan sosial, adat istiadat, kebiasaan, agama dan pendidikannya. Hal ini dilakukan agar memudahkan peneliti dalam menggali data.

e. Memilih dan Memanfaatkan Informan

Pada tahap ini peneliti mulai memilih informan untuk mendapatkan informasi yang dipilih, informan yang diambil dalam penelitian ini adalah ketua, pembantu ketua, kepala biro kepegawaian, dan beberapa dosen.

f. Menyiapkan Perlengkapan Penelitian

Setelah semua selesai mulai dari rancangan penelitian hingga memilih informan, maka peneliti menyiapkan perlengkapan penelitian sebelum terjun kelapangan yakni mulai dari menyiapkan buku catatan, kertas dan sebagainya.

2. Tahap Pekerjaan Lapangan

Pada tahap ini peneliti mulai mengadakan kunjungan langsung ke lokasi penelitian.

3. Tahap Analisi Data

Tahap ini merupakan tahap terakhir dari proses penelitian. Pada tahap ini pula peneliti mulai menyusun laporan dan mempertahankan hasil penelitian.

J. Sistematika Pembahasan

Bab Satu berisi pendahuluan, bab ini membahas tentang keseluruhan penulisan tesis ini yang terdiri dari konteks penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan sistematika pembahasan.

Bab dua berisi kajian kepustakaan yang mencakup tentang penelitian terdahulu dan kajian teori tentang manajemen sumber daya manusia dan kajian teori tentang mutu pendidikan.

Bab tiga berisi metode penelitian membahas tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, kehadiran peneliti, subyek penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, analisis data, uji keabsahan data dan tahap-tahap penelitian.

Bab empat berisi paparan data dan temuan penelitian memuat uraian data.

Bab Lima berisi pembahasan berisi tentang gagasan peneliti, keterkaitan antara teori dengan temuan di lapangan, posisi temuan terhadap teori dan temuan-temuan sebelumnya, serta penafsiran dan penjelasan dari temuan / teori yang diungkap dari lapangan (*grounded teori*).

Bab Enam, penutup. Ini adalah bab terakhir yang di dalamnya berisi kesimpulan dan saran.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. Paparan Data Dan Analisis Data

Sekolah Tinggi Agama Ilmu Syariah (STIS) Miftahul Ulum Lumajang didirikan oleh Yayasan Miftahul Ulum Banyuputih Kidul Jatiroto Lumajang. Yayasan ini pada awalnya bernama Yayasan Sosial, Pendidikan dan Dakwah yang didirikan berdasarkan Akte Notaris Abdul Wahib Zainal No, 8 Tahun 1985 dan diperbaharui dengan nama Yayasan Miftahul Ulum Banyuputih Kidul Jatiroto Lumajang melalui Akte Notaris H. Abdul Wahib Zainal SH, No. 01 Tanggal 5 Agustus 2010. Yayasan ini beralamat di desa Banyuputih Kidul Kecamatan Jatiroto Kabupaten Lumajang, telepon/faximile (0334) 882800.

Secara umum gagasan pendirian STIS Miftahul Ulum Lumajang oleh Yayasan Miftahul Ulum Banyuputih Kidul Lumajang dilandasi oleh keinginan bersama antara yayasan dan masyarakat agar yayasan dapat memberikan sumbangan yang terbaik bagi umat Islam dan bangsa Indonesia. Sumbangan bagi umat Islam dimaksudkan karena dalam era global ini diperlukan tenaga-tenaga muslim yang berkualitas, baik iman, ilmu dan amalnya. Tanpa dukungan sumber daya muslim yang berkualitas maka kebangkitan Islam akan terus menjadi slogan. Sedangkan sumbangan bagi bangsa Indonesia dimaksudkan, karena bangsa Indonesia yang kini tengah membangun dan mengejar ketertinggalannya dari bangsa-bangsa lain tentu juga membutuhkan manusia-manusia berkualitas, beriman dan bertakwa dan unggul dalam

menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Dan secara khusus, pendirian STIS Miftahul Ulum Lumajang oleh Yayasan Miftahul Ulum Banyuputih Kidul Lumajang, sungguh-sungguh bukan untuk merugikan masyarakat, bukan untuk mengganggu, atau bahkan melemahkan atau apalagi mematikan Lembaga Pendidikan yang lainnya, akan tetapi semata-mata diorientasikan untuk menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten dan profesional di bidangnya, sekaligus dijiwai oleh nilai-nilai luhur yang berkembang di lingkungan pondok pesantren, yaitu keunggulan moral spiritual santri yang tumbuh dari pendidikan berbasis *akhlaq al-karimah*, seimbang antara IPTEK dan IMTAQ.

Dengan mengucapkan *alhamdulillah*, bahwa berdasarkan hasil penilaian meja (*Desk Evaluation*) dan visitasi (*fact Finding*) serta hasil rapat tim teknis pendirian perguruan tinggi agama Islam swasta tahun 2012, akhirnya terbitlah Ijin persetujuan pendirian perguruan tinggi melalui Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Islam Nomor 380 Tahun 2013 Tanggal 21 Pebruari 2013 (18 Jumadilawal 1434 H) dengan nama Sekolah Tinggi Ilmu Syariah (STIS) Miftahul Ulum Lumajang, Program Studi S1 Hukum Ekonomi Syariah (*Muamalat*) dan Program Studi S1 Hukum Keluarga Islam (*Ahwal Asy-Syahsyiah*).

Berdasarkan Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Islam Nomor 3389 Tahun 2013 Tanggal 3 Desember 2013 Tentang Penamaan Perguruan TInggi Agama Islam, Fakultas dan Jurusan Pada Perguruan Tinggi Agama Islam Tahun 2013, maka STIS Miftahul Ulum Lumajang terdiri atas (1)

Jurusan Ilmu Syariah Program Studi Hukum Keluarga Islam (Akhwal As-Syahsyiah) (2) Jurusan Muamalah Program Studi Hukum Ekonomi Syariah (Muamalah)

Sebagaimana dijelaskan dalam bab tiga penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data observasi, interview, dokumenter untuk memperoleh data sebanyak mungkin terhadap berbagai hal yang berkaitan dan mendukung rumusan penelitian. Segala daya dan upaya yang telah dilakukan untuk mengeksplorasi dan mengumpulkan data dalam penelitian ini, memberikan porsi intensifikasi pada metode observasi dan interview untuk mendapatkan data yang kualitatif dan autentik yang berimbang maka dilanjutkan juga dengan menggunakan metode dokumenter.

Setelah mengalami proses peralihan data dengan berbagai metode yang dipakai mulai data yang global hingga data yang mulai mengkrucut, pada akhirnya sampailah pada pemberhentian pencarian data, karena data yang diperoleh sudah dianggap representatif dan telah sampai pada kejenuhan data.

Dibawah ini Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang. penelitian melakukan melalui observasi dan wawancara secara mendalam dengan para nara sumber dan dilengkapi dengan studi dokumentasi, dapat dipaparkan data penelitian yang berkaitan dengan sumber daya pendidik yang meliputi: rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia dalam pengembangan mutu pendidikan pelatihan dan pengembangan

sumber daya manusia dalam pengembangan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021

1. Rekrutmen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021

Rekrutmen yaitu upaya atau kegiatan untuk mendapatkan calon tenaga baru. Dalam prakteknya, kegiatan rekrutmen ini menjadi kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia dan menjadi kelanjutan dari kegiatan perencanaan SDM. Kegiatan ini dibutuhkan pada saat organisasi membutuhkan calon tenaga baru untuk mengisi kekosongan jabatan dan kebutuhan atas pekerjaan tertentu berdasarkan kualifikasi atau persyaratan yang diperlukan dalam jumlah yang cukup.

Dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat berkaitan erat dengan masalah SDM, oleh karena itu proses rekrutmen SDM merupakan hal yang sangat urgen sekTahun Pelajaran 2020-2021 ali, dengan Upaya penyelenggaraan pendidikan formal yang bermutu sangat berkaitan erat dengan ketepatan dalam mengidentifikasi, memformulasi, mengemas, serta menjabarkan kebijakan, strategi, dan program operasional pendidikan.

Sedangkan Pelaksanaan Rekrutmen di lembaga pendidikan perDosenan tinggi yang dikelola oleh swasta, dalam pandangan teori secara umum rekrutmen memiliki prosedur umum yang dilakukan di

lembaga-lembaga atau organisasi manapun. Dalam kaitannya dengan proses rekrutmet tersebut STISMU Banyuputih Lumajang mengenal beberapa point penting yang berhubungan model atau pendekatan rekrutmen untuk menjaring tenaga-tenaga yang progresif serta memiliki kualifikasi yang tinggi sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan pesantren.

Maka dalam meningkatkan mutu pendidikan di STISMU Banyuputih Lumajang yang sangat menentukan dari kualitas pendidik untuk memperoleh mutu pendidikan, sehingga tenaga pendidik yang baik dapat diperoleh melalui rekrutmen yang berkualitas sebagaimana pernyataan Ketua STISMU Banyuputih Lumajang di bawah ini :

STISMU ini dalam pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik maupun karyawan, tidak selalu ada berbentuk dokumen yang jelas untuk rekrutmen itu memang kita mengadakan penjangingan, kemudian datanya berdasarkan dari hasil analisa pada ahir tahun dengan pihak yayasan beserta Dosen yang lainnya secara internal yayasan, karena kita tidak bisa lepas dari yayasan. Jadi kalau ada yang mendaftarkan diri biasanya melalui yayasan, ada juga langsung ke lembaga dan nantinya juga akan verifikasi oleh team yang di bentuk oleh pihak yayasan. Selain itu juga di sesuaikan dengan kreteria yang sudah di tetapkan oleh team perencanaan, agar dapat di pahami oleh para pelamar mengenai dosen apa saja yang saat ini dibutuhkan di STISMU Banyuputih Lumajang.¹¹⁰

Di kuatkan lagi oleh wakil ketua I Bapak Ahmad Zarkasyi kepada peneliti bahwasannya di STISMU Banyuputih Lumajang memang ada kegiatan rekrutmen tenaga pendidik dan karyawan sesuai dengan kondisi kebutuhan di STISMU :

¹¹⁰ Sarkowi, Wawancara, Banyuputih Lumajang, 09 Maret 2021

Kegiatan rekrutmen yang di selenggarakan di STISMU Banyuputih Lumajang memang hampir setiap tahun ada, sesuai dengan kondisi kebutuhan di STISMU Banyuputih. Kemudian rekrutmen ada, berdasarkan pada hasil analisa yang telah di lakukan setiap ahir tahun pelajaran, maka mau tidak mau lembaga tersebut menyelenggarakan kegiatan rekrutmen. Sedangkan para pelamar kita jarang mencari, kebanyakan para pelamar dapat informasi dari teman ke teman, ada pula melalui brosur disebar, kemudian para pelamar yang mendaftar di yayasan itu nanti didistribusikan sesuai dengan data kebutuhan dimasing-masing lembaga yang ada di bawah yayasan, kemudian pihak yayasan membentuk team verifikasi diantaranya terdiri dari ketua rektor , Warek I, Warek II dan satu diambilkan dari dosen berpengalaman dan yang paling senior. Sehingga team yang telah dibentuk melakukan verifikasi dari dokumen lamaran para pendidik yang ada STISMU Banyuputih Lumajang.¹¹¹

Di tambahkan lagi oleh Wakil ketua II kepada kami bahwasannya dalam kegiatan rekrutmen yang di selenggarakan di STISMU Banyuputih Lumajang memang tidak seideal dalam MSDM, akan tetapi sebagian sudah diterapkan walaupun tidak secara keseluruhan, lebih jelasnya lagi sebagai berikut:

Memang penyelenggaraan rekrutmen yang ada di STISMU Banyuputih Lumajang tidak begitu sulit dalam artian cukup mudah, akan tetapi disini memang ada rekrutmen hampir setiap tahun ada, sesuai dengan kebutuhan di masing-masing lembaga yang berada di bawah naungan yayasan yaitu berdasarkan hasil analisa di masing-masing lembaga dari ahir tahun dengan pihak yayasan. karena kita tidak bisa lepas dari pihak yayasan selaku pengaku kebijakan. Dari sini salah satunya di STISMU Banyuputih Lumajang walaupun tidak setiap tahun bisa di pastikan bertambah jumlah dosennya karena sesuai dengan tuntutan kebutuhan yang ada.¹¹²

Sedangkan menurut Wakil Ketua II mengenai penyelenggaraan rekrutmen di STISMU Banyuputih Lumajang sebagai berikut:

¹¹¹ Ahmad Zarkasyi, Wawancara, Banyuputih Lumajang, 09 Maret 2021

¹¹² Zainuddin, Wawancara, Banyuputih Lumajang, 09 Maret 2021

Kami selalu di libatkan dalam kegiatan rekrutmen terhadap para calon dosen baru di STISMU Banyuputih Lumajang, yang saya tahu pihak yayasan berdasarkan dari data yang sudah di ajukan sesuai dengan hasil rapat internal lembaga, maka pihak yayasan memberikan mandat kepada team yang sudah dibentuk sebelumnya oleh yayasan, untuk melakukan verifikasi terhadap data yang sudah di ajukan kepada yayasan maupun kelembaga. Teamnya terdiri dari ketua rektor, warek I, Warek II dan satu lagi diambilkan dari dosen berpengalaman yang paling senior.¹¹³

Selain itu, partisipasi yang di lakukan oleh para dewan Dosen untuk proses perekrutan dan sumbangsih pemikiran dalam menentukan kreteria calon Dosen baru, disampaikan oleh ketua STISMU Banyuputih Lumajang sebagai berikut:

Partisipasi dewan dosen biasanya dilakukan sering dengan team yang ada, biasanya mereka mengusulkan beberapa masukan dan saran seperti halnya, dalam menentukan kriteria salah satunya harus betul-betul memiliki basic pesantren dan sesuai dengan dosen mata pelajaran yang dibutuhkan, kemudian siapa saja yang akan direkrut dan persyaratan apa saja yang harus terpenuhi oleh masing-masing pelamar. Sehingga kami menampung dari sekian aspirasi kemudian kami bawa ke forum team perenkrutan untuk dijadikan bahan acuan dasar dalam proses rekrutmen di madrasa STISMU¹¹⁴

Dalam perekrutan ketenagaan di STISMU Banyuputih Lumajang juga mempertimbangkan dan melibatkan berbagai sumber, sebagai mana diungkapkan dalam wawancara dengan ketua STISMU Banyuputih Lumajang bahwa:

Kami di ketua rektor STISMU Banyuputih Lumajang ini dalam rekrutmen melibatkan dari berbagai sumber eksternal yaitu orang luar yang belum menjadi tenaga pendidik di lembaga lain ataupun terikat dengan pekerjaan yang ada di luar selain di lembaga STISMU Banyuputih Lumajang . Di utamakan yang memiliki potensi akademik lulusan S.2 dan S.3 sesuai kualifikasinya,

¹¹³ Muhammad Zamroni, Wawancara, Banyuputih Lumajang, 10 Maret 2021

¹¹⁴ Imam Bayhaki, Wawancara, Banyuputih Lumajang, 09 Maret 2021

tentunya juga yang memiliki background pesantren tentunya yang menjadi pertimbangan besar oleh pihak yayasan kepada team yang sudah terbentuk.¹¹⁵

Hal senada juga disampaikan oleh Wakil Ketua II, bahwa yayasan menyediakan para dosen yang melamar jika dosen tersebut dibutuhkan maka yayasan tinggal mendistribusikannya ke lembaga yang ada, hal ini sebagaimana pernyataan di bawah ini :

Kalau urusan tenaga pendidik maupun staf itu yang menyediakan melalui pihak yayasan, akan tetapi berdasarkan usulan dari bawah yaitu di masing-masing lembaga yang berada di bawah naungan yayasan. Kemudian pihak yayasan yang mengusakan akan kebutuhan di STISMU, sehingga bagi para pelamar yang berminat untuk mendaftar di STISMU Banyuputih langsung di tujukan dan menghadap sendiri kepada pihak yayasan, dan ada juga yang di tujukan kepada lembaga. tetap kami serahkan dulu berkasnya ke pihak yayasan, kemudian kalau pihak yayasan sudah mengatakan di proses maka team yang sudah dibentuk itu yang memverifikasi terkait dengan berkas yang sudah ada.¹¹⁶

Rekrutmen di STISMU Banyuputih Lumajang dilaksanakan melalui para pendaftar yang telah melamar ke yayasan atau ke lembaga, selanjutnya team yang sudah terbentuk yang melakukan verifikasi terhadap para calon Dosen baru.

