

**MANAJEMEN SUMBER DAYA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN  
MUTU PENDIDIKAN DI MA'HAD ALY DARUSSALAM BLOKAGUNG  
KARANGDORO TEGALSARI BANYUWANGI**

**TESIS**



Oleh:

**MOH. HIMAMI BAYDARUS**

NIM : 213206010025

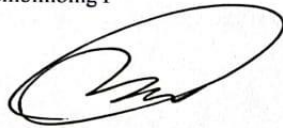
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R

**PROGAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PASCASARJANA UIN KHAS JEMBER  
2023**

## PERSETUJUAN

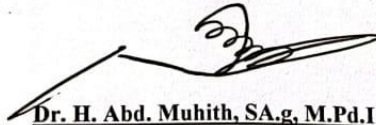
Tesis dengan judul "*Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi*" yang ditulis oleh Moh. Himami Baydarus ini, telah direvisi dan disetujui untuk diuji dalam forum Sidang tesis.

Jember, 17 April 2023  
Pembimbing I



**Dr. H. Sofyan Tsauri, M.M**  
NIP. 19581111198031002

Jember, 17 April 2023  
Pembimbing II



**Dr. H. Abd. Muhith, SA.g, M.Pd.I**  
NIP. 197210161998031003

## PENGESAHAN

Tesis dengan judul "*Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi*" yang ditulis oleh Moh. Himami Baydarus ini, telah dipertahankan di depan dewan penguji Tesis Pascasarjana UIN KH. Achmad Siddiq Jember pada hari Senin, 17 April 2023 dan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd).

### DEWAN PENGUJI

1. Ketua Penguji : Dr. H. Zainuddin Al Haj Zaini, Lc, M.Pd.I
2. Anggota
  - a. Penguji Utama : Prof. Dr. Hj. Titiek Rohanah Hidayati, M.Pd
  - b. Penguji I : Dr. H. Sofyan Tsauri, M.M
  - c. Penguji II : Dr. H. Abd. Muhith, SA.g, M.Pd.I



Jember, .....  
Mengesahkan  
Pascasarjana UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
Direktur



## ABSTRAK

Mohammad Himami Baydarus. 2023. Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi. Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Pembimbing I: Dr. H. Sofyan Tsauri.M.M. Pembimbing II: Dr. H. Abd. Muhith, SA.g, M.Pd.I

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Pendidik, Mutu Pendidikan

Sumber daya pendidik merupakan hal yang paling menentukan bagi lembaga pendidikan dalam menjalankan peranannya untuk melayani kepentingan Lembaga nya. sedangkan Keberhasilan Lembaga Pendidikan untuk mendapatkan sumber daya Pendidik yang berkualitas tidak lepas dari upaya pihak Lembaga Tersebut untuk mengadakan rekrutmen dan Seleksi yang baik. Di mana melalui proses rekrutmen dan seleksi ini dapat menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk bekerja di lembaga pendidikan tersebut.

Fokus Penelitian: 1).Bagaimana perencanaan sumber daya Pendidik Ma'had Aly Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi? 2). Bagaimana rekrutmen dan seleksi sumber daya Pendidik di Ma'had Aly Aly Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi? 3). Bagaimana pelatihan dan pengembangan sumber daya Pendidik di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi?

Tujuan Penelitian: 1). Untuk menganalisis perencanaan sumberdaya Pendidik di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi. 2). Untuk menganalisis rekrutmen dan seleksi sumberdaya Pendidik di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi . 3). Untuk menganalisis pelatihan dan pengembangan sumberdaya Pendidik di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

Metode Penelitian menggunakan pendekatan Kualitatif Jenis Study Kasus, Teknik Pengumpulan data menggunakan wawancara,Observasi dan Dokumentasi, Penentuan Subyek menggunakan *Purposive*, Sumber Data berupa Informan, Kegiatan dan Dokumen, Analisis data Menggunakan Kondensasi data (*Data Condensation*),Pemaparan Data (*Data Display*),penarikan dan Verivikasi Kesimpulan (*Drawing and Verifying Conclution*), Uji Keabsahan data dengan Menggunakan Triangulasi Sumber, Triangulasi Teknik dan Pengecekan anggota (*Member Check*).

Hasil Penelitian: 1) Perencanaan Sumber Daya Pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi dilakukan dengan:Analisis ketersediaan, Kebutuhan dan Kompetensi serta Strategi Rekrutmen dan seleksi SDM, 2).Rekrutmen dan Seleksi tenaga Pendidik (dosen) dalam Meningkatkan Mutu pendidikan di Ma'had Aly Darussalam Blokagung dilakukan dengan cara:Membuat Pengumuman rekrutmen dan seleksi SDM dengan kriteria yang dibutuhkan, Mengadakan Tes , Menyampaikan hasil satau melaporkan kepada kyai untuk mendapatkan persetujuan dan petunjuk istikhoroh, 3) Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Ma'had Aly Darussalam dilakukan Sebagai Berikut:Pelatihan dan Pengembangan Studi lanjut, Workshop dan Bahtsul Masail Masyayikh

## ABSTRACT

Mohammad Himami Baydarus. 2023. Management of Educator Resources in Improving the Quality of Education at Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi. Thesis, Islamic Education Management Study Program Postgraduate Program State Islamic University Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Advisor I: Dr. H. Sofyan Tsauri.M.M. Advisor II: Dr. H. Abd. Muhith, SA.g, M.Pd.I

Keywords: Educator Resource Management, Education Quality

Educator resources are the most powerful thing for educational institutions in carrying out their role to serve the interests of their institutions. In contrast, the success of educational institutions in obtaining quality educational resources must be balanced with the efforts of these institutions to hold good recruitment and selection. This recruitment and selection process can produce a group of applicants who meet the requirements to work at the educational institution.

This study focused on 1). How are the Educator resources planning at Ma'had Aly Darussalam in Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi? 2). How is the recruitment and selection of Educator resources at Ma'had Aly Aly Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi? 3). How are the training and development of Educator resources at Ma'had Aly Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi?

The goal of the study are 1). To analyze Educator resource planning at Ma'had Aly Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi. 2). To analyze the recruitment and selection of educator resources at Ma'had Aly Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi. 3). To analyze the training and development of Educator resources at Ma'had Aly Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

The method used a qualitative approach. The type of study is a case study. Data collection techniques used interviews, observation and documentation. Determining the subject through Purposive. Data Sources in the form of Informants. The data analysis used data condensation, data display, drawing and verifying conclusions, and testing the legitimacy of data by using source triangulation, technical triangulation and member checking.

This study resulted: 1) Educator Resource Planning in improving the quality of education at Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi is carried out by Analysis of availability, Needs and Competency as well as HR Recruitment and Selection Strategies, 2). Recruitment and Selection of Educators (lecturers) Improving the quality of education at Ma'had Aly Darussalam Blokagung is carried out by Making announcements for HR recruitment and selection with the required criteria, Conducting tests, Submitting results or reporting to the kyai for approval and *istikharah* instructions, 3) Training and Development of Educator Resources at Ma'had Aly Darussalam are carried out as follows: Training and Development of Further Studies, Workshops and *Bahtsul Masail Masyayikh*



## ملخص البحث

محمد هممي بيداروس، 2023. إدارة موارد المعلم في تحسين جودة التربية بالمعهد العالي دار السلام بلوكأجونج كارانجدورو تيجالساري بانيوانجي. بحث العلمي. برنامج الدراسات العليا بقسم إدارة التربية الإسلامية. جامعة كياهي حاج أحمد صديق الإسلامية الحكومية جمبر. تحت الاشراف: (1) الدكتور الحاج سفيان الثوري الماجستير، (2) الدكتور الحاج عبد المحيط الماجستير.

