

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA PENDIDIK
DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
DI MADRASAH IBTIDAIYAH MIFTAHUL HUDA
CURAH KATES KELOMPANGAN AJUNG JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



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

Rita Mardiani Puji Rahayu
NIM: T20183089

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
2023**

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA PENDIDIK
DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
DI MADRASAH IBTIDAIYAH MIFTAHUL HUDA
CURAH KATES KELOMPANGAN AJUNG JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam


Oleh :

Rita Mardiani Puji Rahayu
NIM. T20183089



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Disetujui Pembimbing :


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

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA PENDIDIK
DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
DI MADRASAH IBTIDAIYAH MIFTAHUL HUDA
CURAH KATES KELOMPANGAN AJUNG JEMBER**

SKRIPSI

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

Hari : Jum'at
Tanggal: 28 April 2023

Tim Penguji

Ketua

Drs. H. Ainur Rafik, M.Ag.
NIP 196405051990031005

Sekretaris

Nur Ittihadatul Ummah, S.Sos.I., M.Pd.I
NUP. 20160364

Anggota:

1. Dr. Hj. ST. Rodliyah, M.Pd.
2. Dr. H. Sofyan Tsauri, M.M.

Mengetahui
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

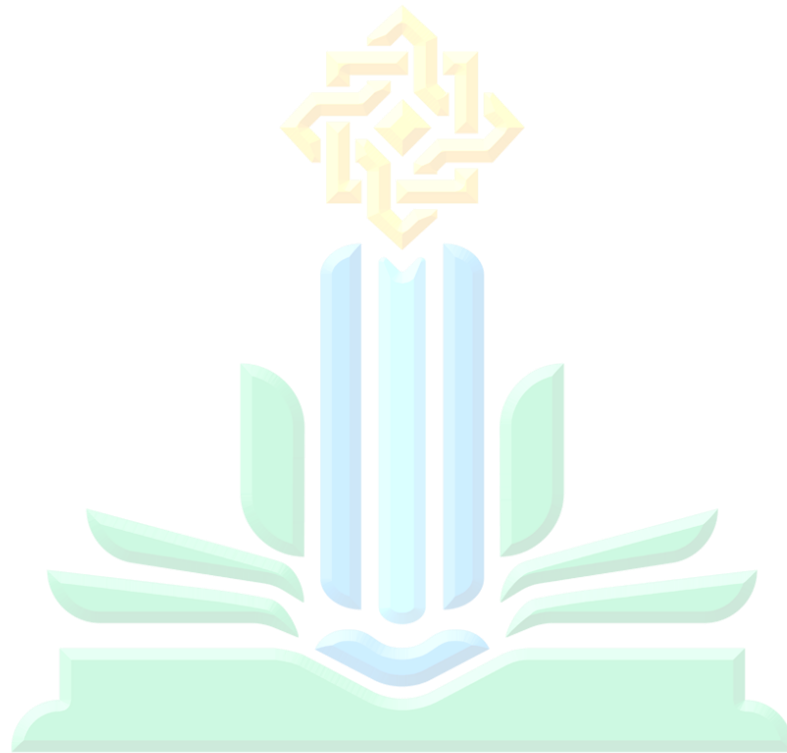


Prof. Dr. Hj. Mukni'ah, M.Pd.I
NIP. 196405111999032001

MOTTO

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾

Artinya: Sungguh, Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya (Q.S. At-Tin : 4)*



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

* Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahannya, (Jakarta Timur : Maghfirah Pustaka, 2006),

PERSEMBAHAN

Dengan segenap rasa syukur dan kasih sayang Allah Swt curahkan, saya persembahkan karya kepada:

1. Bapak dan Ibu saya yaitu Bapak Umar dan Ibu Sania yang selalu memberikan semangat, memberikan do'a, nasihat, dan kasih sayang serta kerja keras yang tiada ternilai harganya. Dan terima kasih atas ketulusan perjuangan kalian dalam mendidik, menyayangi, mencintai, dan mendukung saya hingga saat ini.
2. Saudaraku yaitu Wiwik Marliani, M. Umar Sony, Achmad Zainuri dan Mardiana Fentiani yang selalu memberikan semangat kepada saya disaat saya merasa malas untuk mengerjakan skripsi ini. Dan semoga kita dapat menjadi anak yang bisa membanggakan orang tua kita.
3. Segenap sanak *family* saya yang selalu memberikan doa dan dukungan kepada saya dalam menyelesaikan tugas skripsi ini.
4. Teman-teman seperjuangan MPI C3 angkatan 2018 yang saling memberikan semangat dan doa agar dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Almamater UIN KHAS Jember yang menjadi tempat menimba ilmu.

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

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan atas kehadiran Allah Swt karena berkat rahmat, taufiq, nikmat serta hidayah-Nya penulis bisa menyelesaikan penelitian skripsi ini. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada junjungan Nabi Muhammad Saw . Nabi yang membawa risalah dari zaman kegelapan menuju zaman terang benderang bagi seluruh umat manusia hingga akhir zaman.

Penulis tentunya menyadari banyak kekurangan yang terdapat pada karya skripsi ini, namun penulis berikhtiar, semangat dan mendapat banyak dukungan , doa dan bimbingan dari beberapa pihak, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi. Dengan segala kerendahan hati, penulis ucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., M.M. selaku Rektor Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan fasilitas, layanan serta bimbingan yang sangat memenuhi dalam memperoleh ilmu pengetahuan.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Mukni'ah, M.Pd.I selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri KH. Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan penelitian.
3. Bapak Dr. Rif'an Humaidi, M.Pd.I selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan layanan dalam memenuhi kebutuhan mahasiswa.

4. Bapak Dr. H. Moh. Anwar, S.Pd M.Pd selaku Koordinator Program Studi Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan layanan dalam memenuhi kebutuhan mahasiswa dan meluangkan waktunya untuk menyetujui hasil skripsi yang telah diselesaikan.
5. Bapak Dr. Sofyan Tsauri, M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan ilmu dan sabar dalam membimbing hingga selesainya skripsi ini.
6. Bapak Ni'amullah, S.Ag. selaku kepala Madrasah MI Miftahul Huda Curah Kates yang telah memberikan izin serta fasilitasnya kepada penulis dalam melakukan penelitian sehingga skripsi ini terselesaikan.

Demi sempurnanya penulisan skripsi ini penulis membutuhkan saran dari para pembaca. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan ilmu serta teori penelitian yang penulis kuasai. Maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun terhadap skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat, khususnya bagi penulis dan pembaca.

Jember, 28 April 2023

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

ABSTRAK

Rita Mardiani Puji Rahayu, 2023: Implementasi Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Huda Curah Kates Kelompangan Ajung Jember.

Kata Kunci: Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia, salah satu jenis sumber daya manusia yaitu pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan tujuan agar lembaga dapat memperoleh tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh lembaga. Dan nantinya tenaga pendidik dan kependidikan tersebut dapat menjalankan tugasnya dengan baik.

Fokus penelitian yang diteliti ialah: 1) Bagaimana proses perencanaan manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda? 2) Bagaimana pelaksanaan rekrutmen dan seleksi sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda? 3) Bagaimana pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda?. Tujuan dari penelitian ini untuk mendeskripsikan perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates Kelompangan Ajung Jember.

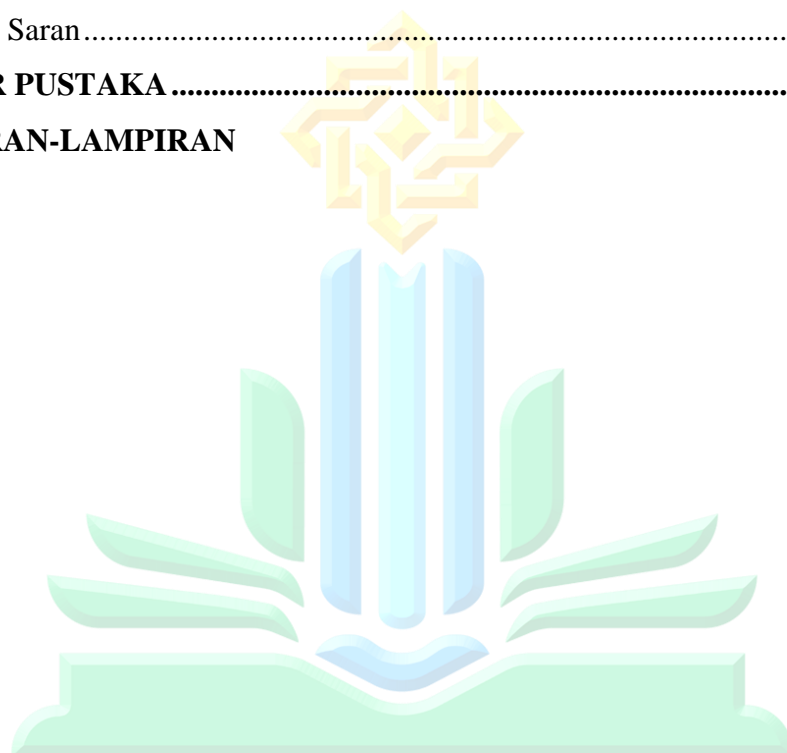
Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Untuk analisis data dimulai dari tahap pengumpulan data. Kondensasi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Sedangkan keabsahan data menggunakan triangulasi teknik dan triangulasi sumber.

Adapun hasil dari penelitian ini ialah: 1) Perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates dilakukan dengan cara mengidentifikasi kebutuhan dari pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di lembaga dengan cara mendata jumlah pendidik dan beban jam mengajarnya, serta mengidentifikasi siapa saja yang hendak cuti, mutasi, dll; 2) Rekrutmen dan seleksi di MI Miftahul Huda Curah Kates dilakukan dengan: a) Yayasan telah menyerahkan sepenuhnya kepada lembaga untuk melakukan perekrutan sendiri, b) dalam perekrutan lebih mengutamakan calon yang berdomisili tidak jauh dari lembaga, c) dalam perekrutan dipublikasikan melalui media sosial seperti WhatsApp, d) pelamar datang langsung ke lembaga untuk menyerahkan berkas lamarannya. Sedangkan dalam proses seleksi pelamar yang sesuai dengan kriteria akan dipanggil untuk melakukan wawancara dengan Kepala Madrasah dan Wakil Kepala Madrasah; 3) Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan: a) dalam pelatihan mengikut sertakan pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengikuti kegiatan workshop untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan mereka, b) untuk pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan, kepala madrasah mengikat sertakan mereka dalam kegiatan diklat dan mengarahkan mereka untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang selanjutnya.

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Konteks Penelitian.....	1
B. Fokus Penelitian	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.. ..	11
E. Definisi Istilah	12
F. Sistematika Pembahasan	13
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Penelitian Terdahulu.....	15
B. Kajian Teori.....	27
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	86
B. Lokasi Penelitian	87
C. Subyek Penelitian	88
D. Teknik Pengumpulan Data	88
E. Analisis Data	92
F. Keabsahan Data.....	95

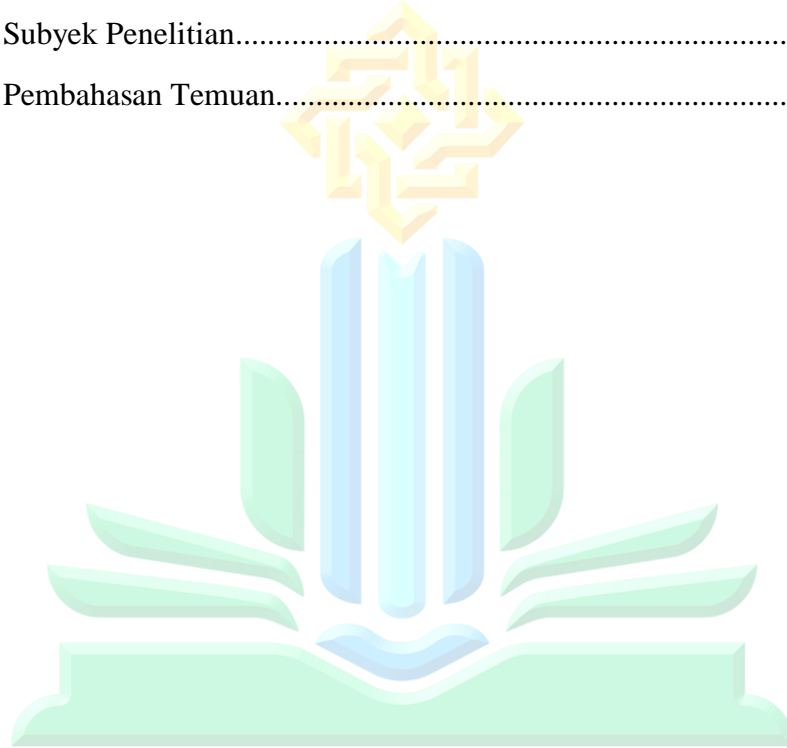
G. Tahap-Tahap Penelitian.....	95
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	
A. Gambaran Obyek Penelitian.....	98
B. Penyajian Data dan Analisis.....	104
C. Pembahasan Temuan.....	122
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	131
B. Saran.....	132
DAFTAR PUSTAKA	134
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



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

DAFTAR TABEL

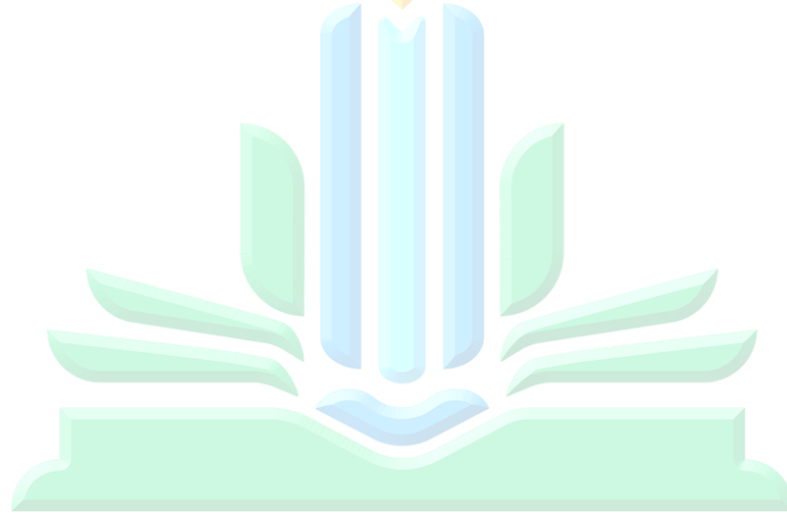
No. uraian	Hal
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 2.2 Perbedaan Antara Pelatihan dengan Pengembangan	67
Tabel 2.3 Tujuan, Sifat, Proses, dan Metode Pengembangan	68
Tabel 3.1 Subyek Penelitian.....	89
Tabel 4.1 Pembahasan Temuan.....	122



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

DAFTAR GAMBAR

No. uraian	Hal
Gambar 4.1 Musyawarah Perencanaan Sumber Daya Manusia	106
Gambar 4.2 Notulen Rapat Perencanaan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan	109
Gambar 4.3 Pengumuman Lowongan Pekerjaan Melalui WhatsApp	112
Gambar 4.4 Beberapa Arsip Berkas Lamaran Calon Pegawai	114
Gambar 4.5 Pelatihan dan Pembinaan Raport Digital	120
Gambar 4.6 Pelatihan Pembuatan Raport Digital	121

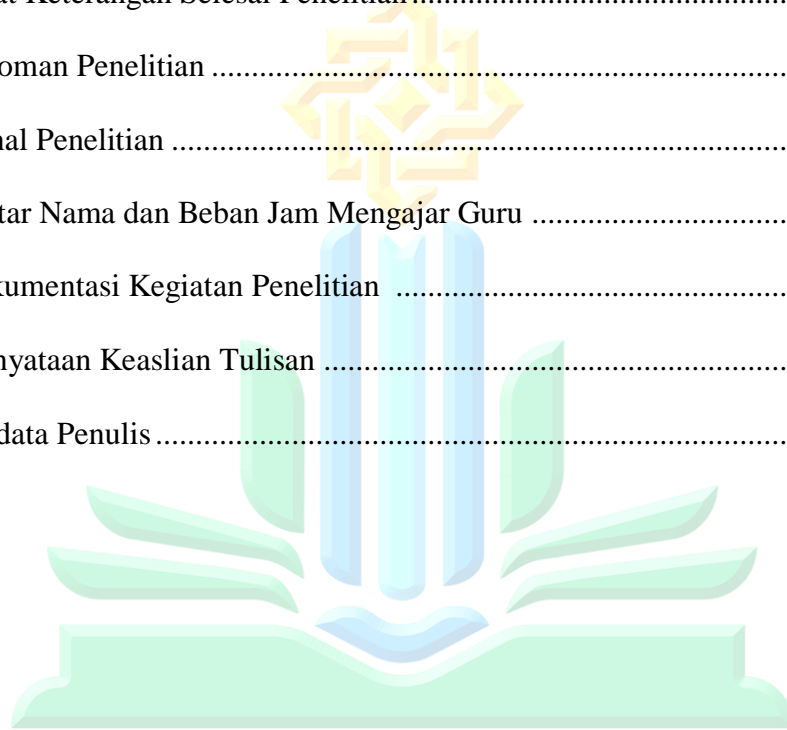


UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR LAMPIRAN

No. Uraian

1.	Matrik Penelitian	137
2.	Struktur Organisasi MI Miftahul Huda	139
3.	Surat Izin Penelitian.....	140
4.	Surat Keterangan Selesai Penelitian.....	141
5.	Pedoman Penelitian	142
6.	Jurnal Penelitian	144
7.	Daftar Nama dan Beban Jam Mengajar Guru	145
8.	Dokumentasi Kegiatan Penelitian	146
9.	Pernyataan Keaslian Tulisan	148
10.	Biodata Penulis.....	149



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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Aset yang sangat penting dalam sebuah organisasi salah satunya ialah sumber daya manusia. Maka dari itu perlu dijalankan dengan baik agar sejalan dengan kebutuhan organisasi.¹ Setiap organisasi memiliki tujuan masing-masing yang sebelumnya telah ditetapkan, begitu juga pada lembaga pendidikan. Berdasarkan Undang-undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidikan nasional mempunyai tujuan untuk mengembangkan kemampuan peserta didik supaya menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.²

Supaya mencapai tujuan, maka Institusi pendidikan perlu mempunyai tenaga-tenaga yang berkualitas dan berdaya saing. Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan sumber daya manusia yang ada di lembaga pendidikan.

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

“Pendidik adalah tenaga profesional yang tugasnya melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan

¹ Sri Larasati, Manajemen Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: CV Bedi Utama, 2018).h.5

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

pendampingan dan pelatihan, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, khususnya bagi dosen universitas.”³

Dalam Undang-undang No 20 Tahun 2003 pada pasal 1 bahwa :

“Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang berkomitmen untuk mendukung terselenggaranya proses pendidikan.”

Dalam Undang-undang No 20 Tahun 2003 pada Pasal 39 ayat 1 bahwa:

Tugas tenaga kependidikan adalah menjalankan pelayanan administrasi, manajerial, pengembangan, pengawasan dan teknis yang menunjang penyelenggaraan pendidikan.

Dalam era globalisasi sumber daya manusia memiliki peran penting, karena seiring dengan perkembangan zaman kemajuan ilmu pengetahuan akan terus berlangsung. Memiliki pekerja yang profesional dan mampu dalam bidangnya membuat organisasi tampak lebih maju. Setiap institusi memiliki pandangan tersendiri tentang bagaimana mencapai hasil yang maksimal dengan memperhatikan perilaku pegawainya. Kualitas sumber daya manusia menjadi acuan untuk mengetahui tercapai tidaknya tujuan dan harapan organisasi.

Oleh karena itu sangat penting bahwa lembaga pendidikan, baik di tingkat swasta maupun negeri, dan lembaga terkait melakukan segala hal untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik, utamanya untuk sekolah dasar dan menengah, karena sekolah merupakan pusat dalam mendidik

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

generasi muda yang bermutu. hal ini untuk memajukan kualitas pendidikan dari masa ke masa.⁴

Pendidik dan tenaga kependidikan perlu diatur dengan baik. Bermula dari perencanaan, rekrutmen, seleksi dan penempatan, pengembangan dan mutasi jabatan, kompensasi sampai dengan proses pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja. Hal ini untuk memastikan bahwa pihak sekolah tidak salah mengambil keputusan dalam pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan di Lembaga terkait.

Pada hakikatnya manajemen tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi atau lembaga utamanya dalam lembaga pendidikan, karena manajemen dapat membantu mengelola fasilitas yang ada untuk memperoleh tujuan yang sudah ditentukan. Manajemen selaku ilmu dan seni pertama kali tumbuh dan berkembang dalam bisnis dan industri. Tetapi pada perkembangan selanjutnya dalam aspek kehidupan juga sangat diperlukan apalagi dalam dunia pendidikan. Sehingga pada zaman sekarang dapat dikatakan bahwa tidak ada suatu usaha kerjasama antar manusia dalam mencapai suatu tujuannya tanpa menggunakan manajemen.

Manajemen adalah suatu proses yang dikerjakan supaya suatu upaya bisa berperan dengan semestinya dan membutuhkan pemikiran, perencanaan, pengendalian dan pengaturan yang efektif dan efisien serta

⁴ Nur Zazin, Gerakan Menata Mutu Pendidikan, Teori dan Aplikasi, (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), h. 12

menggunakan segala kemampuan yang ada, baik secara pribadi ataupun material.⁵

Dalam buku Abd. Rohman yang berjudul Dasar-dasar Manajemen, Ordway Tead menyatakan bahwa Manajemen sebagai suatu proses dan sumber daya yang memandu dan mengarahkan aktivitas organisasi agar meraih tujuan yang sudah dibuat sebelumnya. Sedangkan Atmosudirdjo mengemukakan bahwa Manajemen yaitu pengaturan dan penggunaan segala elemen dan sumber daya yang direncanakan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pengaturan tertentu (sesuatu yang ingin dicapai) atau tujuan kerja tertentu.⁶

Manajemen yang baik yaitu manajemen yang membantu lembaga agar dapat memanajemen sumber daya manusia dengan baik dan selaras dengan harapan dan kebutuhan lembaga. demi menemukan pendidik dan tenaga kependidikan yang berpotensi dan bermutu maka diperlukan adanya perencanaan, rekrutmen, dan seleksi yang tepat dan benar.⁷

Sebagaimana dalam surat Al-Qashash/28: 26, Allah berfirman :

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya: “Salah satu dari dua wanita itu berkata:“Ya, ayahku, anggaplah dia sebagai seseorang yang bekerja (untuk kami), karena sebenarnya orang terbaik yang kamu pekerjakan untuk bekerja (untuk kami)

⁵ Eka Prihatin, Manajemen Peserta Didik, (Bandung: Alfabeta, 2014), 3

⁶ Abd. Rohman, "Dasar-dasar Manajemen", (Malang : Inteligencia Media, 2017), 9-10

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

adalah seseorang yang kuat dan dapat diandalkan.” (QS. Al-Qashash/28 : 26).⁸

Dalam surah diatas menjelaskan bahwa dalam mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas harus memerlukan pemilihan yang selektif. Maka sebab itu, lembaga harus merekrut dan menyeleksi pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas dan ahli dalam bidangnya. Tujuannya agar bisa menggapai tujuan yang telah ditentukan.

Hal ini ditegaskan dalam hadist Rasulullah SAW.

إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

Artinya : “Ketika suatu urusan diberikan pada seseorang yang bukan ahlinya, maka tunggulah kehancuran.” (H.R. Bukhari)

Berasaskan hadits ini, Islam selalu membimbing pengikutnya untuk mendapatkan pekerja potensial berlandaskan pengetahuan, pengalaman dan kemampuan teknis mereka.⁹

Supaya lembaga dapat melaksanakan aktivitasnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, melakukan tes seleksi terhadap calon karyawan juga tergolong hal yang diperlukan dalam Islam. Hal ini tercermin dari sikap Nabi saat proses pengangkatan Muadz bin Jabal sebagai petugas peradilan. Sikap Nabi tersebut harus dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon pegawai yang berkualitas bagi lembaga tersebut.¹⁰

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

⁹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer, terj. Dimyauddin Djuwaini (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h. 106

¹⁰ Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, "Ayat-ayat Al-Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam", (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2017), h. 48

Adapun ruang lingkup manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan diantaranya yaitu perencanaan, rekrutmen, seleksi dan penempatan, orientasi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, promosi dan mutasi, kompensasi, pemberhentian hubungan kerja.¹¹

Perencanaan sumber daya manusia termasuk salah satu elemen dari alur manajemen sumber daya manusia dan menentukan pergerakan sumber daya manusia suatu institusi terhadap posisinya sekarang ke posisi masa depan yang diinginkan.¹² Dengan begitu, kesuksesan suatu organisasi tergantung pada ketepatan pilihan strategi untuk merancang dan mengantisipasi kebutuhan masa depan dalam organisasi.

Rekrutmen adalah proses mencari tenaga kerja berdasarkan kebutuhan SDM (sumber daya manusia) pada organisasi atau lembaga, sinkron dengan standard yang diperlukan oleh lembaga tersebut. Hal tersebut dilakukan agar mendapatkan kandidat pegawai yang bermutu. Kemudian hasil rekrutmen akan diseleksi selanjutnya dengan kualifikasi yang dibuat oleh lembaga.

Seleksi adalah proses menentukan apakah seseorang diterima untuk suatu posisi yang ditawarkan oleh suatu institusi. Proses rekrutmen dan seleksi adalah tugas yang sangat penting dan disertai dengan banyak tanggung jawab.

Karena sumber daya manusia yang berpotensi pada suatu organisasi tergantung pada pelaksanaan rekrutmen dan seleksi.