Lebih lanjut lagi ketua STISMU memaparkan tentang syarat utama di dalam rekrutmen dosen bapak diantaranya sebagai berikut :

Ini yang jelas adalah syarat-syarat akademik dan non-akademik. Syarat akademik yaitu adalah minimal S2 sesuai dengan mapel yang kami butuhkan di masing-masing lembaga, juga background pendidikannya. Kemudian non-akademik, yaitu terkait karena kita berada di naungan pondok pesantren, otomatis ya istilahnya tidak terlepas dari khazanah keislaman, yang memiliki background pesantren. Yang menjadi pertimbangan kami dalam pelaksanaan

¹¹⁵ Sarkowi, Wawancara, Banyuputih Lumajang, 09 Maret 2021

¹¹⁶ Zainuddin, Wawancara, Banyuputih Lumajang, 09 Maret 2021

rekrutmen dosen itu adalah nilai akademik yang dimiliki dosen utamanya untuk bidang study yang nantinya akan diampu. Terus kemudian terkait dengan non-akademik yaitu etika, kita tahu sendiri kita tidak bisa lepas dengan aturan-aturan yang ada di Pesantren. Yang pertama adalah minimal yang tadi jenjang pendidikannya harus minimal strata 1, kemudian linier dengan apa yang rencanakannya sesuai dengan lulusanya, kemudian terkait dengan kategori akademik juga, terkait dengan keterampilan-keterampilan yang mungkin dimiliki, seperti halnya mungkin dari pendidikan non-formal kayak kursus dan lain sebagainya itu. Terus kemudian terkait dengan non-akademik, yang jelas terkait dengan kepesantrenan mungkin biasanya yang kita telaah, mengutamakan yang memiliki basic pesantren terutama mereka bisa baca Al-Qur'an secara fasih.¹¹⁷

Hal senada juga disampaikan oleh Wakil Ketua I bahwa syarat yang harus dipenuhi adalah syarat akademik dan non akademik, untuk akademik minimal S2 sedangkan untuk non akademiknya minimal lulusan pesantren, sebagaimana pernyataannya di bawah ini :

Di sini syarat yang harus dipenuhi ya sarat kualifikasi akademik dan non akademik. Untuk kualifikasi akademik minimal S.1 dan S.2 sesuai Fak mata pelajaran yang dibutuhkan, kalau non-akademik, biasanya yang menjadi pertimbangan utama yaitu memiliki basic pesantren. Karena STISMU ini berada di bawah naungan pondok pesantren Miftahul Ulum Banyuputih. Jadi memang menjadi keharusan bagi para pelamar memiliki basic pesantren.¹¹⁸

Syarat-syarat utama dalam rekrutmen sebagaimana di atas adalah syarat akademik dan non akademik, syarat akademik harus memiliki kualifikasi S2, S.3 dan nonakademik harus memiliki kualifikasi keislaman yang kuat besick pesntren.

Sehingga kami melakukan pengecekan dari hasil wawancara yang di dapat dengan data yang ada di STISMU , dari sini kami menemukan

¹¹⁷ Sarkowi, Wawancara, Banyuputih Lumajang, 09 Maret 2021

¹¹⁸ Ahmad Zarkasyi, Wawancara, Banyuputih Lumajang, 09 Maret 2021

sebagian dokumentasi beserta arsip yang masih tersimpan yaitu adanya beberapa ketentuan sebagai persyaratan untuk menjadi tenaga pendidik di STISMU Banyuputih Lumajang, salah satunya tenaga pendidik yang ada sampai saat ini 3 dosen sudah S3 dan Rata-rata tenaga edukasinya memiliki besick pesantren.¹¹⁹

Dalam hal ini juga di sampaikan oleh ketua mengenai kompetensi kepesantrenan yang diberlakukan STISMU minimal fasih membaca Al-Quran.

Untuk metode rekrutmen Dosen seperti tadi yang saya sampaikan bahwasanya beberapa pendaftar yang masuk ke yayasan atau ke lembaga nanti akan disampaikan lagi kepada kami selaku team, setelah itu baru team yang sudah dibentuk melaksanakan mandatnya dari yayasan untuk melakukan proses selanjutnya. Yaitu, melakukan verifikasi data yang ada sesuai dengan persyaratan yang sudah menjadi ketentuan di dalam lembaga kami. Kemudian kita evaluasi mana yang sudah lengkap memenuhi syarat, setelah itu barulah kita panggil calon dosen tersebut sesuai dengan bidang keahlian yang rekananya mau diampu, kemudian kita panggil, habis kita dipanggil barulah kita tangani secara internal di lembaga, kemudian hasil sementara kami sampaikan ke pihak yayasan.¹²⁰

Hal yang sama juga disampaikan oleh Wakil Ketua II mengatakan metode rekrutmen yang dijalankan cukup mudah, misalnya dengan proses Pertama, Dosen yang bersangkutan mendaftar ke yayasan atau ke lembaga, kemudian yayasan menyampaikan kepada team untuk segera diproses, selanjutnya team yang menanganinya sampai pada proses seleksi yang diketahui secara langsung oleh Wakil Ketua II, di bawah ini hasil wawancara dengan peneliti:

¹¹⁹ observasi Banyuputih Lumajang, 09 Maret 2021

¹²⁰ Sarkowi, Wawancara, Banyuputih Lumajang, 09 Maret 2021

Bicara metode rekrutmen dosen disini cukup mudah, namun penuh kehati-hatian, dimana para pendaftar biasanya memasukkan lamarannya ke pihak yayasan dan ada juga yang di tujukan kepada lembaga, akan tetapi lembaga memberi tahu ke yayasan, selanjutnya team yang melakukan verifikasi mengenai kelengkapan data, setelah itu baru ditindaklanjuti untuk diseleksi dengan mengetahui yayasan tentunya.¹²¹

Berdasarkan hasil wawancara di atas, mekanisme rekrutmen Dosen tidak secara formal dan langsung dilaksanakan. namun mekanisme pendaftaran bisa dilakukan langsung menyodorkan lamaran kepada pihak yayasan maupun kelembaga, kemudian informasi rekrutmen bisa di dapatkan melalui dari dosen di STISMU dan brosur yang disebarakan.

Dengan demikian, bahwa dalam praktek penentuan tenaga pendidik baru di STISMU, berdasarkan dari hasil analisa pada ahir tahun pelajaran dengan pihak yayasan beserta Dosen yang lainnya secara rapat internal yayasan. kemudian di sesuaikan dengan kebutuhan SDM yang sudah di tetapkan di STISMU.

Kemudian untuk memenuhi kebutuhan SDM, maka di tindaklanjuti oleh team perekrutan untuk menyusun kreteria persyaratan para calon pelamar dosen baru di STISMU, sesuai dengan jumlah kebutuhan yang ada di lembaga beserta kualifikasinya. Sedangkan kualifikasi yang di maksud di sini, kualifikasi akademik dan non akademik. Untuk kualifikasi akademik minimal lulusan S.2 dan S.3 sesuai Fak mata pelajaran yang dibutuhkan, kalau non-akademik, memiliki basic pesantren.¹²²

¹²¹ Zainuddin, Wawancara, Banyuputih Lumajang, 09 Maret 2021

¹²² observasi Banyuputih Lumajang, 09 Maret 2021

Sedangkan mengenai kebutuhan tenaga SDM yang menyediakan melalui pihak yayasan, berdasarkan usulan dari bawah yaitu di masing-masing lembaga. Kemudian pihak yayasan yang mengusakan akan kebutuhan di STISMU, sehingga bagi para pelamar yang berminat untuk mendaftar langsung di tujukan dan menghadap sendiri kepada pihak yayasan. kemudian yayasan menyerahkan kepada team untuk diverifikasi berkasnya.

Berdasarkan hasil observasi mengenai Rekrutmen merupakan usaha-usaha untuk mengatur komposisi tenaga pendidik dan kependidikan secara seimbang sesuai dengan kebutuhan STISMU melalui tahapan-tahapan penyeleksian yang sudah direncanakan. Langkah penting dalam proses rekrutmen sebagai kelanjutan perencanaan tenaga kependidikan meliputi:¹²³

- a. Mempublikasikan pengumuman rekrutmen kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan dalam berbagai jenis media, baik elektronik maupun non elektronik. Hal ini penting dilakukan untuk bisa menjaring sebanyak-banyaknya calon pegawai yang diinginkan. Semakin banyak yang mendaftar, semakin besar kemungkinan untuk dapat merekrut calon pendidik/ dosen yang memenuhi kriteria yang diinginkan, begitu pula sebaliknya.

¹²³ observasi Banyuputih Lumajang, 09 Maret 202

- b. Membuka pendaftaran calon dosen secara on line atau of line dengan mengirimkan persyaratan-persyaratan yang sudah ditentukan yaitu persyaratan administratif maupun persyaratan akademis
- c. Menyelenggarakan ujian berdasarkan standar seleksi yang dibutuhkan.¹²⁴

2. Seleksi Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021

Setelah kegiatan rekrutmen dilakukan dan menghasilkan calon-calon pelamar dosen dan karyawan baru, maka proses selanjutnya, yakni dengan seleksi. Proses ini tidak lain untuk menentukan calon manakah yang paling memenuhi kualifikasi yang menjadi ketentuan di STISMU Banyuputih Lumajang. Sebagai dasar dalam proses seleksi ini, secara umum ketentuan yang dipersyaratkan adalah calon Dosen dan karyawan mesti memiliki kemauan, kemampuan dan berintegritas serta tidak gagap dengan teknologi. Seperti yang disampaikan oleh Ketua STISMU Banyuputih Lumajang dalam wawancara dengan kami sebagai berikut:

Untuk proses seleksi disini tidak begitu sulit seperti dilembaga formal lainnya yang sudah maju, hanya saja proses seleksi tetap ada walaupun tidak secara formal. Sehingga kami mengupayakan semaksimal mungkin untuk melaksanakan proses seleksi. Karena dengan seleksi sebagai proses yang sangat terkait dengan esensi STISMU Banyuputih Lumajang, maka masa depan STISMU Banyuputih Lumajang disini sangat tergantung terhadap sumber daya manusia. Dalam hal ini ya Dosen sebagai pendidik, kemudian untuk menentukan dan memilih tenaga pendidik yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan STISMU Banyuputih Lumajang.

¹²⁴ observasi Banyuputih Lumajang, 09 Maret 2021

salah satunya merumuskan apa saja persyaratan yang harus di penuhi oleh para pelamar, seperti administrasinya, tes tertulis, wawancara, tes micro teaching, tes kemampuan membaca Al-Qur'an.¹²⁵

Selanjutnya ditambahkan oleh Wakil Ketua I kepada kami, beliau menyatakan mengenai proses seleksi tenaga pendidik baru STISMU Banyuputih Lumajang sebagai berikut:

Ketentuan proses seleksi disini dibuat karena obsesi STISMU Banyuputih Lumajang untuk menjadikan STISMU Banyuputih Lumajang sebagai pendidikan yang bermutu dalam setiap bidang, sehingga hal ini pun berimplikasi pada upaya dari langkah-langkah strategis dalam menerapkan kegiatan manajemen SDM di STISMU Banyuputih Lumajang, termasuk seleksi. Dimana setelah proses rekrutmen dilalui, maka dilanjutkan dengan tahapan berikutnya yakni dengan proses seleksi. Akan tetapi seleksi disini tidak begitu sulit seperti dilembaga formal lainnya, hanya saja proses seleksi tetap ada walaupun tidak secara formal. Kemudian dilanjutkan dengan merumuskan persyaratan seleksi bagi para calon Dosen baru, sedangkan persyaratan untuk seleksi. Diantaranya: *Pertama*, seleksi administratif, *Kedua*, tes tertulis, *Ketiga*, wawancara. *Keempat*, tes micro teaching, *Kelima*, tes kemampuan membaca Al-Qur'an.¹²⁶

Selanjutnya ditambahkan oleh Wakil Ketua II yang dilaksanakan di STISMU Banyuputih Lumajang sebagai berikut :

Seleksi untuk tenaga pendidik baru ini dilakukan secara formal dan melewati beberapa tahapan. *Pertama*, seleksi administratif, yakni pemeriksaan calon berdasarkan data dan dokumen yang berkaitan dengan diri calon pelamar seperti ijazah, KTP dan sebagainya. *Kedua*, tes tertulis, yakni tes tentang pengetahuan yang diberikan kepada calon pelamar atas ilmu-ilmu tertentu, seperti tes potensi akademik, bahasa, dan sebagainya. *Ketiga*, wawancara, mulai dari penguasaan materi sampai dengan komitmen, berupa kesiapan dan kesediaan calon pelamar dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengabdian di STISMU Banyuputih Lumajang. *Keempat*, tes micro teaching, yakni tes yang diberikan untuk calon pelamar Dosen dengan cara meminta mereka untuk memberikan materi pelajaran

¹²⁵ Sarkowi, Wawancara, Banyuputih Lumajang, 09 Maret 2021

¹²⁶ Ahmad Zarkasyi, Wawancara, Banyuputih Lumajang, 09 Maret 2021

sesuai dengan bidang yang lamaran yang mereka kehendaki dan dilakukan di dalam kelas serta kemampuan dalam berkomunikasi dengan siswa di dalam kelas. *Kelima*, tes membaca Al_Qur'an, yakni tes untuk mengetahui kemampuan dalam membaca Al-Qur'an.¹²⁷,

Proses seleksi atau ujian yang dilakukan oleh STISMU Banyuputih Lumajang Setelah dilakukan rekrutmen, kemudian kepala STISMU Banyuputih Lumajang melakukan musyawarah untuk menentukan tata cara seleksi yang tepat, serta kriteria kelulusannya sebagaimana pernyataan Ketua STISMU Banyuputih Lumajang :

Disini sebelum melakukan penentuan terhadap siapa saja yang dinyatakan lulus seleksi terlebih dahulu kami melakukan musyawarah utamanya Dosen senior, warek I dan warek II yang sering kami gunakan sebagai bahan pertimbangan di terima atau tidak dilembaga kami. Terus kemudian setelah kita adakan musyawarah internal lembaga, kemudian dari hasil musyawarah tersebut dapat menentukan layak dan tidak diterima di lembaga. Kalaupun di terima salah satu pelamar maka tetep mengacu pada ketentuan yang sudah ada di lembaga.¹²⁸

Hal senada juga disampaikan oleh Wakil Ketua II yang mengatakan bahwa dua waka yaitu kurikulum sendiri, kesiswaan dan ditambah tenaga pendidik yang paling senior sering diajak muyawarah, untuk calon para tenaga pendidik yang baru, selain kepala STISMU Banyuputih Lumajang kedua waka dan Dosen senior inilah yang cukup urgen peranannya di lembaga, meski yang lain juga memiliki andil yang sama, sebagaimana wawancara di bawah ini :