### الكلمات الرئيسية: إدارة موارد المعلمين، وجودة التربية

إن موارد المعلم من الأشياء الضرورية للمؤسسة التربوية في إجراء أدوارها لخدمة مصالح المؤسسة حيث يجب أن يتوازن نجاح المؤسسة التربوية في الحصول على موارد المعلم الجيدة مع جهود هذه المؤسسة في حسن التوظيف والاختيار. ويمكن لعملية التوظيف والاختيار على إنتاج مجموعة من المتقدمين الذين يستوفون شروط للعمل في المؤسسة التربوية.

أما تركيز هذا البحث فعلى ما يلي: (1) كيف تخطيط موارد المعلم بالمعهد العالي دار السلام بلوكأجونج كارانجدورو تيجالساري بانيوانجي؟ و(2) كيف التوظيف واختيار موارد المعلم بالمعهد العالي دار السلام بلوكأجونج كارانجدورو تيجالساري بانيوانجي؟ و(3) كيف التدريب وتطوير موارد المعلم بالمعهد العالي دار السلام بلوكأجونج كارانجدورو تيجالساري بانيوانجي؟

يهدف هذا البحث إلى: (1) وصف تخطيط موارد المعلم بالمعهد العالي دار السلام بلوكأجونج كارانجدورو تيجالساري بانيوانجي؛ و(2) وصف التوظيف واختيار موارد المعلم بالمعهد العالي دار السلام بلوكأجونج كارانجدورو تيجالساري بانيوانجي؛ و(3) وصف التدريب وتطوير موارد المعلم بالمعهد العالي دار السلام بلوكأجونج كارانجدورو تيجالساري بانيوانجي.

استخدم الباحث في هذا البحث مدخلا كفيما من خلال دراسة حالة واستخدم الباحث طريقة جمع البيانات عن طريق المقابلات والملاحظة والتوثيق. وتحديد الموضوع من خلال الهدف. ومصادر البيانات في شكل المخبرين. واستخدم تحليل البيانات تكثيف البيانات، وعرض البيانات، واستخلاص النتائج والتحقق منها، واختبار شرعية البيانات باستخدام تثليث المصدر، والتثليث الفني، والتحقق من الأعضاء.

أما النتائج التي حصل عليها الباحث فهي: (1) أن تنفيذ تخطيط موارد المعلم في تحسين جودة التعليم بالمعهد العالي دار السلام بلوكأجونج كارانجدورو تيجالساري بانيوانجي من خلال تحليل التوافر والاحتياجات والكفاءة بالإضافة إلى استراتيجيات التوظيف والاختيار للموارد البشرية، و(2) أن التوظيف واختيار المعلم (المحاضر) في تحسين جودة التعليم بالمعهد العالي دار السلام بلوكأجونج كارانجدورو تيجالساري بانيوانجي من خلال إصدار إعلانات لتوظيف واختيار الموارد البشرية وفقاً للمعايير المطلوبة، وإجراء الاختبارات، وتقديم النتائج أو تقديم التقارير إلى كياهي للموافقة عليها والاستشارة التعليمية، و(3) أن تنفيذ تدريب وتطوير موارد المعلمين بالمعهد العالي دار السلام بلوكأجونج كارانجدورو تيجالساري بانيوانجي على النحو التالي: التدريب وتطوير مزيد من الدراسات وورش العمل وبحث المسائل للمشايخ.

## KATA PENGANTAR

Segala puji syukur senantiasa dipanjatkan kehadirat Allah SWT atas karunia dan limpahan nikmat-Nya sehingga tesis dengan judul " Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi" ini dapat diselesaikan.

Sholawat serta salam senantiasa tercurahkan pada baginda Rasulullah Muhammad S.A.W yang telah menuntun umatnya menuju agama Allah sehingga tercerahkanlah kehidupan saat ini.

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

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, S.E, MM selaku Rektor UIN KH.Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan Fasilitas sarana, Prasarana dan dukungan kepada semua Mahasiswa termasuk Peneliti
2. Prof. Dr. Moh. Dahlan, M.Ag, selaku direktur UIN KH.Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan dukungan kepada semua Mahasiswa termasuk Peneliti
3. Dr. H. Zainuddin Al Haj Zaini, Lc, M.Pd.I selaku Ketua Program Manajemen Pendidikan Islam yang telah memberikan motivasi, sekaligus memberikan banyak ilmu dan bimbingan yang bermanfaat.
4. Dr. H. Sofyan Tsauri, M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga penelitian ini berjalan dengan lancar sampai selesai.
5. Dr.H. Abdul Muhith, S.Ag, M.Pd.I selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga penelitian ini berjalan dengan lancar sampai selesai.
6. Prof. Dr. Hj. Titik Rohanah Hidayati, M.Pd selaku Penguji yang telah banyak memberikan masukan dan pengarahan sehingga penelitian ini berjalan dengan lancar sampai selesai.

7. Seluruh dosen pascasarjana IAIN Jember yang telah banyak memberikan ilmu, mendidik dan membimbing selama penulis menempuh pendidikan di almamater tercinta.
8. H. Zainul Munim selaku Mudir Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi yang telah bersedia memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian.
9. Pengurus Yayasan dan Pengurus Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi yang telah berkenan untuk bekerjasama dan memberikan data serta informasi penelitian tesis ini.
10. Kedua orang tua, Bapak Marhaban dan ibu Hayatin yang telah mengantarkanku ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
11. Teman – teman seperjuangan di pascasarjana UIN KH.Achmad Siddiq Jember dan teman – teman lainnya yang tidak bisa disebutkan semua yang telah memberikan motivasi dan dukungan hingga terselesaikannya tesis ini.

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

Jember, 13 April 2023

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



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Konteks Penelitian .....	1
B. Fokus Penelitian.....	12
C. Tujuan Penelitian .....	12
D. Manfaat Penelitian .....	13
E. Definisi Istilah.....	14
F. Sistematika Penulisan .....	15
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>17</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	17
B. Kajian Teori .....	40
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>78</b>
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....	78
B. Lokasi Penelitian.....	79
C. Kehadiran Peneliti.....	80
D. Subjek Penelitian .....	81

E. Sumber Data.....	83
F. Teknik Pengumpulan Data.....	84
G. Analisa Data.....	89
H. Keabsahan Data .....	93
I. Tahapan Penelitian.....	94
<b>BAB IV PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN.....</b>	<b>96</b>
A. Paparan Hasil Penelitian .....	96
B. Temuan Penelitian... ..	132
<b>BAB V PEMBAHASAN.....</b>	<b>134</b>
<b>BAB VI PENUTUP.....</b>	<b>145</b>
A. Kesimpulan .....	145
B. Saran .....	145
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>147</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

### A. Konsonan Tunggal

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (Bunyi)	Simbol	Nama (Bunyi)
ا	<i>Alif</i>	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	<i>Ba</i>	B	Be
ت	<i>Ta</i>	T	Te
ث	<i>Sa</i>	Ṣ	Es dengan titik di atas
ج	<i>Ja</i>	J	Je
ح	<i>Ha</i>	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	<i>Kha</i>	Kh	Ka dan Ha
د	<i>Dal</i>	D	De
ذ	<i>Zal</i>	Ḍ	Zet dengan titik di atas
ر	<i>Ra</i>	R	Er
ز	<i>Zai</i>	Z	Zet
س	<i>Sin</i>	S	Es
ش	<i>Syin</i>	Sy	Es dan Ye
ص	<i>Sad</i>	Ṣ	Es dengan titik di bawah
ض	<i>Dad</i>	Ḍ	De dengan titik di bawah
ط	<i>Ta</i>	T	Te dengan titik di bawah
ظ	<i>Za</i>	ẓ	Zet dengan titik di bawah
ء	<i>'Ain</i>	'	Apostrof terbalik
غ	<i>Ga</i>	G	Ge
ف	<i>Fa</i>	F	Ef
ق	<i>Qaf</i>	Q	Qi
ك	<i>Kaf</i>	K	Ka
ل	<i>Lam</i>	L	El
م	<i>Mim</i>	M	E m