Pelatihan dan pengembangan merupakan upaya untuk mempersempit atau menjembatani kesenjangan antara keterampilan karyawan dengan aspirasi

¹¹ Mila Badriyah, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Bandung : Pustaka Setia, 2015), 45

¹² Suwanto dan Donni Junu Priansa, "*SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*", (Bandung : Alfabeta, 2022), Cet. 7, 44

organisasi. Hal ini dapat dicapai melalui peningkatan kemampuan karyawan untuk memperluas pengetahuan dan keterampilannya. Hal ini menjadi proses dalam meningkatkan kualitas dari masing-masing pegawai, serta bertujuan untuk menjaga keprofesionalannya agar sesuai dengan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

MI Miftahul Huda ialah salah satu lembaga pendidikan yang ada di desa Kelompangan. MI Miftahul Huda berada dibawah naungan yayasan Miftahul Huda. SDM MI Miftahul Huda memiliki citra yang baik di masyarakat karena cara mereka yang memberikan pembelajaran dengan begitu sabar terhadap anak didiknya dan terkadang menggunakan bahasa jawa halus dan tutur kata yang lembut untuk menasihati anak didik yang melanggar aturan. Sehingga membuat para wali murid kagum dengan yang mereka kerjakan. Cukup banyak dari mereka yang mengatakan bahwa “tidak usah bingung untuk menyekolahkan anakmu dimana, cukup daftarkan saja di MI Miftahul Huda, selain akan mendapatkan pembelajaran umum juga pasti mendapatkan pembelajaran agama yang baik” begitulah paparan dari beberapa masyarakat. Selain itu, di MI Miftahul Huda ini ada program bahwa output dari lembaga ini dapat menjadikan peserta didiknya hafal juz yang ke-30 dalam Al-Qur’an. Lembaga membuat jadwal tertentu untuk membimbing mereka dalam menghafalkan Al-Qur’an.¹³

MI Miftahul Huda bisa diungkapkan mendapati kemajuan yang cukup pesat, hal ini dikarenakan banyaknya orang tua yang memilih menyekolahkan

¹³ Observasi pada 15 Maret 2022

anaknya ke MI Miftahul Huda. Pada tahun 1973 jumlah peserta didik di MI Miftahul Huda berjumlah kurang lebih 15 siswa dan pada tahun 2022 jumlah peserta didik MI Miftahul Huda mencapai lebih dari 200 siswa.¹⁴

Produktivitas yang dilakukan MI Miftahul Huda tidak hanya prestasi yang digeluti oleh peserta didik, akan tetapi lembaga MI Miftahul Huda ini juga populer dikalangan masyarakat. Dalam hal ini, para guru di MI Miftahul Huda memiliki standar yang tinggi. Dapat digambarkan bahwa manajemen sumber daya manusia diterapkan secara efektif dan efisien di MI Miftahul Huda. Oleh karena itu prestasi yang didapat oleh MI Miftahul Huda tak luput dari peran serta para pendidiknya. Maka dari itu peneliti merasa terdorong untuk meneliti lebih dalam tentang manajemen sumber daya manusia yang ada di MI Miftahul Huda Curah Kates.¹⁵

Dalam penelitian ini peneliti hanya meneliti 3 dari 8 ruang lingkup manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan.. Dikarenakan ada 3 alasan yang peneliti peroleh saat melakukan pra-penelitian di MI Miftahul Huda, 3 alasan tersebut ialah : pertama, dari opini masyarakat yang menyatakan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan di madrasah ini dinilai cukup berkualitas pada saat proses pembelajaran di kelas. oleh karenanya mereka lebih memilih madrasah ini untuk menyekolahkan putra-putrinya. Kedua adalah paparan dari salah satu pendiri yang menyatakan bahwa lembaga ini terbilang cukup maju karena tak lain dari adanya kontribusi para

¹⁴ H. Abd. Manan, *Wawancara*, Jember 10 September 2022

¹⁵ Observasi pada 15 Maret 2022

pendidik dan tenaga kependidikan yang handal didalamnya, Sebagaimana yang dipaparkan oleh salah satu pendiri bapak Abd. Manan beliau menyatakan :

“Dari pengamatan saya hingga saat ini MI Miftahul Huda berkembang cukup baik, hal ini terjadi tidak lain dari kontribusi para pendidik dan tenaga kependidikannya. Karena madrasah ini tidak mungkin jadi seperti sekarang jika tidak terdapat sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang handal dan berkualitas didalamnya.”¹⁶

Ketiga ialah adanya prestasi-prestasi yang diperoleh oleh para peserta didik di Lembaga ini, Adapun prestasi yang diperoleh diantaranya :1) Tahun 2016 : Juara I Olimpiade IPA Tingkat Kecamatan, Juara II Olimpiade IPA Tingkat Kabupaten. 2) Tahun 2021 : Juara I Pidato Bahasa Indonesia Tingkat Kecamatan, Juara I Melukis Tingkat Kecamatan, Juara I Tahfidz Tingkat Kecamatan, Juara I Puisi Tingkat Kecamatan. 3) Tahun 2022 : Juara I Cipta Karya Puisi Tingkat Kecamatan. Juara I Futsal Tingkat Kecamatan.¹⁷

Ketiga hal tersebut tidak mungkin bisa dicapai jika tidak ada kontribusi dari para pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas didalamnya. Pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas didapat dari perencanaan yang matang, rekrutmen dan seleksi yang didasarkan pada kualifikasi yang dibutuhkan oleh madrasah, serta pelatihan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan agar mereka bisa meningkatkan kualitas kinerja dari bidang mereka masing-masing.

Berdasarkan pemaparan di atas peneliti ingin melaksanakan penelitian terhadap manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda dengan menekankan pada perencanaan, rekrutmen dan seleksi,

¹⁶ Abd. Manan, *Wawancara*, Jember, 10 September 2022

¹⁷ Sofi Ratih Kumala dan Siti Shofiyah, *Wawancara*, 12 September 2022

pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda.

Menurut data yang diperoleh peneliti, MI Miftahul Huda mengalami peningkatan yang baik. Maka peneliti merasa tertantang buat mengerjakan penelitian terkait manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian yang ada di atas, dapat diketahui bahwa skripsi ini berfokus pada:

1. Bagaimana perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates ?
2. Bagaimana rekrutmen dan seleksi sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates ?
3. Bagaimana pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates ?

C. Tujuan Penelitian

Menggambarkan arah penelitian merupakan tujuan dari penelitian.¹⁸ berlandaskan fokus penelitian yang ada di atas, tujuan penelitian dalam skripsi ini ialah :

1. Untuk mendeskripsikan tentang perencanaan manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di MI Miftahul Huda Curah Kates.

¹⁸ Tim Penyusun, "Pedoman Penulisan Karya Ilmiah", (Jember : IAIN Jember, 2020), 45

2. Untuk mendeskripsikan tentang rekrutmen dan seleksi manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di MI Miftahul Huda Curah Kates.
3. Untuk mendeskripsikan pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yaitu gambaran objektif berupa cerita tentang apa yang telah anda peroleh setelah mencapai tujuan penelitian Anda. Manfaat penelitian dari skripsi ini ialah :

1. Manfaat praktis

Berharap hasil penelitian ini bermanfaat bagi kemajuan ilmu dan pengetahuan utamanya dalam rangka perkuliahan di Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan keguruan di UIN KH. Achmad Siddiq Jember. Dan juga akan ada materi untuk studi pascasarjana, khususnya pada studi penerapan manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan.

2. Manfaat paktis

- a. Peneliti

Bisa membagikan wawasan, terutama pendidikan, dan dapat memberikan informasi terhadap peneliti lainnya yang sehubungan dengan implementasi manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan.

b. Sekolah

Bisa membagikan pengetahuan atau evaluasi terhadap sekolah sebagai panduan dalam mengimplementasikan manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates Kelompangan Ajung Jember.

c. Universitas Islam Negeri KH. Achmad Shiddiq

Penelitian ini bisa dijadikan acuan bagi seluruh sivitas akademika untuk memperdalam perbincangan ilmu terkait penerapan manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan.

d. Masyarakat

Peneliti berharap penelitian ini bisa menambah dedikasi dan menginformasikan kepada masyarakat mengenai pelaksanaan manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan.

E. Definisi Istilah

Definisi istilah mengandung makna istilah-istilah pokok yang menjadi inti dari judul penelitian. Tujuannya adalah demi mengelak dari kesalahan tentang arti yang dimaksudkan peneliti dari istilah tersebut. Oleh karena itu penulis lebih dulu memaparkan arti dari setiap kata yang terkait dengan judul skripsi ini.¹⁹ Hal tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Manajemen Sumber Daya pendidik dan tenaga kependidikan

Manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan merupakan aktivitas memperdayakan pendidik dan tenaga kependidikan yang ada

¹⁹ Tim Penyusun, Pedoman Karya Tulis Ilmiah (UIN KHAS Jember, 2022),

pada suatu lembaga pendidikan agar meraih tujuan yang telah ditentukan. Ruang lingkup manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan meliputi proses perencanaan, rekrutmen, seleksi dan pempatan, orientasi, pelatihan dan pengembangan, promosi dan mutasi, kompensasi, dan pemberhentian hubungan kerja.

2. MI Miftahul Huda Curah Kates

Salah satu lembaga pendidikan yang ada di kelurahan desa

Kelompangan yang berada dibawah naungan yayasan Miftahul Huda yang berdiri sejak tahun 1973 M.

Berdasarkan uraian di atas implementasi manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan adalah proses pemberdayaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di suatu lembaga dimulai dari proses perencanaan hingga pemberhentian hubungan kerja untuk meraih suatu tujuan yang sudah dibuat. Namun pada penelitian ini, peneliti lebih tertuju pada proses perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di MI Miftahul Huda Curah Kates.

F. Sistematika Pembahasan

Sistem pembahasan ini memuat gambaran umum proses pengkajian skripsi dari bab awal sampai bab terakhir. Pengaturan pembahasan yang relevan yaitu :

BAB I Pendahuluan, bab ini memuat konteks masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, pengertian istilah.

Permasalahan yang difokuskan adalah implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di MI Miftahul Huda Curah Kates Kelompngan Ajung Jember.

BAB II Kajian kepustakaan, penelitian terdahulu dan kajian teori adalah 2 hal yang dimuat oleh bab ini. Untuk mendapatkan penelitian yang original, maka peneliti akan menambah penelitian sebelumnya yang telah dipelajari pada bab ini.

BAB III Metode Penelitian, bab ini mencakup mengenai metode yang dipakai, melingkupi metode dan jenis penelitian, tempat penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, keabsahan data, serta langkah-langkah penelitian.

BAB IV Hasil dan Pembahasan, bab ini mencakup pembahasan masalah serta objek penelitian, penyajian data dan analisis data. Bab ini menjawab masalah dengan memakai pendekatan penelitian dalam menarik kesimpulan yang penting dari data.

BAB V Penutup, bab ini memuat hasil temuan yang jelas dan dibarengi dengan usulan penelitian selanjutnya dari peneliti. Bab ini juga memuat kesimpulan dan saran dari peneliti.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Dalam hal ini, para peneliti menautkan temuan sebelumnya yang terkait dengan studi mereka, lalu merangkum temuan yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan. Tujuannya untuk menjaga keaslian data penelitian peneliti.

1. Penelitian Saepul Hamdi Santosa 2008 dengan judul "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di SMA Terpadu Darul Amal Jampangkulon Sukabumi"²⁰ Tujuan dari penelitian ini adalah demi mengetahui implementasi manajemen sumber daya manusia di SMA Terpadu Darul Amal. Metode analisis deskriptif berupa metode survey serta deskriptif adalah Metode yang diterapkan pada penelitian ini. Metode pengumpulan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah survei tempat yaitu kunjungan ke tempat penelitian buat mengumpulkan data yang diperlukan. Untuk mengumpulkan data, penulis mempraktikkan teknik pengumpulan data dengan angket. Adapun temuan pada penelitian ini menampakkan bahwa pengaplikasian manajemen sumber daya manusia guru di SMA Terpadu Darul Amal sudah cukup baik. Hal tersebut dibuktikan dengan fakta bahwa sebagian besar responden diarahkan, dievaluasi dan puas dengan kinerja mereka dan penghargaan dengan baik, namun permasalahan terkait

²⁰ Saepul Hamdi Santosa, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di SMA Terpadu Darul Amal Jampangkulon Sukabumi*, (Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Jakarta, 2008)

penerapan manajemen SDM masih ada di SMA Terpadu Darul Amal, misalnya . : 1) Tes psikologi dan kesehatan belum sepenuhnya dilakukan. 2) Terkait dengan pelatihan dan pengembangan, belum sepenuhnya dilakukan pre-test dan post-testing. 3) Selain itu, guru tidak sepenuhnya terlibat dalam perencanaan pendidikan dan pelatihan yang baik. 4) Kepala sekolah tidak sepenuhnya memantau kegiatan kelas dan mereview kurikulum guru. 5) Guru tidak diberikan kesempatan penuh untuk meningkatkan karir dan keterampilannya.²¹

Kemiripan dengan penelitian ini Keduanya menerapkan metode penelitian kualitatif dan juga melakukan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia yang ada di Lembaga Pendidikan yaitu pendidik dan tenaga kependidikan. Perbedaan dengan penelitian Saepul Hamdi ini terdapat pada fokus masalah. Fokus masalah nya yaitu “bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia” yang artinya hampir semua ruang lingkup MSDM masuk dalam batasan masalahnya.

Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan masalah nya pada perencanaan, rekrutmen dan seleksi, serta pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan.

2. Darmono 2018 dengan judul "Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Roudlotul Qur'an Karanganyar Lamongan". Tujuan dari penelitian ini adalah guna mengidentifikasi seleksi dan rekrutmen sumber daya manusia di Pondok

²¹ Saepul Hamdi Santosa, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di SMA Terpadu Darul Amal Jampangkulon Sukabumi*, (Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Jakarta, 2008)

Roudlotul Qur'an Tlogoanyar Lamongan serta rintangannya. Metode yang diaplikasikan pada penelitian ini memakai metodologi kualitatif. Metode pengumpulan data dikerjakan oleh penulis melewati dokumentasi, observasi dan wawancara. Selain itu, berdasarkan data yang dikategorikan menurut rumusan masalah, data disajikan dan dianalisis. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa penerapan rekrutmen dan seleksi SDM di Pondok Pesantren Roudlotul Quran bervariasi berdasarkan jenis SDM yang dibutuhkan. Sebagai contoh, saya dapat memberikan contoh perekrutan Assatiz dari lulusan dan alumni Pesantren Salafiya. Untuk seleksi melalui kontak langsung. Di sisi lain, pengoperasian setiap kompleks perekrutan mengadopsi sistem pemungutan suara umum. Namun, pemilihan calon dilakukan oleh keluarga Ndalem. Rekrutmen dilaksanakan dengan memilih orang yang sudah lulus kuliah atau masih kuliah. Selain santri, hal itu juga berlaku bagi lulusan Pondok Pesantren Roudlotul Qur'an. Pilih siswa dengan status SDM eksternal atau magang 1 bulan. Di sini Ponpes Rudlotul Quran menggambarkan standar sumber daya manusia.²²

Kemiripan dengan penelitian ini Keduanya memakai metode penelitian kualitatif dan sama-sama melakukan penelitian seputar manajemen sumber daya manusia yang ada di Lembaga Pendidikan yaitu pendidik dan tenaga kependidikan. Perbedaannya terdapat pada fokus penelitian. Yang mana pada penelitian Darmono hanya tefokus pada pelaksanaan rekrutmen dan seleksi SDM. Sedangkan dalam penelitian ini

²² Darmono, *Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Roudlotul Qur'an Karanganyar Lamongan*, (Skripsi Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Surabaya, 2018)

terfokus pada perencanaan, rekrutmen dan seleksi, dan pengembangan dan pelatihan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan.

3. Penelitian yang dilkerjakan oleh Nining Munawaroh, 2018 dengan judul "Implementasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di MTs Darul Huda Bandar Lampung".²³ Penelitian ini bertujuan guna melihat bagaimana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan di MTs Darul Huda Bandar Lampung paa tahun pelajaran 2016/2017. Deskriptif kualitatif merupakan jenis penelitian yang digunakan. Dan metode wawancara, observasi dan dokumentasi ialah Metode pengumpulan data yang digunakan. Pelaksanaan pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan baik di MTs Darul Huda Bandar Lampung yang tercermin dari proses pelatihan merupakan hasil dari penelitian ini. Yaitu, mengidentifikasi latihan selanjutnya, merancang pelatihan, melaksanakan pelatihan dan mengevaluasi pelatihan. Dari segi pengembangan, hal ini dibuktikan melalui terdapatnya perencanaan karir, pengembangan karir, pengembangan organisasi dan penilaian kinerja. lewat diselenggarakannya pembinaan dan pengembangan pendidik di sekolah didambakan profesionalisme guru dapat ditingkatkan guna memperoleh tujuan yang sudah dipastikan oleh sekolah/lembaga.

Kemiripan dengan penelitian ini Keduanya memakai metode penelitian kualitatif dan sama-sama mengerjakan penelitian mengenai

²³ Nining Munawaroh, *Implementasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di MTs Darul Huda Bandar Lampung*, (Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Lampung, 2018)

manajemen sumber daya manusia yang ada di Lembaga Pendidikan yaitu pendidik dan tenaga kependidikan. Perbedaannya ada pada maksud pencarian dan lokasi penelitian. Penelitian Nining Munawaroh bertujuan guna mengetahui implementasi pelatihan dan pengembangan di MTs Darul Huda Bandar Lampung, sedangkan dalam penelitian ini bertujuan demi mengetahui proses perencanaan, rekrutmen dan seleksi, serta pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates. Pada penelitian Nining Munawaroh bertempat di lokasi MTs, sedangkan dalam penelitian ini berlokasi di MI.

4. Penelitian Yeni Anggraini Tahun 2020 dengan judul "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di MTs Ismarua Al-Qur'an niyyah Bandar Lampung".²⁴ Untuk memverifikasi bagaimana proses rekrutmen dan seleksi SDM di MTs Ismaria Al-Qur'aniyah Bandar Lampung merupakan tujuan dari penelitian ini. Metode penelitian yang diterapkan pada penelitian ini ialah metode kualitatif dan metode analisis deskriptif melewati penyelidikan lapangan, serta wawancara, observasi dan dokumentasi digunakan sebagai metode pengumpulan data. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengaplikasian manajemen sumber daya manusia (SDM) di MTs Ismaria Al-Qraniyyah Bandar Lampung menghasilkan proses manajemen sumber daya manusia yang meliputi proses rekrutmen dan seleksi. Dalam proses rekrutmen MT Ismaria Al-

²⁴ Yeni Ngraini, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung*, (Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Lampung, 2020)

Qur'aniyyah Bandar Lampung hanya menggunakan 3 prosedur rekrutmen yaitu proses pencarian pengajar baru, proses pencarian tenaga pengajar dan proses pengangkatan tenaga pengajar. Sedangkan proses seleksi MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung cuma berlaku 4 proses yaitu: proses seleksi berkas lamaran, wawancara, ujian al-Qur'an dan keputusan penerimaan.²⁵

Kesamaan penelitian ini Keduanya mengaplikasikan metode penelitian kualitatif dan melakukan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia yang ada di Lembaga Pendidikan yaitu pendidik dan tenaga kependidikan. Bedanya ada pada maksud pencarian. Penelitian Yeni bertujuan untuk mengetahui proses rekrutmen dan seleksi di MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung. Sedangkan dalam penelitian ini tujuannya guna mengetahui perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda.

5. Erwan Cakra Yudha 2021 dengan judul "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Visi Lembaga Di Muhammadiyah Boarding School Klaten Tahun Pelajaran 2020/2021".²⁶

Tujuan dari penelitian ini adalah buat mendeskripsikan dan menganalisis kinerja SDM dalam mencapai visi organisasi, faktor-faktor yang

²⁵ Yeni Nggraini, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung*, (Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Lampung, 2020)

²⁶ Erwan Cakra Yudha, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Visi Lembaga Di Muhammadiyah Boarding School Klaten Tahun Ajaran 2020/2021*, (Tesis Institut Agama Islam Negeri Surakarta, Surakarta, 2021)

membantu dan menghalangi pelaksanaan manajemen SDM untuk mencapai visi organisasi, jalan yang dipakai untuk melewati halangan saat menerapkan manajemen sumber daya manusia untuk mewujudkan visi organisasi di Muhammadiyah Boarding School Klaten tahun ajaran 2020/2021. Metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif merupakan metode yang dipakai pada penelitian ini. Observasi, wawancara, dan dokumentasi merupakan teknik pengambilan data yang diaplikasikan dalam penelitian ini. Berikut adalah hasil penelitian ini: 1) Pengaplikasian manajemen sumber daya manusia di Pesantren Muhammadiyah Klaten untuk mewujudkan visi lembaga diawali dengan rencana pengelolaan. Perencanaan kepegawaian dilaksanakan dengan menganalisis kebutuhan guru menurut kelas MT, MA dan mata pelajaran setiap tahun ajaran. Seperti di pesantren, analisis kebutuhan tenaga kerja didasarkan pada jumlah santri. Analisis kebutuhan kepegawaian jurusan MT dan MA dilakukan oleh kepala sekolah dan analisis asrama dilakukan oleh pengelola Santri. Selain itu, hasil analisis kepegawaian dilaporkan kepada direktur, dan tahap akhir tenaga kerja yang dibutuhkan ditentukan oleh direktur. 2) Kendala pelaksanaan manajemen sumber daya manusia untuk memperoleh visi organisasi di Pondok Pesantren Muhammadiyah Klaten antara lain belum adanya koordinasi kondisi dan kondisi lingkungan pada masa pandemi, kurangnya sumber daya manusia untuk memenuhi persyaratan kualifikasi wajib lembaga, dan waktu. tekanan, huru-hara dan pertempuran kecil. Agenda lainnya, kampus dibagi menjadi tiga lokasi

Sangkal Putung, Beku dan Ngawen dan tidak ada agenda dan pemantauan terus menerus karena tidak ada tim pemantauan tetap di madrasah. 3) Di Pondok Pesantren Muhammadiyah Klaten, keputusan untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia untuk memperoleh visi organisasi termasuk mengantisipasi hambatan implementasi rencana sumber daya manusia, terutama rencana sinkronisasi dan koordinasi departemen terkait. Ini akan terjadi selama tinjauan mingguan pada hari Kamis. Mengantisipasi kemacetan dalam pelaksanaan fungsi SDM dan mengambil langkah-langkah untuk mengatasinya, terutama dalam mengatur kegiatan antar departemen terhubung, melingkupi koordinasi antara kepala sekolah, kepala madrasah, dan otoritas. Adanya koordinasi yang mandiri dari penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan staf, khususnya penerapan kegiatan pelatihan dan pengembangan, Mengantisipasi kendala pelaksanaan review kinerja SDM khususnya dengan membuat kelompok audit dan pada saat melakukan audit mengkoordinir dan menyusun program monitoring agar review tidak berbenturan dengan agenda lain, mengantisipasi kendala pelaksanaan kinerja SDM pemantauan, terutama dengan mengadakan rapat gabungan mingguan pada hari Kamis dan melakukan koordinasi antar dinas terkait, untuk menerapkan pengendalian yang terstruktur sehingga jadwal pemantauan terus menerus dan termonitor dengan lebih baik.²⁷

²⁷ Erwan Cakra Yudha, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Visi Lembaga Di Muhammadiyah Boarding School Klaten Tahun Ajaran 2020/2021*, (Tesis Institut Agama Islam Negeri Surakarta, Surakarta, 2021

Kesamaan penelitian ini keduanya memakai metode penelitian kualitatif dan melakukan penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia yang ada di Lembaga Pendidikan yaitu pendidik dan tenaga kependidikan. Perbedaan dari kajian Sepul Hamdi terletak pada fokus masalahnya. Fokus masalah adalah pada "bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia". Artinya, hampir seluruh ruang lingkup manajemen sumber daya manusia berada pada batasan masalah. Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan masalah nya pada perencanaan, rekrutmen dan seleksi, serta pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan.

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan
Penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan

No	Nama, Judul, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Saepul Hamdi Santosa, Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di SMA Terpadu Darul Amal Jampangkulon Sukabumi, 2008	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia guru di SMA Terpadu Darul Amal sudah tepat. Dapat dilihat pada sebagian besar responden yang meyakini telah mendapatkan arahan, evaluasi, kepuasan kinerja dan penghargaan yang cukup baik, namun permasalahan terkait penerapan MSDM tetap ada di SMA Negeri Darul Amal, misal: 1) Psikotes dan tes medis belum dilakukan secara memadai. 2) pada pelatihan dan	Kemiripan dengan penelitian ini Keduanya mengaplikasikan metode penelitian kualitatif dan juga melakukan penelitian berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia yang ada di Lembaga Pendidikan yaitu pendidik dan tenaga kependidikan	Perbedaan dengan penelitian Saepul Hamdi ini terdapat pada fokus masalah. Fokus masalah nya yaitu "bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia" yang artinya hampir semua ruang lingkup MSDM masuk dalam batasan masalahnya. Sedangkan pada penelitian ini, peneliti terfokus

No	Nama, Judul, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<p>pengembangan, pre-test dan post-test tengah kurang lengkap. 3) pendidik tidak dilibatkan secara penuh dalam perencanaan pendidikan & pelatihan.) Kepala sekolah tidak cukup mengawasi kegiatan kelas atau meninjau jadwal guru. 5) Guru tidak memiliki semua kesempatan untuk meningkatkan profesi & keterampilannya.</p>		<p>pada perencanaan, rekrutmen dan seleksi, serta pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan.</p>
2.	<p>Darmono, Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Roudlotul Qur'an Karanganyar Lamongan, 2018.</p>	<p>penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pelaksanaan rekrutmen dan seleksi SDM di Pondok Pesantren Roudlotul Quran bervariasi berdasarkan jenis SDM yang dibutuhkan. Sebagai contoh, saya dapat memberikan contoh perekrutan Assatiz dari lulusan dan alumni Pesantren Salafiya. Untuk seleksi melalui kontak langsung. Di sisi lain, pengoperasian setiap kompleks perekrutan mengadopsi sistem pemungutan suara umum. Namun, pemilihan calon dilakukan oleh famili Ndalem. Rekrutmen pegawai dikerjakan dengan memilih SDM yang sudah lulus kuliah atau sedang kuliah, selain mahasiswa serta dilakukan pada alumni Pondok</p>	<p>kemiripan dengan penelitian ini Keduanya menerapkan metode penelitian kualitatif dan sama-sama melakukan penelitian mengenai manajemen sumber daya yang ada di Lembaga Pendidikan yaitu pendidik dan tenaga kependidikan.</p>	<p>Hal yang berbeda terdapat pada fokus penelitian. Yang mana pada penelitian Darmono hanya tefokus pada penerapan rekrutmen dan seleksi SDM. Sedangkan dalam penelitian ini terfokus pada perencanaan, rekrutmen dan seleksi, dan pengembangan dan pelatihan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan.</p>

No	Nama, Judul, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Pesantren Roudlotul Qur'an. Memilih sumber daya manusia dengan kelas eksternal atau mahasiswa melewati sedang/selesai magang sepanjang satu bulan. Di sinilah Pondok Pesantren Roudlotul Quran menarik SDM dengan standar.		
3	Nining Munawaroh, Implementasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di MTs Darul Huda Bandar Lampung, 2018	Hasil penelitian ini menunjukkan yaitu pelaksanaan pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan baik di MT Darul Huda Bandar Lampung yang tercermin dari proses pelatihan. Yaitu, mengidentifikasi latihan selanjutnya, merancang pelatihan, melaksanakan pelatihan dan mengevaluasi pelatihan. Dari segi pengembangan, hal ini ditunjukkan adanya perencanaan karir, pengembangan karir, pengembangan organisasi dan penilaian kinerja. Dengan diadakannya pembinaan dan pengembangan guru di sekolah	Kemiripan dengan penelitian ini Keduanya menerapkan metode penelitian kualitatif dan sama-sama melakukan penelitian yang bersangkutan dengan manajemen sumber daya manusia yang ada di Lembaga Pendidikan yaitu pendidik dan tenaga kependidikan.	Sesuatu yang berbeda ada pada maksud pencarian dan lokasi penelitian. Penelitian Nining Munawaroh bertujuan buat mengetahui implementasi pelatihan dan pengembangan di MTs Darul Huda Bandar Lampung, sedangkan dalam penelitian ini bertujuan guna mengetahui proses perencanaan, rekrutmen dan seleksi, serta pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates. Pada penelitian Nining Munawaroh bertempat di lokasi MTs, sedangkan dalam penelitian ini
		diharapkan profesionalisme guru dapat ditingkatkan guna memperoleh tujuan yang telah dipastikan oleh sekolah/lembaga.		