Kami memang sering bertiga ini diajak untuk muyawarah oleh kepala STISMU Banyuputih Lumajang, untuk memastikan calon Dosen baru tersebut di terima dan tidak diterima di lembaga kami,

¹²⁷ Zainuddin, Wawancara, Banyuputih Lumajang, 09 Maret 2021

¹²⁸ Sarkowi Wawancara, Banyuputih Lumajang, 09 Maret 2021

meski disini calon Dosen yang sudah lulus seleksi administratif, tes tulis, tes wawancara, kemampuan membaca Al-Qur'an, tapi masih ada tahap yang paling terakhir yakni dengan. Sehingga tenaga pendidik yang baru dapat memaksimalkan waktu yang di berikan begitu singkat untuk di buktikan kompetensinya di bidang pembelajaran dalam kelas tentu di sesuaikan dengan pelajaran yang diampu.¹²⁹

Berdasarkan observasi STISMU Banyuputih Lumajang untuk berkaitan dengan kegiatan seleksi tenaga pendidik. Kemudian kepala STISMU Banyuputih Lumajang menunjukkan sebagian dokumentasi yang ada, diantaranya : dokumentasi SK yayasan yang berisi tentang terbentuknya team seleksi, dan beberapa arsip yang lainnya.¹³⁰

Menuntut untuk segera dipenuhinya jabatan dosen yang ditinggalkan. Ada beberapa alasan yang sangat mendasar bagi lembaga kami untuk merekrut atau menambah pegawai baru, diantaranya:¹³¹

- 1) Perluasan dan pengembangan lembaga, seperti bertambahnya jumlah mahasiswa dan pengembangan program pendidikan
- 2) Keluar atau berhentinya dosen yang disebabkan oleh alasan-alasan tertentu
- 3) Adanya mutasi dosen dari satu jabatan ke jabatan yang lain, sehingga

Selain itu kepala STISMU Banyuputih Lumajang menyampaikan kepada kami, bahwa Dosen minimal memiliki kempuan secara maksimal pada aspek kompetensi profesional dan kompetensi akademik, karena Dosenlah kunci utama dalam pembelajaran, sebagaimana wawancara dibawah ini :

¹²⁹ Zainuddin, Wawancara, Banyuputih Lumajang, 09 Maret 2021

¹³⁰ Observasi, Banyuputih Lumajang, 09 Maret 2021

¹³¹ Observasi, Banyuputih Lumajang, 09 Maret 2021=

Dosen yang lulus seleksi tersebut, kompetensinya harus sudah bagus, karena eksistensi Dosen tersebut yang langsung bersentuhan dengan tingkat keberhasilan Mahasiswa belajar didalam kelas, dengan demikian maka posisi seorang Dosen cukup urgen untuk mengantarkan peserta didik dalam pencapaian hasil belajar yang maksimal, walaupun dari segi yang lain juga terpenuhi sebagaimana mestinya sebagai pendidik. kompetensi profesional dan kompetensi akademik. Selain itu dalam penentuan seleksi juga memprioritaskan kepada para calon pelamar yang memiliki kemampuan dan pengalaman sebagai pendidik. Kemudian bagi yang belum memiliki kemampuan dan pengalaman sebagai pendidik maka perlu dipertimbangkan lebih mendalam lagi.¹³²

Maka bagi para pendaftar di STISMU Banyuputih Lumajang harus memiliki kompetensi profesional dan kompetensi akademik. Selain itu memiliki kemampuan dan pengalaman sebagai pendidik.

Kemudian bagi para pendaftar yang dinyatakan lulus seleksi, maka tahapan berikutnya magang minimal satu bulan sampai tiga bulan. baru SK Dosen bisa diterima oleh yang bersangkutan, SK bisa dikeluarkan apabila beberapa ketentuan sudah dipenuhi secara untuh. hal ini sebagaimana pernyataan Wakil Ketua II di bawah ini:

Dosen yang kemarin-kemarinnya kami terima itu biasanya Dosen diperbolehkan masuk ke dalam kelas tapi dia belum berstatus sebagai Dosen tetap, karena belum memiliki SK, kurang lebih dari satu bulan dan maksimal 3 bulan. Selain itu ada kriteria-kriteria khusus yang menjadi keharusan untuk di penuhi oleh Dosen yang bersangkutan yakni; terkait dengan non-akademik. Kayak kemarin ada Dosen kami yang sampai 1 tahun belum di mendapatkan SK, karena dari segi kemampuan non-akademik belum terpenuhi, salah satunya kemampuan membaca Al-Qur'annya masih belum fasih, akhirnya kita tetap mengadakan evaluasi tetapi secara akademis terkait dengan materi umum dia sudah mampu, tapi tetap kami undur agar Dosen yang bersangkutan tetap berusaha untuk menguasai keduanya.¹³³

¹³² Zarkowi, Wawancara, Banyuputih Lumajang, 09 Maret 2021

¹³³ Zainuddin, Wawancara, Banyuputih Lumajang, 09 Maret 2021

Setelah dilakukan seleksi Dosen diterima dengan dibimbing oleh Dosen yang paling senior sebagai pendamping, maka Dosen senior beserta team seleksi yang sudah dibentuk oleh yayasan yang memberi rekomendasi kepada lembaga tentang lulus tidaknya yang bersangkutan, sebagaimana pernyataan kepala STISMU Banyuputih Lumajang dibawah ini :

Dosen yang paling senior yang menjadi pendamping terhadap Dosen baru yang dinyatakan lulus seleksi, Jadi pertimbangan pertama memang terletak pada team yang sudah dibentuk oleh yayasan, akan tetapi Dosen senior dapat mengetahui secara mendetail terhadap kemampuan seorang Dosen baru, sehingga hasil dari pengumpulan data terhadap Dosen yang bersangkutan dapat diambil kesimpulan. Sehingga dari penilaian tersebut dapat ditentukan layak atau tidak untuk jadi Dosen tetap yayasan setelah itu baru team seleksi untuk menyampaikan ke pihak yayasan mengenai hasil dari penilaian dari sekian tahapan yang sudah di lalui.¹³⁴

Hal diatas diperkuat oleh Wakil Ketua II yang mengatakan bahwa yang memiliki hak veto dalam proses kelulusan calon Dosen adalah team yang sudah terbentuk yang terdiri dari Ketua STISMU, Wakil Ketua I , Wakil Ketua II dan Dosen senior, hal ini sebagaimana pernyataannya:

Ya semuanya memang ada ditangan team seleksi, yang terdiri dari kepala STISMU Banyuputih Lumajang, Ketua Rektor, warek I dan juga Dosen senior sebagai penentu kelulusan Dosen yang bersangkutan. Namun jika salah satu dari kami ada yang tidak merekomnya, maka terpaksa mereka tidak di luluskan. karena team yang terbentuk merupakan satu kesatuan dalam penentuan hasil seleksi tersebut.¹³⁵

¹³⁴ Muhammad Zamroni, Wawancara, Banyuputih Lumajang, 09 Maret 2021

¹³⁵ Ahmad Zarkasyi, Wawancara, Banyuputih Lumajang, 09 Maret 2021

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti dalam melaksanakan seleksi, panitia seleksi menggunakan teknik:¹³⁶

- a. Pengumpulan informasi calon-calon dosen yang mendaftar yang mencakup (personal references & employment references). Beberapa informasi ini didapat melalui dokumen atau berkas lamaran yang ada dan dapat pula dilakukan melalui beranda medsos atau jejak digital pelamar.
- b. Penyelenggaraan seleksi tertulis meliputi seleksi tes psikologis (tes prestasi, tes bakat, tes kecerdasan, tes minat dan tes kepribadian), tes pengetahuan.
- c. Penyelenggaraan test lisan dan wawancara, yang dimaksudkan untuk mendapatkan informasi yang mendalam tentang motif, harapan dan keinginan pelamar kerja serta untuk mengetahui kecakapan dan pengalamannya. Indikator penilaian untuk tahap wawancara terdiri dari rekognisi pembelajaran lampau (RPL), motivasi menjadi dosen, komunikasi, pengalaman leadership,¹³⁷
- d. pengetahuan tentang penelitian dan penguasaan teknologi.

Sebagaimana tim musyawarah yang dilibatkan oleh pihak yayasan sendiri terdiri dari kepala STISMU Banyuputih Lumajang, Dosen Senior, Ketua STISMU, Wakil Ketua I, dan Wakil Ketua II yang di bentuk langsung oleh pihak yayasan di masing-masing lembaga. hal ini

¹³⁶ Observasi, Banyuputih Lumajang, 09 Maret 2021

¹³⁷ Observasi, , Banyuputih Lumajang, 09 Maret 2021

sebagaimana pernyataan Ketua b STISMU Banyuputih Lumajang di bawah ini:

Tim seleksi yang sering dilibatkan adalah kami sendiri selaku ketua rektor STISMU Banyuputih Lumajang, kemudian Warek I, Warek I ditambah dari unsur Dosen yaitu di ambilkan dari Dosen yang paling senior. Akan tetapi ketika seleksi berlangsung tidak melibatkan yayasan, karena kami sudah di berikan mandat untuk menjanging dari beberapa para pelamar yang ada, sehingga team seleksi yang di bentuk langsung oleh pihak yayasan sendiri menjalankan mandat tersebut dengan penuh kehati-hatian. Kemudian ketika nanti sudah dinyatakan lulus dari sekian tahapan seleksi yang ada, salah satunya seperti administrasinya lengkap, kemampuan membaca Al-Qur,anya fasih dan sesuai dengan kentuan yang ada, maka kami selaku team langsung menyampaikan dari hasil kegiatan seleksi dan selanjutnya pihak yayasan sendiri membuat SK kepada Dosen yang bersangkutan.¹³⁸

Jadi, berdasarkan hasil paparan di atas dapat di pahami, bahwa proses seleksi yang sudah dilakukan di STISMU Banyuputih Lumajang.

Dimana pihak yayasan membentuk team seleksi sekaligus memberikan mandat untuk menyeleksi dari sekian para pelamar yang ada. Kemudian team yang sudah terbentuk terdiri dari Ketua STISMU Banyuputih Lumajang, Wakil Ketua I , Wakil Ketua II dan Dosen senior. Merumuskan penyeleksian yang akan dilaksanakan di STISMU Banyuputih Lumajang.

Lalu kemudian team seleksi berdasarkan dengan beberapa tahapan yang sudah menjadi ketetapan team seleksi. Diantaranya: Pertama, Seleksi dilakukan oleh team yang di bentuk yayasan. Kedua, Tahapan seleksi, yakni seleksi administratif, tes tertulis, wawancara, micro teaching, dan membaca Al_Qur'an. Ketiga, memprioritaskan bagi peserta yang memiliki

¹³⁸ Zarkowi, Wawancara, Banyuputih Lumajang, 09 Maret 2021

kemampuan kompetensi Dosen dan pengalaman sebagai pendidik., kemudian dikeluarkan SK Yayasan.

3. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021

Dosen dituntut untuk senantiasa terus melakukan upaya-upaya inovatif dan inventif di bidang ilmu dalam melaksanakan tugasnya. Pengembangan profesionalitas dosen berkaitan dengan kualifikasi dan kompetensi akademik, personal, sosial, profesional secara terintegrasi yang diaktualisasikan sebagai suatu program yang ditujukan pada kemudahan belajar mahasiswa (seperti perancangan pembelajaran, pembuatan bahan ajar, penyajian, penilaian, dan umpan balik), merupakan suatu bagian pengembangan tenaga dosen yang terpenting. Pelatihan dan pengembangan tenaga dosen dapat didefinisikan sebagai suatu usaha terintegrasi dan terorganisasikan untuk membantu dosen memperoleh pengetahuan, keterampilan, keselarasan, dan kepekaan dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dan penelitian.

Dalam hal ini, maka yang dilakukan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang , sebagaimana hasil wawancara kami dengan Wakil Ketua III Bapak Imam Bayhaki adalah sebagai berikut:

“Hal utama yang menjadi landasan bagi kami untuk melakukan pelatihan dan pengembangan dosen ialah Persaingan antar lembaga pendidikan di era teknologi saat ini semakin kompetitif, sehingga sumber daya manusia (SDM) khususnya guru/ dosen

dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Setiap lembaga tentu menginginkan terus berkembang dan maju dan siap bersaing competitor lainnya, maka barang siapa ingin menjadi pemenang ia harus terus melakukan pelatihan, pengembangan, dan inovasi. Kami biasa mengadakan program pelatihan dan pengembangan setiap 1 tahun 2 kali dengan mendatangkan dosen dari luar sebagai pembicara, memberi bekal pengetahuan kepada setiap guru/ dosen yang biasanya dilaksanakan di AULA kampus atau diluar kampus, bentuknya bisa berupa seminar, diklat, workshop, studium generale dll. Pelatihan yang biasa dilakukan di dalam kampus biasanya melibatkan pihak luar seperti instruktur dan KOPERTAIS. Pelatihan dan pengembangan ini rutin dilakukan karena, sangat efektif untuk meningkatkan kompetensi dosen dan berdampak sangat sangat positif bagi lembaga, sehingga pada tahun pelajaran 2019/2020 mendapatkan penghargaan dari Koordinator Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta (KOPERTAIS) sebagai kampus terbaik dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia.¹³⁹

Dewan eksekutif mahasiswa sekolah tinggi Syariah miftahul ulum lumajang bekerja sama kementrian agama republik indonesia telah menyelenggarakan seminar nasional dengan tema “Optimalisasi peran ekonomi syariah dalam menghadapi era reevolusi industri 4.0” saat ini bangsa indonesia menghadapi era teknologi informasi , revolusi dan industri 4.0 semakin banyak tantangan yang harus dihadapi baik dibidang sosial, budaya, ekonomi bahkan edologi yang bertentangan dengan pancasila. Dalam hal ini pemerintah dan semua elemen masyarakat selayaknya bekerja sama untuk memberikan pemahaman kesadaran beragama, berbangsa, dan bernegara bagi warga negara

¹³⁹ Imam Bayhaki, Wawancara, Banyuputih Lumajang, 09 Maret 2021



STISMU lumajang bekerja sama kementerian agama republik indonesia telah menyelenggarakan seminar nasional

Pengembangan Keprofesian dosen dan Tenaga Kependidikan, serta Pengembangan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang. Kegiatan yang secara rutin dilakukan di STISMU seperti kegiatan pelatihan, Seminar dan kegiatan pengembangan keprofesian, sebagaimana dalam wawancara dengan peneliti, Hal senda di sampaikan oleh Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang bahwasanya :

“Setiap rapat bulanan dan sebelumnya rapat di mulai saya meminta Pengembangan Keprofesian dosen dan Tenaga Kependidikan, serta Pengembangan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih. semua dosen berusaha untuk meningkatkan kompetensi dosen seperti untuk membuat karangan buku atau jurnal sekaligus melanjutkan ke jenjang lebih tinggi yaitu S3, ketua rektor maupun ketua Yayasan selalu berusaha memberi arahan maupun penjelasan mengenai mengembangkan mutu sumberdaya dosen di antara program yang saya sampaikan Dan saya meminta semua dosen melengkapi perangkat lengkap belajar mengajarnya”.¹⁴⁰

¹⁴⁰ Zainuddin, Wawancara, Banyuputih Lumajang, 09 Maret 2021

Hal ini senada sama dengan di atas mengenai STISMU tentang Program Pengembangan Kompetensi dosen, yang di paparkan oleh dosen Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih bahwasannya:

“Mengenai Program Pengembangan Kompetensi Dosen, kepala madrasah mempunyai program baik untuk dosen dan lembaga ini demi kegiatan KBM berjalan efektif dan meningkatkan kompetensi dosen yang lebih baik. Termasuk kegiatan pengembangan keprofesian berkelanjutan setiap rapat salah rektor selalu memberikan kepada semua dosen agar semua dosen selalu hadir dan aktif mengikuti pelatihan di kampus maupun di luar mendatangkan dosen dari luar sebagai pembicara, memberi bekal pengetahuan kepada setiap guru/ dosen yang biasanya dilaksanakan di AULA kampus atau diluar kampus, bentuknya bisa berupa seminar, diklat, workshop, studium generale dll. Pelatihan yang biasa dilakukan di dalam kampus biasanya melibatkan pihak luar seperti instruktur dan KOPERTAIS.¹⁴¹

Selanjutnya Ketua STISMU menyampaikan kepada peneliti bahwa, hal mendasar yang menjadi alasan dalam memberikan pelatihan dan pengembangan kepada guru/ dosen karena:

- a. Tenaga dosen merupakan sumber pendidikan paling penting di perguruan tinggi.
- b. Pembelajaran merupakan tugas profesional utama bagi setiap tenaga dosen, selain kualitas keilmuan dan penelitian, maka yang perlu untuk terus diasah dengan meng update perkembangan pengetahuan yang ada dengan mengikuti berbagai macam pelatihan dan pengembangan, baik yang diadakan oleh institusi atau inisiatif sendiri
- c. Kualitas hasil belajar dan kegiatan pembelajaran harus terus ditingkatkan dengan kerjasama yang baik antara pengelola, dosen dan

¹⁴¹ Ahmad Zarkasyi, Wawancara, Banyuputih Lumajang, 09 Maret 2021

mahasiswa, bahkan dengan anggota masyarakat, serta teman sejawat.¹⁴²

Pentingnya pengembangan mutu itulah, maka dosen yang ada di kampus kita (STISMU) dituntut untuk selalu professional dalam menjalankan perannya sebagai pendidik dengan selalu bersikap positif terhadap mahasiswa, memberikan ujian dan nilai yang adil, luwes dan dekat dengan mahasiswanya, dan jika semua itu bisa dilakukan, maka hasil belajar mahasiswanya akan memuaskan. Selain itu, motivasi pada diri seorang dosen berperan untuk menumbuhkan gairah, rasa senang, dan semangat bagi kegiatan belajar mahasiswanya. Dalam meningkatkan kompetensi guna mencapai efisiensi dan efektivitas kerja, diperlukan pengembangan dan pelatihan SDM. Pengembangan SDM dapat diwujudkan melalui pengembangan karier, serta pendidikan dan pelatihan. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan SDM di perguruan tinggi, diharapkan keterampilan tenaga pendidik dapat berkembang, dan mereka dapat memiliki ilmu pengetahuan dan wawasan yang luas. Untuk itu, kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM di STISMU rutin dilaksanakan minimal dua kali dalam satu tahun.

Sekolah Tinggi Ilmu Syariah (STIS) Miftahul Ulum Lumajang hadir dengan harapan besar untuk melahirkan sarjana yang *ulama'* dan *Professional*. Sebutan sarjana untuk menggambarkan seseorang

¹⁴² Observasi, Banyuputih Lumajang, 09 Maret 2021

yang telah menamatkan pendidikan di perguruan tinggi, sedangkan sebutan ulama' adalah sebutan terhadap seseorang yang memiliki pengetahuan, penghayatan dan pengamalan ajaran Islam secara mendalam. Untuk

menghasilkan lulusan sarjana yang *ulama' dan professional*, yaitu sarjana memiliki dua kemampuan yang seimbang dalam aspek keagamaan dan aspek keilmuan profesional.¹⁴³



.Penguatan_Dan_Pengembangan_Kampus_Pesantren

Diperkuat karakter kampus pesantren STIS miftahul ulum diadakan FGD sebagai salah satu perguruan tinggi yang lahir dari pesantren Stismu Sekolah tinggi islam syariah Miftahul ulum lumajang berupaya mematangkan karakter pesantren sebagai ciri khas dalam kehidupan kampus maupun dalam kehidupan sehari-hari.

Senada dengan apa yang disampaikan Rektor, peneliti mencoba untuk menggali lebih jauh tentang pelatihan dan pengembangan ini kepada salah satu dosen yang ada di STISMU, Bapak Muhammad Zamroni sebagai berikut:

¹⁴³ Observasi, Banyuputih Lumajang, 09 Maret 2021

“Proses pengembangan dosen, reguler setiap tahun, diantaranya Inservice training dilaksanakan setiap awal semester dan pembagian tugas mengajar, para dosen atau tenaga pendidik dilatih secara umum untuk mengingatkan kembali membuat rencana pembelajaran yang baik dan benar, dan pengembangan tehnik pembelajaran contohnya: bagaimana membuat RPS, pembelajaran yang lebih menarik. Dalam pengembangannya juga terdapat pengembangan spiritual juga dilaksanakan secara reguler yaitu inservice training. Pengembangan yang berbentuk kajian tentang wacana terbaru yang ada dalam fakultas masing-masing contohnya : kuliah umum, kuliah umum ini bertujuan untuk pemberian informasi baru dan ter-Update sesuai keilmuannya, peserta yang meliputi dosen dan mahasiswa. Proses pengembangan tenaga pendidik lainnya yaitu difasilitasi dorongan untuk mengikuti konferensi-konferensi keilmuan, diantaranya workshop, kajian kur keilmuan disamping itu juga kita juga memberikan reward kepada dosen-dosen yang berprestasi, melakukan pengabdian masyarakat yaitu dosen-dosen yang aktif dalam pendampingan desa, dosen yang aktif pada kegiatan bidang pendidikan di ma’arif, kita dorong untuk menjadi leader pada kegiatan-kegiatan tersebut ini sebagai bentuk dorongan struktural disamping itu juga kita memberikan dorongan secara material yaitu tulisan dosen yang berbentuk jurnal dan membiayai dosen-dosen yang mengikuti seminar”.¹⁴⁴

Sebagai wujud kometmen yang kuat untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya dosen yang ada, Ketua STISMU menyampaikan kepada peneliti dalam wawancara sebagai berikut:

“Saya berusaha untuk terus memotivasi agar dosen yang ada terus meng-upgrade pendidikannya dengan meningkatkan kompetensi dan kualifikasi pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi hingga program doktoral. Hal ini penting dilakukan sebagai upaya untuk menjawab kebutuhan akan tantangan zaman serta adanya rencana untuk mengadakan program pascasarjana. Profesionalisme dosen merupakan salah satu tolak ukur dalam sistem penjaminan mutu pendidikan tinggi. Profesionalisme menjadi nilai kultural yang harus dimiliki dosen untuk selalu menampilkan karya terbaik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai dosen,

¹⁴⁴ Muhammad Zamroni, Wawancara, Banyuputih Lumajang, 09 Maret 2021

dalam suasana akademik yang memungkinkan terjadinya hubungan yang sehat antara mahasiswa dengan dosen, antar dosen, serta antar mahasiswa. Suasana kondusif diperlukan untuk memungkinkan pengembangan potensi semua pihak secara maksimal, terutama mahasiswa dan dosen, dalam mencapai standar mutu akademik yang unggul. Institusi berkewajiban untuk menciptakan sistem yang mengupayakan pelatihan dan pengembangan kemampuan profesionalisme dosen. Institusi juga harus menetapkan kriteria dosen dan manajemen mutu dosen untuk mewujudkan/ tercapainya profesionalisme dosen.¹⁴⁵

Dalam rangka mendayagunakan sumber daya pendidik secara efektif dan efisien serta untuk melakukan evaluasi, dalam meningkatkan mutu pendidikan Stismu, mengadakan rapat kerja yang melibatkan semua institusi dan unit kerja di lingkungan STISMU Lumajang



Dokumentasi kegiatan rapat dalam rangka meningkatkan SDM STISMU lumajang

Dalam hal ini jelas, bahwa seorang guru/ dosen harus selalu berusaha untuk meningkatkan kompetensi dan kualifikasi pengetahuan dan pendidikannya. Standar Mutu, Profesionalisme yang tinggi dengan kriteria; kepakaran dan pengembangan kepakaran, menerapkan teknologi instruksional, dan menerapkan etika pada

¹⁴⁵ Sarkowi, Wawancara, Banyuputih Lumajang, 09 Maret 2021

waktu mengajar, meneliti, dan kegiatan profesi. Sebagaimana dikatakan bahwa Manajemen mutu dosen diperlukan untuk memberdayakan dosen sehingga mereka dapat berprestasi sebaik mungkin. Gelombang revolusi industri 4.0 sudah tidak bisa terbendung lagi dan menjadi tantangan tersendiri bagi perguruan tinggi khususnya kampus Islam. Menghadapi hal tersebut, forum rektor pendidikan tinggi yang berada dibawah Nahdatul Ulama' (PTNU) bersepakat dan mengadakan deklarasi untuk meningkatkan mutu pendidikan tinggi dalam acara global summit of university leader (GSUL 2019 Universitas Malang). Hadiri forum rektor sedunia di Unisma Malang, STISMU Lumajang MoU dengan lima kampus luar negeri



Rektor STISMU Lumajang Hadiri Forum Rektor Se Dunia Sekaligus MoU Dengan 5 Kampus Luar Negeri

Untuk itu, perlu diciptakan kondisi yang mendukung sebagaimana berikut ini:¹⁴⁶

¹⁴⁶ Observasi, Banyuputih Lumajang, 09 Maret 2021

- a. Kondisi yang memberikan kemampuan kepada dosen untuk melaksanakan pekerjaan tersebut (managing ability);
- b. Kondisi yang memberikan kesempatan pada dosen dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut dengan memuaskan (managing opportunity);
- c. Kondisi yang mendorong dosen untuk melaksanakan tugas/pekerjaannya (managing motivation).

Selain peneliti melakukan wawancara dan observasi di lapangan, peneliti juga mendapatkan data dokumentasi untuk menguatkan hasil penelitian ini, diantaranya data dokumentasi sebagai berikut



Dokumentasi STISMU teken MoU dengan pengadilan Negeri dan Baznas lumajang

Dema STISMU Lumajang kembali mengadakan diskusi ilmiah kali ini dengan tema interaksi kiai dengan gereja., pemateri dari diskusi ini adalah Hafidz Indra Purjati, M.Hum. yang merupakan dosen lulusan dari magister Humaniora Universitas Gajah Mada Jogja.



Dokumentasi kegiatan Diskusi Ilmiah dalam rangka meningkatkan SDM di STISMU Lumajang

Berdasarkan kesimpulan di atas hasil memaparan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi bahawasan Pelatihan dan Pengembangan dalam meningkatkan kinerja Guru/ Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Dosen dituntut untuk senantiasa terus melakukan upaya-upaya inovatif dan inventif di bidang ilmu dalam melaksanakan tugasnya. Pengembangan profesionalitas dosen berkaitan dengan kualifikasi dan kompetensi akademik, personal, sosial, profesional secara terintegrasi yang diaktualisasikan sebagai suatu program yang ditujukan pada kemudahan belajar mahasiswa (seperti perancangan pembelajaran, pembuatan bahan ajar, penyajian, penilaian, dan umpan balik), merupakan suatu bagian pengembangan tenaga dosen yang terpenting.

B. Temuan Penelitian

Temuan penelitian yang berkaitan dengan Manajemen sumber daya pendidik yang meliputi: Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan serta pengembangan yang mendukung terhadap peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Dari Deskripsi paparan data diatas maka hasil penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Rekrutmen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2019/2020

- a. Proses rekrutmen dilaksanakan oleh team yang dibentuk yayasan. sesuai hasil analisis kebutuhan ketenagaan pada institusi, apabila lembaga membutuhkan tenaga pendidik dan kependidikan baru maka institusi akan melakukan perekrutan tenaga baru
- b. Pola rekrutmen yang diterapkan secara terbuka dan cukup mudah. yaitu informasi bisa di dapat dari setiap Dosen dan menyebarkan brosur.dan media sosial dan Proses rekrutmen menerapkan prinsip profesionalisme dan transparansi.
- c. Sumber rekrutmen berasal dari sumber internal dan eksternal yang sesuai kualifikasi yang dibutuhkan. Sumber internal dari alumni STISMU. Sedangkan sumber eksternal adalah dari kalangan pelamar, tokoh masyarakat dan dosen perguruan tinggi sekitar.

- d. Standar rekrutmen guru dengan kualifikasi akademik minimal lulusan S2 magister dan sesuai kualifikasi yang dibutuhkan pada setiap fakultas dan non akademik basic pesantren.

2. Seleksi Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021

Sedangkan hasil temuan seleksi dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang sebagai berikut ini :

- a. Seleksi dilakukan oleh team yang di bentuk yayasan terdiri dari ketua Wakil Ketua I , Wakil Ketua II dan satu diambulkan Dosen senior, Keputusan seleksi ada pada pimpinan atas atau yayasan. Setelah yayasan mendapatkan dokumen dari pimpinan bawah tentang nama-nama peserta tenaga pendidik dan kependidikan baru, maka pihak yayasan yang akan memutuskan melalui forum diskusi bersama pimpinan atas lainnya beserta ketua STISMU.
- b. Tahapan seleksi, yakni Setelah proses rekrutmen dianggap selesai dan sudah ada ada pelamar yang mengajukan diri sebagai calon dosen maka Langkah selanjutnya yang dilakukan oleh di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih adalah mulai menyeleksi untuk selanjutnya berkas-berkas yang dianggap layak dipisah. Langkah selanjutnya, tahapan berikutnya yaitu seleksi administratif, tes tertulis, wawancara.

- c. Keputusan seleksi sangat tergantung pada hasil diskusi bersama yayasan yaitu penilaian yang disesuaikan dengan kualifikasi kebutuhan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan serta memprioritaskan bagi peserta yang memiliki kemampuan kompetensi dosen dan pengalaman sebagai pendidik

3. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021

- a. Untuk meningkatkan kompetensi dosen adanya Pelatihan dan Pengembangan dosen Agar Seorang dosen harus selalu mengupgrade keilmuan yang mereka miliki, karena dosen merupakan pembelajaran dan suri tauladan bagi mahasiswa.
- b. Untuk meningkatkan kompetensi dosen di STISMU dengan melaksanakan kegiatan-kegiatan workshop, diklat, seminar dan kuliah umum yang diperuntukkan bagi semua dosen STISMU.
- c. selain kegiatan-kegiatan pelatihan dan pengembangan yang diikuti dosen, juga Program pengembangan keilmuan guru/ dosen juga dilaksanakan melalui pembuatan karya tulis ilmiah seperti buku dan jurnal.
- d. Kegiatan-kegiatan Kerjasama dengan Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta juga dilakukan oleh diantaranya Kerjasama dengan Perguruan Karya Ilmiah antar dosen dengan

- e. Tujuan pelatihan dan pengembangan guru/ dosen adalah penguatan wawasan akademis tenaga pendidik, dan meningkatkan kemampuan komunikasi tenaga pendidik, dan meningkatkan mutu tenaga pendidik dan kependidikan.