ن	<i>Nun</i>	N	En
و	<i>Waw</i>	W	We
ه	<i>Ham</i>	H	Ha
ء	<i>Hamzah</i>	‘	Apostrof
ي	<i>Ya</i>	Y	Ye

## B. Vokal

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (Bunyi)	Simbol	Nama (Bunyi)
اَ	<i>Fathah</i>	A	a
اِ	<i>Kasrah</i>	I	i
اُ	<i>Dhammah</i>	U	u

Aksara Arab		Aksara Latin	
Simbol	Nama (Bunyi)	Simbol	Nama (Bunyi)
يَ	<i>fathah dan ya</i>	ai	a dan i
وِ	<i>kasrah dan waw</i>	au	a dan u

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

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Salah satu aspek terpenting yang perlu mendapatkan perhatian untuk menjawab tantangan zaman adalah sumber daya Pendidik yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang punya daya saing global, oleh karenanya, kontribusi sumber daya Pendidik dinilai sangat signifikan dalam pencapaian tujuan lembaga pendidikan melalui manajemen pengelolaan sumber daya Pendidik yang dimiliki secara tepat dan relevan akan menjadi bagian yang tidak terpisahkan.<sup>1</sup>

Sumber daya Pendidik dalam pendidikan merupakan faktor penting, bagi keberhasilan suatu lembaga. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan sebaik-baiknya melalui manajemen sumber daya Pendidik. Karena melalui usaha-usaha serta kreativitas SDM, lembaga pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas.<sup>2</sup> Berbicara dari perspektif sumber daya pendidikan dapat dilihat dari dua sudut pandang, kualitatif dan kuantitatif. Aspek kuantitatif mengacu pada jumlah sumber daya manusia itu sendiri, sedangkan aspek kualitatif mengacu pada sumber daya manusia yang meliputi keterampilan fisik dan non fisik. <sup>3</sup>

Manajemen Sumber Daya Pendidik adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “ Pendidik ” atau sumber daya Pendidik dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.<sup>4</sup> Manajemen yang

---

<sup>1</sup> Sudahri, Tesis Pasca Sarjana UIN KHAS Jember *Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SD 1 Muhammadiyah Jember 2022*

<sup>2</sup> Yeti Heryati & Mumuh Muhsin, *Sumber I* 1 dikan (Bandung: Pustaka Setia, 2014), hal.53

<sup>3</sup> Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sum* 1 *Pendidik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal.1

<sup>4</sup> Dessler, *Manajemen sumber daya manus* a: PT Indeks, 2010), 96



baik dapat membantu lembaga pendidikan untuk mendapatkan sumber daya Pendidik yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan. Hal ini dimaksudkan agar SDM dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan visi misi lembaga pendidikan, sehingga untuk mendapatkan SDM yang berkualitas maka setiap lembaga pendidikan harus mempunyai dan menjalankan sistem perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan serta kompensasi SDM dengan tepat.

Dalam mencapai SDM yang berkualitas maka secara tidak langsung tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan kualitas Pendidik yang meliputi berbagai segi, baik moral maupun intelektual.<sup>5</sup> selain itu bahwa pendidikan di Indonesia membutuhkan standar nasional yang memerlukan penyesuaian terhadap dinamika dan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, serta kehidupan masyarakat untuk kepentingan peningkatan mutu pendidikan.<sup>6</sup>

Dalam rangka meningkatkan mutu Standar Nasional dalam mencapai Sumber Daya Manusia yang berkualitas, maka perlu adanya Rekrutmen dan Seleksi, Pengertian rekrutmen menurut Adrew F. Sikula yaitu, "*recrutmen is the act or procees of an organization attempting to obtain additional manpower for operational purpose. Recruiting involves acquiring further human resources to serve as instituonal input*".<sup>7</sup> Adapun seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak langkah-langkah ini mencakup pepaduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> Dalam UU No 20 tahun 2003 tentang *sistem pendidikan nasional pasal 3*,

<sup>6</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2021 Tentang Standar Nasional Pendidikan

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

<sup>8</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya*, 92.

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

Terkait dengan pengembangan sumber daya Pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan tertuang dalam Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi disebutkan bahwa:<sup>11</sup>

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

Untuk memperoleh peserta didik yang unggul dibutuhkan proses pendidikan yang baik dan sumberdaya manusia (pendidik) yang profesional. Proses pendidikan yang baik bukan hanya menjadi tanggung jawab lembaga penyelenggara pendidikan semata,

---

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

<sup>10</sup> Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan* 146.

<sup>11</sup> UU Nomor 62 Tahun 2016 Bab I Pasal 1

tetapi juga harus didukung perannya oleh masyarakat dan pemerintah yang dalam hal ini bertindak sebagai pemegang amanah tertinggi dari Undang-Undang Dasar Tahun 1945 untuk mencerdaskan bangsa Indonesia

Urgensi strategi manajemen dalam meningkatkan sumberdaya manusia perlu direncanakan dan di atur dengan baik serta sudah merupakan bagian dari Sunnatullah, yaitu dengan melihat bagaimana Allah SWT menciptakan alam semesta dengan hak dan perencanaan yang matang disertai dengan tujuan yang jelas, sebagaimana dianalisis dalam firman Allah SWT surah Ar-Rum Ayat 30 sebagai berikut:

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَٰلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ (الروم ٣٠)

Artinya: “Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama (Islam); (sesuai) fitrah Allah disebabkan Dia telah menciptakan manusia menurut (fitrah) itu. Tidak ada perubahan pada ciptaan Allah. (Itulah) agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui ( Q.S Ar-Rum Ayat 30)”<sup>12</sup>

Ayat ini pada hakikatnya menjelaskan, bahwa setiap manusia lahir ke dunia ini dengan membawa fitrah berupa keyakinannya kepada agama (Islam). Demikian ditegaskan oleh para ulama tafsir, ketika menjelaskan tentang maksud ayat di atas Seiring berjalannya waktu, maka fitrah yang sudah Allah tetapkan tersebut, akan tetap atau berubah tergantung pada kondisi lingkungan di mana manusia itu berada. Nabi Muhammad Saw menegaskan, “Setiap anak dilahirkan dalam keadaan suci (fitrah)—beragama Islam, maka tergantung kedua orang tuanyalah yang akan menjadikannya seorang yahudi, nasrani atau majusi.”

Berkenaan dengan korelasi ayat di atas maka seorang *leader* disamping sebagai tonggak utama dalam kemajuna lembaga disamping itu juga harus mampu memberikan

---

<sup>12</sup> Al-Qur'an, 21;30

kontribusi yang baik dalam memanfaatkan Sumber Daya Manusia yang dimilikinya, mulai dari Proses Perencanaan, pengorganisasian, pembiayaan dan evaluasi, sehingga lembaga yang di pimpin, tidak hanya banyak secara kuantitas tapi juga memiliki kualitas sehingga lembaga tersebut dipercaya oleh berbagai kalangan.