No	Nama, Judul, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Yeni Anggraini, Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di MTs Ismarua Al-Qur'an niyyah Bandar Lampung, 2020	Hasil penelitian ini menunjukkan yaitu pengaplikasian manajemen sumber daya manusia (SDM) di MTs Ismaria Al-Qraniyyah Bandar Lampung menghasilkan proses manajemen sumber daya manusia yang meliputi proses rekrutmen dan seleksi. Dalam proses rekrutmen MT Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung cuma menggunakan 3 prosedur rekrutmen yaitu proses pencarian tenaga pengajar baru, proses pencarian tenaga pengajar dan proses pengangkatan tenaga pengajar. Sementara alur seleksi MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung cuma berlaku 4 proses yaitu: proses seleksi surat lamaran, wawancara, ujian al-Qur'an dan keputusan penerimaan.	Kesamaan penelitian ini Keduanya mengaplikasikan metode penelitian kualitatif dan melakukan penelitian yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang ada di Lembaga Pendidikan yaitu tenaga kependidikan.	berlokasi di MI. Perbedaannya terletak pada maksud pencarian. Penelitian Yeni bertujuan untuk mengetahui prosedur rekrutmen dan seleksi di MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung. Sedangkan dalam penelitian ini tujuannya guna mengetahui perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda.
5	Erwan Cakra Yudha, Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Visi Lembaga Di Muhammadiyah Boarding School Klaten Tahun Pelajaran 2020/2021, 2021.	hasil dari penelitian ini bahwa : 1) penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam mewujudkan Visi lembaga di Muhammadiyah Boarding School Klaten dimulai dengan manajemen perencanaan. Kendala penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mewujudkan Visi lembaga di Muhammadiyah	Kesamaan penelitian ini Keduanya menerapkan metode penelitian kualitatif dan melakukan penelitian mengenai manajemen sumber daya Manusia yang ada di Lembaga Pendidikan yaitu	Perbedaan dari kajian Sepul Hamdi terletak pada fokus masalahnya. Fokus masalah adalah pada "bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia". Artinya, hampir seluruh ruang lingkup manajemen sumber daya manusia ada

No	Nama, Judul, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Boarding School Klaten salah satunya minimnya koordinasi pada kondisi dan keadaan lembaga dimasa pandemi, 3) jalan keluar dari pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia saat mewujudkan Visi lembaga di Muhammadiyah Boarding School Klaten adalah agar dapat meminimalisir kendala penerapan perencanaan SDM yaitu menjalankan penyesuaian <i>schedule</i> dan koordinasi pada bagian yang berkenaan,	pendidik dan tenaga kependidikan	didalamnya. Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan masalah nya pada perencanaan, rekrutmen dan seleksi, serta pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan

B. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Dalam bahasa Inggris yaitu *to manage* yang artinya mengelola/mengatur. Dalam artian tersendiri berarti kepemimpinan

dan pengaturan, maksudnya aktivitas yang dilaksanakan guna mengatur organisasi/lembaga. Dan seseorang yang memimpin dan mengatur organisasi/lembaga disebut manajer.²⁸

Menurut Ordway Tead dalam buku Abd. Rohman yang berjudul Dasar-dasar Manajemen, menyatakan bahwa Manajemen ialah proses dan sarana pengarahan pada aktivitas dalam organisasi buat memperoleh tujuan yang sudah dibuat sebelumnya. Sedangkan Atmosudirdjo

²⁸ Akdon, "Manajemen Pendidikan", (Bandung : CV Pustaka Setia, 2014), 11

berpendapat bahwa Manajemen adalah pengurusan dan pemakaian seluruh elemen dan sumber daya berdasarkan rencana yang diperlukan dalam memperoleh atau menyelesaikan tujuan tugas tertentu.²⁹

Menurut G.R Terry mengatakan bahwa Manajemen yaitu mekanisme khusus yang memuat kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian guna meraih tujuan yang sudah ditentukan dengan memperdayakan sumber daya yang tersedia.³⁰

Definisi yang dikemukakan GR.Terry tidak berbeda jauh dengan definisi yang diutarakan oleh Andrew F. Sikul seperti halnya yang diutarakan oleh S.P. Hasibuan dalam buku Akdon yang berjudul Manajemen Pendidikan. Manajemen selaku seni dan ilmu, keduanya digabungkan untuk memimpin dan memengaruhi orang lain untuk mencapai rencana dan tujuan yang ditentukan.³¹

Demikian pula menurut James A.F. Stoner dalam buku Akdon yang berjudul Manajemen Pendidikan memaknai bahwa Manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya sehingga dapat memperoleh tujuan organisasi yang sudah ditentukan.³² Manajemen adalah Ilmu dan seni yang mengelola proses penggunaan sumber daya manusia secara efektif membantu sarana lain untuk mendapatkan tujuan yang sudah ditentukan sebelumnya.³³

²⁹ Abd. Rohman, "*Dasar-dasar Manajemen*", (Malang : Inteligencia Media, 2017), 9-10

³⁰ Hikmat, "*Manajemen Pendidikan*", (Bandung : CV Pustaka Setia, 2014), 12

³¹ Akdon, "*Manajemen Pendidikan*" (Bandung : CV Pustaka Setia, 2014), 12

³² Akdon, 13

³³ Akdon, 11

Dari berbagai pengertian manajemen menurut para ahli diatas telah kita ketahui bahwa manajemen ialah suatu proses yang memuat dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilaksanakan oleh suatu badan, organisasi atau lembaga dalam memperoleh tujuan yang diinginkan.

Sumber daya manusia menjadi pusat perhatian perusahaan, organisasi, atau organisasi. Sekalipun telah didukung oleh sarana dan prasarana, organisasi/lembaga tidak bisa berfungsi dengan baik tanpa staf yang handal. Maka dalam hal ini sumber daya manusia adalah hal terpenting yang mesti diawasi beserta semua keperluannya. Sumber daya manusia termasuk hal yang membuktikan kesuksesan suatu aktivitas lembaga.³⁴

Menurut Robert Mathis dan John Jackson dalam buku Liga Suryadana yang berjudul *Pengelolaan Sumber Daya Manusia Berbasis Kinerja* menyatakan bahwa sebagai kompetensi inti organisasi, sumber daya manusia memiliki kemampuan untuk melahirkan skor yang maksimal yang dapat membedakan organisasi dari kompetitor di beragam bidang semacam produktivitas, kualitas, layanan, keterampilan pekerja yang inovatif.³⁵

Menurut Edwin B. Flippo dalam buku Malayu S.P. Hasibuan yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* menyatakan bahwa

³⁴ Ramlah M, Nur Indah Sari, "*Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN)*", *Journal Of Islamic Management And Bussines*, Vol. 1 No. 1 (April 2018) : 11

³⁵ Liga Suryadana, "*Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*", (Bandung : Alfabeta, 2015), 6

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian perolehan, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi, dan pemutusan hubungan kerja karyawan untuk menggapai tujuan serta harapan organisasi.³⁶

Manajemen sumber daya manusia umumnya ialah kecendekiaan dan realisasi yang mendefinisikan sudut pandang "orang" atau sumber daya manusia dari kedudukan manajemen, serta merekrut, memilih, menuntun, dan memberikan evaluasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia umumnya demi memanfaatkan sumber daya manusia yang tersedia guna memastikan keberhasilan organisasi.³⁷

Manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi telah menjadi bidang khusus dalam bidang ilmu manajemen yang dianggap amat diperlukan dan tinggi tantangannya karena manusia mempunyai kepribadian yang berlainan daripada sumber daya lainnya.³⁸

Berbagai penjelasan manajemen sumber daya manusia dari para pakar dalam jurnal Diva dan Arik diantaranya : Menurut Sunyoto, ia mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi desain organisasi, tata letak personel, cara penghargaan, pengaturan kinerja, pengembangan karyawan dan organisasi. Menurut Panggabean, Manajemen sumber daya manusia merupakan proses kegiatan

³⁶ Malayu S.P. Hasibuan "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2020), 11

³⁷ Sedarmayanti, "Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil", (Bandung : PT. Refika Aditama, 2019), 37

³⁸ Diva Terry Anona, Arik Prasetya, "Analisis Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Study Pada Departemen Human Capital PT Surya Artha Nusantara Finance)", Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 36 No. 1 (Juli 2016), 11

perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang bertautan dengan evaluasi aktivitas kerja, penilaian kinerja, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemberhentian. Menurut Wijayanto, Manajemen sumber daya manusia adalah peran untuk mengelola proses sumber daya manusia, mulai dari perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi atas jasa karyawan dan pemutusan hubungan kerja.³⁹ Konsep pengertian manajemen sumber daya manusia mengacu terhadap cara orang berkontribusi pada pencapaian tujuan positif dalam suatu organisasi.⁴⁰

Dengan demikian penting sekali penerapan manajemen sumber daya manusia, selain untuk mengembangkan organisasi juga dapat mewujudkan tujuan organisasi, dan dianggap sangat penting pengelolaan sumber daya manusia walaupun suatu organisasi telah didukung dengan fasilitas yang memadai, namun tetap tidak akan berjalan suatu kegiatan apabila tidak ada kontribusi dari sumber daya manusia yang handal didalam organisasi.

Pendidik adalah pegawai mahir yang menjalankan proses pembelajaran, mennevaluasi hasil pembelajaran, memberikan pendampingan juga pelatihan, serta mengerjakan penelitian dan kerja sosial, khususnya bagi guru di tingkat senior.⁴¹

³⁹ Diva Terry Anona, Arik Prasetya, "*Analisis Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Study Pada Departemen Human Capital PT Surya Artha Nusantara Finance)*", Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 36 No. 1 (Juli 2016), 11

⁴⁰ M. Liga Suryadana, "*Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*", (Bandung : Alfabeta, 2015), 6

⁴¹ Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS), Bandung: Rhusty Publisher, 2009), 13

Sedangkan menurut Ahmad Tafsir yang dinyatakan oleh Sulistiyorini, Pendidik dalam Islam yaitu Seseorang yang berkewajiban atas kemajuan siswa, bekerja untuk mengembangkan potensi mereka sepenuhnya yang meliputi: *emosional, kognitif dan picomotion*.⁴²

Pendidik adalah sosok individu yang mengajarkan agar manusia berbuat kebaikan dan menghentikan perlakuan yang munkar (amar ma'ruf, nahi munkar'). Oleh karenanya, mereka yang melakukan aktivitas di bidang pendidikan memiliki kedudukan yang tinggi.

Sebagaimana yang difirmankan Allah dalam Surah Ali Imron:110

كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَتُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ

Artinya : “kalian adalah yang terbaik di antara banyak lainnya karena kalian menyeru untuk berbuat baik dan mencegah perbuatan buruk serta beriman kepada Allah.” (Q.S. Ali Imron : 110)⁴³

Dalam Undang-undang No 20 Tahun 2003 pada pasal 1 bahwa Tenaga kependidikan adalah bagian masyarakat yang membaktikan diri dan diangkat guna menopang pengelolaan pendidikan. Dalam

Undang-undang No 20 Tahun 2003 pada Pasal 39 ayat 1 bahwa Tenaga kependidikan bertanggung jawab melakukan pelayanan

⁴² Surachman dan Ahmad Tarmiji Alkhudri, "Manajemen Pendidikan", (Jakarta : Lembaga Pengembangan Pendidikan Universitas Negeri Jakarta, 2015), 85

⁴³ Al-Qur'an Al-Karim QS. Ali Imron : 110

administrasi, pengelolaan, pembinaan, pengawasan, dan teknis guna menopang jalannya pengajaran dalam satuan pendidikan.⁴⁴

Tenaga kependidikan adalah pegawai yang bekerja, membaktikan diri pada lembaga pendidikan, serta melaksanakan kegiatan pedagogis (mikro atau makro) atau manajemen pendidikan. Tugas tenaga kependidikan yang diatur dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional adalah; “Mewujudkan pelayanan administrasi, manajemen, pengembangan, pelatihan dan teknis untuk mendukung proses pendidikan di satuan pendidikan”.⁴⁵

Pendidik dan tenaga kependidikan sebagai sumber daya manusia sangat diperlukan karenanya sangat memastikan kesuksesan suatu lembaga pendidikan dalam mencapai visi, misi, tujuan dan harapannya.

Jadi manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan adalah pengelolaan, usaha, kepengurusan, ketatalaksanaan penggunaan sumber daya secara efektif, yang berhubungan dengan orang-orang, kepersonilan, atau keanggotaan, untuk mencapai sasaran yang diinginkan.

Dibawah ini adalah ruang lingkup manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang dapat dilakukan dalam suatu lembaga pendidikan :

⁴⁴ Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS), Bandung: Rhusty Publisher, 2009)

⁴⁵ Surachman dan Ahmad Tarmiji Alkhudri, "*Manajemen Pendidikan*", (Jakarta : Lembaga Pengembangan Pendidikan Universitas Negeri Jakarta, 2015), 85-86

a. Perencanaan Kebutuhan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan (PTK)

Perencanaan tenaga kerja termasuk komponen dari aliran proses manajemen pendidik dan tenaga kependidikan dan menetapkan mobilitas tenaga kerja suatu institusi dari tempatnya saat ini ke posisi masa mendatang yang diimpikan.⁴⁶ Dengan demikian, keberhasilan suatu organisasi tergantung pada ketepatan pilihan strategi untuk merancang dan mengantisipasi kebutuhan masa depan dalam organisasi.

Menurut George Milkovich dan Paul C. Nystrom dalam buku Suwanto dan Donni mengemukakan bahwa Perencanaan sumber daya manusia ialah proses pendugaan, pengembangan, penerapan, dan pengendalian manajemen untuk membenarkan bahwa lembaga memiliki jumlah pegawai yang sesuai, staf yang sesuai, dan jam yang sesuai. Ini secara langsung membuatnya lebih berfaedah.⁴⁷

Perencanaan sumber daya manusia yaitu proses mengidentifikasi keperluan pekerja. Artinya, melengkapi keperluan tersebut dan memastikan pelaksanaannya mengikuti rencana yang telah ditentukan. Secara umum, perencanaan sumber daya manusia melibatkan serangkaian aktivitas yang dikerjakan untuk memprediksi

⁴⁶ Suwanto dan Donni Junu Priansa, "*SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*", (Bandung : Alfabeta, 2022), Cet. 7, 44

⁴⁷ Suwanto dan Donni Junu Priansa, 45

kebutuhan masa depan daerah sekitar dan untuk meleengkapi kepentingan pekerja yang disebabkan oleh keadaan tersebut.⁴⁸

Menurut Nawawi dalam buku Sofyan Tsauri menyatakan bahwa ada 3 pengertian sumber daya manusia yaitu : seseorang yang bekerja pada organisasi, kesanggupan manusia merupakan dalang bagi lembaga untuk menampakkan kehadirannya, dan kemampuan merupakan aset dan fungsi seperti bekal pada organisasi yang bisa memanifestasikan dirinya dalam potensi fisik dan immaterial yang sebenarnya dalam mewujudkan keberadaan suatu organisasi atau lembaga.⁴⁹

Perencanaan personalia adalah proses dimana manajemen memutuskan bagaimana berpindah dari kedudukan kerja saat ini ke tempat yang diimpikan. Dengan perencanaan, manajer berupaya untuk menyebarkan total dan jenis karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.⁵⁰

Perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan adalah proses untuk menetapkan strategi memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan, dan mempertahankan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan yang ada pada lembaga pendidikan sekarang dan pengembangannya dimasa yang akan datang.

Perencanaan PTK dapat juga disebut sebagai proses sistematik untuk

⁴⁸ M. Liga Suryadana, 24

⁴⁹ Sofyan Tsauri, " *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Jember : STAIN PRESS, 2013) Cet. 1, 2

⁵⁰ Amirul Mukminin, dkk., "*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*", (Yogyakarta : UNY Press, 2019), 101

memprediksi kebutuhan PTK (*demand*) dan ketersediaan (*supply*) pada masa yang akan datang, baik jumlah maupun jenisnya, sehingga dapat merencanakan rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan aktivitas yang lain dengan baik.⁵¹

Manajer lembaga pendidikan Islam perlu mengembangkan rencana kepegawaian untuk memenuhi kebutuhan lembaga di masa mendatang dan mengelola atau mencegah kesalahan perekrutan. Selama perencanaan, manajer memperhitungkan jumlah karyawan yang direncanakan, keterampilan yang dibutuhkan, dan tingkat pelatihan yang dibutuhkan. Seharusnya dipertimbangkan. Rencana yang baik adalah rencana yang dilaksanakan dengan sempurna. Karenanya, perencanaan perlu dilandaskan pada tiga dimensi temporal: tempo lalu, sekarang, dan era mendatang.⁵²

Berdasarkan hadits Nabi yang menyatakan:

إِذَا أَرَدْتَ أَنْ تَفْعَلَ أَمْرًا فَتَدَبَّرْ عَاقِبَتَهُ، فَإِنْ كَانَ خَيْرًا فَامْضِ، وَإِنْ كَانَ شَرًّا فَانْتَه

Artinya: "Jika kamu hendak mengambil tindakan atau kegiatan, maka pertimbangkan konsekuensinya. Jika itu baik lanjutkan, dan apabila salah tinggalkan." (H.R. Ibnul Mubarak)⁵³

⁵¹ Candra Wijaya, dkk, *Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*, (Medan : Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2019), 62

⁵² Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta: Erlangga, 2009), 131

⁵³ Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, *Ayat-ayat Alq-Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, (Medan : Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Islam, 2017), 45

b. Proses Perencanaan Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Ada empat tahap proses dalam perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan diantaranya :

- 1) Melibatkan pengumpulan dan analisis data dari inventaris dan perkiraan staf pendidikan,
- 2) terdiri dari penetapan tujuan dan kebijakan perekrutan yang disetujui, dan
- 3) merancang dan mengembangkan rencana promosi untuk memungkinkan organisasi mencapai tujuan perekrutannya.
- 4) Yang konsumsi dengan kontrol dan evaluasi, termasuk penerapan. Digunakan dalam skema pekerjaan yang menyiarkan program untuk membantu mempromosikan kesejahteraan baik organisasi itu sendiri maupun individu⁵⁴

Perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan

sangat perlu bagi organisasi apalagi dalam Lembaga Pendidikan, hal ini untuk mengatasi dampak dari perubahan dari perkembangan zaman, agar tidak menemui hambatan dalam mencapai tujuannya di bidang sumber daya manusia. Tetapi perencanaan pegawai tidak statis. Karena kemajuan ilmu pengetahuan, ilmu pengetahuan dan teknologi sekarang terus berubah, begitu pula dengan keperluan lingkungan. Oleh karena itu, Perencanaan personalia perlu memperhitungkan

⁵⁴ Amirul Mukminin, dkk., 101

semua perubahan ini jika organisasi yang terlibat tidak ingin ketinggalan. Karenanya, perencanaan tenaga kerja harus beradaptasi dengan perubahan organisasi dan kebutuhan yang selalu berubah.⁵⁵

c. Tujuan Perencanaan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan

- 1) Tentukan kualitas dan kuantitas dari personel untuk memenuhi posisi di lembaga.
- 2) Menjamin kesiapan pelaku kerja sekarang dan yang era mendatang, akibatnya dalam pekerjaan memiliki seseorang untuk dikerjakan.
- 3) Untuk menjauhi situasi manajemen yang lemah dan duplikasi dalam pengerjaan tugas.
- 4) Guna memudahkan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) untuk meningkatkan keproduktifan karyawan.
- 5) Untuk menjauhi kelemahan dan keunggulan pekerja.
- 6) Menjadi acuan saat menentukan program pemutusan hubungan kerja, seleksi, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi, disiplin, dan pemutusan hubungan kerja.
- 7) Pedoman pelaksanaan mutasi (vertikal atau horizontal) dan pemberhentian pegawai.
- 8) Berfungsi sebagai dasar untuk mengevaluasi pekerja.⁵⁶

⁵⁵ Edy Sutrisno, " *Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Jakarta : KENCANA, 2017), Cet. 9, 43

⁵⁶ Priyono Marnis, " *Manajemen Sumber Daya Manusia*", (Sidoarjo : ZIFATAMA PUBLISHER, 2008), 25

Perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan dengan baik dan akurat ketika perencana mengetahui apa itu sumber daya manusia dan bagaimana mereka.⁵⁷

Jadi, sangat penting perencanaan sumber daya manusia bagi sebuah institusi apalagi dalam dunia Pendidikan, sebab dapat mengantisipasi kebutuhan SDM di masa depan dan beradaptasi dengan perubahan sesuai dengan kebutuhan lingkungan dan masyarakat.

2. Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan

a. Rekrutmen

Menurut Yuniarsih dalam buku Suwanto dan Donni menyatakan bahwa rekrutmen adalah tindakan merekrut sejumlah besar pegawai dari berbagai sumber yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh suatu lembaga atau organisasi dan dapat memenuhi misi organisasi untuk menggapai visi serta tujuan lembaga. Menurut Dubois dalam buku Suwanto dan Donni menjelaskan bahwa rekrutmen ialah proses memikat kandidat yang memenuhi syarat sebanyak mungkin ke lowongan yang ada dan tidak terduga. Pencarian Bakat untuk menemukan kandidat terbaik untuk posisi tertentu.⁵⁸

⁵⁷ Priyono Marnis, 15

⁵⁸ Suwanto dan Donni Junu Priansa, "*SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*", (Bandung : Alfabeta, 2022), Cet. 7, 63

Rekrutmen adalah sekumpulan aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan dan menarik kandidat dengan dorongan, kesanggupan, keterampilan dan pemahaman untuk mengisi kesenjangan yang teridentifikasi pada perencanaan tenaga kerja.⁵⁹ Perekrutan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana untuk mendapatkan karyawan potensial yang memenuhi persyaratan pekerjaan tertentu dari suatu organisasi atau lembaga.⁶⁰

Rekrutmen adalah sekumpulan aktivitas yang diawali ketika suatu instansi atau organisasi membutuhkan seorang karyawan dan membuka lowongan pekerjaan untuk mengamankan calon karyawan yang dibutuhkan yang memenuhi kriteria untuk posisi atau lowongan yang ada.⁶¹

Rekrutmen merupakan proses pencarian sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan SDM dalam organisasi. Perekrutan merupakan bidang penting untuk penelitian karena mempertimbangkan kebutuhan dan strategi organisasi. Mempelajari rekrutmen harus mempertimbangkan peran otoritas publik, disiplin akademis, dan konteks pasar tenaga kerja yang lebih luas, karena perubahan di dalam dan diluar organisasi mempengaruhi proses perekrutan.⁶²

⁵⁹ Ena Atikawati dan Raswan Udjang, "*Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan*", Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis, Vol. 4 No. 1(2016), 9-23

⁶⁰ M. Liga Suryadana, 52

⁶¹ Suwanto dan Donni Junu Priansa, 63

⁶² Laili Komariyah, dkk. *Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Abad 21*, (Aceh : Yayasan Penerbit Muhammad Zaini Anggota IKAPI, 2021), 93

Rekrutmen dengan demikian adalah proses pencarian karyawan sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja suatu organisasi atau lembaga, berdasarkan kriteria yang diinginkan lembaga.

Menurut Simamora dalam buku Suwanto dan Donni fondasi penerapan rekrutmen yang baik mencakup elemen-elemen berikut:

- 1) Pelaksanaan rekrutmen menyeleksi kandidat yang lebih berkualitas
- 2) Penerapan rekrutmen tidak mengorbankan kriteria seleksi
- 3) Berjalan secara berkelanjutan,
- 4) Pelaksanaan rekrutmen bersifat kreatif, imajinatif dan inovatif.⁶³

Bentuk rekrutmen yang efektif menurut Stoner dalam buku Laili Komariyah dkk. yang berjudul Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Abad 21 adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan dan mengkategorikan kebutuhan SDM jangka pendek dan panjang.
- 2) Selalu memperhatikan perubahan kondisi pasar kerja.
- 3) Mengembangkan media rekrutmen (promosi) yang paling sesuai untuk menarik pelamar.
- 4) Menyimpan data jumlah dan kualitas pelamar kerja dari masing-masing sumber dan menindaklanjuti setiap lamaran pelamar kerja

⁶³ Suwanto dan Donni Junu Priansa, 64

untuk kemudian mengevaluasi efektivitas upaya rekrutmen yang telah dilakukan.⁶⁴

Dalam lingkup pendidikan, rekrutmen sumber daya manusia lebih banyak difokuskan pada pengadaan guru di sekolah. Menurut Ulfatin dan Triwiyanto dalam buku Laili Komariyah dkk. yang berjudul Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Abad 21 ada beberapa alasan yang menjadi dasar perlunya kegiatan rekrutmen guru di suatu sekolah, yakni sebagai berikut:

- 1) Perluasan sekolah, baik perluasan daya tampung siswa (pupil enrolment) maupun perluasan atau pengembangan program pendidikan, sehingga memerlukan tambahan jumlah guru yang relevan.
- 2) Guru mengundurkan diri akibat ketidakpuasan kondisi kerja, gaji yang rendah dan faktor-faktor lain, sehingga mengakibatkan kekurangan guru.
- 3) Adanya mutasi dan perpindahan guru ke sekolah atau jabatan lain.
- 4) Pengadaan atau pendirian sekolah baru, sehingga diperlukan guru sebagai prasyarat dapat diselenggarakannya proses layanan Pendidikan.⁶⁵

⁶⁴ Laili Komariyah, 97-98

⁶⁵ Laili Komariyah, 99

b. Sumber-sumber Proses Rekrutmen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Adapun sumber-sumber dalam proses rekrutmen yang bisa diterapkan oleh suatu lembaga diantaranya :

1) Rekrutmen Internal

Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson dalam buku Suwanto dan Donni menyatakan bahwa sumber-sumber internal dalam rekrutmen termasuk karyawan saat ini yang mungkin dicalonkan untuk promosi atau mutasi, dan mantan karyawan yang dapat dipekerjakan. Metode yang tersedia termasuk posting papan buletin atau pengumuman lisan atau langsung, penelitian daftar promosi berbasis kinerja karyawan, tinjauan senioritas, peringkat aktivitas pemeringkatan, dan daftar berbasis keterampilan yang dibuat dalam sistem informasi kepegawaian institusi. Hal itu dapat dilakukan dengan membuat iklan pekerjaan dan daftar kompetensi.

Kebijakan rekrutmen internal punya beberapa keunggulan, antara lain:

- a) Beberapa orang sering ingin meningkatkan gaji dan status profesional mereka. Akibatnya, hal itu mengarah pada peningkatan semangat kerja karyawan, minimnya promosi dan kemajuan dalam suatu organisasi, yang dapat menjadi kendala utama perputaran dan ketidakpuasan pegawai.

- b) Manajemen fasilitas bisa lebih akurat memperhitungkan keterampilan, pemahaman, juga atribut karyawan saat ini daripada mewawancarai kandidat. Meminimalkan risiko kesalahan pemilihan dan penempatan.
- c) Rekrutmen dan seleksi bisa dipermudah sebab cuma staf pemula yang direkrut dari luar dan persyaratan pelatihan, keterampilan, dan pendidikan untuk posisi ini relatif sederhana.
- d) Individu yang direkrut secara internal tentu memiliki pemahaman yang lebih baik tentang organisasi dan karyawannya, dan dengan cara ini biaya yang dikeluarkan dianggap lebih rendah daripada jika organisasi masih mempekerjakan secara eksternal.
- e) Masa pelatihan dan sosialisasi lebih pendek karena kekosongan internal. Karyawan lama belajar lebih sedikit tentang organisasi dan prosesnya daripada pendatang baru.⁶⁶

Selain keunggulannya, kebijakan rekrutmen internal juga punya beberapa kekurangan, antara lain:

- a) Pelamar yang ditolak bisa bingung. Penting untuk memberi tahu mereka alasan penolakan dan tindakan korektif apa yang dapat mereka ambil.

⁶⁶ Suwanto dan Donni Junu Priansa, 72-73

- b) Buang-buang waktu, karena manajer benar-benar tahu siapa yang ingin dia pekerjakan.
- c) Menimbulkan konflik antar pegawai yang akan dipromosikan
- d) Ada kemungkinan pegawai di dalamnya hanya peniru atasannya, sehingga tidak ada satupun dari mereka yang memunculkan ide-ide baru yang bisa disebar. Ketika dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi, mereka suka mengulangi cara lama atau ketinggalan zaman dalam melakukan sesuatu.⁶⁷

Beberapa rekrutmen internal antara lain:

- a) Kandidat internal

Kandidat internal yaitu seseorang yang menempati suatu jabatan pada suatu organisasi yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri.

- b) Mempekerjakan kembali (*Rehiring*)

Rehiring adalah Relokasi mantan pegawai agensi.

Keuntungannya adalah karyawan terbiasa dengan konteks dan budaya perusahaan. Kelemahannya ialah pekerja yang dipanggil lagi untuk bekerja lebih cenderung merasa diperlakukan tidak adil dan menjadi tidak puas.⁶⁸

⁶⁷ Suwanto dan Donni Junu Priansa, 73

⁶⁸ Mahmudah Enny W. dan Endang Siswati, 50

2) Rekrutmen Eksternal

Tidak semua karyawan yang diperlukan organisasi dipekerjakan secara internal, dan terkadang organisasi tidak ingin mempekerjakan mereka secara internal. Rekrutmen eksternal yaitu merekrut calon karyawan dari luar organisasi, dapat dilakukan baik secara tradisional maupun non-tradisional.

a) Secara tradisional antara lain:

(1) Iklan

Selain menampilkan produk, iklan juga dapat membantu mempertemukan pelamar kerja. Iklan rekrutmen dapat diiklankan di berbagai media, antara lain media cetak (koran dan majalah), media elektronik (radio dan televisi), dan internet.

(2) Agensi pekerjaan

Cara perekrutan lainnya adalah dengan menggunakan

agen tenaga kerja, yang hanya menunjukkan posisi yang diinginkan dan persyaratan untuk agen tenaga kerja.