BAB V

PEMBAHASAN

Berdasarkan fokus utama penelitian ini yaitu Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang. Dari fokus tersebut, maka sub fokus penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti secara mendalam dan terperinci adalah untuk mendeskripsikan pertama, Rekrutmen sumber daya manusia dalam pengembangan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021. Kedua, seleksi sumber daya manusia dalam pengembangan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021 ketiga Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam pengembangan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021

Sehingga peneliti dapat Memperhatikan dan menelaah dari hasil observasi dan wawancara secara mendalam terdahulu dengan para nara sumber yang dilengkapi dengan studi dokumentasi, maka telah dipaparkan deskripsi umum tentang temuan dan hasil penelitian yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang, meliputi meliputi, rekrutmen, seleksi, dan pelatihan, pengembangan. Dari hasil temuan tersebut, kemudian penulis berupaya untuk melakukan sebuah analisis hasil penelitian terkait dengan Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Peningkatan Mutu

Pendidikan Di di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang. Analisis ini dilakukan dengan melihat fakta-fakta dan temuan lapangan sebagaimana yang telah dideskripsikan terdahulu, dan membandingkannya dengan konsep maupun teori yang ada dalam manajemen sumber daya manusia. Setelah itu, penulis pun akan memfokuskan pembahasan sesuai dengan persoalan selanjutnya dari penelitian ini, yakni Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang. Bagian ini adalah membahas hasil temuan penelitian diantaranya:

A. Rekrutmen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021

Rekrutmen merupakan upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.¹⁴⁷ Selain, rekrutmen harus dapat memenuhi kebutuhan para calon. Sebagai akibatnya, rekrutmen juga memperbesar kemungkinan untuk mempertahankan mereka setelah bekerja. Jadi, rekrutme adalah serangkaian kegiatan yang di gunakan untuk mendapatkan pool pelamar kerja yang memenuhi syarat.¹⁴⁸

¹⁴⁷ B. Schneider dan N. Schmitt, *Employer Recruitment Practices Personnel*, (Glenview, IL: Foresman, 1988), h, 63

¹⁴⁸ Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia menghadapi Abad ke-21*, Edisi Ke- VI (Jakarta: Erlangga, 1997), h, 227

Berdasarkan temuan penelitian yang berkaitan dengan Rekrutmen SDM di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang, berdasarkan paparan data adalah :

Pertama, Proses rekrutmen dilaksanakan oleh team yang dibentuk yayasan. Kedua, Mekanisme rekrutmen guru tidak secara formal dan langsung dilaksanakan. Ketiga, Standar rekrutmen guru dengan kualifikasi akademik minimal lulusan S1 dan non akademik basic pesantren.

Rekrutmen atau penerimaan calon peserta didik baru yang sudah dilakukan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang,, sudah memenuhi syarat dan ketentuan dalam kegiatan rekrutmen. Seperti pendapat Rohiat, tentang rekrutmen tenaga pendidik yang nantinya akan mengarah pada mengembangkan berbagai program yang akan dilaksanakan diantaranya :

1. Menentukan kreteria calon peserta didik baru. b) Menentukan persyaratan masuk sebagai calon peserta didik baru. c) Menentukan prosedur atau mekanisme penerimaan calon peserta didik baru d) Melaksanakan penerimaan calon peserta didik baru. e) Menentukan dan menetapkan calon peserta didik baru. f) Melaksanakan evaluasi penyelenggaraan penerimaan calon peserta didik baru. g) Membuat laporan kepada berbagai pihak terkait.¹⁴⁹

Untuk kelancaran pelaksanaan sasaran tersebut, seperti Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang, sudah

¹⁴⁹ Rohiat, *Manajemen Sekolah Teori Dasar Dan Praktek*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2010), h. 84-85

melakukan pembentukan tim khusus menangani penerimaan calon peserta didik yang baru. Selain Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang, sudah mengembangkan berbagai strategi demi kelancaran dan tercapainya apa yang menjadi kebutuhan Madrasah.

Jadi sangat jelas secara teoritik, rekrutmen dilakukan untuk mendapatkan calon yang memiliki potensi akademik dan non akademik yang baik, jadi. Proses ini dilakukan dengan mendorong atau merangsang calon yang mempunyai potensi untuk mengajukan lamaran dan berakhir dengan didaptkannya sejumlah calon.¹⁵⁰ Sedangkan dalam penentuan persyaratan jabatan mensyaratkan kualifikasi akademik dan lulusan pesantren.

Dari persyaratan akademik dan non akademik tersebut sangat beralasan jika Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang, mensyaratkan kualifikasi minimal S2 karena jenjang ijazah sangat berpengaruh pada mutu pembelajaran yang diemban oleh masing-masing guru, sedangkan persyaratan pesantren juga menjadi syarat utama, karena sebagai konswekuensi bagi para calon guru untuk berjuang dilingkungan pesantren, maka untuk meningkatkan mutu pembelajarannya, syarat jebolan pesantren adalah yang paling utama di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang,.

Keempat, Pola rekrutmen yang diterapkan secara terbuka dan cukup mudah. yaitu informasi bisa di dapat dari setiap dosen dan menyebarkan

¹⁵⁰ William B. Werther, Jr & Keith Davis, *Human Resource*....., 195

brostur. Kelima, Proses rekrutmen menerapkan prinsip profesionalisme dan transparansi.

Rekrutmen secara umum di definisikan sebagai pencairan dan pengadaan calon tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan potensial sehingga sekolah dapat menyeleksi orang-orang yang paling sesuai bagi kebutuhan kerja yang ada. Secara spesifik rekrutmen adalah serangkaian aktifitas dan proses yang di gunakan secara legal untuk memperoleh sejumlah orang-orang yang berkualitas pada ruang dan waktu yang sesuai sehingga orang-orang dan sekolah dapat memilih satu sama lain minat jangka pendek dan jangka panjang.¹⁵¹

Perekrutan tenaga pendidik yang di lakukan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang, sudah cukup ideal, ditinjau dari segi penyaringan tenaga pendidik di kampus sudah memberikan kesempatan kepada siapa saja yang melamar sebagai tenaga pendidik, walaupun sumber internal menjadi prioritas itupun bukan jaminan masuk, akan tetapi tetap bersaing dengan cara kompetitif.

Berdasarkan kesimpulan di atas mengenai Rekrutmen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih bahwasan Proses rekrutmen dilaksanakan oleh team yang dibentuk yayasan. sesuai hasil analisis kebutuhan ketenagaan pada institusi, apabila lembaga membutuhkan tenaga pendidik dan kependidikan baru maka institusi akan melakukan perekrutan

¹⁵¹ Moh. Khusnuridlo, *Standar Nasional Pendidikan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, h. 102-103

tenaga baru, Pola rekrutmen yang diterapkan secara terbuka dan cukup mudah. yaitu informasi bisa di dapat dari setiap Dosen dan menyebarkan brosur.dan media sosial dan Proses rekrutmen menerapkan prinsip profesionalisme dan transparansi, Sumber rekrutmen berasal dari sumber internal dan eksternal yang sesuai kualifikasi yang dibutuhkan. Sumber internal dari alumni STISMU. Sedangkan sumber eksternal adalah dari kalangan pelamar, tokoh masyarakat dan dosen perguruan tinggi sekitar. dan Standar rekrutmen guru dengan kualifikasi akademik minimal lulusan S2 magister dan sesuai kualifikasi yang dibutuhkan pada setiap fakultas dan non akademik basic pesantren.

B. Seleksi Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021

Selanjutnya mengenai seleksi disini merupakan suatu untuk menentukan dan memilih tenaga pendidik dan kependidikan yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan sekolah serta memprediksi kemungkinan keberhasilan atau kegagalan individu dalam tenaga pendidik dan kependidikan yang akan di berikan kepadanya.¹⁵² Sehingga sekolah dengan mudah mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan kebutuhan yang diperiotaskan di masing-masing sekolah secara profesional.

¹⁵² Moh. Khusnuridlo, *Standar Nasional Pendidikan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, h. 117

Selain itu seleksi merupakan sebagai tahap menyaring pelamar dengan setepat mungkin sehingga organisasi dapat menerima orang yang tepat.¹⁵³ Proses ini, seperti halnya rekrutmen, merupakan kegiatan yang sangat penting bagi sekolah sebab hasil yang didapat dari perekrutan tidak menjamin bahwa seluruh calon yang direkrut sesuai dengan harapan organisasi sekolah.

Adapun dari upaya yang telah dilakukan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang, dalam meningkatkan mutu pendidikan yang berkaitan dengan seleksi SDM di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang, berdasarkan paparan data adalah:

Pertama, Seleksi dilakukan oleh team yang di bentuk yaysan terdiri dari kepala Madrasah, waka kurikulum, waka kesiswaan dan satu diambilkan guru senior. Kedua, Tahapan seleksi, yakni seleksi administratif, tes tertulis, wawancara , dan membaca Al_Qur'an.

Berdasarkan konsep alat seleksi terhadap para calon tenaga edukasi, maka dalam menjaring pendidik yang bermutu sebagaimana standar seleksi yang ada di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang, maka langkah-langkah institusi ini sesuai dengan alat seleksi ujian penerimaan tenaga baru. Adapun jenis-jenis tes yang biasa digunakan dalam menentukan calon pegawai oleh organisasi sekolah maupun madrasah meliputi

:

¹⁵³ Ati Cahayani, *Stategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta : Indeks, 2005), h. 63

1. *Psychological test*, yaitu tes untuk mengetahui kepribadian atau temperamen seseorang. Tes ini dapat dilakukan secara tertulis melalui alat tes yang sudah dikembangkan oleh para ahli. Demikian juga dengan tes praktek seperti melalui apa yang disebut dengan *Thematic Appreciation Test*, yaitu dengan cara menunjukkan sebuah situasi dalam gambar yang menggambarkan sejumlah orang sedang berbincang bincang. Dan kemudian ditanyakan persepsi calon pegawai untuk menemukan indikasi kepribadiannya.
2. *Knowledge test*, yaitu tes untuk mengetahui pengetahuan seseorang, misalnya pengetahuan mengenai ilmu tertentu. Tes ini umumnya tertulis, tetapi untuk pengetahuan tertentu mungkin dapat dengan praktek seperti pengetahuan mengenai bahasa tertentu.
3. *Performance test*, yaitu tes untuk mengetahui skill dan kemampuan pegawai pada saat ini. Dan tes ini dapat dilakukan dengan tes tertulis atau praktek.
4. *Aptitude test*, yaitu tes untuk mengetahui potensi seseorang, untuk ditempatkan dalam pekerjaan tertentu atau untuk dikembangkan.
5. *Intelligence test*, yaitu tes untuk mengetahui kemampuan mental seseorang secara umum.¹⁵⁴

Oleh karena itu, pada garis besarnya seleksi tenaga pendidik dan kependidikan Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuwangi Lumajang, sudah dilakukan dengan baik sesuai dalam teori seleksi MSDM,

¹⁵⁴ Hariandja, Marihot Tua Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo, 2005, Cet.Ke-3 h. 140-146

walaupun masih banyak kekurangannya. Sehingga seleksi di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang, yang bertujuan untuk mendapatkan ketegasan tentang kecakapan, kepribadian, kebiasaan serta keterangan yang dianggap perlu untuk mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang berdaya guna dan berhasil. Seperti dalam bukunya Prof. Moh. Khusnuridlo dikatakan sebagai berikut:

Seleksi persyaratan administrasi meliputi identitas pribadi, riwayat pendidikan, pengalaman kerja serta prestasi yang pernah di capai. b) Seleksi pengetahuan umum meliputi; ruang lingkup sekolah, sistem ketatanegaraan dan kebijakan pemerintah dalam pendidikan. c) Seleksi psikologi meliputi; tes hasil kerja, tes bakat, tes kecerdasan, tes minat dan tes kepribadian. e) Seleksi wawancara meliputi: wawancara terstruktur, wawancara tak terstruktur dan wawancara semi terstruktur.¹⁵⁵

Ketiga, Memprioritaskan bagi peserta yang memiliki kemampuan kompetensi guru dan pengalaman sebagai pendidik, SK Yayasan.

Bisa digaris bawahi, bahwasannya seleksi terhadap calon dosen baru di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang. tidak hanya berarti memilih tenaga pendidik semata untuk mengisi kekosongan kedudukan dimadrasah saja, melainkan betul-betul meyeleksi terhadap calon tenaga pendidik yang memiliki kemampuan dan pengalaman yang memadai sebagai guru profesional.

¹⁵⁵ Moh. Khusnuridlo, *Standar Nasional Pendidikan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, h. 127-131

Sehingga Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang, dapat dengan mudah ketika semakin banyak pelamar maka semakin pula kesempatan untuk menentukan serta memilih tenaga pendidik dan kependidikan yang tepat. Karena Selain itu seleksi sebagai proses yang sangat terkait dengan esensi kampus, maka dari itu masa depan Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang, sangat tergantung terhadap sumber daya manusia dalam hal ini adalah tenaga pendidik dan kependidikan.

Berdasarkan kesimpulan di atas mengenai seleksi dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih yaitu Seleksi dilakukan oleh team yang di bentuk yayasan terdiri dari ketua Wakil Ketua I , Wakil Ketua II dan satu diambulkan Dosen senior, Keputusan seleksi ada pada pimpinan atas atau yayasan. Setelah yayasan mendapatkan dokumen dari pimpinan bawah tentang nama-nama peserta tenaga pendidik dan kependidikan baru, maka pihak yayasan yang akan memutuskan melalui forum diskusi bersama pimpinan atas lainnya beserta ketua STISMU, Tahapan seleksi, yakni Setelah proses rekrutmen dianggap selesai dan sudah ada ada pelamar yang mengajukan diri sebagai calon dosen maka Langkah selanjutnya yang dilakukan oleh di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih adalah mulai menyeleksi untuk selanjutnya berkas-berkas yang dianggap layak dipisah. Langkah selanjutnya, tahapan berikutnya yaitu seleksi administratif, tes tertulis, wawancara dan Keputusan seleksi sangat tergantung pada hasil diskusi bersama yayasan yaitu penilaian yang disesuaikan dengan kualifikasi kebutuhan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan serta

memprioritaskan bagi peserta yang memiliki kemampuan kompetensi dosen dan pengalaman sebagai pendidik

C. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2019/2020

Pelatihan dan Pengembangan sumber daya dosen memiliki cakupan konsep dan praktek yang sangat luas. Dalam hubungannya dengan manajemen SDM, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah pertumbuhan profesional, pelatihan-pelatihan kerja, pendidikan keterampilan, dan dukungan organisasi terhadap kelangsungan pendidikan karyawannya.¹⁵⁶

Pelatihan dan Pengembangan tenaga pendidik/ dosen yang harus terus ditingkatkan adalah keilmuan, kualifikasi dan komptensinya. Seorang pendidik harus selalu mengupgrade keilmuan yang mereka miliki, karena pendidik merupakan agen pembelajaran dan suri tauladan bagi peserta didiknya.

Bernadin dan Russel menyatakan, "Traning is defined as any attempt to improve employee performance on currently help job or related to it. " Pelatihan dalam pengertian ini merupakan setiap usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan/ pegawai pada pekerjaan yang dipegangnya saat ini atau yang terkait dengan pekerjaannya. Hal ini biasanya berani perubahan dalam pengetahuan, keterampilan, sikap, atau perilaku khusus.¹⁵⁷

¹⁵⁶ Abdus Salam Dz. *Manajemen Insani Pendidikan*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014), 147

¹⁵⁷ Bernadin, H John & J.E.A Russel, *Human resource Managemen: Experiental Approach: 2013* Mc Gmw Hill, 113

Pelatihan dan pengembangan yang baik harus memperhatikan beberapa hal, sebagaimana yang disampaikan oleh Malayu S.P. Hasibuan sebagai berikut:

1. Metode Latihan atau Training

Metode latihan harus berdasarkan kepastian kebutuhan pekerjaan tergantung pada berbagai faktor yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat pendidikan dasar peserta, latar belakang peserta, dan lain-lain.