Urgensi Sumber Daya Manusia sebenarnya merupakan unsur terpenting dalam setiap dan semua Organisasi, keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya serta kemampuannya menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat eksternal maupun internal sangat ditentukan oleh kemampuan mengelola sumber daya manusia dengan setepat tepatnya, dalam kaitannya dengan hal ini Rasulullah SAW bersabda dalam Hadis Shahih al-bukhari No. 6015 berbunyi:

عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ: بَيْنَمَا النَّبِيُّ ﷺ فِي مَجْلِسٍ يُحَدِّثُ الْقَوْمَ، جَاءَهُ أَعْرَابِيٌّ فَقَالَ: مَتَى السَّاعَةُ؟ فَمَضَى رَسُولُ اللَّهِ ﷺ يُحَدِّثُ، فَقَالَ بَعْضُ الْقَوْمِ: سَمِعَ مَا قَالَ فَكَّرَ مَا قَالَ، وَقَالَ بَعْضُهُمْ: بَلْ لَمْ يَسْمَعْ، حَتَّى إِذَا قَضَى حَدِيثَهُ قَالَ: أَيْنَ أَرَادَ السَّائِلُ عَنِ السَّاعَةِ؟ قَالَ: هَا أَنَا يَا رَسُولَ اللَّهِ، قَالَ: فَإِذَا ضَيَعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ، قَالَ: كَيْفَ إِضَاعَتُهَا؟ قَالَ: إِذَا وَبَدَّ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ (رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ)

Artinya: “Dari Abu Hurairah berkata, Ketika Nabi ﷺ berada dalam suatu majelis membicarakan suatu kaum, tiba-tiba datanglah seorang Arab Badui lalu bertanya, “Kapan datangnya hari kiamat?” Namun Nabi ﷺ tetap melanjutkan pembicaraannya. Sementara itu sebagian kaum ada yang berkata, “Beliau mendengar perkataannya akan tetapi beliau tidak menyukai apa yang dikatakannya itu, ” dan ada pula sebagian yang mengatakan, “Bahwa beliau tidak mendengar perkataannya.” Hingga akhirnya Nabi ﷺ menyelesaikan pembicaraannya, seraya berkata, “Mana orang yang bertanya tentang hari kiamat tadi?” Orang itu berkata, “Saya wahai Rasulullah!”. Maka Nabi ﷺ bersabda, “Apabila sudah hilang amanah maka tunggulah terjadinya kiamat”. Orang itu bertanya, “Bagaimana hilangnya amanat itu?” Nabi ﷺ menjawab, “Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka akan tunggulah terjadinya kiamat”.(HR. Bukhori-6015)<sup>13</sup>

<sup>13</sup> Hadits shahih al-bukhari No. 6015 ( PT: Permata Jakarta ), 167.

Dari Hadis diatas dapat diambil kesimpulan Bahwa perlunya amanah dalam mengemban tugas serta mempertimbangkan kompetensi seseorang dalam hal ini adalah Tenaga Pendidik yang berada di Ma'had Aly Darussalam.

Dengan begitu karena *Urgent* nya Amanah bagi seorang Leader maka untuk menuju pada hal tersebut dibutuhkan kemampuan (Kompetensi), Kompetensi berasal dari Bahasa Inggris "*Competence*" yang berarti kecakapan dan kemampuan. Menurut Hasan Basri dan Tatang S. Kompetensi merupakan gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan (*to be able to do*) seseorang dalam suatu pekerjaan, berupa kegiatan, perilaku dan hasil yang dapat ditampilkan atau ditunjukkan.<sup>14</sup>

Kompetensi merupakan kualifikasi guru yang terpenting, secara implisit menjelaskan bahwasanya segala sesuatu harus dilakukan oleh ahlinya (Erjati). Lebih lanjut, UU nomor 14 tahun 2005 menjelaskan bahwa kompetensi guru dan Dosen meliputi empat dimensi: 1) pedagogik; 2) kepribadian; 3) sosial; dan 4) profesional. Penjabaran masing-masing kompetensi adalah sebagai berikut:<sup>15</sup>

1. Kompetensi pedagogik : kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi pedagogik dapat dilihat dari: a) kemampuan pemahaman terhadap peserta didik; b) kemampuan mengelola dan melaksanakan pembelajaran; c) kemampuan memanfaatkan teknologi pembelajaran; d) kemampuan melaksanakan evaluasi terhadap hasil belajar; e) kemampuan mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

---

<sup>14</sup> Hasan basri dan tatang , *Kepemimpinan Pendidikan* ( Bandung : CV Pustaka Setia, 2015), 70.

<sup>15</sup> Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), 108



2. Kompetensi kepribadian : susunan atau kesatuan antara aspek perilaku mental (pikiran, perasaan, dsb) dengan aspek perilaku behavioural (perbuatan nyata)  
Secara sederhana kepribadian adalah karakter atau sifat seseorang yang tercermin dalam cara berpikir, sikap maupun perbuatannya. Indikator Tenaga pendidik yang memiliki kompetensi kepribadian adalah : a) beriman dan bertaqwa; b) berakhlak mulia; c) arif dan bijaksana; d) demokratis; e) mantap; f) beribawa; g) stabil; h) dewasa; i) jujur; j) sportif; k) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; l) secara objektif dapat mengevaluasi kinerja sendiri; m) menegmbangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan
3. Kompetensi profesional ; merujuk padakemampuan penguasaan materi secara luas dan mendalam. Kompetensi profesional meliputi kepakaran pada bidangnya, bahan ajar, metode, rasa tanggung jawab dan rasa kebersamaan dengan guru lain. Adapun indikatornya yaitu: a) penguasaan materi secara luas dan mendalam; b) menguasai konsep, dan metode disiplin ilmu, teknologi serta seni yang relevan
4. Kompetensi sosial : kemampauna Tenaga Pendidik untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua, wali peserta didik dan masyarakata sekitar. Adapun indikatornya antara lain : a) menarik; b) empati; c) kolaboratif; d) suka menolong; e) menjadi panutan; f) kooperatif; g) komunikatif.<sup>16</sup>

Tenaga pendidik yang profesionalisme haruslah memiliki kompetensi agar mampu melaksanakna tugasnya. Kompetensi diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru alam

---

<sup>16</sup> UU RI NO 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

melaksanakan tugas keprofesionalan. Dengan kata lain menurut Erjati kompetensi merupakan gambaran tentang apa yang harusnya dapat dilakukan (*be able to do*) seseorang dalam pekerjaannya. Bentuknya dapat berupa kegiatan, perilaku, dan hasil atau produk yang dapat ditunjukkan.

Dalam Kaitannya dengan Kompetensi Tenaga Pendidik, Ma'had Aly Darussalam adalah sebuah lembaga yang sangat selektif dan ketat dalam mempertimbangkan Rekrutmen Dosen (Tenaga pendidik) dalam mencapai kualitas mutu lulusan yang unggul dan memiliki daya saing dalam setiap jenjangnya.

Ma'had Aly Darussalam berdiri pada tahun 2017 atas pertimbangan perlunya lembaga pendidikan lanjutan setingkat perguruan tinggi bagi santriwan-santriwati yang telah menyelesaikan proses Pendidikan Diniyah dari tingkat Ula, Wustha, hingga Ulya. Pertimbangan ini muncul dari kesadaran pengasuh dan para guru akan masih minimnya pengetahuan dan penguasaan para santri terhadap ilmu-ilmu agama. Untuk itu, diperlukan wadah pendidikan lanjutan yang mampu meneruskan proses pendalaman dan penguasaan ilmu agama, serta melatih nalar berpikir para santri dalam mengkaji khazanah-khazanah pemikiran para ulama terdahulu.