Agensi kemudian akan mengumpulkan kandidat untuk diajukan ke instansi. Organisasi dapat memilih kandidat untuk nominasi berdasarkan kriteria yang mereka minta.

Ketika melakukan agen tenaga kerja, Pastikan agen menerima uraian pekerjaan yang cermat dan lengkap dan bahwa tes, formulir lamaran, dan wawancara adalah

elemen dari proses pemilihan agen dan harus dipertimbangkan. Mengevaluasi data pelamar yang diterima atau ditolak oleh agen kami secara berkala dan melakukan evaluasi terhadap agen tenaga kerja terpilih, untuk menentukan keandalan dan profesionalisme dalam melaksanakan proses rekrutmen.

b) Rekrutmen perguruan tinggi

Dalam rekrutmen universitas, sebuah institusi mengunjungi kampus-kampus besar demi merekrut calon pegawai. Rekrutmen kampus dikenal sebagai metode yang efektif untuk menarik partisipan.

c) Referral

Referral adalah metode rekrutmen yang dilaksanakan oleh suatu instansi atau organisasi dengan mempertemukan calon-calon yang direkomendasikan oleh pekerja.⁶⁹

d) Perekrutan berbasis situs internet

(1) Merekrut lewat internet

Banyak agensi beriklan lewat situs web atau situs pekerjaan mereka. Pengguna dapat dengan mudah menemukan pekerjaan berdasarkan kata kunci dan memahami deskripsi pekerjaan dan pendapatan, menahan pekerjaan ke unggulan, dan mengirim email tautan

⁶⁹ Mahmudah Enny W. dan Endang Siswati, 51-52

pekerjaan pada siapa pun di daftar komunikasi mereka. Jika Anda hanya mencari pekerjaan di dekat Anda, Anda juga dapat mengarahkan pengguna secara langsung.

(2) Media sosial

Perekrutan berpindah dari situs pencarian kerja online ke link jejaring sosial serupa Facebook dan LinkedIn. Survei menunjukkan bahwa mendekati 90% SDM dan profesional perekrutan bermaksud menerapkan alat perekrutan media sosial demi mempekerjakan manajer profesional. Masalah umum adalah tingginya lowongan yang diperoleh lewat papan pekerjaan tidak sesuai dengan kapasitas.⁷⁰

Berdasarkan laporan Shintia Revina dalam buku Laili Komariyah yang berjudul Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Abad 21 ada beberapa rekomendasi yang dapat

dilakukan sebagai upaya strategi rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan yang berorientasi pada kualitas adalah :

- (1) Mengembangkan standar performa pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan kompetensi yang terukur dan komprehensif.
- (2) Menggunakan standar tersebut dalam mengembangkan instrumen perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan,

⁷⁰ Mahmudah Enny W. dan Endang Siswati, 54

mengembangkan program pelatihan, dan mengevaluasi kinerja.

- (3) Mengembangkan sistem jenjang karir pendidik dan tenaga kependidikan sehingga program pengembangan dan pelatihan dapat disesuaikan dengan sistem tersebut.
- (4) Mengembangkan sistem tunjangan berdasarkan performa mengajar (bukan sebatas kehadiran atau masa kerja).
- (5) Menerapkan resertifikasi berkala agar pendidik dan tenaga kependidikan terus mengembangkan diri.⁷¹

c. Seleksi

Selain rekrutmen ada juga yang namanya seleksi yaitu proses dimana suatu lembaga Untuk menentukan siapa yang berhak dan tidak boleh bergabung dengan lembaga tersebut, tujuan dari seleksi ini adalah guna memastikan bahwa tenaga kerja tersebut memenuhi kebutuhan lembaga tersebut.⁷² Seleksi adalah proses pemilihan

kumpulan calon atau individu yang memadati standart untuk mengisi suatu jabatan yang ada berdasarkan kondisi kelembagaan.⁷³ menurut Robbins & Coulter dalam buku Mahmudah Enny W. Dan Endang Siswati seleksi adalah pemilihan kandidat untuk menentukan siapa yang paling cocok untuk posisi yang diinginkan. Kegagalan untuk merekrut dapat menimbulkan konsekuensi serius, sehingga manajer

⁷¹ Laili Komariyah, 110-111

⁷² M. Liga Suryadana, 50

⁷³ Ena Atikawati dan Raswan Udjang, "*Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan*", Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis, Vol. 4 No. 1(2016), 9-23

harus memilih kandidat dengan hati-hati.⁷⁴ Proses seleksi merupakan proses khusus yang menentukan pelamar yang diterima di lembaga pendidikan. Prosesnya diawali dengan melamar pekerjaan dan ditutup dengan menerima tawaran. Proses seleksi adalah kepastian untuk menerima atau tidak menerima pelamar.⁷⁵

Proses seleksi merupakan salah satu bagian yang terpenting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia utamanya dalam dunia pendidikan. Pernyataan ini didasarkan pada suatu alasan bahwa suatu organisasi ataupun perusahaan akan mendapatkan sejumlah pegawai yang memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan atau tidak adalah sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi ini dilakukan. Dan proses seleksi ini merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dengan rekrutmen.⁷⁶

1) Jenis-jenis Tes dalam Seleksi

Jenis tes pekerjaan menurut Garry Dessler dalam buku

Mahmudah Enny M. Dan Endang Siswati yaitu tes kognitif, tes motorik dan fisik, tes kepribadian dan minat serta tes capaian.

- a) Tes kognitif (*cognitive test*) Tes kognitif ini biasanya melibatkan pengukuran tingkat kecerdasan untuk menentukan tingkat kemampuan kognitif..

⁷⁴ Mahmudah Enny W. dan Endang Siswati, 59

⁷⁵ Ena Atikawati dan Raswan Udjang, "*Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan*", Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis, Vol. 4 No. 1(2016), 9-23

⁷⁶ Candra Wijaya dkk. 84

- b) Tes motorik dan fisik (*motoric and physical test*), Hal ini dimaksudkan guna memahami seberapa fit secara fisik seorang kandidat.
- c) Tes Karakter dan Bakat Tes ini bertujuan untuk memahami karakter pelamar.
- d) Tes capaian (*achievement tes*) Hal ini dimaksudkan agar dapat mengetahui seberapa banyak yang telah dipelajari seseorang tentang suatu hal dan keterampilan serta kemampuan apa yang dimiliki seorang kandidat⁷⁷

2) Proses Seleksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Tahap-tahap dalam proses seleksi yang biasa digunakan diantaranya adalah:

- a) Wawancara saringan pendahuluan. Pelamar-pelamar yang kelihatannya tidak memenuhi syarat untuk lowongan yang ada langsung disisihkan dari kelompok pelamar.
- b) Pengisian formulir lamaran. Formulir lamaran berfungsi sebagai catatan aplikasi kepegawaian dan sebuah cara untuk menelusuri karakteristik pelamar manakala muncul lowongan kerja dimasa depan.
- c) Wawancara kerja. Wawancara kerja dapat menilai pelamar atas sifat-sifat seperti penampilan pribadi, peragai, stabilitas emosi, kedewasaan, sikap, motivasi, dan minat.

⁷⁷ Mahmudah Enny W. dan Endang Siswati, 61-63

- d) Tes seleksi.
- e) Pemeriksaan referensi dan latar belakang Penyelidikan latar belakang disebut dengan pengecekan referensi dan dapat mencakup penelitian pekerjaan sebelumnya, surat keterangan pendidikan, aktivitas criminal, dan karakter umum lainnya.
- f) Pemeriksaan fisik.
- g) Keputusan pengangkatan.⁷⁸

Tujuan seleksi karyawan adalah untuk mencapai person-job fit, yaitu penyesuaian pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan keterampilan yang diinginkan untuk mengerjakan pekerjaan, karena kesalahan dalam mempekerjakan karyawan dapat berakibat serius.⁷⁹

Dalam Surah Qashash/28:26 Allah SWT berfirman:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ ^ط إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتِ
الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: "Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku jadikan ia menjadi orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".⁸⁰

Ayat ini menjadi fondasi hukum bagi lembaga dalam proses perekrutan dan pemilihan calon karyawan. Selain itu, Sinn mengklarifikasi bahwa calon karyawan wajib dipilih berlandaskan

⁷⁸ Candra Wijaya, 90-91

⁷⁹ Mahmudah Enny W. dan Endang Siswati, 67

⁸⁰ Al-Qur'an Al-Karim Al Qashsash : 26

prestasi dan nilai. Karyawan potensial dipilih berdasarkan pengetahuan dan keterampilan teknis mereka yang setara dengan beban kerja dan tanggung jawab mereka.⁸¹

Pada dasarnya, proses rekrutmen tenaga pendidik dan tenaga kependidikan meliputi persiapan yaitu menganalisis kebutuhan yang akan diisi oleh tenaga pendidik atau tenaga kependidikan baru, setelah itu melakukan penyebaran informasi rekrutmen, pemanggilan akan adanya seleksi, seleksi dan yang terakhir yaitu pengumuman kelulusan. Dalam kegiatan ini, membutuhkan tanggung jawab dan merupakan tugas yang sangat penting. proses rekrutmen harus dipersiapkan secara optimal agar mendapatkan tenaga yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.⁸²

Jadi perbedaan antara rekrutmen dan seleksi disini adalah rekrutmen adalah proses menemukan karyawan untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Seleksi adalah proses menentukan apakah seseorang diterima untuk suatu posisi yang ditawarkan oleh suatu institusi. Proses rekrutmen dan seleksi adalah pekerjaan yang sangat penting dan memiliki banyak tanggung jawab. Karena kualitas talenta yang ada dalam suatu organisasi tergantung dari bagaimana prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilakukan.

⁸¹ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, terj. Dimyauddin Djuwaini (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008), h. 106.

⁸² Laili komariyah, 108

d. Penempatan

Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Penempatan kerja merupakan hal yang menarik untuk diperhatikan, karena nantinya akan berhubungan dengan berbagai kepentingan organisasi maupun kepentingan pegawai itu sendiri.⁸³

Penempatan adalah suatu rekomendasi atau keputusan untuk mendistribusikan para calon pada pekerjaan yang berbeda-beda berdasarkan suatu dugaan tentang kemungkinan-kemungkinan dari calon untuk berhasil pada setiap pekerjaan yang berbeda. Tugas dari penempatan adalah untuk menilai para calon dan untuk mencocokkan kualifikasi mereka dengan persyaratan yang telah ditetapkan semula dari setiap pekerjaan.⁸⁴

Penempatan atau placement adalah proses penugasan atau penugasan kembali pekerja untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau menempati suatu posisi baru didalam perusahaan. Bertujuan untuk menempatkan seorang karyawan pada suatu posisi atau jabatan tertentu yang dianggap pas untuk dirinya.⁸⁵

⁸³ Candra Wijaya dkk, 99

⁸⁴ Zulkifli Rusby, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Pekanbaru : Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR, 2016), 24

⁸⁵ Mahmudah Enny W, 73

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja ialah proses penentuan tugas kepada seseorang untuk dikerjakan pada posisi atau jabatan yang akan dia tempati.

3. Orientasi

Orientasi berarti penyediaan informasi dasar berkenaan dengan perusahaan bagi pegawai baru, yaitu informasi yang mereka perlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara memuaskan. Informasi dasar ini mencakup fakta-fakta seperti jam kerja, cara memperoleh kartu pengenalan, cara pembayaran gaji dan orang-orang yang akan bekerja sama dengannya. Orientasi pada dasarnya merupakan salah satu komponen proses sosialisasi pegawai baru, yaitu suatu proses penanaman sikap, standar, nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan kepada pegawai baru.⁸⁶

Menurut Sedarmayanti dalam buku Zulkifli Rusby mengemukakan bahwa tujuan orientasi diantaranya :

- a. Memperkenalkan karyawan baru dengan ruang lingkup tempat bekerja,
- b. Memberi informasi tentang kebijakan yang berlaku.
- c. Menghindarkan kemungkinan timbul kekacauan yang dihadapi karyawan baru, atas tugas atau pekerjaan yang diserahkan kepadanya.
- d. Memberi kesempatan karyawan baru menanyakan hal berhubungan dengan pekerjaannya.⁸⁷

⁸⁶ Zulkifli Rusby, 25

⁸⁷ Zulkifli Rusby, 25-26

Hal-hal yang diperhatikan dan hal-hal yang dihindari dalam orientasi adalah :

- a. Orientasi haruslah bermula dengan jenis informasi yang relevan dan segera untuk dilanjutkan dengan kebijakan-kebijakan yang lebih umum tentang organisasi.
- b. Bagian paling signifikan adalah sisi manusianya, memberikan pengetahuan kepada karyawan baru tentang seperti apa para penyelia dan rekan kerjanya, berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk mencapai standar kerja yang efektif, dan mendorong mereka mencari bantuan dan saran ketika dibutuhkan
- c. Karyawan-karyawan baru sepatutnya didorong dan diarahkan dalam lingkungannya oleh karyawan atau penyelia yang berpengalaman sehingga dapat menjawab semua pertanyaan dan dapat segera dihubungi selama periode induksi.
- d. Karyawan baru hendaknya secara perlahan diperkenalkan dengan rekan kerja mereka. Karyawan baru hendaknya diberikan waktu yang cukup untuk mandiri sebelum tuntutan pekerjaan mereka meningkat.⁸⁸

Hal-hal yang perlu dihindari dalam orientasi antara lain:

- a. Suatu orientasi yang cepat dan dangkal dan langsung ditempatkan pada pekerjaan. Hal ini dapat menyebabkan stres.
- b. Memberikan informasi yang terlalu cepat

⁸⁸ Zulkifli Rusby, 31-32

- c. Proses orientasi yang terlalu banyak dan penyampaian yang terlalu cepat dapat mengakibatkan karyawan baru mati lemas.⁸⁹

Tahap Orientasi antara lain :

- a. Perkenalan
- b. Penjelasan tujuan lembaga
- c. Sosialisasi kebijakan
- d. Jalur komunikasi
- e. Proses Monitoring⁹⁰

Jadi orientasi adalah suatu proses yang menyediakan informasi dasar mengenai suatu lembaga terhadap tenaga kerja baru yang meliputi penanaman sikap, standar, nilai dan pola perilaku yang berlaku dalam lembaga kepada tenaga kerja baru.

4. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan

- a. Pelatihan

Pelatihan adalah alat penting untuk pengembangan sumber daya manusia utamanya pendidik dan tenaga kependidikan dalam dunia pendidikan. Menurut Edwin B. Flippo dalam buku Suwanto dan Donni mengatakan bahwa Pelatihan adalah aktivitas yang ditujukan buat menambah pemahaman dan keterampilan pekerja untuk melaksanakan pekerjaan tertentu. Pelatihan adalah tahapan singkat yang menggunakan proses terorganisir dan sistematis di mana

⁸⁹ Zulkifli Rusby, 32

⁹⁰ Zulkifli Rusby, 32-33

pegawai *non-manajemen* mendapatkan ilmu dan wawasan teknis untuk tujuan tertentu.⁹¹

1) Model Pelatihan

Menurut Garry Dessler dalam buku Mahmudah Enny W. Dan Endang Siswanti Menurutnya, pengusaha harus menggunakan pelatihan yang wajar dalam kursus pelatihan. Model pelatihan dasar yang cukup familiar yaitu: analisis-desain-kembangkan-implementasi-evaluasi (analysis – design – develop - implement-evaluate—ADDIE) hal ini telah dipakai oleh para profesional pelatihan selama bertahun-tahun.

a) Melakukan analisis kebutuhan pelatihan

(1) Analisis kebutuhan pelatihan strategis

Analisis kebutuhan strategis yaitu menentukan pelatihan yang dibutuhkan pegawai untuk mengambil posisi baru di waktu yang akan datang.

(2) Analisis kebutuhan pelatihan saat ini

Secara umum pelatihan ini bertujuan agar dapat melatih pegawai baru, meningkatkan kinerja pegawai, dan melatih pegawai lama, namun kinerjanya masih minim.

(3) Analisis kebutuhan pelatihan pegawai baru

Dalam analisis ini, utamanya, pekerja berketerampilan minim. Pelatihan bertujuan untuk membekali pekerja

⁹¹ Suwanto dan Donni Junu Priansa, "*SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*", (Bandung : Alfabeta, 2022), Cet. 7, 117

baru dengan pemahaman dan keterampilan yang diperlukan untuk mengerjakan tugas mereka.

(4) Analisis tugas

Ketika menganalisis kebutuhan rekrutan baru, biasanya merekrut dan melatih staf yang kurang berpengalaman, terutama di tingkat yang lebih rendah. Tujuannya adalah untuk membekali mereka keterampilan dan pengetahuan yang diharapkan untuk pekerjaan mereka. Analisis pekerjaan yaitu deskripsi rinci tentang pekerjaan yang digunakan untuk mengenali keterampilan khusus yang diharapkan. Beberapa manajer dapat menggunakan *formulir log analisis Pekerjaan* untuk memperlengkap deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan.

(5) Analisis kinerja

Analisis kinerja adalah proses memeriksa kerentanan kinerja dan memutuskan apakah kerentanan diperbaiki melalui pelatihan atau yang lain (seperti transfer pegawai). Analisis kinerja diawali dari membandingkan kinerja nyata dengan apa yang diharapkan. Ini dapat membantu mengkonfirmasi kurangnya kinerja dan dapat membantu manajer mengidentifikasi apa yang menyebabkannya.

b) Mendesain program pelatihan

Manajer kemudian dapat merancang program pelatihan melalui analisis kebutuhan. Desain juga berarti perencanaan program pelatihan, diantaranya :

- (1) Tujuan latihan
- (2) Jenis latihan
- (3) Evaluasi akhir program latihan

Ada beberapa sub-sub dalam mendesain program pelatihan yaitu :

(1) Menetapkan tujuan pelatihan

Tujuan pelatihan harus bisa mengatasi kesenjangan kapasitas yang Anda kenali selama analisis kebutuhan sebelumnya, dan tujuan ini wajib realistis bila ada kendala tertentu, seperti kendala keuangan dan waktu.

(2) Ciptakan lingkungan pelatihan

Pembelajaran sangat membutuhkan kompetensi dan motivasi, sehingga perancangan program pelatihan perlu mempertimbangkan kedua faktor tersebut.

(3) Membuat belajar menjadi bermakna

Trainee punya ambisi untuk mempelajari hal-hal yang lebih bermakna yang sebelumnya tidak mereka ketahui, oleh sebab itu:

- (a) Pelatihan dimulai dengan penjelasan lengkap tentang materi yang akan diajarkan.
- (b) Berikan contoh yang terkenal.
- (c) Atur data sehingga dapat disajikan secara rasional dalam satuan yang bermakna.
- (d) Pakailah istilah dan konsep yang familier bagi audiens anda.
- (e) Terapkan alat bantu visual.
- (f) Membuat pikiran peserta pelatihan menyadari perlunya pelatihan.

(4) Buat transfer keterampilan menjadi jelas dan mudah.

(5) memperkuat pendidikan pelatihan

Pastikan pelajar mendapatkan banyak *feedback*, terutama:

- (a) Trainee berlatih dengan baik apabila instruktur segera memperkuat jawabannya, seperti menggunakan kata-kata yang baik

(b) Lebih baik belajar setengah hari daripada belajar sehari penuh karena kurva belajar menurun di penghujung hari.

(c) memberikan tugas pada akhir pelatihan

(d) kemudian memberikan insentif

(6) Pastikan adanya transfer pembelajaran ke pekerjaan

Selama pelatihan, peserta pelatihan dibekali dengan pengalaman dan kondisi yang mencerminkan lingkungan kerja. Menetapkan tujuan adalah penting dalam setiap organisasi atau institusi. Penelitian menemukan bahwa beberapa peserta menetapkan tujuan untuk keterampilan yang mereka ajarkan di awal program. Setelah pelatihan, mereka tampil lebih baik dalam keterampilan ini daripada mereka yang tidak menetapkan tujuan.

2) Pengembangan program

Pengembangan program pada dasarnya bermakna merancang isi dan materi pendidikan. Ini berarti memilih konten yang tepat yang tersedia dalam program seperti:

a) Merancang atau menentukan metodologi pengajaran tertentu (kuliaah,kasus, berbasis situs, dll.)

b) Peralatan dan materi pelatihan yang diperlukan (ipad, buku kerja, ceramah, powerpoint, aktivitas berbasis situs)

c) kegiatan materi pelajaran

d) Pelatih

e) Materi pendukung dalam program

f) Setelah perancangan dan pengembangan program, langkah selanjutnya adalah implementasi (pelaksanaan program pelatihan)

3) Implementasi /penerapan program pelatihan

Implementasi berarti penyampaian yang sebenarnya dari suatu program pelatihan dengan memakai satu atau lebih metode pengajaran.

4) Evaluasi

Untuk memastikan bahwa tujuan yang dipraktikkan tercapai dan untuk memastikan bahwa skedul berlayar dengan lancar, evaluasi diperlukan jika tidak.⁹²

b. Pengembangan

Pengembangan keterampilan adalah usaha untuk meningkatkan keterampilan seorang pegawai melalui pelatihan dan pendidikan sesuai dengan persyaratan pekerjaan atau jabatan pegawai tersebut. Pengembangan harus dilakukan secara konsisten sesuai rencana. Agar pengembangan bisa berlangsung dengan baik, maka program pengembangan karyawan terlebih dahulu harus ditentukan.

Pengembangan pegawai ini memiliki tujuan dan manfaat bagi pelaku usaha, pegawai, konsumen atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dihasilkan oleh lembaga tersebut.⁹³

1) Prinsip Pengembangan

Ada berbagai prinsip yang dapat digunakan dalam melakukan pengembangan karyawan diantaranya:

⁹² Mahmudah Enny W. dan Endang Siswati, 87-96

⁹³ Malayu S.P. Hasibuan, "*Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*", (Jakarta : PT Bumi Aksara, 2020), 68-69

a) Motivasi

Motivasi karyawan yang tinggi membuat mereka antusias dan serius dalam mempelajari pengetahuan baru.

b) Laporan kemajuan

Hasil pengembangan ini bisa digunakan menjadi informasi untuk perbandingan antara karyawan yang tidak menerima pengembangan dan setelah mereka menerimanya.

c) Latihan

Mengembangkan karyawan yang lebih efektif membutuhkan pelatihan yang dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensi mereka.

d) Perbedaan-perbedaan individu

Perbedaan individu harus diperhitungkan saat mengembangkan program pengembangan. Perbedaan ini tergantung pada kecerdasan dan bakat karyawan. Oleh karena

itu, pengembangan yang efektif harus berada dalam batas kemampuan setiap orang.⁹⁴

2) Jenis-jenis Pengembangan

Menurut Ann Gilley dkk, dalam buku Liga Suryadana ada jenis-jenis pengembangan karyawan diantaranya :

⁹⁴ Suwanto dan Donni Junu Priansa, 109-110

a) Pendidikan formal

Pendidikan formal dapat berlangsung dari universitas atau program perusahaan, yang sering kali mencakup kuliah dari para profesional yang lebih berpengalaman di dalam institusi tersebut.

b) Pengalaman kerja

Pengembangan melalui pengalaman kerja terjadi ketika pegawai dihadapkan dengan tugas-tugas baru atau tantangan pada pekerjaan dimana seorang pegawai harus melakukan keterampilan (dipaksa belajar keterampilan baru) atau menerapkan keterampilan saat ini dengan cara yang baru.

c) *Assessment*

Pengkajian melibatkan pengumpulan informasi dan memberikan umpan balik pada kinerja, keterampilan, dan perilaku kerja.

d) *Mentoring* dan *coaching* program

Hubungan *mentoring* yang efektif yaitu orang-orang didasarkan pada kepentingan bersama, nilai-nilai atau kepribadian yang sama. Sedangkan *coaching* terdiri dari seorang manajer atau rekan yang bekerja bersama karyawan agar mengembangkan keterampilan dan memberikan umpan balik.⁹⁵

⁹⁵ M. Liga Suryadana, "*Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*", (Bandung : Alfabeta, 2015), 74-75

Pelatihan dan pengembangan merupakan upaya untuk mempersempit atau menjembatani kesenjangan antara keterampilan karyawan dengan aspirasi organisasi. Hal ini dapat dicapai dengan menambah kesanggupan kerja karyawan dengan memberikan pengetahuan dan keterampilan juga mengubah sikap.⁹⁶

Sebagaimana dalam firman Allah SWT dalam Q.S. An-Nahl : 125

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَدِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ
بِالْمُهْتَدِينَ

Artinya: Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik.⁹⁷

c. Persamaan dan perbedaan pelatihan dan pengembangan

Persamaan dan perbedaan antara pelatihan dan pengembangan

yaitu : Persamaan antara pelatihan dan pengembangan yaitu keduanya

dapat memberikan petunjuk dalam menambah pemahaman, keterampilan, dan peralihan sikap. Sedangkan perbedaannya ialah :

1) Pelatihan memiliki tujuan guna menyiapkan pekerja yang akan

lekas ditambahkan tanggung jawab untuk melakukan tugas yang

⁹⁶ Sedarmayanti, "Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Edisi Revisi)", (Bandung : PT Refika Aditama, 2019), 187

⁹⁷ Al-Qur'an Al-Karim QS. An Nahl : 125

sudah ada dalam organisasi/lembaga (proses pendidikan jangka pendek)

- 2) Sedangkan pengembangan ditujukan guna menyiapkan pekerja yang melaksanakan pekerjaannya di masa mendatang (proses pendidikan jangka panjang).⁹⁸

Tabel 2.2
Perbedaan antara pelatihan dengan pengembangan⁹⁹

Dimensi Belajar	Pelatihan	Pengembangan
Siapa	Non pimpinan	Pimpinan
Apa	Kemampuan teknis	Kemampuan teori dan konsepsi
Mengapa	Tujuan khusus berkaitan jabatan	Tujuan umum
Waktu	Jangka pendek	Jangka panjang

Sumber : Sedarmayanti, "*Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Edisi Revisi)*"

Robert L. Kaltz dalam buku Sedarmayanti mengatakan perbedaan pelatihan dan pengembangan ada pada bobot materi programnya. Dengan anggapan bahwa dalam sebuah organisasi, pegawai harus memiliki 3 kompetensi, antara lain kemampuan/keterampilan teknis, kemampuan berinteraksi dengan orang lain, dan kemampuan teoritis/konseptual. Jadi, dalam setiap program pelatihan dan pengembangan, pembelajaran yang ditambahkan akan mencakup ketiga kapasitas dengan intensitas bobot yang berbeda.¹⁰⁰

⁹⁸ Sedarmayanti, 188-189

⁹⁹ Sedarmayanti, 189

¹⁰⁰ Sedarmayanti, 189

Adapun tujuan dan metode pelatihan dan pengembangan karyawan dapat diamati pada tabel berikut :

Tabel 2.3
Tujuan, sifat, proses dan metode pengembangan¹⁰¹

Tujuan pengembangan	Sifat Pengembangan	Proses pengembangan	Metode Pengembangan
Memperbaiki tingkat efektivitas kinerja karyawan dalam mencapai hasil yang ditetapkan	<ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan pengetahuan • Pengembangan keterampilan • Perubahan sikap 	<ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan intelektualisasi • Latihan/praktek • Perubahan sikap untuk membangkitkan kemauan/kerjasama 	<ul style="list-style-type: none"> • Sekolah, kuliah, ceramah, audio-visual, instruksi terprogram • Diskusi kasus, memainkan peran, latihan sensitivitas

Sumber : Sedarmayanti, "*Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Edisi Revisi)*"

5. Promosi dan Mutasi

Promosi merupakan perubahan kedudukan yang bersifat vertical, sehingga berimplikasi pada wewenang, tanggung jawab, dan penghasilan.¹⁰² Promosi merupakan proses naiknya jabatan pegawai di sebuah instansi dimana meningkatkan wewenang dan tanggungjawab, sehingga status, kewajiban, hak dan pendapatannya juga semakin meningkat. Bagi pegawai, promosi sangat penting karena ada pengakuan

¹⁰¹ Sedarmayanti, 195

¹⁰² St. Rodliyah, "Manajemen Pendidikan Sebuah Konsep dan Aplikasi", (Jember : IAIN Jember Press, 2015) Cet. 1, 49

dan kepercayaan terhadap kompetensi pegawai untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.¹⁰³

Siagian dalam jurnal EMBA yang ditulis oleh Jekson Simion D. Animun dkk. menyatakan bahwa organisasi pada umumnya menggunakan dua dasar utama dalam mempertimbangkan seseorang untuk dipromosikan yaitu:

a. Prestasi kerja

Promosi yang didasarkan pada prestasi kerja menggunakan hasil penilaian atas hasil karya yang sangat baik. Dengan demikian promosi tersebut dapat dipandang sebagai penghargaan organisasi atas prestasi kerja anggotanya.

b. Senioritas Promosi berdasarkan senioritas berarti bahwa pegawai yang paling berhak dipromosikan ialah yang masa kerjanya paling lama. Banyak organisasi menempuh cara ini dengan tiga poin pertimbangan yaitu :

1) Sebagai penghargaan atas jasa-jasa seseorang paling sedikit dilihat dari segi loyalitas kepada organisasi.