Dalam hal ini pihak Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang, memprogramkan kegiatan pelatihan bagi guru/dosen dan karyawannya rutin dilaksanakan minimal satu kali setiap semester atau dua kali dalam satu tahun dengan mendatangkan dosen dari luar sebagai pembicara. Bentuk kegiatannya berupa seminar, diklat, work shop, stadium general dan lain-lain. Kegiatan tersebut dilaksanakan didalam atau diluar kampus dengan melibatkan instruktur dan kopertais. Kegiatan ini sangat efektif dirasakan sebagai sebuah upaya untuk terus meningkatkan kompetensi dosen dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Professional dalam artian memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memenuhi syarat adalah hal utama bagi setiap tenaga dosen. Selain kualitas keilmuan dan penelitian yang perlu untuk terus diasah dengan meng up date perkembangan pengetahuan yang ada, maka setiap guru/dosen dituntut untuk terus mengikuti berbagai macam pelatihan dan pengembangan, baik yang diadakan oleh institusi atau inisiatif sendiri. Hal

lain yang perlu terus dijaga dalam melaksanakan setiap kegiatan pembelajaran adalah dengan meningkatkan kerjasama yang baik antara pengelola, dosen dan mahasiswa, bahkan dengan anggota masyarakat, serta teman sejawat.

2. Metode Pengembangan

Pengembangan adalah upaya meningkatkan sesuatu agar lebih bertambah baik. Pengembangan SDM dapat dilakukan melalui pendidikan dan latihan. Seperti dikemukakan Sikula: *development in reference to staffing and personnel matters, is a long term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personel learn conceptual and theoetical knowledge for general purposes. Training is a short term educational process utilizing a systematic and orgenized procedure by which nonmanagerial personnel learn technical knowledge and skill for a definite purpose.*¹⁵⁸

Berdasarkan penuturan Hasibuan dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terdapat dua jenis pengembangan SDM, yaitu: pengembangan SDM secara formal dan secara informal.

Pertama, pengembangan SDM secara formal yaitu SDM yang ditugaskan oleh lembaga untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilaksanakan oleh lembaga tersebut maupun lembaga diklat.

Pengembangan SDM guru/ dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang secara formal dilakukan karena

¹⁵⁸ Sikula, Andrew, F. *Personnel Administration and Human Resources Management*. (New York: A. Wiley Trans Ed. By John Wiley & Sons Inc.1981), 38

tuntutan tugas saat ini maupun masa yang akan datang. Dengan demikian, jenis pengembangan ini dapat memenuhi kebutuhan kompetensi SDM yang bersifat empirical needs dan predictive needs bagi eksistensi dan keberlanjutan lembaga.

Kedua, pengembangan SDM secara informal yaitu pengembangan kualitas SDM secara individual berdasarkan kesadaran dan keinginan sendiri untuk meningkatkan kualitas diri sehubungan dengan tugasnya.¹⁵⁹

Proses pengembangan dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang, reguler dilaksanakan setiap tahun, diantaranya inservice training dilaksanakan setiap awal semester dan pembagian tugas mengajar, para dosen atau tenaga pendidik dilatih secara umum untuk mengingatkan kembali membuat rencana pembelajaran yang baik dan benar, dan pengembangan tehnik pembelajaran contohnya: bagaimana membuat RPS, pembelajaran yang lebih menarik. Hal ini menunjukkan bahwa pihak Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang, memiliki kometmen yang kuat dalam meningkatkan kompetensi professional dosennya, serta mampu menjadi agent of innovation dan agent of changes. Selain itu, diharapkan juga bahwa guru/dosen yang memiliki kemampuan professional dapat menghasilkan insan-insan yang memiliki daya kompetitif yang tidak meninggalkan nilai-nilai indigeneous, sehingga mampu menunjukkan jati diri yang bermoral-etis dan identitas lembaga pada percaturan global.

¹⁵⁹ Hasibuan, Malayu, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 72-73

Pelatihan dan pengembangan SDM tersebut dalam kenyataannya tidak bersifat dikotomis, melainkan saling melengkapi sebagai suatu upaya peningkatan kualitas SDM. Terdapat lima domain penting dalam pengembangan SDM bidang pendidikan, yaitu: profesionalitas, daya kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif, dan kerja sama. Pengembangan pada kelima domain tersebut diperlukan upaya pengendalian mutu terpadu atau total quality control (TQC). Selain itu, pendidikan dan latihan sebagai wahana pengembangan SDM diperlukan suatu program diklat terpadu agar tercapai efektivitasnya. Pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik/ dosen dilakukan secara personal maupun sesuai kebutuhan melalui pelatihan-pelatihan baik yang diselenggarakan oleh akademis baik di dalam ataupun diluar, program study lanjut, diskusi keilmuan, workshop, forum kajian dengan para dosen senior, Pengembangan dan pembinaan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan terdapat pembinaan kerohanian yaitu pengajian dan istigosah dengan para ulama, pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan dilaksanakan sesuai kebutuhan yang difasilitasi oleh pihak akademis.

Wawancara diatas dapat dipahami bahwa Pengembangan secara informal adalah seorang dosen atau tenaga pendidik atas usaha sendiri mengembangkan dan melatih dirinya dengan mempelajari buku-buku literatur yang berhubungan sesuai jabatan dan tugasnya. Pengembangan secara informal menunjukkan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan tersebut memilikj keinginan keras dalam meningkatkan kualitas kinerja

dengan cara meng-upgrade kemampuan. Kegiatan bermanfaat bagi institusi karena produktivitas kinerja tenaga pendidik dan kependidikan semakin berkualitas, sehingga produktivitas dan efisiensinya juga semakin baik.

Proses pengembangan dosen yang berbentuk workshop dan seminar yang dilaksanakan didalam ataupun diluar lingkungan akademik, apabila kegiatan itu bersifat personal tapi dibutuhkan secara urgensi didanai oleh kampus, jika bersifat manajerial maka akan dianggarkan untuk kebutuhan pengembangan tenaga pendidik untuk akademisi.

Pengembangan dan pelatihan sangat membutuhkan dana yang cukup besar, namun investasi pada kompetensi sumber daya manusia tersebut (human investment) dapat menyumbangkan produktivitas yang sangat tinggi bagi lembaga. Rancangan mengenai pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia hendaknya disusun secara teliti dan berdasarkan pada metode ilmiah serta berpedoman kepada keterampilan yang dibutuhkan institusi saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kompetensi dalam bidang spiritual, konseptual, teoritis, teknis, moral tenaga pendidik dan kependidikan dalam mencapai produktivitas kerja dan mengajar yang efektif dan mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan kesimpulan di atas mengenai Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuwatih bahwasannya Untuk meningkatkan kompetensi dosen adanya Pelatihan

dan Pengembangan dosen Agar Seorang dosen harus selalu mengupgrade keilmuan yang mereka miliki, karena dosen merupakan pembelajaran dan suri tauladan bagi mahasiswa, Untuk meningkatkan kompetensi dosen di STISMU dengan melaksanakan kegiatan-kegiatan workshop, diklat, seminar dan kuliah umum yang diperuntukkan bagi semua dosen STISMU, Kegiatan-kegiatan Kerjasama dengan Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta juga dilakukan oleh diantaranya Kerjasama dengan Perguruan Karya Ilmiah antar dosen dengan dan Tujuan pelatihan dan pengembangan guru/dosen adalah penguatan wawasan akademis tenaga pendidik, dan meningkatkan kemampuan komunikasi tenaga pendidik, dan meningkatkan mutu tenaga pendidik dan kependidikan.



BAB VI

PENUTUP

A. KESIMPULAN

1. Rekrutmen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021

- a. Proses rekrutmen dilaksanakan oleh team yang dibentuk yayasan. sesuai hasil analisis kebutuhan ketenagaan pada institusi, melakukan perekrutan tenaga baru Sumber rekrutmen berasal dari sumber internal dan eksternal yang sesuai kualifikasi yang dibutuhkan. Sumber internal dari alumni STISMU. Sedangkan sumber eksternal adalah dari kalangan pelamar, tokoh masyarakat dan dosen perguruan tinggi sekitar.
- b. Pola rekrutmen yang diterapkan secara terbuka dan cukup mudah. yaitu informasi bisa di dapat dari setiap Dosen dan menyebarkan brosur.dan media sosial dan Proses rekrutmen menerapkan prinsip profesionalisme dan transparansi.
- c. Standar rekrutmen guru dengan kualifikasi akademik minimal lulusan S2 magister dan sesuai kualifikasi yang dibutuhkan pada setiap fakultas dan non akademik basic pesantren.

2. Seleksi Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021

- a. Seleksi dilakukan oleh team yang di bentuk yayasan terdiri dari ketua STISMU , Wakil Ketua I, Wakil Ketua II dan satu diambikan Dosen senior, Keputusan seleksi ada pada pimpinan atas atau yayasan. Setelah yayasan mendapatkan dokumen dari pimpinan bawah tentang nama-nama peserta tenaga pendidik dan kependidikan baru, maka pihak yayasan yang akan memutuskan melalui forum diskusi bersama pimpinan atas lainnya beserta rektor.
- b. Tahapan seleksi, yakni Setelah proses rekrukmen dianggap selesai dan sudah ada ada pelamar yang mengajukan diri sebagai calon dosen maka Langkah selanjutnya yang dilakukan oleh di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih adalah mulai menyeleksi untuk selanjutnya berkas-berkas yang dianggap layak dipisah. Langkah selanjutnya, tahapan berikutnya yaitu seleksi administratif, tes tertulis, wawancara.
- c. Keputusan seleksi sangat tergantung pada hasil diskusi bersama yayasan yaitu penilaian yang disesuaikan dengan kualifikasi kebutuhan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan serta memprioritaskan bagi peserta yang memiliki kemampuan kompetensi dosen dan pengalaman sebagai pendidik

3. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021

- a. Untuk meningkatkan kompetensi dosen adanya Pelatihan dan Pengembangan dosen Agar Seorang dosen harus selalu mengupgrade keilmuan yang mereka miliki, karena dosen merupakan pembelajaran dan suri tauladan bagi mahasiswa.
- b. Untuk meningkatkan kompetensi dosen di STISMU dengan melaksanakan kegiatan-kegiatan workshop, diklat, seminar dan kuliah umum yang diperuntukkan bagi semua dosen STISMU dengan kegiatan-kegiatan pelatihan dan pengembangan yang diikuti dosen, juga Program pengembangan keilmuan guru/ dosen juga dilaksanakan melalui pembuatan karya tulis ilmiah seperti buku dan jurnal.
- c. Kegiatan-kegiatan Kerjasama dengan Perguruan Tinggi Negeri dan Swasta juga dilakukan oleh diantaranya Kerjasama dengan Perguruan Karya Ilmiah antar dosen dengan
- d. Tujuan pelatihan dan pengembangan guru/ dosen adalah penguatan wawasan akademis tenaga pendidik, dan meningkatkan kemampuan komunikasi tenaga pendidik, dan meningkatkan mutu tenaga pendidik dan kependidikan.

B. Saran

1. Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih untuk selalu meningkatkan pelatihan dan pengembangan kepada tenaga pendidik hingga ada perubahan yang positif dalam proses peningkatan pengelolaan kompetensi sebagai jantung lembaga/perusahaan yang sangat berpengaruh pada Input, Proses maupun Output
2. Bagi ketua Yayasan Miftahul Ulum Banyuputih disarankan untuk menjadikan hasil penelitian ini sebagai salah satu masukan dalam memimpin perguruan tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih serta bawahannya. Perlu kiranya dikembangkan dan meningkatkan kompetensi demi kemajuan lembaga dan para dosen .



DAFTAR PUSTAKA

- Al Fadjar Ansory dan Meithiana Indrasari, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Andrew F. Sikula, 1976, *Personel Management Human Resource Management*, Santa Barbara: Cal Wiley.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Barnawi dan M. Arifin, 2017, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan: Teori dan Praktik* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media,
- Departemen Agama Republik Indonesia, 2005. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, CV. Diponegoro: Bandung
- Dessler Gary, 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Indeks
- Jackson, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad ke 21*, Edisi 1. Terjemah Nurdin Sobari dan Dwi Kartini Yahya, Jakarta: Erlangga
- Edwin B. Flipppo, *Personnel Management*, Singapore: McGraw-Hill, Inc. 1980
- Enkoswara dan Aan Komariah. 2011. *Administrasi Pendidikan* Bandung: Alfabeta
- Hakim Abdul, 2014. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Semarang: EF Press Digimedia
- <https://hefniy.wordpress.com/2008/10/06/manajemen-dalam-perspektif-islam>
- Husaini Usman, 2006. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara
- John W. Creswell, 2015. *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset Memilih Diantara Lima Pendekatan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Juliansyah Noor. *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Malayu S.P. Hasibuan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Marno Dan Triyo Supriyatno, *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Refika Aditama

- Masram, Muah, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Masykuri Bakri, 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Paradigma Islam*. Surabaya: Visipress Media
- Michael. A., Miles B. Mattahew. & Saldana Johnny, 2014. *Qualitative Data Analyzis: A Method Sourcebook*, 2014 (3 rd ed.), SAGE Publication: California
- Moh. Khusnuridlo, 2013, *Standar Nasional Pendidikan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, Jember: Stain Jember Pres.
- Muhyasa E, 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional_Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mujamil Qomar, 2007. *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaaa Lembaga Pendidikan Islam*. Malang: Erlangga
- Permensos 16 Tahun 2017
- Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad ke 21* Edisi 1. Terjamah Nurdin Sobari dan Dwi KartiniYahya , Jakarta: Erlangga,
- Ronald W. Rebore, *Educational administration* , United State: Prentice-Hall,1985
- Ronald W. Rebore, 1985. *Educational administration*, United State: Prentice-Hall
- Sadil Samsudin, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pustaka Setia
- Sedarmayanti, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: Aditama
- Sedarmayanti,2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju
- Sondan. P. Siagian, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno Edy,2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group

T. Hani Handoko, 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta: BPFE

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005

Veithzal Rivai dan Eva J. Sagala, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk
Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Wibowo 2017, *Manajemen Kinerja*, Depok: Raja Grafindo Persada





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
PASCASARJANA

Jl. Mataram No. 01 Mangll. Telp.(0331) 428104 Fax. (0331) 427005 KodePos: 68136
Website:www.iain-jember.ac.id Email: pps.iainjbr@gmail.com

SURAT KETERANGAN

Nomor: B. 968/In.20/2/PP.00.9/05/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember dengan ini menerangkan bahwa telah dilakukan cek similaritas* terhadap naskah tesis

Nama	:	Abdul Fatahillah
NIM	:	0849118016
Prodi	:	Manajemen Pendidikan Islam
Jenjang	:	Magister (S2)

dengan hasil sebagai berikut:

BAB	ORIGINAL	MINIMAL ORIGINAL
Bab I (Pendahuluan)	29 %	30 %
Bab II (Kajian Pustaka)	29 %	30 %
Bab III (Metode Penelitian)	29 %	30 %
Bab IV (Paparan Data)	12 %	15 %
Bab V (Pembahasan)	20 %	20 %
Bab VI (Penutup)	5 %	10 %

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai salah satu syarat menempuh ujian tesis.

Jember, 03 Mei 2021

an Direktur,
Wakil Direktur



Dr. H. Aminullah, M.Ag.
196011161992031001

*Menggunakan Aplikasi Turnitin

RIWAYAT HIDUP

Sang Penulis Tesis



Penulis Tesis ini Bernama Abdul Fatahillah Putra dari Bapak Wahid Hasyim dan Hoswati Rosyid, Sang Penulis Tesis merupakan lahir di lumajang pada tanggal 20 Juli 1987 yang terkenal dengan Kota Pisang. Adapun alamatnya Dusun Sido Makmur RT. 001 RW. 001 Gucialit Lumajang, Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama Islam. Sang penulis tesis juga mempunyai banyak pengalaman dalam berorganisasi seperti Ketua bidang kaderisasi PMII Rayon Tarbiyah STAIN Jember pada tahun 2010/2011, HMJ STAIN Jember Bidang Jurnalistik Pada Tahun 2007/2008, HMPS-KI STAIN Jember Bidang Jaringan Pada Tahun 2007/2008 dan Koordinator FKM Miftahul Ulum Pada Tahun 2007/2008, sang penulis dipercayai dan diamanatkan sebagai Kepala Sekolah SMK Al-Hidayah di Lumajang Hingga Tahun 2021.