Konsentrasi yang ditekankan dalam Jurusan Tasawuf dan Thoriqoh Ma'had Aly Darussalam adalah Konsentrasi Tasawuf Sunni Akhlaqi, yakni mempelajari, mendalami dan mengkaji teori dan praktek yang diterapkan oleh tokoh tasawuf. Hal ini berangkat dari fakta bahwa mayoritas ulama sufi memiliki kitab tasawuf sebagai media dakwah penyebaran Islam sejak dahulu kala, bahkan jauh sebelum kemerdekaan. Melalui pertimbangan ini, kita merasa perlu diadakannya Konsentrasi Tasawuf Sunni

Akhlaqi untuk menggali dan mengkaji para pemikiran dan praktek tasawuf ulama Sufi sebagai khazanah lokal dan budaya yang berkembang.<sup>17</sup>

Hal Tersebut diperkuat dengan Hasil Wawancara dengan K.H Abdul Kholiq Syafa'at bahwa:

Pondok Pesantren Darussalam Blokagung sebagai pesantren yang menyelenggarakan Ma'had Aly, tentunya terdapat keistimewaan yang ada, sehingga membuat peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian di lembaga tersebut, salah satu bentuk keunggulan dalam lembaga ini adalah proses Seleksi Dosen atau tenaga pendidik yang memang sangat selektif, Menurut Kabid Pendidikan dan Pengajaran Pondok Pesantren Darussalam Blokagung bahwa Proses Rekrutmen Tenaga Pendidik yang ada di Ma'had Aly Darussalam adalah: "Keputusan seleksi Tenaga Pendidik yang ada di Ma'had Aly Darussalam disamping Keputusan seleksi dari pimpinan atas, keputusan seleksi juga tergantung dari Istikhoroh Pengasuh selain itu juga Sumber Rekrutmen berasal dari Internal dan eksternal, Sumber Internal dari Alumni Ma'had Aly Darussalam Blokagung sendiri yang telah dipersiapkan, sedangkan sumber eksternal adalah dari kalangan masyarakat, Alumni, selain itu karena Ma'had Aly Darussalam terfokus pada Prodi Tasawuf dan Tarekat maka tenaga pendidik yang diutamakan adalah Mursyid dan Pengamal Thoriqoh yang mendalami dalam bidang Thoriqoh tersebut"<sup>18</sup>

Berdasarkan pada hasil observasi bahwa Ma'had Aly Darussalam Blokagung memiliki kelebihan dalam bidang Seleksi Dosen (Tenaga Pendidik) yang tidak dimiliki oleh lembaga lain diantaranya: Seleksi Tenaga pendidik dibagi menjadi dua yakni internal dan eksternal, yang dimaksud seleksi Internal disini adalah seleksi yang direkomendasikan dari Yayasan Pondok Pesantren dan dari Pihak Ma'had Aly Hanya mengusulkan saja, kemudian yang memutuskan adalah dari pihak Kabid Pendidikan dan Pengajaran untuk selanjutnya diterima dan tidaknya, dan yang dimaksud Seleksi secara Eksternal disini adalah Merekrut Para Alumni yang memiliki kompetensi akademik dan mampu memahami kajian *kutubut turats*, serta memiliki *Attitude* (akhlaq) yang baik dalam mengemban Amanah menjadi Dosen yang ada di Ma'had Aly

---

<sup>17</sup> Dalam profil Dokumen Ma'had Aly Darussalam Blokagung

<sup>18</sup> KH. Abdul Kholiq Syafa'at, wawancara, Blokagung-Tegalsari-Banyuwangi, 25 Januari 2023

Darussalam, selain itu Lebih diutamakan tenaga pendidik dari kalangan para Mursyid atau para pengamal Thoriqoh ,selain itu Keputusan seleksi juga sangat bergantung pada istikhoroh kyai,<sup>19</sup>

Dari uraian di atas peneliti tertarik meneliti “Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Mutu pendidikan di Ma’had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari “

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan konteks penelitian sebagaimana terurai di atas. Maka Fokus dalam Penelitian ini meliputi:

1. Bagaimana perencanaan sumber daya Pendidik dalam Meningkatkan Mutu pendidikan di Ma’had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi?
2. Bagaimana rekrutmen dan seleksi sumber daya Pendidik dalam Meningkatkan Mutu pendidikan di Ma’had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi?
3. Bagaimana pelatihan dan pengembangan sumber daya Pendidik dalam Meningkatkan Mutu pendidikan di Ma’had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi?

## **C. Tujuan Penelitian**

---

<sup>19</sup> Observasi, Ma’had Aly Darussalam Blokagung, 28 Januari 2023

Berdasarkan dari fokus penelitian yang dipaparkan di atas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis perencanaan sumberdaya Pendidik dalam Meningkatkan Mutu pendidikan di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.
2. Untuk menganalisis rekrutmen dan seleksi sumberdaya Pendidik dalam Meningkatkan Mutu pendidikan di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.
3. Untuk menganalisis pelatihan dan pengembangan sumberdaya Pendidik dalam Meningkatkan Mutu pendidikan di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.

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

Dalam perspektif teoritis maupun praktis, penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam segi manfaat atau kegunaan. Adapun manfaat teoritis maupun praktis penelitian ini adalah sebagai berikut .:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Secara teoritis penulisan ini dapat bermanfaat untuk Untuk menambah khazanah wawasan keilmuan tentang manajemen sumberdaya manusia (pendidik) untuk mengembangkan mutu pendidikan pesantren
  - b. Diharapkan pula penulisan ini dapat memberikan kontribusi keilmuan untuk menjadi bahan kajian bagi penulisan selanjutnya terutama mengenai manajemen Sumber Daya Pendidik



- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi pemikiran dalam melaksanakan manajemen SDM di pesantren tersebut serta sebagai konsep quality control mutu pendidikan pondok pesantren

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Peneliti, dapat menjadi pedoman khazanah keilmuan yang berkaitan dengan manajemen Sumber Daya Pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan
- b. Bagi Ma'had Aly Darussalam Blokagung, Hasil penulisan ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi lembaga pendidikan yang ingin meningkatkan mutu pendidikan dalam aspek Manajemen sumber Daya Pendidik
- c. Bagi UIN Khas Jember, Dengan adanya penelitian ini di upayakan dapat memberikan manfaat yang dapat diambil bagi pascasarjana UIN Khas Jember, diantaranya dapat memberikan sumbangsih untuk kemajuan pendidikan program pascasarjana UIIN Khas Jember. Serta untuk mengetahui konsep manajemen SDM dalam pondok pesantren, dan juga menjadi rujukan penelitian khususnya dalam manajemen pendidikan Islam..

## E. Definisi Istilah

Untuk menghindari kesalah pahaman terhadap kata-kata yang digunakann dalam Tesis ini, maka penulis terlebih dahulu mengemukakan beberapa definisi istilah yang berkaitan dengan judul tersebut, yakni:

### 1. Manajemen Sumber Daya Pendidik

Manajemen Sumber Daya Pendidik merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, Rekrutmen dan seleksi serta pelatihan dan pengembangan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi atau lembaga Pendidikan untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

## **2. Mutu Pendidikan**

Meningkatkan Mutu Pendidikan adalah derajat keunggulan dalam pengelolaan pendidikan secara efektif dan efisien untuk melahirkan keunggulan akademik pada lulusan pendidikan yang berkualitas melalui upaya bimbingan pengajaran dan pelatihan, meliputi mutu input, proses, output, dan outcome.

Berdasarkan uraian definisi Istilah di atas yang dimaksud Manajemen Sumber daya Pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah proses perencanaan, pengorganisasian, Rekrutmen dan seleksi serta pelatihan dan pengembangan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi atau lembaga Pendidikan yang berkualitas melalui upaya bimbingan pengajaran dan pelatihan, meliputi mutu input, proses, output, dan outcome.

## **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika pembahasan memuat alur pembahasan tesis diawali dari pendahuluan hingga penutup.<sup>20</sup> Sistematika pembahasan dalam tesis ini adalah sebagai berikut :

Bab satu pendahuluan, memuat konteks penelitian, fokus masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, metode penelitian, serta sistematika pembahasan.

---

<sup>20</sup> Tim Penyusun , *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah*, (Jember : IAIN Jember Press, 2018), 48.