2) Penilaian biasanya bersifat obyektif karena cukup dengan membandingkan masa kerja orang-orang tertentu yang dipertimbangkan untuk dipromosikan.

3) Mendorong organisasi mengembangkan para pegawainya karena pegawai yang paling lama berkarya akhirnya mendapat promosi.¹⁰⁴

¹⁰³ Arniati Batu Sumbung dan Hotmaulina Sihotang, "Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Kristen," Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan Volume 4 Nomor 4 Tahun 2022, 5131 - 5140

Untuk memperoleh promosi pegawai perlu memenuhi syarat yang bersangkutan dengan karir dan senioritas. Persyaratan karir berkaitan dengan prestasi pegawai pada bidangnya yang menunjukkan kelebihan dibanding pegawai yang lain. Sedangkan senioritas selain mencakup lamanya bekerja juga kemampuan dibidangnya.¹⁰⁵

Sastrohadiwirjo dalam jurnal EMBA yang ditulis oleh Jekson Simion D. Animun dkk. menyatakan bahwa mutasi merupakan kegiatan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan proses pemindahan fungsi, tanggung jawab, dan status ketenagakerjaan tenaga kerja ke situasi tertentu dengan tujuan agar tenaga kerja yang bersangkutan memperoleh kepuasan kerja yang mendalam dan dapat memberikan prestasi kerja yang semaksimal mungkin kepada Lembaga atau organisasi.¹⁰⁶ Mutasi adalah pemindahan pegawai dari suatu jabatan ke jabatan lainnya.¹⁰⁷

Beberapa alasan dilakukannya pemutasian ditujukan untuk lebih meningkatkan kinerja, penyesuaian keahlian, merefresh dari pekerjaan rutin, penempatan jabatan kosong disebabkan meninggal dunia atau pemberhentian hubungan kerja, dan beberapa alasan lainnya.¹⁰⁸

¹⁰⁴ Jekson Simion D. Animun, Jantje L. Sepang dan Yantje Uhing, "Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan Dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado," Jurnal EMBA Vol.5 No.3 (September 2017), 3098-3107

¹⁰⁵ St. Rodliyah, 50

¹⁰⁶ Jekson Simion D. Animun, Jantje L. Sepang dan Yantje Uhing, 3101

¹⁰⁷ St. Rodliyah, 49

¹⁰⁸ Wildasari, "Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan," Sabilarasyad Volume II Nomor 01 (Januari – Juni 2017), 110

Ada tiga dasar pelaksanaan mutasi karyawan yang kita kenal *merit system*, *seniority system*, dan *spoiled system*.

1) *Merit system* adalah mutasi karyawan yang didasarkan atas landasan yang bersifat ilmiah, objektif, dan hasil prestasi kerjanya.

Merit sistem atau career system ini merupakan dasar mutasi yang baik karena:

- a) *Output* dan produktifitas kerja meningkat;
- b) Semangat kerja meningkat;
- c) Jumlah kasalahan yang diperbuat menurun;
- d) Absensi dan disiplin karyawan membaik;
- e) Jumlah kecelakaan akan menurun.

2) *Seniority system* adalah mutasi yang didasarkan atas landasan masa kerja, usia, dan pengalaman kerja dari karyawan bersangkutan.

Sistem mutasi seperti ini tidak objektif karena kecakapan orang yang dimutasikan berdasarkan senioritas belum tentu mampu memangku jabatan baru.

3) *Spoil system* adalah mutasi yang didasarkan atas landasan kekeluargaan. Sistem mutasi seperti ini kurang baik karena didasarkan atas pertimbangan suka atau tidak suka (*like or dislike*).¹⁰⁹

Jadi promosi dan mutasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, promosi dan mutase

¹⁰⁹ Jekson Simion D. Animun, Jantje L. Sepang dan Yantje Uhing, 3102

dapat dilakukan dengan syarat dan ketentuan, karena promosi dan mutasi tidak akan dilakukan jika dapat merugikan lembaga ataupun organisasi.

6. Kompensasi Pegawai

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang, artinya gaji dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya gaji dibayar dengan barang. Misalnya gaji dibayar 10% dari produksi yang dihasilkan.¹¹⁰

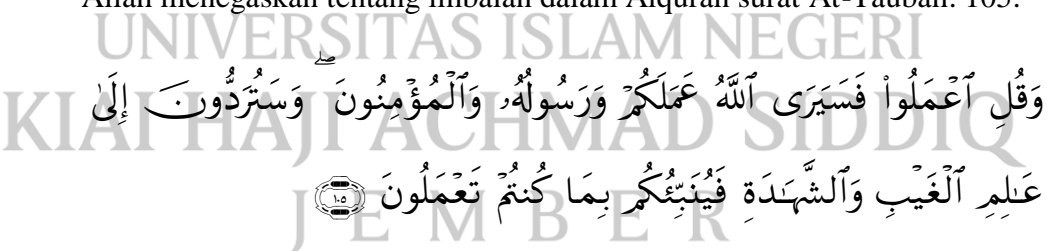
Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Tohardi dalam buku Edy Sutrisno Mengemukakan bahwa kompensasi dihitung berdasarkan evaluasi pekerjaan, perhitungan kompensasi berdasarkan evaluasi pekerjaan tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kebanyakan (worth) dan keadilan (equity). Karena apabila kompensasi dirasa tidak adil dan tidak layak oleh para karyawan, maka tidak mustahil hal tersebut merupakan sumber kecemburuan sosial.¹¹¹

¹¹⁰ Sofyan Tsauri, "MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia", (Jember : STAIN PRESS, 2013) Cet. 1, 221

¹¹¹ Edy Sutrisno, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Jakarta : KENCANA, 2017), Cet. 9, 181-182

Kompensasi dibedakan menjadi dua macam yaitu yang langsung dan tak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji, upah, upah insentif, sedangkan kompensasi tak langsung berupa kesejahteraan karyawan. Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati. Upah insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasi kerjanya diatas prestasi standar. Dengan kata lain kompensasi sebenarnya menyangkut dua hal yaitu Kompensasi finansial (langsung dan tak langsung) serta kompensasi non finansial.¹¹² Kompensasi merupakan hal yang sensitif bila dikaitkan dengan kelayakan dalam memenuhi kebutuhan, apalagi semakin besarnya tingkat kebutuhan saat ini sehingga gaji yang diberikan masih dirasa kurang cukup. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif.¹¹³

Allah menegaskan tentang imbalan dalam Alquran surat At-Taubah: 105.



 وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ
 عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan

¹¹² Priyono Marnis, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Sidoarjo : ZIFATAMA PUBLISHER, 2008), 224

¹¹³ Any Isvandiari dan Lutfiatul Fuadah, " Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri", Jurnal JIBEKA, Volume 11 No. 1 (Agustus 2017), 2

yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan".¹¹⁴

Dalam ayat lain disebutkan juga:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik apa yang telah mereka kerjakan. (An Nahl : 97).¹¹⁵

Berdasarkan dua ayat di atas, maka Imbalan dalam konsep Islam adalah menekankan pada dua aspek, yaitu dunia dan akherat. Tetapi hal yang paling penting, adalah bahwa penekanan kepada akherat itu lebih penting daripada penekanan terhadap kehidupan dunia (dalam hal ini materi).¹¹⁶

Dalam kebijakan kompensasi terdapat 7 (tujuh) kriteria yang menjadi dasar pemberian kompensasi sebagaimana seharusnya. Seperti berikut ini :

a. Memadai

Dalam tingkat yang minimal yang ditetapkan oleh pemerintah, pemberian kompensasi harus memadai secara manajerial dan dapat mengakomodir tuntutan serikat kerja atau buruh.

¹¹⁴ Al-Qur'an Al-Karim QS. At Taubah : 105

¹¹⁵ Al-Qur'an Al-Karim QS, An Nahl : 97

¹¹⁶ Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, “Ayat-ayat Al'Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam,” (Medan : Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2017), 55

b. Adil

Adil disini berarti, setiap karyawan yang sudah menyelesaikan kewajibannya sesuai dengan perjanjian, maupun kontrak yang telah disepakati, maka perusahaan harus melakukan pemberian kompensasi tersebut tanpa memandang keberatan apapun. Kemudian dalam pemberian kompensasi tidak dida-sari rasa suka atau tidak suka, sehingga ukuran dari pem-ber-ian kompensasi bukan karena faktor-faktor diluar yang telah disepakati bersama dalam perjanjian maupun kontrak yang berlaku.

Sebagaimana yang terantum dalam QS. Al-Jaatsiyah ayat 22

Allah berfirman :

وَحَلَقَ اللَّهُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ بِالْحَقِّ وَلِتُجْرَىٰ كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿٢٢﴾

Artinya: Dan Allah menciptakan langit dan bumi dengan tujuan yang benar dan agar dibalasi tiap-tiap diri terhadap apa yang dikerjakannya, dan mereka tidak akan dirugikan.¹¹⁷

Setiap manusia akan mendapatkan imbalan dari apa yang telah dikerjakannya dan masing-masing tidak akan dirugikan. Jadi ayat ini menjamin tentang upah yang layak kepada setiap pekerja sesuai apa yang telah disumbangkan dalam proses produksi, jika ada pengurangan dalam upah mereka tanpa diikuti oleh berkurangnya sumbangsih mereka. Hal itu dianggap ketidakadilan dan penganiyaan. Ayat ini memperjelas bahwa upah setiap orang harus ditentukan

¹¹⁷ Al-Qur'an Al-Karim QS. Al Jaatsiyah : 22

berdasarkan kerjanya dan sumbangsuhnya dalam kerjasama produksi dan untuk itu harus dibayar tidak kurang, juga tidak lebih dari apa yang dikerjakannya¹¹⁸

c. Seimbang

Pemberian kompensasi sudah seharusnya sebuah paket imbalan yang menyeluruh dan seimbang. Hal ini dikarenakan apabila pemberian kompensasi tidak seimbang, maka akan terjadi kecemburuan sosial dalam perusahaan.

d. Efektif

Pemberian kompensasi sudah seharusnya dalam takarannya dan tidak berlebihan. Selain itu, perusahaan juga perlu mempertimbangkan kemampuan keuangan perusahaan dalam membayar kompensasi.

e. Aman

Pemberian kompensasi sewajarnya makin mensejahterakan karyawan dan juga mampu membantu karyawan memiliki rasa aman dan nyaman dalam memenuhi setiap kebutuhan pokoknya. Pemberian kompensasi yang baik juga sudah seharusnya tidak malah menambah beban dan resiko yang harus di-tanggung oleh karyawan demi mencapai target atau prestasi yang diharapkan.

f. Tersedia

Pemberian kompensasi yang baik sudah sewajarnya harus terus berkesinambungan dan tidak sebentar ada sebentar hilang. Pemberian

¹¹⁸ Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, 56

kompensasi harus bersifat berkelanjutan (sustainable) agar karyawan makin termotivasi dan pemberian kompensasi memiliki dampak yang terasa.

g. Relevan

Pemberian kompensasi kepada karyawan seharusnya juga relevan dengan pekerjaan yang mereka kerjakan. Agar karyawan mudah memahaminya dan juga merasa bahwa pemberian kompensasi tersebut demikian masuk akal bagi perusahaan ataupun bagi dirinya.¹¹⁹

Secara umum, menurut Hasibuan dalam buku Siti Mujanah menyatakan bahwa sistem kompensasi yang diberikan terhadap karyawan terdiri dari: 1) berdasarkan waktu, 2) hasil, dan 3) borongan. Setiap sistem diberikan berdasarkan ketentuan tertentu dengan tujuan untuk memengaruhi karyawan demi meningkatkan kinerjanya. Lebih lanjut, berkaitan dengan sistem kompensasi dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Sistem waktu adalah sistem kompensasi dimana besarnya kompensasi didasarkan kepada jumlah waktu kerja yang disesuaikan dengan standar waktu, seperti jam, minggu, atau bulan. Kekurangan dari sistem ini adalah bahwa pegawai yang tidak disiplin sekalipun namun tetap dapat memenuhi standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, maka akan tetap mendapatkan kompensasi sesuai perjanjian kerja.

¹¹⁹ Siti Mujanah, "Manajemen Kompensasi", (Surabaya : CV Putra Media Nusantara (PMN), 2019), 22-24

- b. Sistem hasil (output) adalah sistem kompensasi dimana besarnya kompensasi didasarkan kepada banyaknya hasil yang dikerjakan, bukan lamanya waktu mengerjakannya. Sedangkan kekurangan dari sistem hasil adalah produk yang dihasilkan mungkin akan mengalami penurunan kualitas karena pegawai cenderung mengejar kuantitas sehingga mengorbankan kualitas produk.
- c. Sistem borongan adalah sistem kompensasi dimana besaran kompensasi didasarkan kepada volume pekerjaan dan lama mengerjakannya. Penetapan besaran kompensasi berdasarkan sistem borongan cukup rumit karena membutuhkan keahlian khusus dan waktu yang cukup lama untuk mengerjakannya serta banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya. Sistem borongan ini dipakai apabila pekerjaan yang dilakukan adalah jenis pekerjaan yang membutuhkan tingkat keterampilan yang mumpuni dan yang membutuhkan konsentrasi tinggi serta penggunaan peralatan yang canggih.¹²⁰

7. Penilaian Kinerja

Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja dapat juga diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. August W. Smith dalam buku Suwanto dan Donni mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Maier menyatakan bahwa penilaian kinerja atau

¹²⁰ Siti Mujanah, "Manajemen Kompensasi", (Surabaya : CV Putra Media Nusantara (PMN), 2019), 9-10

prestasi kerja sebagai suatu kesuksesan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut dengan istilah *"level of performance"* atau level kinerja. Menurut Veithzal Rivai penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Menurut Mondy dan Noe penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya.¹²¹

Beberapa alasan untuk menilai kinerja antara lain :

- a. Memberi informasi untuk dapat dilakukannya promosi dan penetapan gaji.
- b. Penilaian memberikan peluang bagi pimpinan dan staf untuk meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerja. Hal ini memungkinkan kedua belah pihak untuk mengembangkan rencana memperbaiki kekurangan dan mendorong ke arah penyempurnaan.¹²²

Mengapa kita harus melakukan penilaian prestasi kerja?

Jawabannya adalah karena Allah telah memberikan perintah dalam surat at-Taubah/9: 105:

¹²¹ Suwanto dan Donni Junu Priansa, "SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis", (Bandung : Alfabeta, 2022), Cet. 7, 196-197

¹²² Sedarmayanti, 287

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٥٠﴾

Artinya: “Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”¹²³

Terdapat tiga langkah dalam proses penilaian kinerja (performance appraisal process), yaitu:

- a. Menetapkan standar kinerja
- b. Menilai kinerja aktual karyawan secara relatif terhadap standar
- c. Memberikan umpan balik kepada karyawan.

Ke tiga tersebut penting dalam penilaian kinerja yaitu menjadi dasar pokok dari proses tersebut, dan yang akan menentukan efektivitas sistem evaluasi kinerja.¹²⁴

Ada berbagai metode yang biasa digunakan dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja. Metode-metode penilaian prestasi kerja dasarnya bisa dibagi menjadi 3, yaitu :

- a. Penilaian secara “kebetulan”, tidak sistematis dan sering membahayakan.
- b. Metode tradisional yang sistematis, yang mengukur : karakteristik karyawan, sumbangan karyawan kepada organisasi atau keduanya.

¹²³ Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya, 53

¹²⁴ Mahmudah Enny W. Dan Endang Siswati, 155

- c. Penilaian yang didasarkan pada tujuan yang ditetapkan bersama dengan menggunakan “Manajemen Berdasarkan Sasaran” (MBS) atau yang dikenal sebagai “Management By Objectives”¹²⁵

Adapun tujuan dari penilaian kinerja adalah :

- a. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang kariernya, kenaikan pangkat dan jabatan.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- f. Secara pribadi karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan bawahannya sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
- g. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.¹²⁶

Sistem penilaian kinerja yang efektif harus mampu merespon berbagai tantangan internal yang dihadapi oleh karyawan. Menurut Cascio

¹²⁵ Priyono Marnis, 208

¹²⁶ Sedarmayanti, 288

dalam buku Suwanto dan Donni terdapat 6 syarat yang dapat digunakan sebagai alat ukur dalam mengukur efektif atau tidaknya sistem penilaian kinerja, yaitu sebagai berikut :

a. Penilai (Supervisor)

Mengukur kemampuan dan motivasi penilai dalam melakukan penilaian secara terus menerus, merumuskan kinerja karyawan secara objektif, dan memberikan umpan balik bagi karyawan.

b. Keterkaitan (Relevance)

Mengukur keterkaitan langsung unsur-unsur penilaian kinerja dengan uraian pekerjaan.

c. Kepekaan (Sensitivity)

Mengukur keakuratan dalam sistem penilaian kinerja yang dapat membedakan karyawan yang berprestasi dan yang tidak, serta sistem harus dapat digunakan untuk tujuan administrasi ke karyawan.

d. Keteladanan (Reliability)

Mengukur keandalan dan konsistensi alat ukur yang digunakan.

e. Kepraktisan (Practicality)

Mengukur alat penilaian kinerja yang mudah digunakan dan dimengerti oleh penilai dan bawahannya.

f. Dapat diterima (Acceptability)

Mengukur kemampuan penilai dalam melakukan penilaian sesuai dengan kemampuan tugas dan tanggung jawab bawahannya.¹²⁷

¹²⁷ Suwanto dan Donni, 198-199

Beberapa alasan yang dapat mendasari tentang pentingnya penilaian kinerja, yaitu :

- a. Setiap orang ingin memiliki peluang untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan kerjanya semaksimal mungkin.
- b. Setiap orang ingin mendapatkan penghargaan bila ia dinilai melaksanakan tugas dengan baik.
- c. Setiap orang ingin mengetahui karier yang akan diraihinya bila melaksanakan tugas dengan baik.
- d. Setiap orang ingin mendapatkan perlakuan dan penilaian objektif atas dasar kinerja.¹²⁸

8. Pemberhentian Hubungan Kerja

Hubungan kerja menurut Basin Bartholos dalam buku Suwanto dan Donni ialah hubungan yang akan timbul jika seseorang atau banyak orang bekerja dibawah perintah orang lain dengan menerima upah dari pekerjaan yang telah dilakukannya.¹²⁹ Sedangkan pemberhentian hubungan kerja

adalah suatu kondisi tidak bekerjanya bagi seorang pegawai pada suatu organisasi karena hubungan kerja antara yang bersangkutan dengan lembaga telah terputus atau tidak diperpanjang lagi. Dari pihak lembaga, pemberhentian hubungan kerja ini akan menimbulkan resiko antara lain :

- a. Melepas karyawan yang berpengalaman dan setia
- b. Terhentinya produksi sementara dengan adanya PHK
- c. Harus mencari pengganti karyawan

¹²⁸ Sedarmayanti, 289

¹²⁹ Suwanto dan Donni, 283

- d. Untuk mengganti perlu biaya besar guna merekrut
- e. Hasil kerja karyawan pengganti belum tentu sebaik karyawan yang sebelumnya.¹³⁰

Adapun alasan-alasan dilakukannya pemberhentian hubungan kerja diantaranya :

a. Undang-undang

Undang-undang dapat menjadi penyebab seorang pegawai diberhentikan. Misalnya karyawan anak-anak, Karyawan WNA, atau karyawan yang terlibat organisasi terlarang.

b. Keinginan lembaga

Pemberhentian semacam ini telah diatur oleh undang-undang no 12 tahun 1964, seizin P4D atau P4P, serta tergantung status kepegawaian yang bersangkutan. Alasan lembaga memberhentikan pegawai disini ialah :

- 1) Karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya
- 2) Perilaku dan kedisiplinannya kurang baik
- 3) Melanggar peraturan lembaga
- 4) Tidak dapat bekerja sama dan terjadi konflik dengan karyawan lain
- 5) Melakukan tindakan amoral dalam lembaga.

c. Keinginan karyawan

Alasan karyawan melakukan pengunduran diri sendiri ialah :

- 1) Pindah ke tempat lain untuk mengurus orang tua

¹³⁰ Sedarmayanti, 403

- 2) Kesehatan yang kurang baik
- 3) Untuk melanjutkan pendidikan
- 4) Berwiraswasta, dll.

d. Pensiun

Pensiun adalah pemberhentian karyawan atas keinginan perusahaan, undang-undang, ataupun keinginan karyawan itu sendiri. Karyawan yang pensiun akan memperoleh uang pensiun yang besarnya telah diatur oleh undang-undang bagi pegawai negeri, dan bagi karyawan swasta diatur sendiri oleh lembaga yang bersangkutan.

e. Kontrak kerja berakhir

Pemberhentian dalam hal ini tidak menimbulkan konsekuensi karena telah diatur terlebih dahulu dalam perjanjian saat mereka diterima.

f. Kesehatan karyawan

Pemberhentian dalam hal ini bisa terjadi karena keinginan karyawan ataupun lembaga itu sendiri.

g. Meninggal dunia

h. Lembaga/perusahaan dilikuidasi

Karyawan akan dilepas apabila lembaga/perusahaan dilikuidasi atau ditutup karena bangkrut. Dalam hal ini karyawan yang dilepas harus mendapatkan pesangon sesuai dengan ketentuan pemerintah.¹³¹

¹³¹ Malayu S.P. Hasibuan, 209-213

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan jenis penelitian

Metode dan jenis penelitian ini memakai penelitian kualitatif. penelitian berdasarkan filosofi post-positivis untuk mempelajari hubungan antara objek alam (sebagai lawan dari pengalaman), yang mana peneliti termasuk alat utama, metode pengumpulan data ialah triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan penelitian bersifat kualitatif. hasil lebih menekankan signifikansi daripada generalisasi.¹³²

Penelitian kualitatif memberikan informasi yang mendalam dan bermakna yang dapat berdampak signifikan terhadap isi penelitian. Metode kualitatif otomatis menggambarkan sifat keterkaitan antara peneliti dan informan.¹³³ Denzin & Lincoln dalam Albi Anggito & Johan Setiawan mengatakan bahwa penelitian kualitatif ialah penelitian yang memakai lingkungan alam untuk menggambarkan kejadian dan menggunakan berbagai metode.¹³⁴

Dan jenis penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu berusaha mengamati secara sistematis dan cermat fakta-fakta dan ciri-ciri objek kajian masalah.

Tujuan penelitian deskriptif adalah guna mendeskripsikan dan menjelaskan

¹³² Sugiyono, Metode penelitian kualitatif, dan RAD (Bandung:CV Alfabeta, 2026), 9

¹³³ Sugiyono, Metode Penelitian Kualitatif, (Bandung,: Alfabeta, 2020), 6.

¹³⁴ Albi Anggito & Johan Setiawan, Metodologi Penelitian Kualitatif (Jawa Barat: CV Jejak, 2018), 7.

kondisi, pandangan perkembangan, mekanisme yang masih berjalan, akibat yang sedang berlangsung atau kecondongan perkembangan.¹³⁵

Menurut analisis peneliti, alasan pendekatan ini. Peneliti berusaha melengkapi dan memperdalam dengan mempelajari dan menyelidiki data, fenomena organisasi, dan fakta tentang subjek penelitiannya melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Untuk menemukan kebenaran objektif yang sebenarnya.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah objek atau tempat yang digunakan sebagai bidang kajian atau tempat dilakukannya penelitian. Daerah penelitian biasanya meliputi lokasi (desa, organisasi, acara, teks, dll).¹³⁶

Pada lokasi penelitian dilaksanakan di Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Huda Curah Kates. Yang dimana MI Miftahul Huda ini terletak di Jl PP Salafiyah Curah Kates Desa Kelompangan Kecamatan Ajung Kabupaten Jember.

Alasan peneliti memilih tempat penelitian karena pertimbangan yang peneliti lakukan selama pra-penelitian yaitu di MI Miftahul Huda dapat dikatakan bahwa proses manajemen sumber daya manusia dilaksanakan dengan baik dan memenuhi kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan. akibatnya dalam hal ini menggugah minat peneliti untuk melihat seperti apa manajemen SDM di MI Miftahul Huda Curah Kates. Dan lebih terfokus pada proses perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan MI Miftahul Huda Curah Kates.

¹³⁵ Mahmud, Metode Penelitian Pendidikan (Bandung: CV Pustaka Setia, 2011), 100

¹³⁶ Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, (Jember: IAIN Jember Press, 2019), 49

C. Subyek Penelitian

Pada langkah ini, peneliti memilih narasumber yang berbeda, yaitu mereka yang dapat membagikan informasi tergantung pada konteks sosial tempat penelitian. Subyek penelitian yang dipilih peneliti adalah mereka yang paham tentang data yang diminta oleh peneliti dan pada penelitian ini menerapkan metode *purposive*. *Purposive* adalah seni mengidentifikasi subjek penelitian berdasarkan tujuan atau pertimbangan tertentu, dan yang dipilih menjadi informan adalah orang-orang terpercaya yang benar-benar mengetahui data yang kita butuhkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka subjek penelitian ini adalah:

Tabel 3.1
Subyek penelitian

No	Identitas	Jabatan
1	M. Ni'amullah, S.Pd	Kepala Madrasah
2	Sofi Ratih Kumala, S.H,M.Pd	Wakil Kepala Madrasah
3	Emmy Oktareni,S.Pd.	Kepala Tata Usaha
4	Siti Muhayaroh, S.Pd.	Bendahara
5	Denis Masruri, S.Pd.I	Guru
6	H. Abdul Manan,Amd.	Pendiri Sekolah
7.	M. Sutrisno	Ketua Yayasan

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam memutuskan teknik pengumpulan data yang akan dipakai, peneliti perlu berhati-hati dan menyeleraskan terhadap jenis penelitian yang dilakukan. Dalam hal ini dilaksanakan penyelarasan pendekatan dan teknik penelitian. Dibawah ini teknik pengumpulan data yang dipakai oleh peneliti meliputi:

1. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data melalui pengamatan langsung dan pendataan secara terstruktur di tempat penelitian. Observasi dalam makna lain yaitu peninjauan langsung terhadap subjek penelitian untuk mengamati secara dekat aktivitas yang sedang berlangsung.¹³⁷ Observasi adalah metode pengumpulan informasi lewat pengawasan dan pencatatan yang sistematis terhadap fenomena yang tengah dipelajari.

Observasi pada penelitian ini ialah observasi partisipatif pasif, artinya peneliti tidak berkontribusi dalam aktivitas sehari-hari di tempat penelitian, melainkan hanya mengamati atau melakukan penelitian. Pada penelitian ini observasi dilaksanakan dengan tujuan demi dapat mengetahui implementasi manajemen sumber daya manusia di MI Miftahul Huda Curah Kates. Untuk mengetahui segala sesuatu, maka peneliti meneliti apa saja yang berhubungan dengan tujuan penelitian. Adapun pengamatan peneliti antara lain:

- a. Proses perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates
- b. Proses rekrutmen dan seleksi sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates
- c. Proses pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates

¹³⁷ Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, (Bandung: Afabeta, 2018), 216.

2. Wawancara

Pada penelitian ini wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang diterapkan peneliti. Metode pengumpulan data dimana dua orang atau lebih secara langsung bertanya dan menjawab pertanyaan untuk memperoleh informasi merupakan definisi dari wawancara. Wawancara ialah percakapan yang mempunyai tujuan. Wawancara dilaksanakan oleh dua pihak yaitu penanya dan responden (penjawab pertanyaan).