Adapun riwayat pendidikan penulis, yaitu pada tahun 2001 lulus dari SDN 03 Gucialit Lumajang Kemudian melanjutkan di MTs. Miftahul Ulum Banyu Putih Kidul Jatiroto Lumajang lulus pada tahun 2004. Pada tahun 2007 lulus dari MA Miftahul Ulum Banyu Putih Kidul Jatiroto Lumajang dan melanjutkan ke Sekolah Perguruan Tinggi Islam Negeri Jember S1 MPI dan lulus pada tahun 2012, penulis melanjutkan pendidikan S2 Pascasarjana di Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember (UIN KHAS JEMBER) dengan mengambil Jurusan Manajemen Pendidikan Islam. Dan berhasil serta sukses menyandang gelar S2 atau Magister.

Sang penulis juga memiliki pendamping hidup ila jannah selalu memberikan dorongan dan motivasi atas perjalanan S2, penulis serta perjuangan mendapat gelar Magister yaitu Mafatul Musyarofah, S. Pd.I dan karunia dua buah hati yakni Tadzio Alfarobi Abdillah dan Al-Bahroki Abdillah, Dengan ketekunan motivasi tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis telah berhasil menyelesaikan pengerjakan tugas akhir yaitu tesis, begitu yang sangat rumit ini, semoga dengan penulisan tugas akhir tesis ini mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa Syukur yang sebesar-besarnya atas terselesainya Tesis yang berjudul **“Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan Di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2019/2020 ”**

PENDOMAN INSTRUMEN INTERVIEW

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PENGEMBANGAN MUTU PENDIDIKAN
DI SEKOLAH TINGGI ILMU SYARIAH MIFTAHUL ULUM
BANYUPUTIH LUMAJANG TAHUN AJARAN 2019/2020**

Diajukan kepada
Pascasarjana (S-2) IAIN Jember
Guna Untuk Menyusun Tesis



Oleh :

Abdul Fatahillah
NIM. 084 911 8016

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
2020**

PENDOMAN INTERVIEW
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PENGEMBANGAN MUTU PENDIDIKAN
DI SEKOLAH TINGGI ILMU SYARIAH MIFTAHUL ULUM
BANYUPUTIH LUMAJANG TAHUN AJARAN 2019/2020

1. Bagaimana pelaksanaan Rekrutmen Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang ?
2. Bagaimana Langkah-langkahnya pelaksanaan Rekrutmen Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang ?
3. Bagaimana cara Mempublikasikan pengumuman rekrutmen kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan ?
4. Bagaimana Seleksi Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang ?
5. Bagaimana Langkah-langkahnya Seleksi Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang ?
6. Bagaimana Pelatihan dan Pengembangan Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang ?
7. Bagaimana perencanaan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga kami, dilakukan guna untuk memenuhi kebutuhan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang ?
8. Bagaimana bapak rector untuk mengembangkan kualitas dan mutu para dosen agar semakin kompetitif dan mampu mengembangkan mutu di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang ?

9. Bagaimana proses pelaksanaan pengembangan dosen dalam meningkatkan kinerja para dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang ?
10. Apa yang harus dilakukan untuk menciptakan sistem yang mengupayakan pelatihan dan pengembangan kemampuan profesionalisme dosen. Institusi juga harus menetapkan kriteria dosen dan manajemen mutu dosen untuk mewujudkan/ tercapainya profesionalisme dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang ?
11. Bagaimana Kompensasi Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang ?
12. Bagaimana langkah-langkah pemberian di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang ?
13. Bagaimana memberi memotivasi agar dosen yang ada terus meng-upgrade pendidikannya dengan meningkatkan kompetensi dan kualifikasi pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi hingga program doctoral di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang ?
14. Apa dilakukan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan dosen dan karyawan kepada mahasiswa. Secara umum bentuk kompensasi yang diberikan kepada dosen jika kinerjanya di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang ?

PENDOMAN OBSERVASI
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PENGEMBANGAN MUTU PENDIDIKAN
DI SEKOLAH TINGGI ILMU SYARIAH MIFTAHUL ULUM
BANYUPUTIH LUMAJANG TAHUN AJARAN 2019/2020

Hasil wawancara

Sumber data : Bapak SARKOWI, S.Pd.I., M A
Jabatan : Rektor STISMU
Hari/Tanggal : 02 Maret 2021
Tempat : Kantor STISMU
Peneliti : Abdul Fatahillah

Informasi yang diperoleh :

Peneliti : Bagaimana pelaksanaan Rekrutmen Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang ?

Info : Rekrutmen merupakan usaha-usaha untuk mengatur komposisi tenaga pendidik dan kependidikan secara seimbang sesuai dengan kebutuhan I di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang melalui tahapan-tahapan penyeleksian yang sudah direncanakan. Langkah penting dalam proses rekrutmen sebagai kelanjutan perencanaan tenaga kependidikan meliputi:

- a. Mempublikasikan pengumuman rekrutmen kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan dalam berbagai jenis media, baik elektronik maupun non elektronik. Hal ini penting dilakukan untuk bisa menjangkau sebanyak-banyaknya calon pegawai yang diinginkan. Semakin banyak yang mendaftar, semakin besar kemungkinan untuk

dapat merekrut calon pendidik/ dosen yang memenuhi kriteria yang diinginkan, begitu pula sebaliknya.

b. Membuka pendaftaran calon dosen secara on line atau of line dengan mengirimkan persyaratan-persyaratan yang sudah ditentukan yaitu persyaratan administratif maupun persyaratan akademis

Peneliti : Bagaimana Seleksi Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang ?

Info : Dalam proses seleksi dosen, lembaga kami membentuk panitia khusus dari internal lembaga, biasanya yang terlibat di dalamnya ialah LP2M dan tidak melibatkan pihak luar dalam proses seleksi. Sedangkan tahapan-tahapan yang harus di lalui sebagai syarat utama untuk masuk bergabung bersama di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang yakni lolos berkas, interview dan lolos pengamatan diberbagai aktifitas sosial lainnya, kami juga melakukan pemantauan pada seluruh jejak digital media sosialnya mulai dari Facebook, Whatshap, Twitter dll. Apabila seluruh beranda medsosnya berisi konten-konten positif, maka kemungkinan besar layak untuk bergabung bersama kami di INAIFAS, dan jika sebaliknya maka sudah kami pastikan untuk tidak mungkin bisa bergabuing dengan kami. Dalam pelaksanaan rekrutmen dilaksanakan monev 2 kali selama 1 tahun dan monev sendiri dilakukan oleh internal rektora

PENDOMAN OBSERVASI

Hasil wawancara

Sumber data : Bapak Zainuudin ,M.Pd I
Jabatan : Wakil I Rektor STISMU
Hari/Tanggal : 02 Maret 2021
Tempat : Kantor STISMU
Peneliti : Abdul Fatahillah
Informasi yang diperoleh :

Peneliti : Bagaimana Pelatihan dan Pengembangan Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang ?

Info : “Hal utama yang menjadi landasan bagi kami untuk melakukan pelatihan dan pengembangan ialah Persaingan antar lembaga pendidikan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Setiap lembaga tentu menginginkan maju dan siap bersaing di era kompetisi ini, maka barang siapa ingin menjadi pemenang ia harus terus melakukan pengembangan, pelatihan dan inovasi. Kami biasa mengadakan program pelatihan dan pengembangan setiap 1 tahun 2 kali dengan mendatangkan dosen luar sebagai pembicara, memberi bekal pengetahuan kepada setiap pendidik dan tenaga kependidikan, yang biasanya dilaksanakan di AULA kampus atau diluar kampus, bentuknya bisa berupa seminar, diklat, workshop, studium generale dll. Pelatihan yang biasa dilakukan di dalam kampus biasanya melibatkan pihak luar seperti instruktur dan KOPERTAIS. Pelatihan dan pengembangan ini rutin dilakukan karena, sangat efektif untuk meningkatkan kompetensi dosen dan berdampak sangat berdampak sangat positif bagi lembaga,

sehingga pada tahun pelajaran 2019/2020 mendapatkan penghargaan dari Koordinator Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta (KOPERTAIS) sebagai kampus terbaik dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia

Peneliti : Bagaimana perencanaan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga kami, dilakukan guna untuk memenuhi kebutuhan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang ?

Info : “kami selalu mengevaluasi setiap tahun, dan untuk pengadaan dosen menyesuaikan dengan kebutuhan. Biasanya perencanaan di lembaga kami di lakukan oleh 4 pimpinan yang terdiri dari rektor dan ketiga wakil rektor di setiap bidangnya ditambah dengan 1 orang KaBag serta kepala program studi. Setiap mengadakan perencanaan, kami tidak membentuk kepanitiaan secara khusus, perencanaan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga kami, dilakukan guna untuk memenuhi kebutuhan lembaga, karena bertambahnya peserta didik dan berkembang pesatnya lembaga. Biasanya monev dilakukan setiap 1 semester, apabila kami menemukan dari dosen yang tidak bekerja profesional, dan tidak mentaati prosedur yang telah ditetapkan oleh Yayasan, maka akan ada panismant berupa roling jabatan. Monev dilakukan oleh LP2M untuk memantau keaktifan, keahlian dan santu

PENDOMAN OBSERVASI

Hasil wawancara

Sumber data : Bapak Dr. Muhammad Zarkasy, M.Pd

Jabatan : Wakil I Rektor STISMU

Hari/Tanggal : 02 Maret 2021

Tempat : Kantor STISMU

Peneliti : Abdul Fatahillah

Informasi yang diperoleh :

Peneliti : Bagaimana proses pelaksanaan pengembangan dosen dalam meningkatkan kinerja para dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang ?

Info : Proses pengembangan dosen, reguler setiap tahun, diantaranya Inservice training dilaksanakan setiap awal semester dan pembagian tugas mengajar, para dosen atau tenaga pendidik dilatih secara umum untuk mengingatkan kembali membuat rencana pembelajaran yang baik dan benar, dan pengembangan tehnik pembelajaran contohnya: bagaimana membuat RPS, pembelajaran yang lebih menarik. Dalam pengembangannya juga terdapat pengembangan spiritual juga dilaksanakan secara reguler yaitu inservice training. Pengembangan yang berbentuk kajian tentang wacana terbaru yang ada dalam fakultas masingmasing contohnya : kuliah umum, kuliah umum ini bertujuan untuk pemberian informasi baru dan ter-Update sesuai keilmuannya, peserta yang meliputi dosen dan mahasiswa. Proses pengembangan tenaga pendidik lainnya yaitu difasilitasi dorongan untuk mengikuti konferensi-konferensi keilmuan, diantaranya workshop, kajian kur

keilmuan disamping itu juga kita juga memberikan reward kepada dosen-dosen yang berprestasi, melakukan pengabdian masyarakat yaitu dosen-dosen yang aktif dalam pendampingan desa, dosen yang aktif pada kegiatan bidang pendidikan di ma'arif, kita dorong untuk menjadi leader pada kegiatan-kegiatan tersebut ini sebagai bentuk dorongan struktural disamping itu juga kita memberikan dorongan secara material yaitu tulisan dosen yang berbentuk jurnal dan membiayai dosen-dosen yang mengikuti seminar

Peneliti : Bagaimana Kompensasi Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang ?

Info : Pemberian kompensasi atau reward di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang diberikan kepada dosen dari hasil monitoring dan evaluasi kinerja dosen yang dilakukan oleh pihak internal rektorat, biasanya monev dilakukan satu tahun dua kali atau persemester, hal ini dilakukan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan dosen dan karyawan kepada mahasiswa. Secara umum bentuk kompensasi yang diberikan kepada dosen jika kinerjanya dianggap baik sesuai hasil monev yang dilakukan, dapat berupa promosi jabatan, kenaikan golongan/ gaji, serta pemberian fasilitas penunjang lainnya, yang tentu semua diberikan sesuai dengan kemampuan pihak di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang .”

Akan tetapi kompensasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja dosen, dari awal proses rekrutmen, kami sudah melaksanakan seleksi yang sangat ketat agar dosen yang nantinya

TRANSKIP INTERVIEW

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGEMBANGAN MUTU PENDIDIKAN DI SEKOLAH TINGGI ILMU SYARIAH MIFTAHUL ULUM BANYUPUTIH LUMAJANG TAHUN AJARAN 2019/2020

No	Pertanyaan	Jawaban
1.	Bagaimana pelaksanaan Rekrutmen Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang ?	Pelaksanaan rekrutmen dosen di lembaga kami tidak mesti dilakukan setiap tahun, akan tetapi menyesuaikan dengan kebutuhan lembaga. Tidak ada panitia khusus dalam proses rekrutmen. Jika ada rekrutmen biasanya kami menginformasikannya dalam bentuk webset dan dilakukan secara terbuka, tidak melibatkan pihak eksternal diluar Yayasan dan Institute. Lembaga kami mengadakan MOU dan pakta integritas dengan sumber daya PTK yang ada, dan ini telah berlangsung lama. Sedangkan hambatan yang sering dihadapi dalam proses rekrutmen dosen, adalah sulitnya menemukan dosen yang linier dengan program studi yang dibutuhkan
2.	Bagaimana Langkah-langkahnya pelaksanaan Rekrutmen Dosen di di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang ?	Rekrutmen merupakan usaha-usaha untuk mengatur komposisi tenaga pendidik dan kependidikan secara seimbang sesuai dengan kebutuhan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang melalui tahapan-tahapan penyeleksian yang sudah direncanakan. Langkah penting dalam proses rekrutmen sebagai kelanjutan perencanaan tenaga kependidikan meliputi: a. Mempublikasikan pengumuman rekrutmen kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan dalam berbagai jenis media, baik elektronik maupun non elektronik. Hal ini penting dilakukan untuk bisa menjaring sebanyak-banyaknya calon pegawai yang diinginkan. Semakin banyak yang mendaftar, semakin besar kemungkinan untuk dapat merekrut calon pendidik/ dosen yang memenuhi kriteria yang diinginkan, begitu pula sebaliknya. b. Membuka pendaftaran calon dosen secara on line atau of line dengan mengirimkan persyaratan-persyaratan yang sudah

		ditentukan yaitu persyaratan administratif maupun persyaratan akademis
3	Bagaimana Seleksi Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang ?	Dalam proses seleksi dosen, lembaga kami membentuk panitia khusus dari internal lembaga, biasanya yang terlibat di dalamnya ialah LP2M dan tidak melibatkan pihak luar dalam proses seleksi. Sedangkan tahapan-tahapan yang harus di lalui sebagai syarat utama untuk masuk bergabung bersama di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang yakni lolos berkas, interview dan lolos pengamatan diberbagai aktifitas sosial lainnya, kami juga melakukan pemantauan pada seluruh jejak digital media sosialnya mulai dari Facebook, Whatshap, Twitter dll. Apabila seluruh beranda medsosnya berisi konten-konten positif, maka kemungkinan besar layak untuk bergabung bersama kami di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang , dan jika sebaliknya maka sudah kami pastikan untuk tidak mungkin bisa bergabuing dengan kami. Dalam pelaksanaan rekrutmen dilaksanakan monev 2 kali selama 1 tahun dan monev sendiri dilakukan oleh internal rektora
4	Bagaimana Langkah-langkahnya Seleksi Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang ?	“Dalam proses seleksi dosen, lembaga kami membentuk panitia khusus dari internal lembaga, biasanya yang terlibat di dalamnya selain pihak rektorat dan yayasan ialah LP2M dan tidak melibatkan pihak luar dalam proses seleksi. Sedangkan tahapan-tahapan yang harus dilalui sebagai syarat utama untuk masuk bergabung bersama di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang yakni lolos berkas, interview, tes akademik dan non akademik dan lolos pengamatan diberbagai aktifitas sosial lainnya, kami juga melakukan pemantauan pada seluruh jejak digital media sosialnya mulai dari facebook, whatshap, twitter dan media sosial lainnya. Apabila seluruh beranda medsosnya berisi konten-konten positif, maka kemungkinan besar untuk lolos seleksi dan layak bergabung bersama kami di di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang dan jika sebaliknya maka besar kemungkinan tidak akan diterima di I di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang
5	Bagaimana Pelatihan dan	“Hal utama yang menjadi landasan bagi kami untuk