Bab dua kajian kepustakaan, memuat ringkasan kajian terdahulu yang memiliki kaitan atau relevansi dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti , pada kajian kepustakaan juga memuat kajian teori.

Bab tiga metode penelitian, memuat pembahasan tentang metode yang akan digunakan meliputi: pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, keabsahan dan tahapan dalam melakukan penelitian.

Bab empat penyajian data dan analisis data. Bagian ini memuat pembahasan tentang penguraian data dan hasil penelitian sesuai dengan rumusan masalah, meliputi: gambaran objektif penelitian, penyajian data dan analisis.

Bab lima pembahasan, bagian ini membahas beragam temuan dalam penelitian yang sudah dijelaskan di bab empat yang bertujuan menjawab analisis data implementasi pendidikan kecakapan hidup (life skills education) terhadap peningkatan kemandirian bagi santri. masalah penelitian menafsirkan temuan penelitian untuk kemudian diintegrasikan kedalam pengetahuan yang padu, memodifikasi teori yang ada, serta menjelaskan implikasi lain dari hasil penelitian.

Bab enam penutup, bagian ini memuat kesimpulan dari pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya serta berisi saran konstruktif bagi pihak yang bersangkutan dalam penelitian ini.

## BAB II

### KAJIAN KEPUSTAKAAN

#### A. Penelitian Terdahulu

Melakukan sebuah penelitian memerlukan kajian terdahulu sebagai perbandingan supaya tidak terjadi keserupaan dalam hal yang akan dikaji oleh peneliti, Kajian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya. Disamping itu kajian terdahulu membantu peneliti dalam memposisikan peneliti serta menunjukkan orsinalitas dari peneliti. Dalam hal ini peneliti mengambil tesis dan jurnal serta desertasi yang telah disetujui dan dipublikasikan. Tesis dan jurnal serta desertasi tersebut berhubungan dengan Manajemen Sumber daya pendidik dalam meningkatkan Mutu Pendidikan, berikut beberapa penelitian terdahulu yang menjadi perbandingan dan perbedaan dari masing-masing penelitian:

*Pertama* Luluk Fajriyah Izzah Maulida, (2015) Program Studi Pendidikan Islam Pasca Sarjana IAIN Jember “Manajemen Sumber Daya manusia di Ma’had Aly Pondok Pesantren Salafiyah Syafi’iyah Sumberejo Banyuputih Situbondo Jawa Timur”<sup>21</sup>

Berdasarkan hasil penelitian di atas berupa temuan penelitian dan paparan data peneliti menyimpulkan:Perencanaan tenaga pendidik di Ma’had Aly pondok pesantren salafiyah syafi’iyah meliputi: Perencanaan dibuat berdasarkan hasil musyawarah bersama antar pimpinan,perencanaan SDM disiapkan dari kalangan para

---

<sup>21</sup> Luluk Fajriyah Izzah Maulida Program Studi Pendidikan Islam Pasca Sarjana IAIN Jember(2015) “Manajemen Sumber Daya manusia di y Pondok Pesantren Salafiyah Syafi’iyah Sumberejo Banyuputih Situbondo Jawa Timur”

masyayik dan lulusan lembaga itu sendiri, perencanaan perekrutan SDM baru disesuaikan dengan hasil evaluasi kebutuhan tenaga pendidik dilembaga, pembuatan program perencanaan selalu disesuaikan dengan tujuan dari pendidikan ma'had aly. Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di Ma'had Aly pondok pesantren salafiyah syafi'iyah meliputi: perekrutan dilakukan oleh pimpinan bawah dan keputusan seleksi ada pada pimpinan atas, sumber rekrutmen ada dua yaitu sumber internal dan sumber eksternal, dalam rekrutmen tidak ada standar kualifikasi akademis yang terpenting penguasaan ilmu keagamaan yang kuat untuk para masyayikh, perekrutan harus disesuaikan dengan keilmuan yang ada dilembaga

Persamaan penelitian tersebut Meneliti Manajemen sumber daya manusia di Ma'had Aly serta Proses dan Teknik Rekrutmen yang dilakukan tidak jauh beda dengan penelitian yang dilakukan.

Perbedaan yang akan ditulis oleh peneliti yaitu penulis mengkaji tentang Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi, maka dalam penelitian ini adalah tentang Manajemen Sumber Daya Manusia di Ma'had Aly Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sumberejo Banyuputih Situbondo, lokasi penelitian, dan fokus penelitian.

*Kedua, Ema Selvia, (2021) "Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pasca Sarjana Institut Agama Islam Bengkulu )" Manajemen Sumber Daya Manusia Guru dalam Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu"*<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Ema Selvia Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pasca Sarjana Institut Agama Islam Bengkulu (2021)"



Berdasarkan Hasil Penelitian menunjukkan bahwa : Kreativitas sumber daya manusia (SDM) guru dalam proses pembelajaran di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu sudah cukup bagus. Artinya, berada pada kategori sedang, karena guru yang mengajar di SD IT Ummi Kota Bengkulu pada umumnya dapat membuat dan melakukan: Perencanaan pembelajaran, yang meliputi; perumusan tujuan pengajaran, penetapan kegiatan belajar mengajar, penetapan metode dan alat pengajaran dan penetapan pola evaluasi. Pengelolaan pelaksanaan pengajaran dengan baik, yang meliputi; penyampaian materi pelajaran, penggunaan metode/teknik mengajar, penggunaan media dan alat pelajaran, penciptaan interaksi belajar mengajar di kelas dengan baik. Pelaksanakan penilaian pengajaran dengan baik dan berpareasi.

Penerapan kreativitas yang dilakukan guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di SD IT Ummi Kota Bengkulu adalah; melaksanakan workshop/pelatihan keguruan secara internal di Sekolah, mengaktifkan guru dalam melaksanakan MGMP, melaksanakan kunjungan/studi banding ke sekolah lain, meningkatkan ketersediaan sarana, berupa; media pembelajaran, perangkat kurikulum dan alat peraga lainnya yang diperlukan, dan meningkatkan kerja sama yang baik antara seluruh komponen atau para pemangku kepentingan (*stakeholder*) pendidik

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang adalah sama-sama meneleki tentang Manajemen Sumber Daya Manusia serta metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.

Perbedaan yang akan ditulis oleh peneliti yaitu penulis mengkaji tentang Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi, maka dalam penelitian ini adalah

tentang )” Manajemen Sumber Daya Manusia Guru dalam Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu”lokasi penelitian, dan fokus penelitian, serta jenis penelitian tersebut menggunakan penelitian kualitatif (lapangan).

*Ketiga*, Eka Fardina (2019) Manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SDIT Al-Hilmi Dompu Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas PascaSarjana Universitas Islam Negeri Mataram”,<sup>23</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SDIT Al-Hilmi Dompu telah merealisasikan dalam empat fungsi manajemen yaitu: a. Perencanaan (Planning), meliputi: mission and objective (misi dan tujuan), strategy, policy (kebijakan, programs, Budget (anggaran). b. Pengorganisasian (Organizing), meliputi: mengelompokkan tugas-tugas yang memiliki kesamaan rumpun tugas. mengembangkan hierarki organisasi yang akan mengatur pertanggungjawaban masing-masing jenjang manajemen yang terlibat di dalam lembaga. c. Pelaksanaan (Actuating), dalam menggerakkan pelatihan dengan cara memberikan imbalan (reward) bagi peserta pelatihan yang menunjukkan prestasi dan hukuman (punishment) bagi peserta pelatihan yang melanggar atau mengabaikan. d. Pengawasan (Controlling), meliputi: pengawasan preventif, pengawasan yang dilakukan di awal pelatihan pada waktu sebelum terjadi kesalahan. evaluasi sesuai

---

<sup>23</sup> Eka Fardina (2019) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas PascaSarjana Universitas Islam Negeri Mataram”,

dengan kriteria yang telah ditentukan, yaitu kemampuan dan kecakapan serta melihat secara langsung pada perubahan (transformasi) setelah mengikuti pelatihan.