Pada penelitian ini digunakan metode wawancara semi terstruktur yaitu bentuk wawancara yang lebih bebas daripada wawancara terstruktur. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk menanyakan pendapat narasumber dan secara terbuka mengidentifikasi masalah. Saat melakukan wawancara, peneliti harus mendengarkan informan dengan seksama dan merekamnya.

Informasi yang diperoleh peneliti melalui metode wawancara ialah :

- a. Proses perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates.
- b. Proses rekrutmen dan seleksi sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates.
- c. Proses pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah metode berupa tulisan/ketikan manusia, gambar atau karya monumental, dan dalam penelitian kualitatif bentuk tambahan menggunakan metode observasi dan wawancara. Temuan penelitian dari observasi dan wawancara lebih bisa diandalkan bila ditambah oleh dokumentasi.¹³⁸

Oleh karena itu, informasi yang didapat dari hasil observasi adalah bahan-bahan tertulis seperti jurnal dan dokumentasi tentang topik penelitian serupa. Namun naskah tersebut harus memuat unsur-unsur obyektif yang berguna untuk kelengkapan data peneliti, seperti: naskah asli profil MI Miftahul Huda Curah Kates dan data pelaksanaan pengelolaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan.

Adapun data/informasi yang didapatkan melalui metode dokumentasi ini diantaranya :

- a. Profil MI Miftahul Huda Curah Kates
- b. Visi dan Misi MI Miftahul Huda Curah Kates
- c. Struktur organisasi MI Miftahul Huda Curah Kates
- d. Data guru di MI Miftahul Huda Curah Kates
- e. Data yang berkenaan dengan manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan.

¹³⁸ Sugiyono, 240

E. Analisis Data

Analisis data ialah bagian dari pelaksanaan yang mengikuti proses pengumpulan data/informasi melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data merupakan proses sistematis pengumpulan data dari pengamatan, wawancara, dan dokumentasi melalui cara yang dapat dimengerti. Analisis data melibatkan pengorganisasian data, mendeskripsikannya sebagai unit, mensintesisnya, menyusunnya menjadi pola, menentukan informasi penting dan dapat ditekuni, dan memberikan kesimpulan yang dapat dikomunikasikan dengan orang lain.¹³⁹

Model analisis data yang dipakai pada penelitian ini yaitu model Miles, Huberman, dan Saldana, yang dilakukan pada saat pengumpulan data dan pada saat menganalisis data tersebut setelah periode pengumpulan data tertentu. Selama wawancara, peneliti menganalisis jawaban informan. Jika jawaban informan tidak memuaskan setelah dilakukan analisis, peneliti terus menanyakan kembali pertanyaan tersebut sampai pada tahap tertentu untuk mendapatkan data yang dinilai dapat dipercaya.¹⁴⁰

1. Kondensasi Data

Kondensasi data adalah kumpulan dari aktivitas pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, abstraksi data, dan transformasi data menjadi pengkajian lapangan atau transkripsi.¹⁴¹

¹³⁹ Sugiyono, Metode Penelitian, 240.

¹⁴⁰ Sugiyono, Metode Penelitian, 246.

¹⁴¹ Miles, Huberman dan Saldana, *Qualitative Data Analysis* (America: SAGE Publications, 2014), 12.

a. Menyeleksi

Di tingkat ini, peneliti perlu memilih dan menentukan antara informasi yang dirasa perlu dan tidak perlu. Pada tahap ini peneliti perlu memberi batasan informasi sesuai rumusan masalah yang teridentifikasi: perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di MI Miftahul Huda Curah Kates Kelompangan Ajung Jember.

b. Memfokuskan

Di tahap ini, peneliti cuma fokus pada perumusan masalah penelitian. Langkah ini termasuk lanjutan dari langkah pemilihan data. Serupa yang diungkapkan Miles dan Huberman, berfokus pada data adalah wujud analisis awal.¹⁴² Oleh karena itu, peneliti perlu memberi Batasan terhadap data berdasarkan rumusan pertanyaan penelitian yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Mengabstraksikan

Di tahap ini, peneliti melakukan bentuk ringkasan aktivitas agar tetap berada dalam kerangka pertanyaan yang telah ditentukan.

Pada fase ini data dikumpulkan dan dianalisis.

d. Menyederhanakan dan menstransformasikan

Data/informasi yang didapatkan dari penelitian ini ditransformasikan dengan memilih rangkuman singkat, kemudian data

¹⁴² Michael Huberman, dan Matthew B. Miles. Analisis Data Kualitatif Terj. Tjejep Rohidi, (Jakarta: UI Press, 2014), 19

yang diperoleh diklasifikasikan, diklasifikasikan ke dalam model yang berbeda dan seterusnya.

2. Penyajian data

Sesudah mengkonsentrasikan data, selanjutnya ialah tahap menyajikan data. Pada penelitian kualitatif, penyajian data meliputi uraian singkat, grafik, dan keterkaitan antar kategori. Dengan tujuan agar mudah dipahami.

Dengan menyajikan data, Anda menyederhanakan apa yang dapat Anda pahami dan apa yang perlu dikerjakan selanjutnya berdasarkan apa yang dimengerti. Menurut Miles dan Huberman, teks naratif sering dipakai dalam penelitian kualitatif untuk menyiapkan data. Visualisasi data mempermudah kita untuk mencerna apa yang terjadi dan memperkirakan tahap selanjutnya sesuai yang dimengerti. ¹⁴³

3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi

Menurut Miles dan Huberman, penarikan kesimpulan dan validasi merupakan tahap ketiga pada analisis data kualitatif. Hasil penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang belum ada sebelumnya. Kesimpulan ini berbentuk menjelaskan atau menjelaskan sesuatu yang sebelumnya belum jelas lalu menjadi jelas setelah diselidiki dan mungkin hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori. ¹⁴⁴

Menarik kesimpulan adalah kegiatan menarik kesimpulan dari informasi yang disiapkan. Jadi peneliti menggali makna dari

¹⁴³Sugiyono, 249.

¹⁴⁴Sugiyono, 340.

data/informasi yang didapatkan melalui perbandingan, mencari pola, kesamaan tema, menggolongkan dan mengkaji hasil yang didapat dari penelitian.

F. Keabsahan Data

Keabsahan data pada penelitian ini peneliti memakai triangulasi/gabungan sumber dan triangulasi/gabungan teknis antara beberapa responden yang dipilih peneliti, keadaan lapangan, dan data dokumentasi yang didapat peneliti dengan memakai triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

1. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber adalah teknik pengujian keabsahan data terhadap suatu masalah yang sama terhadap beberapa sumber dengan menggunakan teknik yang sama.

2. triangulasi teknik

Triangulasi teknik adalah teknik pengujian keabsahan data terhadap suatu masalah yang sama dengan memakai teknik teknik yang berbeda.¹⁴⁵

G. Tahap-tahap Penelitian

Pendahuluan, perancangan proyek, garis besar rencana penelitian, dari penelitian yang sebenarnya hingga penulisan laporan merupakan Tahap-tahap yang dilalui peneliti pada penelitian ini. Dalam penelitian ini, langkah-langkah pelaksanaannya dipaparkan sebagai berikut:

¹⁴⁵Sugiyono, 241.

1. Tahap Studi Pendahuluan dan Pra-Lapangan

Langkah ini merupakan langkah awal sebelum implementasi. Kegiatan pada tahap pendahuluan meliputi penyiapan proyek penelitian, studi eksplorasi, otorisasi, persiapan dan implementasi alat penelitian.

a. Menyusun rancangan penelitian

Orientasi meliputi kegiatan menentukan fokus penelitian, menyesuaikan model dengan materi, menyusun proposal penelitian dan seminar proposal penelitian, terakhir mengikuti penyelenggaraan lisensi penelitian berdasarkan topik penelitian.

b. Studi eksplorasi

Secara khusus site visit MI Miftahul Huda Curah Kates atau tempat penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitiannya sekaligus sebagai pengenalan terhadap lingkungan dan kondisi sosial dan fisik tempat penelitian.

c. Mengurus surat perizinan penelitian

Dalam rangka penelitian yang dilakukan pada Lembaga/organisasi di luar kampus/universitas, pengerjaan penelitian tersebut membutuhkan persetujuan akademik pada lembaga tempat penelitian dilakukan.

d. Penyusunan instrument penelitian

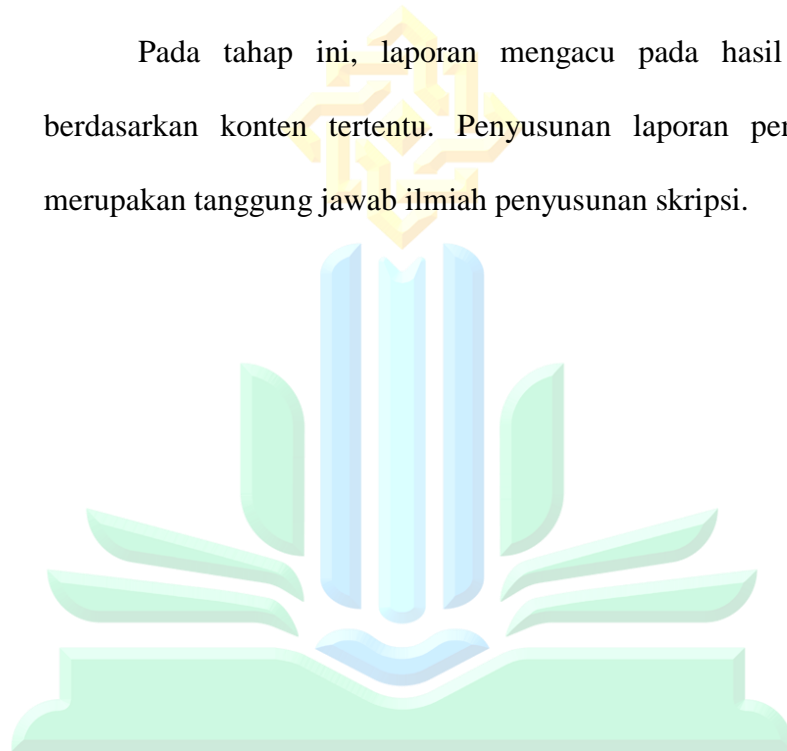
Penyiapan alat penelitian meliputi penyiapan angket untuk wawancara, pembuatan formulir observasi dan pendaftaran dokumen-dokumen yang dibutuhkan.

e. Pelaksanaan

Tahap implementasi merupakan aktivitas utama penelitian yang melingkupi pengumpulan data, kompresi data, penyajian data, dan kesimpulan akhir atau verifikasi.

f. Penyusunan laporan

Pada tahap ini, laporan mengacu pada hasil penelitian berdasarkan konten tertentu. Penyusunan laporan penelitian ini merupakan tanggung jawab ilmiah penyusunan skripsi.



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

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya MI Miftahul Huda

MI Miftahul Huda sebagai salah satu lembaga dibawah naungan Yayasan Miftahul Huda didirikan oleh para pemuda Curah Kates diantaranya ialah Bapak Abd. Manan, Bapak Anwari, Bapak Zubaidi, Bapak H. Hamid, Kyai Sam'ani, dan lain-lain.

Berawal dari perkumpulan pemuda yang memanfaatkan waktunya untuk berdiskusi, lalu mereka terpikirkan untuk mendirikan lembaga pendidikan. Dikarenakan Bapak Abd. Manan adalah salah seorang yang lebih paham akan pendidikan serta telah menjadi guru di sekolah lain. Akhirnya para pemuda ini menunggu persetujuan dari Bapak Manan, apakah beliau setuju untuk ikut serta mendirikan lembaga tersebut atau tidak. Tanpa berpikir panjang Bapak Abd. Manan menyetujui rencana tersebut.

Setelah itu para tokoh di desa ini dikumpulkan untuk membuat kesepakatan tentang proses pendirian lembaga pendidikan MI Miftahul Huda ini. Dalam perkumpulan tersebut akhirnya terpilihlah Bapak Anwari sebagai ketuanya, Bapak H. Hamid sebagai Bendahara, dan Bapak Zubaidi sebagai ketua pembangunannya, Kyai Sam'ani sebagai penasihat. Kemudian mereka mencari tempat untuk menjadi lokasi pendirian MI Miftahul Huda. Akhirnya Pak Anwari menemukan lokasi sebagai tempat

pendiriannya, dengan alasan karena lokasi tersebut dekat dengan Pondok Pesantren dan dekat dengan Masjid. Lokasi tersebut disepakati oleh seluruh anggota sebagai tempat pendiriannya.

Keesokan harinya seluruh warga bergotong royong dalam pendirian Madrasah ini. Sekitar kurang lebih 200 Orang turut serta dalam pembangunan ini. Alhasil proses pembangunan ini terbilang cepat selesai karena banyaknya orang yang ikut serta membantu. Banyak masyarakat yang menyumbangkan tenaga dan bahan matrial ke lembaga ini. Proses pembangunan ini diketuai oleh Bapak Zubaidi.

Pada Tanggal 15 Rajab tahun 1974 M. adalah peletakan batu pertama. kurang lebih 200 orang mulai bekerja bergotong royong untuk membangun bangunan madrasah ini. Saking antusiasnya tak sedikit dari mereka menyumbang makanan, bahan matrial, dll pada lembaga ini.

Sekitar 1 bulan setengah bangunannya sudah jadi. Bagian barat didahulukan untuk dikuliti, tak lama kemudian lokasi di bagian barat akhirnya sudah berdiri dengan sempurna. Sehingga Pada tanggal 1 Ramadhan bangunan yang telah sempurna tadi dijadikan sebagai tempat untuk tarawih bersama di bulan Ramadhan.

Setelah lebaran proses pembangunan dilanjutkan untuk menyempurnakan bangunan yang belum sempurna. Kemudian Bapak Anwari menunjuk Bapak Abd. Manan sebagai Kepala Madrasah pertama di MI Miftahul Huda. Keesokan harinya Bapak Abd. Manan mencari guru

untuk membantunya dalam proses pembelajaran di MI Miftahul Huda Curah Kates.

Pada awal berdirinya MI Miftahul Huda terdapat 10 Guru. Pada saat penerimaan peserta didik baru terdapat 112 anak yang mendaftar, setelah ditelusuri ternyata ada banyak calon murid yang sudah bersekolah di tempat lain. Karena sangat antusiasnya mereka dalam belajar mereka rela merangkap pendidikan mereka di 2 sekolah sekaligus.

Dikarenakan para calon peserta didik ini telah bersekolah di tempat lain akhirnya dibuatlah jadwal agar tidak bentrok dengan jadwal sekolah mereka yang lain. Dari 112 peserta didik tersebut dibagi menjadi 3 kelas yaitu kelas 1,2, dan 3. Dan jadwal pembelajarannya yaitu di sore hari. Kemudian Bapak Abd. Manan mengutus Bapak Mansur untuk mencari Murid yang tidak bersekolah di tempat lain untuk belajar di pagi hari. Ada sekitar 35 Siswa yang bapak Mansur temukan yang tidak berasal dari sekolah lain. Lalu 35 siswa tersebut dibagi menjadi 3 kelas yaitu kelas 1, 2, dan 3 yang semuanya dibimbing Bapak Mansur untuk bersekolah di Pagi hari.

Mula-mulanya proses pembelajaran berjalan dengan lancar. Hingga akhirnya sampai dititik permasalahan yang begitu rumit yaitu ketika adanya Ujian Akhir Semester kelas 6 yaitu pada tahun 1977 M. Untuk peserta didik yang jadwalnya sore dikarenakan sekolah ditempat lain akhirnya mereka tidak dapat mengikuti ujian di lembaga ini karena syarat ujian adalah dilaksanakan di pagi hari. Karena hal itu para siswa yang

sekolah di sore hari pindah ke tempat asal mereka agar bisa melaksanakan ujian. Siswa yang hanya mengikuti ujian di Lembaga ini hanya sisa 9 anak. Kemudian di tahun selanjutnya meningkat menjadi 12 anak.

Seiring berkembangnya waktu peserta didik di lembaga ini semakin meningkat. Hingga sekarang terdapat jumlah keseluruhan lebih dari 200 peserta didik yang bersekolah di MI Miftahul Huda. Hal ini tidak terjadi begitu saja melainkan adanya sumber daya manusia yang mampu bekerja sama dalam mengembangkan lembaga ini menjadi lebih baik.¹⁴⁶

2. Letak Geografis MI Miftahul Huda

MI Miftahul Huda berada di Dusun Curah Kates Kelompangan Ajung Jember. MI Miftahul Huda berada dibawah naungan Yayasan Pendidikan Miftahul Huda Jl PP Salafiyah Curah Kates Kelompangan Ajung Jember dengan luas area 1567 m², dengan batasan-batasan sebagai berikut :

- a. Sebelah Utara berbatasan : Perumahan Penduduk
- b. Sebelah Selatan berbatasan : Pondok Pesantren Salafiyah
- c. Sebelah Barat berbatasan : Pondok Pesantren Ar-Risalah
- d. Sebelah Timur berbatasan. : Perumahan Penduduk

3. Profil Madrasah

- | | | |
|----|--------------|---|
| a. | Nama Sekolah | : MI Miftahul Huda |
| | Alamat | : Jl. PP Salafiyah Curah Kates Kelompangan Ajung Jember |
| | Desa | : Kelompangan |
| | Kecamatan | : Ajung |
| | Kabupaten | : Jember |

¹⁴⁶ Abd. Manan, *Wawancara*, Jember, 10 September 2022

- Provinsi : Jawa Timur
- b. Nama Yayasan : Yayasan Pendidikan Miftahul Huda
Alamat : Jl. PP Salafiyah Curah Kates
Kelompangan Ajung Jember
- c. NSS : 111235090015
- d. Nama Kepala Sekolah : M. Ni'amullah
No. Telp : 081358056914
- e. Kategori Madrasah : SPM
- f. Tahun didirikan : 1974
- g. Kepemilikan : SHM
tanah/bangunan
Luas tanah : 1567 m²
Luas bangunan : 1000 m²
- h. Nomor rekening rutin :
Madrasah
Atas Nama : MI Miftahul Huda
Nama Bank : BANK JATIM Cabang Jember¹⁴⁷

4. Struktur Organisasi MI Miftahul Huda

Untuk memperlancar tugas dari pendidikan MI Miftahul Huda Curah Kates dibuatlah sebuah tugas yang diatur oleh lembaga yang berwenang dan ketentuan kinerja sekolah sebagaimana layaknya setiap instansi. Untuk mengetahui persoalan-persoalan yang berkaitan dengan kegiatan belajar mengajar, maka dapat dilihat struktur organisasi MI Miftahul Huda.

STRUKTUR ORGANISASI MI MIFTAHUL HUDA CURAH KATES TAHUN PELAJARAN 2021-2022

Kepala Sekolah : M. Ni'amullah, S.Ag.

Wakil Kepala Sekolah : Sofi Ratih Kumala, S.H, M.Pd.

Waka Humas : M. Masruhin

Sarana Prasarana. : Jais Sanusi

¹⁴⁷ Sumber : Dokumentasi profil MI Miftahul Huda Curah Kates

Bendahara	: Siti Muhayaroh
TU	: Emmy Oktareni
Guru Kelas I	: Siti L Neli H.A,S.Pd.I
Guru Kelas II	: Siti Muhayaroh,S.Pd.
Guru Kelas III	: Tatik Wahidah, S.Pd.I
Guru Kelas IV	: Sofi Ratih Kumala,S.H, M.Pd.
Guru Kelas V	: Denis Masruri, S.Pd.I
Guru Kelas VI	: Siti Shofiah, S.Pd.I ¹⁴⁸

5. Visi Misi MI Miftahul Huda

Visi

UNGGUL DALAM PRESTASI, CERDAS, BERAKHLAQUL KARIMAH,
DAN BERWAWASAN LINGKUNGAN

Misi

- a. Melaksanakan pembelajaran yang berkualitas dan bimbingan secara efektif, sehingga murid berkembang secara optimal, sesuai dengan potensi yang dimiliki;
- b. Menumbuhkan semangat budaya baca secara intensif kepada seluruh warga madrasah;
- c. Mendorong dan membantu setiap murid untuk mengenali potensi dirinya, sehingga dapat dikembangkan secara optimal;
- d. Menumbuhkan penghayatan terhadap ajaran Agama Islam dan juga budaya bangsa sehingga menjadi sumber kearifan dalam bertindak dan bertanggung jawab;

¹⁴⁸ Sumber : Dokumentasi struktur organisasi MI Miftahul Huda Curah Kates

- e. Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga madrasah dan kelompok kepetingan yang terkait dengan madrasah (stakeholders) dalam mewujudkan madrasah literasi;
- f. Meningkatkan pengolahan Madrasah yang disesuaikan dengan kemampuan warga madrasah.
- g. Membangun dan mengembangkan komitmen cinta kehidupan alam dan lingkungan hidup.¹⁴⁹

B. Penyajian Data Dan Analisis

Penyajian data merupakan penyempurnaan penelitian karena mencakup data hasil penelitian. Dan data yang tersedia dianalisis sesuai dengan analisis teknis. Hal ini dapat menghasilkan kesimpulan dari penelitian.

Seperti yang telah dijelaskan, penelitian ini menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi sebagai sarana pengumpulan data yang diperlukan untuk penelitian ini. Untuk mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan harus benar-benar memperhatikan proses perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengembangan. Berikut adalah deskripsi data penelitian dan pembahasan manajemen sumber daya manusia di MI Miftahul Huda Curah Kates.

¹⁴⁹ Sumber : Dokumentasi Visi dan misi MI Miftahul Huda Curah Kates

1. Perencanaan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates

Kegiatan awal dari proses manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan adalah perencanaan. Dimana perencanaan merupakan inti dari proses manajemen, karena pada dasarnya manajemen sumber daya manusia bergantung pada perencanaan yang ada.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bagi suatu lembaga dikarenakan kita bisa memprediksi kebutuhan SDM lembaga dimasa yang akan datang dan dapat menyesuaikan dengan perubahan-perubahan sesuai tuntutan permintaan yang ada di lingkungan sekitar atau masyarakat. Perencanaan sumber daya manusia biasanya dilakukan apabila lembaga kekurangan tenaga kerja, ada pegawai yang pensiun, dsb.

Dalam melakukan perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda perlu melakukan beberapa langkah sebelum membuka lowongan untuk pegawai baru.

Seperti yang disampaikan oleh Bapak M. Niamullah selaku kepala sekolah MI Miftahul Huda Curah Kates sebagai berikut :

“Dalam melakukan perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan biasanya kita melakukan musyawarah tentang pegawai seperti apa yang kita butuhkan dalam lembaga. Tak lupa kita juga mendata guru yang akan pensiun dalam waktu dekat. Dan musyawarah terkait perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan ini biasanya karena ada guru yang pindah tugas ke daerah lain sehingga membuat kami kekurangan tenaga kerja. Kemudian kami melakukan musyawarah bersama tentang kualifikasi yang kami butuhkan di lembaga ini. Jadi, tidak semata-mata saya melakukan perencanaan sendiri untuk membuka

lowongan pekerjaan. Tetapi saya akan melakukan musyawarah dengan para guru yang ada disini, guna mengetahui pegawai yang akan kita butuhkan. Dari musyawarah nanti akan timbul berbagai pendapat dari mereka yang akan menjadi acuan bagi kami untuk mencari kandidat-kandidat calon pegawai yang kami butuhkan untuk menempati posisi yang telah kami sediakan”¹⁵⁰



Gambar 4.1
Musyawah perencanaan Sumber Daya Manusia¹⁵¹

Dari hasil wawancara dengan bapak kepala madrasah bahwa dalam melakukan perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, kepala madrasah mengumpulkan data dan menganalisis data dengan tujuan untuk mengetahui kebutuhan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di dalam lembaganya. Kepala madrasah memerlukan waktu untuk melakukan persiapan dalam perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan ini. Dalam proses perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan tidak hanya bertujuan untuk mengisi kekosongan posisi di lembaga melainkan juga untuk mencari para kandidat yang berkualitas sesuai dengan bidangnya.

¹⁵⁰ M. Ni'amullah, *Wawancara*, Jember, 30 Agustus 2022

¹⁵¹ Sumber : Dokumentasi MI Miftahul Huda Curah Kates

Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Ni'amullah selaku

Kepala Madrasah MI Miftahul Huda Curah Kates bahwa :

“Dalam proses perencanaan ini kami tidak hanya memiliki tujuan untuk mencari seseorang agar mengisi kekosongan posisi yang ada di lembaga. Tetapi kami juga mencari seseorang yang memiliki kualitas agar mampu bekerja sesuai dengan bidangnya. Biasanya yang terlibat dalam perencanaan ini yaitu semua guru yang ada disini. Contohnya ketika lembaga ini kekurangan tenaga pendidik, kami akan mengadakan musyawarah untuk menghasilkan solusi dari masalah yang kami hadapi. Seperti siapa yang mereka rekomendasikan untuk bisa bergabung dengan lembaga ini. Yang dimaksud adalah seorang alumni sini dan seseorang yang bermukim di sekitar sini. Kenapa kami merekrut orang-orang yang tinggal di dekat sini. Karena kami ingin memberikan mereka kesempatan untuk bisa mengamalkan ilmu yang mereka dapatkan sewaktu mereka mengenyam bangku pendidikan. Jadi kami mengutamakan yang tempat tinggalnya dekat dengan lembaga ini”¹⁵²

Sebagaimana yang diungkapkan oleh Ibu Sofi Ratih Kumala selaku

wakil kepala madrasah MI Miftahul Huda Curah Kates bajwa :

“Dalam proses perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan kandidat calon pegawai di lembaga ini yang kami utamakan yaitu para alumni yang berkenan mengajar disini, mengapa kami mencari alumni ? Karena kami yakin bahwa mereka pasti akan memberikan yang terbaik untuk lembaga ini. Dan pasti lebih mudah untuk beradaptasi dengan lingkungan ini. Jika dari para alumni kami belum mendapatkan kandidat maka kami akan mencari seseorang yang tempat tinggalnya tidak jauh dari lembaga yang mana mereka sangat membutuhkan pekerjaan ini. Jika kami tidak bisa mendapatkannya juga maka kami akan mencari keluar. Mengapa kami mencari yang seseorang yang tempat tinggalnya dekat dengan lembaga ? Karena kami ingin mengutamakan yang dekat terlebih dahulu, dengan begitu kami bisa mengantisipasi masalah keterlambatan dalam melaksanakan tugas mereka seperti terlambat dalam mengajar yang harusnya proses pembelajaran dilakukan pada jam 07.00 Wib. mereka melakukannya pada jam 08.00 Wib. Jika dari alumni dan masyarakat tidak kami dapatkan kandidat sudah maka kami berjalan keluar, maksudnya mencari kandidat diluar keduanya.”¹⁵³

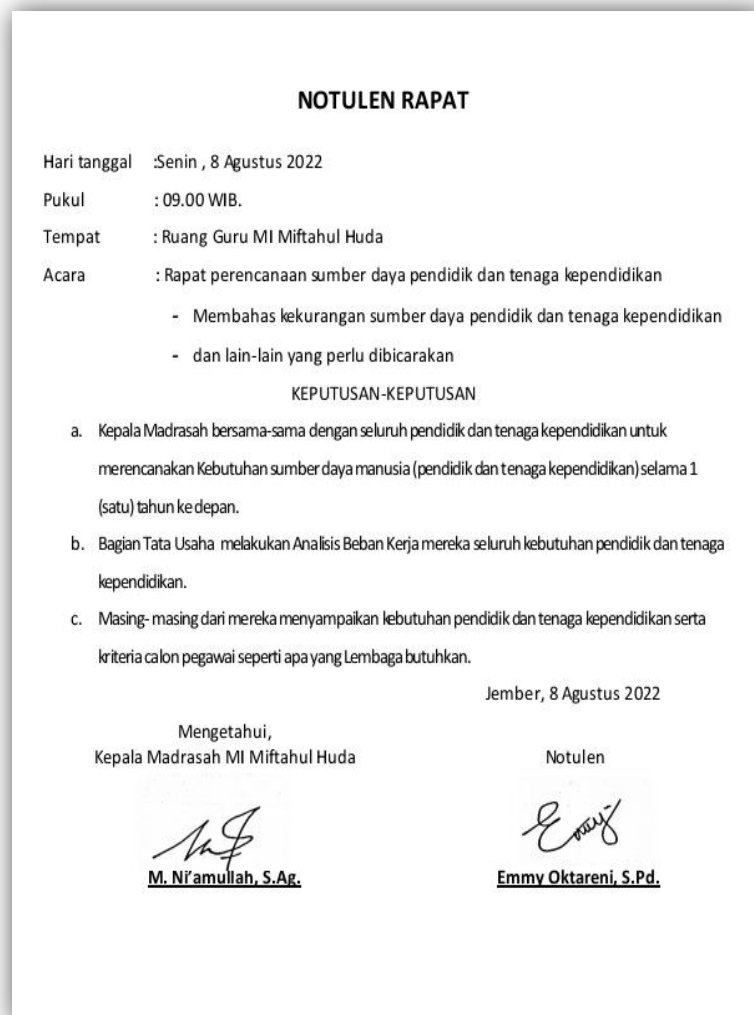
¹⁵² M. Ni'amullah, *Wawancara*, Jember, 29 Agustus 2022

¹⁵³ Sofi Ratih Kumala, *Wawancara*, Jember, 29 Agustus 2022

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak kepala madrasah dan wakil kepala madrasah bahwa setiap sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di dalam lembaga diharapkan mampu bekerja sesuai dengan bidangnya. Dan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di dalam lembaga juga diharapkan adalah seseorang yang bertempat tinggal tidak jauh dari lembaga bisa dari alumni atau masyarakat sekitar. Karena kepala madrasah juga mempertimbangkan pengaruh apa yang akan terjadi jika para pegawainya jauh dari lembaga.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti bahwa dalam perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan sebelum diadakannya proses rekrutmen, misalnya jika lembaga membutuhkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di tahun 2023 maka perencanaannya akan dilakukan di tahun 2022 atau tahun sebelumnya. Proses perencanaan ini diwujudkan dalam rapat dan musyawarah antara kepala madrasah dengan para guru. Dalam proses perencanaan ini lembaga membutuhkan data yang valid untuk melaksanakannya, misalnya data yang dibutuhkan adalah data para pendidik dan tenaga kependidikan dengan beban kerja yang dilakukannya. Dikarenakan lembaga hanya mencari calon pegawai yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh lembaga. Perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan ini dilakukan dengan tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan pegawai di lembaga MI Miftahul Huda Curah Kates.¹⁵⁴

¹⁵⁴ Observasi pada tanggal 29 Agustus 2022



Gambar 4.2
Notulen Rapat Perencanaan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan¹⁵⁵

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi maka perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates ialah : a) Proses perencanaan dilakukan dengan musyawarah antara Kepala Madrasah dengan para pendidik dan tenaga kependidikan, b) target calon kandidat ialah alumni atau masyarakat yang berdomisili tidak jauh dari lembaga, c) memiliki kualitas yang sesuai

¹⁵⁵ Sumber : Dokumentasi MI Miftahul Huda Curah Kates

dengan kriteria yang dibutuhkan lembaga, d) proses perencanaan dilakukan 1 tahun sebelumnya dibutuhkan pegawai baru.

2. Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates

a. Rekrutmen

Rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia merupakan tahap selanjutnya dalam proses pengelolaan sumber daya manusia. Dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia jenis pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan oleh lembaga sendiri, walaupun MI Miftahul Huda dibawah naungan yayasan.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Ni'amullah selaku kepala madrasah MI Miftahul Huda Curah Kates bahwa :

“Jadi MI Miftahul Huda Curah Kates ini lembaganya dibawah naungan yayasan Miftahul Huda. Namun untuk proses perekrutan pegawai pihak yayasan menyerahkan sepenuhnya kepada lembaga untuk dilakukan sendiri. Tetapi jika ada kendala dalam hal ini, kami juga akan meminta pendapat dari pihak yayasan juga”¹⁵⁶

Hal ini juga disampaikan oleh Ibu Sofi Ratih Kumala selaku wakil madrasah MI Miftahul Huda Curah Kates bahwa :

“Di MI Miftahul Huda Curah Kates walaupun berada dibawah naungan yayasan untuk persoalan perekrutan pegawai pihak yayasan menyerahkan sepenuhnya kepada lembaga atau madrasah ini”¹⁵⁷

¹⁵⁶ M. Ni'amullah, Wawancara, Jember, 30 Agustus 2022

¹⁵⁷ Sofi Ratih Kumala, Wawancara, Jember, 29 Agustus 2022

Dari hasil wawancara yang peneliti dapatkan bahwa dalam proses rekrutmen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan lembaga melaksanakannya sendiri walaupun lembaga ini berada dibawah naungan yayasan.

Dalam proses perekrutan di MI Miftahul Huda dilakukan dengan pelamar datang langsung ke lembaga untuk menyerahkan surat lamarannya. Tetapi kami mengutamakan pelamar dari alumni ataupun seseorang yang tempat tinggalnya tidak jauh dari lembaga.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak M. Ni'amullah selaku kepala madrasah MI Miftahul Huda Curah Kates bahwa :

“Dalam perekrutan biasanya para guru merekomendasikan beberapa orang dari kalangan alumni ataupun orang yang tempat tinggalnya tidak jauh dari lembaga ini. Tetapi kami tidak asal merekrut mereka melainkan kita juga harus tahu apakah mereka memiliki kemampuan untuk mengisi kekosongan posisi dilembaga ini. Jika sesuai maka saya akan memerintahkan seseorang untuk memberikan informasi kepada yang terkait bahwa lembaga ini sedang membutuhkan tenaga kerja. Jika mereka betkenan meteka dapat langsung mengantarkan berkasnya ke lembaga ini. Tetapi jika kami tidak mendapatkan kandidat dari alumni ataupun orang terdekat maka kami akan membagikan pamflet pembukaan lowongan kerja melalui sosial media seperti WhatsApp.”¹⁵⁸

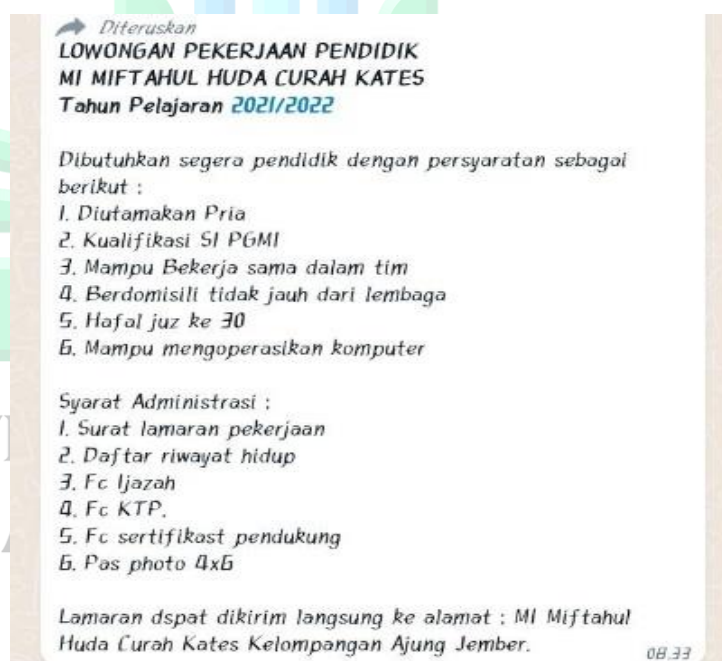
Dari hasil wawancara yang peneliti peroleh bahwasanya proses rekrutmen pelamar mengantarkan langsung surat lamarannya. Metode yang dilakukan oleh lembaga ini yaitu rekrutmen eksternal secara tradisional dengan cara referral yaitu proses rekrutmen yang dilakukan suatu lembaga dengan cara mengumpulkan kandidat yang

¹⁵⁸ M. Ni'amullah, Wawancara, Jember, 30 Agustus 2022

direkomendasikan oleh pegawai. Serta menggunakan metode rekrutmen eksternal berbasis iklan yaitu membagikan pamflet lowongan pekerjaan ke media sosial.

Sebagaimana juga disampaikan oleh ibu Sofi Ratih Kumala selaku wakil kepala sekolah MI Miftahul Huda Curah Kates bahwa :

“Perekrutan dalam lembaga ini sebelumnya telah dilakukan perencanaan melalui musyawarah, yang hasilnya mengutamakan alumni dan orang yang tempat tinggalnya dekat dengan lembaga. Jadi misalnya ada lowongan kerja di lembaga ini. Maka yang akan kami beritahukan terlebih dahulu adalah alumni kemudian orang-orang yang tempat tinggalnya tidak jauh dari lembaga. Jika dalam kurun waktu tertentu masih belum kami dapatkan maka kami akan melangkah keluar untuk mencari calon pegawai melalui iklan di media sosial”.¹⁵⁹



Gambar 4.3
Pengumuman lowongan pekerjaan melalui WhatsApp¹⁶⁰

¹⁵⁹ Sofi Ratih Kumala, Wawancara, Jember, 29 Agustus 2022

¹⁶⁰ Sumber dokumentasi : dokumentasi MI Miftahul Huda Curah Kates Ajung Jember tahun ajaran 2021-2022

Dari hasil wawancara yang peneliti peroleh dapat diambil kesimpulan bahwa dalam proses rekrutmen lembaga membatasi siapa saja yang bisa melamar ke lembaga. Tetapi tetap harus memiliki kualifikasi atau sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh lembaga. Jika masih belum bisa mendapatkan kandidat maka lembaga akan melangkah keluar untuk mencari pekerja agar bisa mengisi kekosongan posisi yang ada di lembaga ini.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti bahwa dalam perekrutan sumber daya manusia di MI Miftahul Huda Curah Kates dilaksanakan sesudah proses perencanaan. Jadi, hasil dari musyawarah pada saat melakukan perencanaan akan direalisasikan pada proses perekrutan. Yaitu dengan cara menyebarkan informasi tentang adanya lowongan pekerjaan melalui WhatsApp yang dilakukan oleh pegawai lembaga. Mulanya hanya disebarkan ke WhatsApp grup alumni dan memberikan informasi kepada masyarakat sekitar tentang adanya lowongan kerja di MI Miftahul Huda. Jika keduanya tidak didapatkan kandidat maka akan mencari diluar keduanya tersebut. Dalam perekrutan lembaga juga memberikan informasi tentang kriteria pegawai yang dibutuhkan oleh lembaga. Hal ini dilakukan agar lembaga tidak salah pilih orang untuk dijadikan pegawai. Walaupun kandidat domisilinya dekat atau dari alumni tetapi ia tidak sesuai

dengan kriteria yang dibutuhkan maka lembaga juga tidak akan merekrutnya.¹⁶¹



Gambar 4.4

Beberapa Arsip Berkas Lamaran Calon Pegawai¹⁶²

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi maka rekrutmen sumber daya manusia di MI Miftahul Huda Curah Kates ialah : 1) dalam proses rekrutmen sumber daya manusia MI Miftahul Huda melakukannya sendiri. Pihak yayasan sudah menyerahkan sepenuhnya kepada lembaga untuk melaksanakan sendiri. 2) dalam perekrutan MI Miftahul Huda lebih mengutamakan calon kandidat dari alumni dan orang yang bermukim tidak jauh dari lembaga dan harus memiliki kualitas dalam melaksanakan tugasnya. 3) dalam perekrutan MI Miftahul Huda Curah Kates menyebarkan informasi melalui media sosial seperti WhatsApp. 4) pelamar datang langsung ke lembaga untuk menyerahkan berkas lamarannya.

¹⁶¹ Observasi 29 Agustus 2022

¹⁶² Sumber : Dokumentasi MI Miftahul Huda Curah Kates

b. Seleksi

Tahap selanjutnya ialah seleksi. Dalam proses seleksi sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates dilaksanakan untuk menemukan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh lembaga. Proses seleksi ini dilakukan dengan cara wawancara kepada pelamar.

Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Bapak M. Ni'amullah selaku kepala Madrasah MI Miftahul Huda Curah Kates bahwa :

"Seleksi wawancara ini kami lakukan untuk mengetahui komitmennya ketika sudah menjadi bagian dari lembaga ini. Lalu pengalamannya, terus domisilinya. Kalau terlalu jauh dari lembaga kami takut akan berpengaruh dalam pekerjaan mereka seperti contohnya sering telat dengan alasan jarak yang terlalu jauh dari lembaga. Kan kalau begitu daripada memilih pelamar yang jauh lebih baik memilih pelamar yang dekat. Meski begitu saya tetap akan melihat latar pendidikannya juga, bukan hanya dari segi jarak saja."¹⁶³

Sebagaimana juga disampaikan oleh ibu Sofi Ratih Kumala selaku wakil kepala madrasah MI Miftahul Huda Curah Kates bahwa :

"Proses seleksi di MI Miftahul Huda dimulai dari wawancara tentang komitmennya, pengalamannya, dan latar pendidikannya"¹⁶⁴

Sebagaimana pula disampaikan oleh Ibu Oktareni selaku tenaga kependidikan MI Miftahul Huda Curah Kates bahwa:

¹⁶³ M. Ni'amullah, Wawancara, Jember, 30 Agustus 2022

¹⁶⁴ Sofi Ratih Kumala, Wawancara, Jember, 29 Agustus 2022

"Dulu pada saat hendak bergabung di lembaga ini. Saya melalui tahap seleksi wawancara oleh bapak kepala madrasah. Dan dalam proses wawancara tersebut saya diberi pertanyaan sanggupkah saya mengemban tugas yang akan diberikan, domisili saya dimana, dan latar pendidikan saya seperti apa."¹⁶⁵

Hal ini juga disampaikan oleh Bapak Denis Masruri selaku salah satu pendidik di MI Miftahul Huda Curah Kates bahwa :

"Proses seleksi yang saya lalui pada saat itu adalah wawancara. Wawancara mengenai komitmen saya tentang sanggup tidaknya saya mengemban tugas-tugas yang akan diberikan nanti jika sudah bergabung, pengalaman saya, dan latar belakang pendidikan saya"¹⁶⁶.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti peroleh yaitu : a) kandidat yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh lembaga akan dipanggil untuk melakukan tahap seleksi, b) seleksi yang dilakukan adalah wawancara, c) tahap seleksi dilakukan oleh Kepala Madrasah dan Wakil Kepala Madrasah terhadap kandidat.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti bahwa dalam proses seleksi sumber daya manusia di MI Miftahul Huda Curah Kates

ini dilakukan oleh Kepala Madrasah dan Wakil Kepala Madrasah terhadap kandidat yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh lembaga untuk melakukan wawancara. Wawancara ini dilaksanakan ketika lembaga sudah mendapatkan kandidat baik dari alumni ataupun masyarakat yang sesuai dengan kebutuhan lembaga, kemudian mereka akan mendapatkan panggilan untuk melakukan wawancara dengan kepala madrasah dan wakil kepala madrasah.

¹⁶⁵ Emmy Oktareni, Wawancara, Jember, 05 September 2022

¹⁶⁶ Denis Masruri, Wawancara, Jember, 06 September 2022

Adapun pertanyaan-pertanyaan yang diajukan pada saat seleksi wawancara di MI Miftahul Huda diantaranya :

- 1) Ceritakan atau perkenalkan diri anda ?
- 2) Mengapa anda melamar pekerjaan di Lembaga MI Miftahul Huda ini?
- 3) Coba sebutkan kelemahan dan kelebihan anda ?
- 4) Beri kami alasan kenapa kami harus menerima anda di Lembaga MI Miftahul Huda ini ?
- 5) Sanggupkah anda berkomitmen dan menjalankan tugas anda sebagaimana mestinya apabila nanti anda diterima di Lembaga MI Miftahul Huda ini ?
- 6) Apakah ada pertanyaan untuk kami ?¹⁶⁷

Seleksi ini bertujuan untuk mengetahui apakah kandidat mau berkomitmen dan mampu melaksanakan tugas yang akan dilaksanakan jika ia dinyatakan diterima oleh lembaga. Serta untuk mengetahui kebenaran berkas-berkas yang ia lampirkan pada saat pelamaran kerja di lembaga ini.¹⁶⁸

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi bahwa dalam proses seleksi sumber daya manusia di MI Miftahul Huda Curah Kates bahwa : pelamar yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh lembaga akan dipanggil untuk mengikuti seleksi wawancara dengan kepala madrasah dan wakil kepala madrasah. Seleksi wawancara ini

¹⁶⁷ Observasi pada 05 September 2022

¹⁶⁸ Observasi pada 05 September 2022

bertujuan untuk mengetahui apakah kandidat mau berkomitmen dan mampu melaksanakan tugasnya apabila dinyatakan diterima oleh lembaga.

3. Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan Manusia di MI Miftahul Huda Curah Kates

Dalam melakukan proses pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates, pihak madrasah sering mengikut sertakan dalam kegiatan pelatihan. Kegiatan yang sering diikuti ialah kegiatan workshop yang sesuai dengan kebutuhan dari masing-masing bidang mereka. Dan untuk pengembangan kinerja mereka, kepala madrasah mengikut sertakan mereka dalam kegiatan diklat dan mengarahkan mereka untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang selanjutnya.

Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Bapak M. Ni'amullah selaku kepala madrasah di MI Miftahul Huda Curah Kates bahwa :

“Setiap ada pergantian kurikulum selalu mengikuti perintah dari atasan atau kemenag. Jika diharuskan mengikuti pelatihan dan pengembangan maka kami akan mengikutinya. Apalagi terhadap para pegawai yang kinerjanya perlu ditingkatkan maka saya akan merekomendasikan untuk wajib mengikuti workshop/pelatihan tersebut. Kemudian para peserta ini akan disuruh untuk mengimplementasikan materi yang telah diajarkan dalam pelatihan tersebut. Seperti pembuatan RPP untuk kurikulum KTSP kemudian kan ada pergantian kurikulum seperti kurikulum K13 nah itu nanti kita menyesuaikan RPP dengan ketentuan pembelajaran yang ada di kurikulum tersebut. Jadi untuk pelatihan dan pengembangan sebenarnya diadakan oleh pusat, dan saya hanya merekomendasikan kepada mereka untuk mengikuti pelatihan tersebut. Saya juga menunjuk seseorang atau pegawai mana yang harus mengikuti pelatihan itu. Karena apa ? Karena saya ingin pegawai yang saya tunjuk dapat meningkatkan skil kinerjanya

dalam melaksanakan tugas mengajar ataupun tugas administrasi di lembaga ini. Walaupun lembaga ini tergolong bukan lembaga negeri. Atau bahkan bukan sekolah favorit, tapi kami akan selalu memberikan yang terbaik. Oleh sebab itu kami selalu berusaha agar pegawai disini bisa mendapatkan pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan bidang mereka. Walaupun kami belum bisa mengadakan pelatihan itu sendiri. Tapi kami akan selalu berusaha mencari informasi terkait pelatihan yang diadakan oleh pusat ataupun lembaga lain yang memungkinkan untuk kita ikuti”.¹⁶⁹

Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Ibu Sofi Ratih Kumala selaku Wakil Kepala Madrasah MI Miftahul Huda Curah Kates bahwa :

“Kepala madrasah selalu mengikut sertakan pendidik dan tenaga kependidikan dalam kegiatan pelatihan seperti seminar, workshop dan lain sebagainya yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Dan untuk pengembangan mereka disini kepala madrasah akan mengikut sertakan mereka kegiatan diklat dan mengarahkan mereka untuk melanjutkan pendidikan mereka, seperti dari S1 menuju S2. Hal ini bertujuan agar mereka dapat mengembangkan kinerja mereka dan untuk memperoleh wawasan dan ilmu pengetahuan yang baru yang mereka dapatkan baik itu dari seminar, workshop, diklat ataupun dari pendidikan yang mereka lanjutkan”.

Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Ibu Emmy Oktareni selaku tenaga pendidik di MI Miftahul Huda Curah Kates bahwa:

“Pelatihan kalo dari lembaga belum ada. Tetapi kalau pelatihan dari luar seperti workshop, seminar, dll. Dan hal ini direkomendasikan oleh lembaga agar pegawai bisa meningkatkan kinerjanya. Biasanya ada juga pelatihan dari pusat, yaitu pelatihan gabungan dari seluruh satuan lembaga pendidikan. Seperti seluruh lembaga MI sekecamatan akan diberikan kesempatan untuk mengikuti workshop tertentu sesuai dengan kebutuhan dari masing-masing bidang mereka. Seperti workshop tentang surat-menyerat dan lain-lain”.¹⁷⁰

Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Ibu Siti Muhayaroh selaku salah satu pendidik di MI Miftahul Huda Curah Kates bahwa:

¹⁶⁹ M. Ni'amullah, Wawancara, Jember, 30 Agustus 2022

¹⁷⁰ Emmy Oktareni, Wawancara, Jember, 05 September 2022

“kalau lembaga belum bisa mengadakan pelatihan sendiri. Dikarenakan pegawai lembaga yang sedikit, jadinya kan sayang kalau yang mengikuti pelatihan hanya sedikit orang. Jadi untuk pelatihan ini melalui KKM atau kecamatan. Jadi nanti diadakan pelatihan yang akan mengikut sertakan pendidik dan tenaga kependidikan sekecamatan untuk mengikuti pelatihan ini”.¹⁷¹

Dari pemaparan beberapa infoman diatas bahwa dalam melakukan pelatihan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates Kepala Madrasah terus berusaha melakukan dengan semaksimal mungkin walaupun dalam prosesnya masih belum dikatakan sempurna.



Gambar 4.5
Pelatihan bidang teknologi informasi dan komunikasi¹⁷²

¹⁷¹ Siti Muhayarah, Wawancara, Jember 06 September 2022

¹⁷² Sumber : Dokumentasi MI Miftahul Huda Curah Kates Tahun Ajaran 2022-2023



Gambar 4.4
Pelatihan pembuatan Raport Digital¹⁷³

Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi yang telah peneliti peroleh bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di MI Miftahul Huda Curah Kates ialah : 1) menganalisis kebutuhan mereka, 2) mengikut sertakan para pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengikuti workshop dan pelatihan agar bisa meningkatkan kinerja mereka dalam bekerja, 3) mengikut sertakan mereka dalam kegiatan diklat, 4) mengarahkam mereka untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang selanjutnya. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia ini diarahkan oleh kepala madrasah terhadap para pendidik dan tenaga kependidikan serta bertujuan agar pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates dapat meningkatkan kinerja mereka dan memperoleh pengetahuan baru dari kegiatan-kegiatan yang mereka ikuti

¹⁷³ Sumber: Dokumentasi MI Miftahul Huda Curah Kates

baik itu dari workshop, diklat, maupun dari pendidikan yang mereka lanjutkan.

C. Pembahasan Temuan

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

Tabel 4.1
Pembahasan Temuan

No	Fokus Penelitian	Sub Fokus	Temuan
1	Perencanaan	1. Mengidentifikasi jumlah pendidik yang dibutuhkan oleh lembaga.	1. Mengidentifikasi jumlah pendidik yang dibutuhkan oleh lembaga melalui jumlah beban jam kerja yang telah diberikan lembaga
2	Rekrutmen dan seleksi	1. Perekrutan secara internal 2. Perekrutan secara eksternal	1. Perekrutan dilakukan oleh lembaga sendiri. Pihak yayasan sudah menyerahkan sepenuhnya kepada lembaga. 2. Penyebaran informasi perekrutan sumber daya manusia dilakukan melalui sosial media. 3. Lembaga lebih mengutamakan alumni dan orang yang bermukim tidak jauh dari lembaga. Namun jika belum ditemukan juga maka lembaga melangkah keluar.

No	Fokus Penelitian	Sub Fokus	Temuan
			4. Pelamar mengantarkan sendiri berkas lamarannya. 5. Seleksi yang dilakukan adalah tes wawancara
3	Pelatihan dan pengembangan	1. Mengikuti seminar dan workshop 2. mengikuti kegiatan diklat 3. Melanjutkan pendidikan	1. Kepala sekolah melihat kebutuhan pengembangan untuk para pegawainya 2. Pendidik dan tenaga kependidikan diikuti sertakan dianjurkan mengikuti workshop dan seminar. 3. Pendidik dan tenaga kependidikan diikuti sertakan dalam kegiatan diklat 4. Pendidik dan tenaga kependidikan diarahkan untuk melanjutkan pendidikannya.

1. Perencanaan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MI Miftahul Huda

Berdasarkan temuan yang peneliti dapatkan dilapangan bahwa dalam melakukan perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates Kelompangan Ajung Jember dilaksanakan dengan mendata para pendidik dan beban jam mengajarnya jika melebihi standart nantinya yang bersangkutan akan dipanggil dan melakukan rapat dengan kepala sekolah tentang kesanggupannya dalam mengajar. Namun jika tidak ada yang melebihi standart beban jam mengajar jika ada pendidik yang hendak melakukan cuti

atau pensiun atau juga mutasi ke tempat lain maka dilakukanlah rapat oleh kepala madrasah bersama para pegawainya untuk menyusun rencana tentang sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan kedepannya. Hal ini untuk menghindari kelebihan beban jam mengajar dan kekosongan jabatan.

Dalam hal ini, menurut teori M. Liga Suryadana, *manpower planning* adalah proses penentuan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh suatu organisasi dan pelaksanaannya disesuaikan dengan organisasi untuk memenuhi kebutuhan tersebut.¹⁷⁴

Adapun menurut Candra Wijaya,dkk, perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan adalah proses untuk menetapkan strategi memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan, dan mempertahankan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan yang ada pada lembaga pendidikan sekarang dan pengembangannya dimasa yang akan datang.¹⁷⁵

Sedangkan menurut Amirul Mukminin perencanaan sumber daya manusia ialah proses dimana manajemen memutuskan bagaimana berpindah dari kedudukan kerja saat ini ke tempat yang diimpikan.

Dalam proses perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan pihak madrasah menyesuaikan dengan kebutuhan yang ada di lembaga. Hal ini dilakukan agar Lembaga dapat menyesuaikan apa yang menjadi kebutuhannya dan agar mencapai apa yang menjadi tujuannya. Dalam melakukan proses perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga

¹⁷⁴ M. Liga Suryadana, 24

¹⁷⁵ Candra Wijaya,dkk, 62

kependidikan pihak madrasah melaksanakan sendiri. Pihak yayasan sudah menyerahkan sepenuhnya kepada lembaga dalam melakukan pengelolaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan.

2. Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates

Berdasarkan temuan yang peneliti dapatkan di lapangan dalam pelaksanaan rekrutmen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates dilakukan sesuai dengan kebutuhan lembaga. Sehingga lembaga akan mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai harapan. Dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates dilakukan secara terstruktur sesuai dengan prosedur yang ada. Perekrutan dilakukan dengan pemilihan pelamar yang memenuhi syarat yang telah ditetapkan.

Dalam hal ini, menurut teori Daru Uniarsikh dalam buku Suwanto dan Donny, rekrutmen adalah tindakan merekrut pegawai dari berbagai sumber yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh suatu organisasi untuk dapat memenuhi misi, visi dan tujuannya.¹⁷⁶

Adapun dalam teori M. Liga Suryadana perekrutan adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan secara terencana untuk mendapatkan

¹⁷⁶ Suwanto dan Donni, 63

karyawan potensial yang memenuhi persyaratan pekerjaan tertentu dari suatu organisasi atau lembaga.¹⁷⁷

Dalam teori Laili Komariyah dkk. rekrutmen merupakan proses pencarian sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan SDM dalam organisasi.¹⁷⁸

Dari pemaparan diatas bahwa Lembaga MI Miftahul Huda merekrut pegawainya dari alumninya sendiri dan juga dari masyarakat dengan syarat dan ketentuan yang berlaku. Sumber metode yang dilakukan oleh MI Miftahul Huda Curah Kates dengan beberapa cara pertama, iklan merupakan perekrutan dengan cara mempublikasikan informasi mengenai lowongan pekerjaan yang ada di lembaga melalui internet atau media sosial. Kedua, Referral yaitu proses rekrutmen melalui rekomendasi para pegawai. Hal ini senada dengan penjelasan Mahmudah Enny W. dan Endang Siswati bahwa rekrutmen SDM dapat dilakukan melalui berbagai cara antara lain:

a. Iklan

Selain untuk mengenalkan produk, iklan juga bisa berguna untuk merekrut kandidat pegawai. Iklan dapat muncul di berbagai media seperti media cetak (majalah dan surat kabar), media elektronik (televisi dan radio) dan internet.