	<p>Pengembangan Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang ?</p>	<p>melakukan pelatihan dan pengembangan ialah Persaingan antar lembaga pendidikan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Setiap lembaga tentu menginginkan maju dan siap bersaing di era kompetisi ini, maka barang siapa ingin menjadi pemenang ia harus terus melakukan pengembangan, pelatihan dan inovasi. Kami biasa mengadakan program pelatihan dan pengembangan setiap 1 tahun 2 kali dengan mendatangkan dosen luar sebagai pembicara, memberi bekal pengetahuan kepada setiap pendidik dan tenaga kependidikan, yang biasanya dilaksanakan di AULA kampus atau diluar kampus, bentuknya bisa berupa seminar, diklat, workshop, studium generale dll. Pelatihan yang biasa dilakukan di dalam kampus biasanya melibatkan pihak luar seperti instruktur dan KOPERTAIS. Pelatihan dan pengembangan ini rutin dilakukan karena, sangat efektif untuk meningkatkan kompetensi dosen dan berdampak sangat berdampak sangat positif bagi lembaga, sehingga pada tahun pelajaran 2019/2020 mendapatkan penghargaan dari Koordinator Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta (KOPERTAIS) sebagai kampus terbaik dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia</p>
6	<p>Bagaimana perencanaan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga kami, dilakukan guna untuk memenuhi kebutuhan I di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang</p>	<p>“kami selalu mengevaluasi setiap tahun, dan untuk pengadaan dosen menyesuaikan dengan kebutuhan. Biasanya perencanaan di lembaga kami di lakukan oleh 4 pimpinan yang terdiri dari rektor dan ketiga wakil rektor di setiap bidangnya ditambah dengan 1 orang KaBag serta kepala program studi. Setiap mengadakan perencanaan, kami tidak membentuk kepanitiaan secara khusus, perencanaan pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga kami, dilakukan guna untuk memenuhi kebutuhan lembaga, karena bertambahnya peserta didik dan berkembang pesatnya lembaga. Biasanya monev dilakukan setiap 1 semester, apabila kami menemukan dari dosen yang tidak bekerja profesional, dan tidak mentaati prosedur yang telah ditetapkan oleh Yayasan, maka akan ada panismant berupa roling jabatan. Monev dilakukan oleh LP2M untuk memantau keaktifan, keahlian dan santun</p>
7	<p>Bagaimana bapak rektor untuk mengembangkan kualitas dan mutu para dosen agar semakin</p>	<p>“Hal utama yang menjadi landasan bagi kami untuk melakukan pelatihan dan pengembangan guru/ dosen ialah Persaingan antar lembaga pendidikan di era teknologi saat ini semakin kompetitif, sehingga sumber</p>

	<p>kompetitif dan mampu mengembangkan mutu di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang ?</p>	<p>daya manusia (SDM) khususnya guru/ dosen dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Setiap lembaga tentu menginginkan terus berkembang dan maju dan siap bersaing competitor lainnya, maka barang siapa ingin menjadi pemenang ia harus terus melakukan pelatihan, pengembangan, dan inovasi. Kami biasa mengadakan program pelatihan dan pengembangan setiap 1 tahun 2 kali dengan mendatangkan dosen dari luar sebagai pembicara, memberi bekal pengetahuan kepada setiap guru/ dosen yang biasanya dilaksanakan di AULA kampus atau diluar kampus, bentuknya bisa berupa seminar, diklat, workshop, studium generale dll. Pelatihan yang biasa dilakukan di dalam kampus biasanya melibatkan pihak luar seperti instruktur dan KOPERTAIS. Pelatihan dan pengembangan ini rutin dilakukan karena, sangat efektif untuk meningkatkan kompetensi dosen dan berdampak sangat sangat positif bagi lembaga, sehingga pada tahun pelajaran 2019/2020 mendapatkan penghargaan dari Koordinator Perguruan Tinggi Agama Islam Swasta (KOPERTAIS) sebagai kampus terbaik dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia</p>
8	<p>Bagaimana proses pelaksanaan pengembangan dosen dalam meningkatkan kinerja para dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang ?</p>	<p>Proses pengembangan dosen, reguler setiap tahun, diantaranya Inservise training dilaksanakan setiap awal semester dan pembagian tugas mengajar, para dosen atau tenaga pendidik dilatih secara umum untuk mengingatkan kembali membuat rencana pembelajaran yang baik dan benar, dan pengembangan tehnik pembelajaran contohnya: bagaimana membuat RPS, pembelajaran yang lebih menarik. Dalam pengembangannya juga terdapat pengembangan spiritual juga dilaksanakan secara reguler yaitu inservise training. Pengembangan yang berbentuk kajian tentang wacana terbaru yang ada dalam fakultas masingmasing contohnya : kuliah umum, kuliah umum ini bertujuan untuk pemberian informasi baru dan ter-Update sesuai keilmuannya, peserta yang meliputi dosen dan mahasiswa. Proses pengembangan tenaga pendidik lainnya yaitu difasilitasi dorongan untuk mengikuti konferensi-konferensi keilmuan, diantaranya workshop, kajian kur keilmuan disamping itu juga kita juga memberikan reward kepada dosen-dosen yang berprestasi, melakukan pengabdian masyarakat yaitu dosen-dosen yang aktif dalam pendampingan desa, dosen yang aktif pada kegiatan bidang pendidikan di</p>

		<p>ma'arif, kita dorong untuk menjadi leader pada kegiatan-kegiatan tersebut ini sebagai bentuk dorongan struktural disamping itu juga kita memberikan dorongan secara material yaitu tulisan dosen yang berbentuk jurnal dan membiayai dosen-dosen yang mengikuti seminar</p>
9	<p>Apa yang harus dilakukan untuk menciptakan sistem yang mengupayakan pelatihan dan pengembangan kemampuan profesionalisme dosen. Institusi juga harus menetapkan kriteria dosen dan manajemen mutu dosen untuk mewujudkan/tercapainya profesionalisme dosen.</p>	<p>“Saya berusaha untuk terus memotivasi agar dosen yang ada terus meng-upgrade pendidikannya dengan meningkatkan kompetensi dan kualifikasi pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi hingga program doktoral. Hal ini penting dilakukan sebagai upaya untuk menjawab kebutuhan akan tantangan zaman serta adanya rencana untuk mengadakan program pascasarjana. Profesionalisme dosen merupakan salah satu tolak ukur dalam sistem penjaminan mutu pendidikan tinggi. Profesionalisme menjadi nilai kultural yang harus dimiliki dosen untuk selalu menampilkan karya terbaik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai dosen, dalam suasana akademik yang memungkinkan terjadinya hubungan yang sehat antara mahasiswa dengan dosen, antar dosen, serta antar mahasiswa. Suasana kondusif diperlukan untuk memungkinkan pengembangan potensi semua pihak secara maksimal, terutama mahasiswa dan dosen, dalam mencapai standar mutu akademik yang unggul. Institusi berkewajiban untuk menciptakan sistem yang mengupayakan pelatihan dan pengembangan kemampuan profesionalisme dosen. Institusi juga harus menetapkan kriteria dosen dan manajemen mutu dosen untuk mewujudkan/tercapainya profesionalisme dosen.</p>
10	<p>Bagaimana Kompensasi Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang</p>	<p>Pemberian kompensasi atau reward di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang diberikan kepada dosen dari hasil monitoring dan evaluasi kinerja dosen yang dilakukan oleh pihak internal rektorat, biasanya monev dilakukan satu tahun dua kali atau persemester, hal ini dilakukan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan dosen dan karyawan kepada mahasiswa. Secara umum bentuk kompensasi yang diberikan kepada dosen jika kinerjanya dianggap baik sesuai hasil monev yang dilakukan, dapat berupa promosi jabatan, kenaikan golongan/ gaji, serta pemberian fasilitas penunjang</p>

		lainya, yang tentu semua diberikan sesuai dengan kemampuan pihak di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang .” Akan tetapi kompensasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja dosen, dari awal proses rekrutmen, kami sudah melaksanakan seleksi yang sangat ketat agar dosen yang nantinya bergabung dilembaga kami betul-betul memiliki semangat kerja, motivasi berprestasi, disiplin kerja, serta sikap dan loyalitas yang tinggi terhadap institusi
11	Bagaimana langkang-langka pemberian Kompensasi Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang ?	“Pemberian kompensasi atau reward ini diberikan kepada dosen dari hasil monitoring dan evaluasi kinerja dosen yang dilakukan oleh pihak internal rektorat, biasanya monev dilakukan satu tahun dua kali atau persemester, hal ini dilakukan untuk menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan dosen dan karyawan kepada mahasiswa. Secara umum bentuk kompensasi yang diberikan kepada dosen jika kinerjanya dianggap baik sesuai hasil monev yang dilakukan, dapat berupa promosi jabatan, kenaikan golongan/ gaji, serta pemberian fasilitas penunjang lainya seperti kendaraan dinas, yang tentu semua diberikan sesuai dengan kemampuan pihak di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang

“

IAIN JEMBER

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM PENGEMBANGAN MUTU PENDIDIKAN
DI SEKOLAH TINGGI ILMU SYARIAH MIFTAHUL ULUM BANYUPUTIH LUMAJANG
TAHUN AJARAN 2020/2021

No	Tanggal	Jenis Kegiatan	Tanda Tangan
1.	04 Desember 2020	Silaturahmi Dan Observasi DI Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang	
2.	12 Desember 2020	Silaturahmi Dan Minta Izin Dan Sekaligus DI Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Sebagai Tempat Penelitian Tesis	
3.	09 Januari 2021	Wawancara Konteks Dan Keunikan Kampus Di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Mengenai Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen	
4.	25 Januari 2021	Silaturahmi Menyerahkan Surat Izin Penelitian Dari Kampus IAIN Institut Agama Islam Negeri Jember Ke Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang	
5.	20 Februari 2021	Wawancara Bersama Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang	
6.	20 Februari 2021	Wawancara Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang	
7.	20 Februari 2021	Wawancara Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum	

		Banyuputih Lumajang	
8.	20 Februari 2021	Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang	
9.	28 Februari 2021	Silaturrohim Ke TU Atau Bagain Administrasi Di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Dan Meminta Data Penting Mengenai Penelitian	
10.	05 Maret 2021	Wawancara Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang	
11.	05 Maret 2021	Wawancara Dosen Senior Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang	
12.	15 Maret 2021	Silaturrohim Ke TU Atau Bagain Administrasi Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Dan Meminta Data Penting Mengenai Penelitian	
13	15 Maret 2021	Silaturrohim Ke Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Dan Dan Meminta Surat Keterangan Hasil Penelitian	

Jember, 05 April 2021
Mengetahui,

Peneliti

Abdul Fatahillah



مؤسسة مفتاح العلوم بانويبوتوم كيجول جاتيروجا

YAYASAN MIFTAHUL ULUM BANYUPUTIH KIDUL JATIROTO

STIS MIFTAHUL ULUM LUMAJANG

PROGRAM SARJANA S1 SK DIRAJEM PENDIDIKAN ISLAM NOMOR : 380 TAHUN 2013

TERAKREDITAS BAN-PT SK NOMOR : 275/SK/BAN-PT/Akred/07/III/2019

website : stisumu.ac.id e-mail : stis_miftahulislam@yahoo.co.id

Jl. Raya Banyuputih Kidul Po. Box. 101 Jatiroto Telp/Fax. : 0334-882800 Lumajang 67355 Jawa Timur

Surat Keterangan Penelitian

Nomor : MU-H/11/A.III/ II/ 2021

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Rektor Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang menerangkan bahwa :

Nama : Abdul Fatahillah

Tempat dan tanggal lahir : Lumajang, 20 Juli 1987

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Institut Agama Islam Negeri Jember

Benar-benar telah mengadakan penelitian Di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang berjudul “ Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan Di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2019/2020”, Mulai Penelitian pada tanggal 28 Februari 2021 Sampai pada tanggal Rabu 07 April 2021

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan agar dapat dipergunakan sebagai mestinya.

Banyuputih, 12 April 2021

Mengetahui,



SARKOWI, S.Pd.I, MA

NIP. 19821229 2013 01 003



مركز ترقية اللغة
الجامعة الإسلامية الحكومية جember
شارع ستارام رقم ١ منقلي جمبر رقم الهاتف (٠٣٣١) ٤٨٧٥٥٠ فاكس (٠٣٣١) ٤٢٧٠٠٥
مواقع الانترنت : www.iajn-jember.ac.id / <http://unitbahasa.wordpress.com>

شهادة

No. In.25/PP.009/APT/0022 / 1 /2021

يشهد الموقع أدناه بأن السيد/ة:

ABDUL FATAHILLAH

المولود/ة بتاريخ : ٢٠ يوليو ١٩٨٧

قد تابع/ت الاختبارات في اللغة العربية لغير الناطقين بها التي أجراها
مركز اللغة بالجامعة الإسلامية الحكومية جمبر وكانت الدرجات التي حصل/ت عليها كما يلي:

٤٢	فهم المسموع
٥١	فهم القواعد والتراكيب
٦١	فهم المقروء والمفردات
٥١٣	مجموع الدرجات

أعقد الاختبار بالتاريخ :

١١ فبراير ٢٠٢١

وتصح هذه الشهادة إلى :

١١ أغسطس ٢٠٢٢



رئيس مركز اللغة



H. Moch. Imam Machfudi, S.S., M.Pd., Ph.D

NIP. 19700126200001002

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Abdul Fatahillah
Tempat Tanggal Lahir : Lumajang, 26 Juli 1987
NIM : 0849118016
Judul : Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan Di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021, Pasca sarjana Institut Agama Islam Negeri Jember. Pembimbing I: Dr. H. Sofyan Tsauri, MM. Pembimbing II Dr. H. Hepni Zein, S. Ag. M.M

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Naskah tesis ini secara keseluruhan merupakan hasil penelitian saya, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya dan sepanjang pengetahuan saya, penelitian tentang : Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan Di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021“, sebagaimana judul tesis ini belum pernah dilakukan ataupun ada kemungkinan judul sebatas judul akan tetapi berbeda masalahnya.
2. Naskah tesis ini menurut saya sangat penting untuk dilakukan penelitian, mengingat belum adanya kejelesan yang secara tegas dijadikan dasar dalam menyikapi masalah tersebut
3. Apabila dikemudian hari naskah tesis saya ini ternyata plagiat (menjiplak dan tidak asli), maka saya siap menerima sanksi dan tidak akan menuntut pihak manapun.

Demikian pernyataan saya ini agar dimaklumi oleh semua pihak.

Jember, 03 Mei 2021.

Saya yang menyatakan,



Abdul Fatahillah