Dalam pelaksanaannya yang terlihat lebih menonjol atau lebih menarik adalah pada motivasi yang diberikan oleh Kepala sekolah kepada peserta pelatihan, baik berupa uang, barang (kenang-kenangan), dan jabatan. Selain itu, adanya tindak lanjut kepada peserta pelatihan setelah mengikuti pelatihan dituntut untuk bisa menghasilkan sebuah produk/hasil/perubahan, baik dalam peningkatan kualitas kerja sebagai pendidik maupun perubahan perilaku, dan tindak lanjut tersebut dilakukan secara langsung oleh Kepala sekolah yang dibantu oleh Wakil kepala sekolah maupun koordinator kelas (Korlas), sehingga hasil yang di dapatkan sesuai dengan tujuan sekolah

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang adalah sama-sama meneleki Manajemen Sumber Daya Manusia, maka dalam penelitian ini adalah tentang Manajemen Pengembangan SDM dalam Pemngembangan Mutu Pendidikan, metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.

Sedangkan perbedaannya adalah, jika penelitian tersebut meneliti "Manajemen Pengembanagn SDM dalam Meingkatkan Mutu Pendidkan, maka dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam meningkatkan Mutu Pendidikan, menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain multisitus, lokasi penelitian, dan fokus penelitian.

*Keempat* Luluk Nur Rohmah (2021) Pasca Sarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri dengan judul tesis “Implementasi

## Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTS N 1 Kudus”<sup>24</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa :Implementasi manajemen sumber daya manusia di MTs N 1 Kudus adalah adanya kebijakan terkait perencanaan yang dimulai dengan rapat tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan menggunakan analisis SWOT untuk mengetahui kelemahan, kelebihan, peluang, dan ancaman. Pelaksanaan mutu sumber daya manusia di Mts N 1 Kudus adalah memberikan pengetahuan dan wawasan keilmuan dengan melalui keikutsertaan kegiatan diklat, workshop, seminar untuk menunjang pengembangan keprofesionalan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Program lainnya dengan menerapkan budaya religius yaitu diadakannya program-program keagamaan untuk meningkatkan mutu pendidikan madrasah yang berbasis Islami. Kemudian pelaksanaan penggunaan MBS (Manajemen Berbasis Sekolah) dan analisis SWOT dalam hal partisipasi pengambilan keputusan, peningkatan program pengajaran di sekolah. Faktor pendukung peningkatan mutu pendidikan adalah adanya keunggulan MTs N 1 Kudus berbasis riset, adanya program boarding school, kepemimpinan kepala sekolah yang selalu memotivasi dan mendorong warga sekolah dalam mewujudkan mutu pendidikan dengan memberikan pelatihan bagi pendidik dan tenaga kependidikan, penerapan budaya religius, sarana prasarana yang tersedia.

---

<sup>24</sup> Luluk Nur Rohmah (2021) Pasca Sarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri dengan judul tesis “*Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTS N 1 Kudus*”

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang adalah sama-sama meneleti tentang kepemimpinan Kiyai, maka dalam penelitian ini adalah tentang Manajemen SumberDaya Manusia dalam Meningkatkan SDM, metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.

Perbedaan yang akan ditulis oleh peneliti yaitu penulis mengkaji tentang Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam meningkatkan Mutu Pendidikan di Ma'had Aly Darussalam Blokagung. Sedangkan penelitian Imlementasi MSDM dalam meningkatkan Mutu, lokasi penelitian

*Kelima* Agus Sunarso (MTs N 2 Grobogan) Jurnal dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Mutu Guru di SMK Ma'arif NU 1 Kembaran Banyumas.<sup>25</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa :Perencanaan SDM yang dilakukan di SMK Ma'arif NU 1 Kembaran Banyumas yaitu dengan menganalisis volume dan beban pekerjaan, kemudian menganalisis kekuatan dan kelemahan tenaga kerja yang dimiliki oleh sekolah. Kemampuan finansial sekolah untuk biaya operasional, sarpras dan juga belanja bulanan seperti listrik, perawatan sarpras dan honorarium juga termasuk hal penting yang masuk dalam pertimbangan.

Baru setelah ini diambil keputusan apakah akan dilakukan penambahan dan pengisian tenaga kerja atau tidak. Di SMK Ma'arif NU 1 Kembaran Banyumas yang menjadi prioritas pertimbangan utama adalah volume dan beban kerja, kemudian kemampuan finansial, mengenani kekuatan ataupun kelemahan tenaga yang sudah ada

---

<sup>25</sup> Agus Sunarso (MTs N 2 Grobogan) Jurnal dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Mutu Guru di SMK Ma'arif NU 1 Kembaran Banyumas

biasanya lebih mengedepankan pembinaan. Kegiatan menganalisis ini menjadi tanggung jawab kepala sekolah dan dibantu beberapa orang yang ditunjuk dalam manajemen sekolah yang dalam hal ini adalah pengurus komite, waka (wakil kepala sekolah), Kepala TU serta bendahara juga diikutsertakan. Rekrutmen, seleksi dan penempatan sumber daya manusia di SMK Ma'arif NU 1 Kembaran Banyumas dibagi menjadi 2 yaitu rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja dari sumber internal dan eksternal. Untuk proses rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja dari sumber eksternal yaitu tenaga kerja tidak tetap yang belum menjadi guru atau karyawan di SMK Ma'arif NU 1 Kembaran Banyumas dengan melalui beberapa proses diantaranya: (1) Perencanaan Kebutuhan SDM (2) Keputusan Pengadaan SDM (3) Persiapan Rekrutmen dan Seleksi SDM (4) Seleksi Persyaratan Para Pelamar (5) Apabila Memenuhi Persyaratan, Ikut Tes Tertulis (6) Lulus Seleksi Tertulis, Dilakukan Wawancara (7) Lulus Wawancara (8) Musyawarah tim seleksi dan pertimbangan Kepala Sekolah (9) Ditempatkan

Persamaan, Penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang adalah sama-sama meneliti tentang Manajemen Sumber Daya Manusia maka dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber daya Manusia dalam meningkatkan mutu Guru, metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.

Perbedaan yang akan ditulis oleh peneliti yaitu penulis mengkaji tentang Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Sedangkan penelitian yang terkait meneliti tentang Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Mutu Guru di SMK Ma'arif NU 1 Kembaran Banyumas



*Keenam* Fitriyah Ekawati, jurnal yang berjudul “ Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT Imam Bukhari”<sup>26</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa :Proses pengembangan sumber daya manusia di SMPIT Imam Bukhari melalui pelatihan-pelatihan baik metodologi maupun program. Kompensasi yaitu ada kompensasi yang langsung dan kompensasi tidak langsung. Pengintegrasian yang dilakukan dengan kerjasama yang memberikan kepuasan dalam kepentingan sekolah sudah di tentukan oleh aturan-aturan yang telah diterapkan oleh yayasan. Pemeliharaan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang dalam proses pemeliharaan bagian sumber daya manusia tidak ikut serta dalam pemeliharaan. Kedisiplinan yang dilakukan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang mempunyai suatu toleransi dalam kedisiplinan kerja. Pemberhentian di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang pernah melakukan pemberhentian secara terhormat dan secara tidak terhormat.

Mutu pendidikan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor memiliki 3 standar mutu yaitu standar pelayanan, standar nasional pendidikan, Quality Assurance (QA). Pada pasal 1 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor. 32 Tahun 2013 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 dinyatakan bahwa ruang lingkup Standar Nasional Pendidikan meliputi; standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan sekolah, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan.