¹⁷⁷ M. Liga Suryadana, 52

¹⁷⁸ Laili Komariyah, dkk.93

b. Referral

Referral adalah proses rekrutmen yang mengumpulkan kandidat-kandidat yang direkomendasikan oleh karyawan.¹⁷⁹

Selanjutnya menurut Ena Atikawati dan Raswan Ujang, proses seleksi merupakan tahapan tertentu yang berlangsung untuk menentukan pelamar yang diawali dengan lamaran dan diakhiri dengan keputusan penerimaan yang merupakan keputusan bagi calon pelamar diterima atau ditolak.¹⁸⁰

Adapun dalam teori M. Liga Suryadana seleksi yaitu proses dimana suatu lembaga Untuk menentukan siapa yang berhak dan tidak boleh bergabung dengan lembaga tersebut, tujuan dari seleksi ini adalah guna memastikan bahwa tenaga kerja tersebut memenuhi kebutuhan lembaga tersebut.¹⁸¹

Dalam teori Robbins & Coulter dalam buku Mahmudah Enny W. Dan Endang Siswati seleksi adalah pemilihan kandidat untuk menentukan siapa yang paling cocok untuk posisi yang diinginkan.¹⁸²

Dari pemaparan diatas bahwa dalam proses seleksi sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates dengan cara menyeleksi calon sumber daya manusia melalui wawancara. Proses seleksi ini penting bagi lembaga karena memiliki tujuan agar lembaga benar-benar mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki

¹⁷⁹ Mahmudah Enny W. dan Endang Siswati, 51-52

¹⁸⁰ Ena Atikawati dan Raswan Ujang "Strategi Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis, Vol. 4 No. 1 (2016), 9-23

¹⁸¹ M. Liga Suryadana, 50

¹⁸² Mahmudah Enny W. Dan Endang Siswati, 59

kualifikasi dan komitmen dalam menjalankan tugasnya di lembaga. Serta agar lembaga tidak salah pilih dalam merekrut calon pegawai.

3. Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates

Pelatihan adalah kegiatan yang ditujukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu.¹⁸³ Pengembangan adalah kegiatan yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan seorang pegawai dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya melalui pendidikan dan pelatihan.¹⁸⁴

Pelatihan dan pengembangan merupakan upaya untuk mempersempit atau menjembatani kesenjangan antara keterampilan karyawan dengan aspirasi organisasi. Hal ini dapat dicapai dengan menambah kesanggupan kerja karyawan dengan memberikan pengetahuan dan keterampilan juga mengubah sikap.¹⁸⁵

Berdasarkan temuan yang peneliti dapatkan dilapangan dalam melakukan pelatihan sumber daya manusia di MI Miftahul Huda Curah Kates bahwa kepala madrasah mengikut sertakan sumber daya manusia atau pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengikuti kegiatan workshop, seminar. Guna untuk meningkatkan kinerja pegawai. Karena dengan mengikuti pelatihan dan seminar-seminar para pegawai yang mengikuti akan mendapatkan pengetahuan yang baru. Sehingga mereka

¹⁸³ Suwanto dan Donny, 117

¹⁸⁴ Malayu S.P. Hasibuan, 68-69

¹⁸⁵ Sedarmayanti, "*Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Edisi Revisi)*", (Bandung : PT Refika Aditama, 2019), 187

dapat menerapkannya pada pekerjaan mereka. Sedangkan dalam pengembangan sumber daya manusia di MI Miftahul Huda Curah Kates bahwa kepala madrasah juga mengikut sertakan pendidik dan tenaga kependidikan jika ada program kegiatan diklat yang sesuai dengan bidang mereka dan mengarahkan mereka untuk melanjutkan pendidikannya.

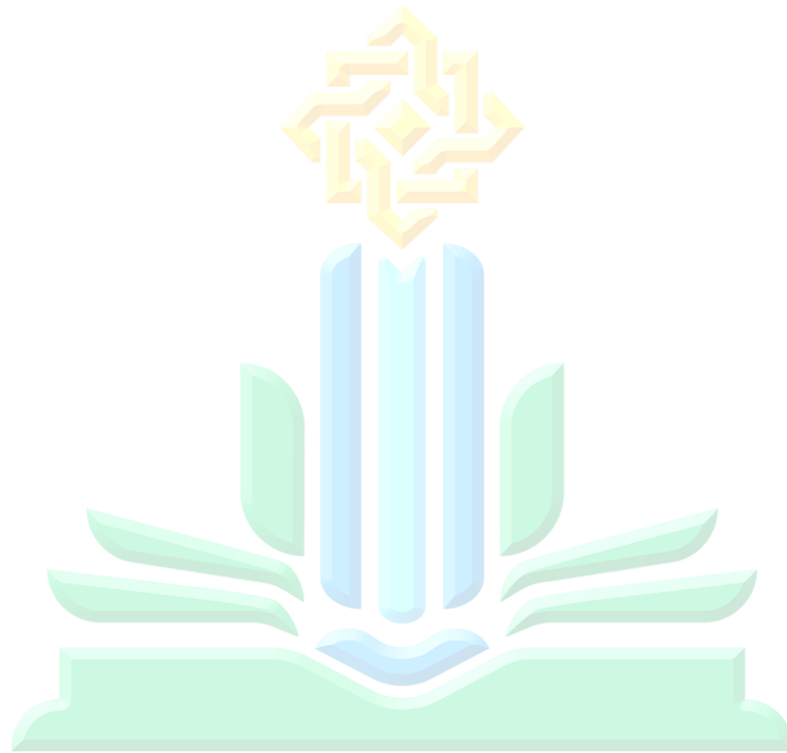
Sedangkan menurut *Ann Gilley dkk*, dalam buku Liga Suryadana yang berjudul *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja* bahwa terdapat jenis-jenis pengembangan karyawan diantaranya : (1) Pendidikan Formal, (2) Pengalaman pekerjaan, (3) Assessment, (4) Mentoring dan coaching program.¹⁸⁶

Dalam hal ini pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan dan mengembangkan pengetahuan dan pemahaman sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan. Selain itu, pengembangan dapat dilakukan dengan dua cara: pendidikan dan pelatihan.

Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates yaitu kepala madrasah sendiri yang mengarahkan dan mengikut sertakan pegawainya dalam kegiatan seminar, workshop, diklat yang sesuai dengan kebutuhan mereka dan melanjutkan pendidikan ke jenjang selanjutnya. Meskipun dalam prosesnya masih belum bisa dikatakan sempurna, akan tetapi kepala

¹⁸⁶ M. Liga Suryadana, 74-75

madrasah akan selalu berupaya untuk semaksimal mungkin dalam menjalankan tugasnya secara optimal serta melakukan proses pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates.



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

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Menurut hasil penelitian yang sudah dikerjakan mengenai Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di MI Miftahul Huda Curah Kates, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan MI Miftahul Huda Curah Kates yaitu dilakukan dengan mengidentifikasi kebutuhan pendidik yang ada dilembaga dengan cara mendata jumlah pendidik dan beban jam mengajarnya, serta mengidentifikasi siapa saja yang hendak cuti, mutasi dll.
2. Rekrutmen dan seleksi sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates dalam proses perekrutan dilakukan dengan: a) proses perekrutan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan MI Miftahul Huda Curah Kates melaksanakannya sendiri, Karena pihak yayasan telah menyerahkan sepenuhnya kepada lembaga untuk mengelola sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan. b) dalam perekrutan MI Miftahul Huda Curah Kates mengutamakan alumni dan masyarakat yang berdomisili tidak jauh dari lembaga. 3) dalam perekrutan MI Miftahul Huda Curah Kates mempublikasikan informasi melalui internet sosial media seperti WhatsApp. 4) Kandidat datang langsung untuk menyerahkan berkas lamaran mereka ke tempat tersebut. Selama proses seleksi, pelamar yang memenuhi kriteria yang dibutuhkan oleh

lembaga akan diundang untuk wawancara dengan kepala madrasah dan wakil madrasah.

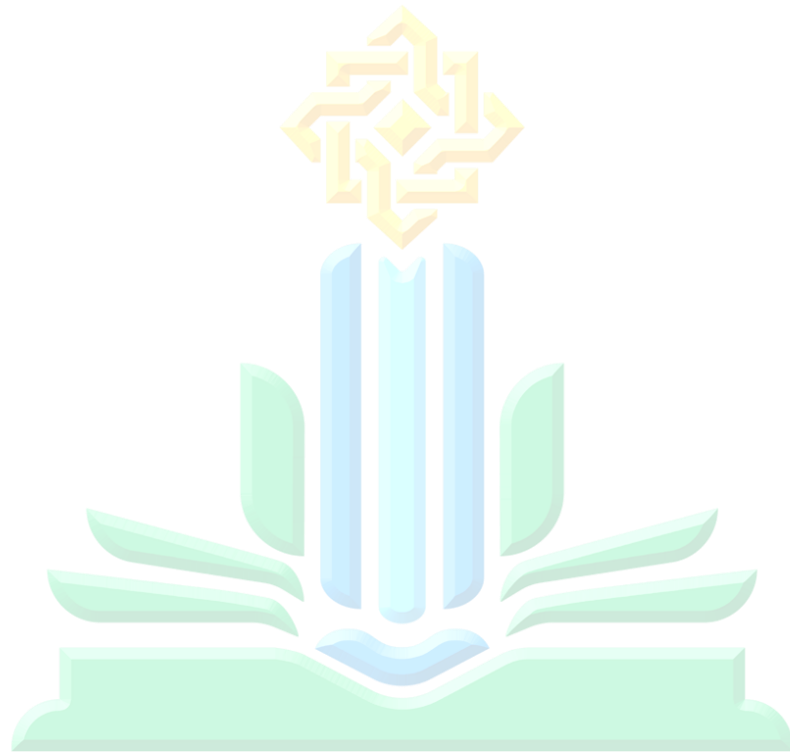
3. Pelatihan Sumber Daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates yaitu dengan : a) mengikut sertakan pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates untuk mengikuti kegiatan workshop dan seminar. Sedangkan dalam pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates yaitu dengan : a) mengikut sertakan diklat, b) mengarahkan untuk melanjutkan pendidikannya.

B. Saran

Dari penelitian yang dikerjakan oleh peneliti di MI Miftahul Huda Curah Kates, adapun saran yang ingin penulis berikan yaitu :

1. Dalam proses pengelolaan sumber daya manusia, karena sumber daya manusia memiliki pengaruh yang besar terhadap perkembangan pada lembaga, maka diharapkan dapat diimplementasikan semaksimal mungkin.
2. Dalam pengelolaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan diharapkan kepala madrasah lebih tegas kepada para pegawainya agar mereka dapat mengerjakan tugasnya secara sungguh-sungguh dan tidak melalaikan kewajibannya.
3. Dalam melakukan tahap seleksi hendaknya kepala madrasah menambah proses seleksi yaitu dengan melakukan Tes Microteaching. Dengan tujuan supaya kepala madrasah bisa menilai kemampuan pelamar ketika

mengajar dikelas. Hal ini diharapkan berguna bagi lembaga untuk mendapatkan pendidik yang sesuai dengan apa yang diharapkan.



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

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, Yeni. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di MTs Ismaria Al-Qur'aniyyah Bandar Lampung." Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Lampung, 2020.
- Anggito, Albi dan Johan Setiawan. *Metode Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak, 2018.
- Animun, Jekson Simion D. Jantje L. Sepang dan Yantje Uhing, "Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan Dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado," *Jurnal EMBA Vol.5 No.3 (September 2017)* : 3098-3107
- Anona, Diva Terry, Arik Prasetya. *Analisis Implementasi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Study Pada Departemen Human Capital PT Surya Artha Nusantara Finance)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 36 No. 1 (Juli 2016).
- Athoillah, M. Anton. *Dasar-dasar Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia, 2010.
- Atikawati, Ena dan Raswan Udjang. *Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, Vol. 4 No. 1(2016).
- Darmono. "Implementasi Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia Di Pondok Pesantren Roudlotul Qur'an Karanganyar Lamongan." Skripsi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2018.
- Enny W. Mahmudah dan Endang Siswati. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Ubhara Manajemen Press, 2017.
- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT Bumi Aksara, 2020.
- Hidayat, Rahmat dan Candra Wijaya. *Ayat-ayat Al'Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*. Medan : Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), 2017.
- Huberman, Michael, dan Matthew B. Miles. *Analisis Data Kualitatif Terj. Tjejep Rohidi*. Jakarta: UI Press, 2014.
- Idah, Mutimmul Faa. *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di SMP Plus Darus Sholah Jember*. Skripsi Institut Agama Islam Negeri Jember, Jember, 2020.
- Isvandiari, Any dan Lutfiatul Fuadah. *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri*. *Jurnal JIBEKA*, Volume 11 No. 1 (Agustus 2017).

- Komariyah, Laili dkk. *Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Abad 21*. Aceh : Yayasan Penerbit Muhammad Zaini Anggota IKAPI. 2021.
- Marnis, Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : ZIFATAMA PUBLISHER, 2008.
- Mujanah, Siti. *Manajemen Kompensasi*. Surabaya : CV Putra Media Nusantara (PMN), 2019.
- Mukminin, Amirul, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Yogyakarta : UNY Press, 2019.
- Munawaroh, Nining. "Implementasi Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di MTs Darul Huda Bandar Lampung." Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2018.
- Priyono dan Marnis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Sidoarjo : Zifatama Publisher, 2014.
- Ramlah M, Nur Indah Sari. *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN)*. Journal Of Islamic Management And Bussines, Vol. 1 No. 1 (April 2018) : 11.
- Rodliyah, St.. *Manajemen Pendidikan Sebuah Konsep dan Aplikasi*. Cetakan 1. Jember : IAIN Jember Press, 2015.
- Rohman, Abd. *Dasar-dasar Manajemen*. Malang : Inteligencia Media, 2017.
- Rusby, Zulkifli. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR, 2016.
- Santosa, Saepul Hamdi. *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di SMA Terpadu Darul Amal Jampangkulon Sukabumi*. Skripsi UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, Jakarta, 2008.
- Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Edisi Revisi)*. Bandung : PT Refika Aditama, 2019
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu. *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. terj. Dimyauddin Djuwaini. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta, 2018
- Sujanto, Bedjo. *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Jakarta: Sagung Seto, 2007.

- Sumbang, Arniati Batu dan Hotmaulina Sihotang, "Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Kristen," *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan* Volume 4, no. 4 (Tahun 2022,) : 5131 - 5140
- Surachman dan Ahmad Tarmiji Alkhudri. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta : Lembaga Pengembangan Pendidikan Universitas Negeri Jakarta, 2015.
- Suryadana, M. Liga. *Pengelolaan SDM Berbasis Kinerja*. Bandung : Alfabeta, 2015.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 9. Jakarta : KENCANA, 2017.
- Suwanto dan Donni Junu Priansa. *SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Bandung : Alfabeta, 2022), Cet. 7.
- Syafri, H. Wirman dan Alwi. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Sumedang : Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN) Press, 2014.
- Tim Penyusun. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember Press, 2020.
- Tsauri, Sofyan. *MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Jember : STAIN PRESS, 2013.
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional RI No. 20 Tahun 2003. Jakarta: Sinar Grafika, 2013.
- Wijaya, Candra,dkk. *Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*. Medan : Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI). 2019.
- Wildasari. *Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan*. Sabilarrayad Volume II Nomor 01 (Januari – Juni 2017) : 110
- Yudha, Erwan Cakra. *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Visi Lembaga Di Muhammadiyah Boarding School Klaten Tahun Ajaran 2020/2021*. Tesis Institut Agama Islam Negeri Surakarta, Surakarta, 2021.
- Zazin, Nur. *Gerakan Menata Mutu Pendidikan, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011

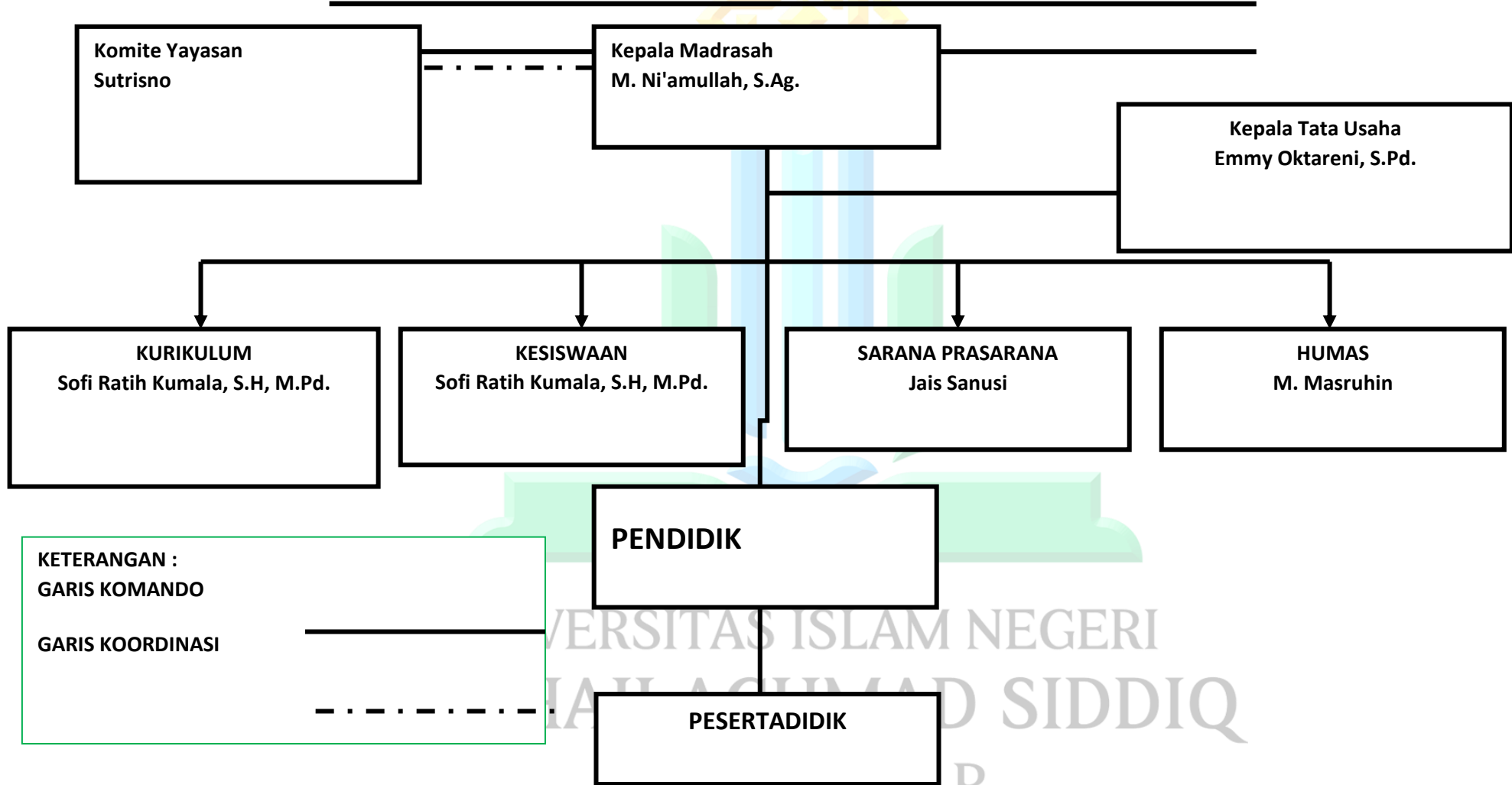
LAMPIRAN – LAMPIRAN

Matrik Penelitian

JUDUL	VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	FOKUS PENELITIAN	METODE PENELITIAN
Implementasi manajemen sumber daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates Kelompangan Ajung Jember	1. Implementasi manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan	1. Perencanaan 2. Rekrutmen, seleksi dan penempatan 3. Orientasi 4. Pelatihan dan pengembangan 5. Promosi dan Mutasi	1. Proses 2. Tujuan 1. Rekrutmen a. Sumber-sumber rekrutmen : internal, Eksternal 2. Seleksi a. Jenis-jenis tes dalam seleksi 1. Pelatihan a. Model pelatihan 2. pengembangan a. Prinsip b. Jenis-jenis pengembangan 1. Kriteria pemberian kompensasi 2. Sistem kompensasi	1. Kepala sekolah MI Miftahul Huda Curah Kates 2. Wakil kepala sekolah MI Miftahul Huda Curah Kates 3. Salah satu pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates	1. Bagaimana perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates Kelompangan Ajung Jember ? 2. Bagaimana rekrutmen dan seleksi sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates Kelompangan Ajung Jember ? 3. Bagaimana pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates Kelompangan Ajung Jember ?	1. Metode dan Prosedur Penelitian Menggunakan Pendekatan Kualitatif deskriptif 2. Teknik Metode Pengumpulan Data: a. Observasi b. Wawancara c. Dokumentasi

		6. Kompensasi Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proses penilaian kinerja 2. Metode penilaian kinerja 3. Tujuan penilaian kinerja 		
		7. Penilaian kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alasan pemberhentian hubungan kerja 		
		8. Pemberhentian hubungan kerja			

**STRUKTUR ORGANISASI
MADRASAH IBTIDAIYAH MIFTAHUL HUDA
Jl. PP Salafiyah Curah Kates Kelompangan Ajung Jember**



Surat Izin Penelitian



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

Jl. Mataram No. 01 Mangli. Telp.(0331) 428104 Fax. (0331) 427005 Kode Pos: 68136
 Website: [www.http://fbik.uinkhas-jember.ac.id](http://fbik.uinkhas-jember.ac.id) Email: tarbiyah.iainjember@gmail.com

Nomor : B-4332/In.20/3.a/PP.009/08/2022

Sifat : Biasa

Perihal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Yth. Kepala MI Miftahul Huda

Jl. PP Salafiyah Curah Kates, Kelompangan, Ajung, Jember

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

NIM : T20183089
 Nama : RITA MARDIANI PUJI RAHAYU
 Semester : Semester sembilan
 Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di MI Miftahul Huda Curah Kates Kelompangan Ajung Jember" selama 30 (tiga puluh) hari di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu M. Niamullah

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Jember, 26 Agustus 2022

Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik,



MASHUDI

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

Surat Keterangan Selesai Penelitian



**YAYASAN PENDIDIKAN MIFTAHUL HUDA CURAH KATES
MI MIFTAHUL HUDA**

**Akta Notaris NO: 02 tgl 4 Februari 2013, NO : AHU-1008.AH.01.04 Th 2013
Terakreditasi B NSM: 111 235 090 015; NPSN:60715461**

Telp (0331) 757805, Email: mifda.ajung@gmail.com alamat :Jl. PP. Salafiyah Curah Kates Kel.Klompangan Kec. Ajung Kab. Jember KodePos 68175

SURAT KETERANGAN

No. 22/ML.MIFDA/A/015/IX/2022

Yang bertanda dibawah ini Kepala MI. Miftahul Huda menerangkan bahwa :

Nama : **RITA MARDIANI PUJI RAHAYU**
 NIM : T20183089
 Fakultas : TARBIYAH
 Jurusan : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
 Judul Skripsi : IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI MI.
 MIFTAHUL HUDA CURAH KATES KLOMPANGAN AJUNG JEMBER.

Yang bersangkutan telah melakukan penelitian di MI. Miftahul Huda tanggal 27 Agustus 2022 sampai dengan 26 September 2022.

Surat keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 27 September 2022

Kepala Madrasah



Mr. Niamullah, S.Ag.

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

PEDOMAN PENELITIAN

Pedoman Observasi

No	Aspek Observasi
1	Kondisi Lingkungan Madrasah
2	Observasi proses manajemen sumber daya manusia di MI Miftahul Huda

Pedoman Wawancara

No	Aspek	Pertanyaan
	Perencanaan	1) Bagaimana proses perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda Curah Kates ?
		2) Kapan proses perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan dilaksanakan ?
		3) Siapa saja yang terlibat dalam proses perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda ?
		4) Apa saja yang telah dilakukan kepala sekolah dalam proses perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda?
	Rekrutmen dan Seleksi	a. Bagaimana proses rekrutmen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda ?
		b. Apa saja yang menjadi kriteria lembaga saat hendak merekrut calon pegawai ?
		c. Metode rekrutmen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan seperti apa yang diterapkan oleh lembaga
		d. Bagaimana proses seleksi sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda ?
		e. Metode apa yang digunakan dalam melaksanakan

		proses seleksi sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda ?
	Pengembangan	A. Apa yang dilakukan kepala sekolah terhadap pengembangan para pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda ?
		B. Jenis pengembangan seperti apa yang telah diikuti oleh para pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda ?

Pedoman Dokumentasi

No	Aspek Dokumentasi
1	Profil MI Miftahul Huda
2	Letak Geografis MI Miftahul Huda
3	Visi dan Misi MI Miftahul Huda
4	Struktur Organisasi MI Miftahul Huda

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

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN
DI MI MIFTAHUL HUDA CURAH KATES KELOMPANGAN AJUNG JEMBER

NO	Tanggal	Deskripsi Kegiatan	Informan	Tanda Tangan
1	27-08-2022	Silaturahmi dan mengantar surat penelitian	M. Niamullah (Kepala Sekolah)	
2	29-08-2022	Observasi, wawancara, dan meminta data profil sekolah	Sofi Ratih Kumala (Waka Kurikulum)	
3	30-08-2022	Penelitian wawancara	M. Niamullah (Kepala Sekolah)	
4	05-09-2022	Observasi, pengambilan data dan wawancara	Emmy Oktareni, S.Pd.I (Tata Usaha)	
5	06-09-2022	Pengambilan data dan wawancara	Denis Masruri, S.Pd.I (Tenaga Pendidik)	
6	06-09-2022	Penelitian wawancara	Siti Muhayaroh (Tenaga Pendidik)	
7	10-09-2022	Penelitian wawancara sejarah sekolah	H. Abdul Manan, Amd. (Salah Satu Pendiri Sekolah)	
8	12-09-2022	Pengambilan data terkait dengan manajemen sumber daya manusia	Sofi Ratih Kumala (Waka Kurikulum)	
9	14-09-2022	Penelitian wawancara	M. Sutrisno (Ketua Yayasan)	
10	26-09-2022	Meminta surat keterangan selesai penelitian	Emmy Oktareni, S.Pd.I (Tata Usaha)	

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

Jember, 26 September 2022
 Kepala
 M. Niamullah



DOKUMENTASI KEGIATAN PENELITIAN

Dokumentasi wawancara dengan Kepala Madrasah MI Miftahul Huda Curah Kates



Dokumentasi wawancara dengan Wakil Kepala Madrasah MI Miftahul Huda Curah Kates



Dokumentasi wawancara dengan salah satu Guru di MI Miftahul Huda Curah Kates



Dokumentasi wawancara dengan Staf Tata Usaha MI Miftahul Huda Curah Kates



Dokumentasi wawancara dengan salah satu Pendiri MI Miftahul Huda Curah Kates

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

PERNYATAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini: -

Nama : Rita Mardiani Puji Rahayu
NIM : T20183089
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

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

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

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jember, 28 April 2023

Yang menyatakan



Rita Mardiani Puji Rahayu

NIM.T20183089

BIODATA PENULIS

Nama : Rita Mardiani Puji Rahayu
 NIM : T20183089
 Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
 Tempat, tgl lahir : Jember, 15 Maret 2000
 Jenis kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Alamat : Jl. Pemuda 67 Gudang Karang – Rambipuji
 No. Hp : 089504911374
 Email : ritarahayu1503@gmail.com

PENDIDIKAN :

- a. MI Miftahul Huda (Lulus Tahun 2012)
- b. MTs Miftahul Ulum (Lulus Tahun 2015)
- c. MAN 3 Jember (Lulus Tahun 2018)
- d. UIN KHAS Jember (Masuk Tahun 2018)