---

<sup>26</sup> Fitriyah Ekawati, jurnal yang berjudul “ *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang*”

Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang adalah sama-sama meneleki tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, maka dalam penelitian ini adalah tentang MSDM dan Mutu Pendidikan, metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.

Perbedaan yang akan ditulis oleh peneliti yaitu penulis mengkaji tentang,Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Menigkatkan Mutu Pendidikan di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsai Banyuwangi Sedangkan penelitian Fitriyah Ekawati mengkaji tentang “ Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang”

*Ketujuh, Maghfiroh, (2022) Sedyta Santosa,Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, jurnal yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Universitas Darussalam Gontor”<sup>27</sup>*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa :Implementasi, monitoring dan evaluasi manajemen sumber daya manusia di Universitas Darussalam Gontor yaitu:1).Pembinaan dan Pengembangan Profesional Oriented yang fokusnya untuk membina dengan tujuan peningkatan kualitas SDM sesuai profesi yang meliputi tri dharma perguruan tinggi dan pendekatan tersebut meliputi: peningkatan keahlian melalui studi lanjut gelar, beasiswa di Qatar Untuk tingkatkan bahasa Arab, lokakarya

---

<sup>27</sup> Maghfiroh, (2022) Sedyta Santosa,Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, jurnal yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Universitas Darussalam Gontor*”

literasi jurnal, pengembangan nilai-nilai kepesantrenan terhadap dosen dan tendik, pertemuan-pertemuan ilmiah, penugasan-penugasan, sedangkan pendekatan Spiritual Oriented lebih kepada menciptakan lingkungan agamis (Spiritual Habit) dengan pendekatan yang meliputi: olah pikir, olah dzikir, olah rasa, dan olah raga seperti kajian-kajian keislaman, tahfidz, Qiroatul Quran, shalat berjamaah, puasa senin-kamis.2). Monitoring dan evaluasi yang dilakukan Unida Gontor dengan melakukan penilaian, pemantauan, mengetahui rekam jejak SDM yang meliputi system monitoring dan evaluasi pekerjaan dosen dan tenaga kependidikan. Sistem monitoring dan evaluasi rekam jejak kerja dosen Universitas Darussalam Gontor dilaksanakan oleh bagian penjaminan mutu Universitas Darussalam Gontor

Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu; sama-sama meneliti tentang Manajemen Sumber Daya Manusia. Maka dalam penelitian ini juga membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu

Perbedaan yang akan ditulis oleh peneliti dengan penelitian ini yaitu; dalam penelitian ini membahas tentang Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Ma'had Aly Darussalam. Sedangkan dalam penelitian sebelumnya lebih ditekankan pada peningkatan mutu di Perguruan Tinggi.

*Kedelapan,* Ali Daud Ramby (2013) Program Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri Sumatera Utara Medan dengan judul tesis “Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 di Padang Sidempuan”<sup>28</sup>

---

<sup>28</sup> Ali Daud Ramby (2013) Program Pasca Sarjana Institut Agama Islam Negeri Sumatera Utara Medan dengan judul tesis “*Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 di Padang Sidempuan*”

Hasil penelitian menunjukkan bahwa :Memperhatikan dan menelaah hasil observasi dan wawancara mendalam terdahulu dengan para narasumber yang dilengkapi dengan studi dokumentasi, maka telah dipaparkan deskripsi umum tentang temuan dan hasil penelitian yang berkaitan dengan implementasi manajemen sumber daya manusia MTSN 1 Padangsidimpuan, meliputi meliputi perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, perencanaan dan pengelolaan karier serta kompensasi. Dari hasil temuan tersebut, kemudian penulis berupaya untuk melakukan sebuah analisis hasil penelitian terkait dengan implementasi manajemen sumber daya manusia MTSN 1 Padangsidimpuan. Analisis ini dilakukan dengan melihat fakta-fakta dan temuan lapangan sebagaimana yang telah dideskripsikan terdahulu, dan membandingkannya dengan konsep atau pun teori yang ada dalam manajemen sumber daya manusia. Setelah itu, penulis pun akan memfokuskan pembahasan sesuai dengan persoalan selanjutnya dari penelitian ini, yakni efektivitas implementasi manajemen sumber daya manusia MTSN 1 Padangsidimpuan dalam peningkatan mutu, dan terakhir tentang faktor-faktor yang menjadi pendukung dan penghambat implementasi manajemen sumber daya manusia tersebut MTsN 1 Padang Sidimpuan dalam upaya meningkatkan mutu

Persamaan: dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu; sama-sama meneliti sumber daya manusia yang masih satu rumpun dengan sumber daya pendidik. Maka dalam penelitian ini membahas tentang pengembang sumber daya manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan.

Perbedaan yang akan ditulis oleh peneliti dengan penelitian ini yaitu; dalam penelitian ini membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam

meningkatkan mutu pendidikan di Ma'had Aly Darussalam. Sedang dalam penelitian sebelumnya meneliti tentang Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 di Padang Sidempuan

*Kesembilan* Abd Jalil (2016) Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Jogjakarta dengan tesis yang berjudul “Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Ma'had Aly Al Muhsin Krapyak Wetan Bantul Yogyakarta”<sup>29</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa:Ma'had Aly Al Muhsin Krapyak Wetan dapat dilihat dari letak matrik SWOT-4K yang menempatkan Ma'had Aly Al Muhsin pada kuadran yaitu berada pada posisi strategi pertumbuhan yaitu : Mengajukan perizinan oprasional ma'had aly,Menegakkan peraturan dengan tegas dengan memperlakukan ta'zir (punishment) (sanksi edukatif) santri yang tidak disiplin dan memberikan reward bagi santri yang berprestasi serta memperbaiki sistim perizinan,Menanamkan akhlakul karimah kepada semua mahasantri baik berakhlak (sopan santun) dalam lingkungan pesantren maupun luar lingkungan pesantren,Kaderisasi santri senior sebagai badal( asisten) ustadz dan Badan Pengelola (BP) Al Muhsin. Kerja sama yang baik antara Badan Pengelola (BP) dan Ikatan Santri Ma'had Al Muhsin (ISMA) sehingga segala kegiatan Ma'had Aly Al Muhsin bisa berjalan sesuai dengan yang ditetapkan

Persamaan bahwa penelitian yang diteliti penulis dengan penelitian sebelumnya sama sama meneliti tentang Peningkatan Mutu Pendidikan yang ada di Ma'had Aly

---

<sup>29</sup> Abd Jalil (2016) Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Jogjakarta dengan tesis yang berjudul “Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Ma'had Aly Al Muhsin Krapyak Wetan Bantul Yogyakarta”

Perbedaan yang akan ditulis oleh peneliti dengan penelitian ini yaitu; dalam penelitian ini membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Ma'had Aly Darussalam. Sedangkan dalam penelitian sebelumnya Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Ma'had Aly Al Muhsin Krapyak Wetan Bantul Yogyakarta.

*Kesepuluh* Tesis Afidatul Umroh (2018) Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia yang berjudul: Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik di MAN 1 Yogyakarta.<sup>30</sup>

Berdasarkan Hasil Penelitian Menunjukkan Pelaksanaan manajemen sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di MAN 1 Yogyakarta, adapun pelaksanaan MSDM dalam rangka meningkatkan profesionalisme pendidik yang mengacu kepada 5 kompetensi, dilaksanakan melalui kegiatan-kegiatan baik kegiatan rutin maupun kegiatan insidental, Pendukung dan penghambat manajemen sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di MAN 1 Yogyakarta melalui analisis SWOT.

Persamaan, dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu; penelitian sebelumnya sama-sama meneliti tentang Manajemen Sumber Daya Pendidik. Sedangkan pada penelitian yang akan diteliti terkait dengan Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik

Perbedaan penelitian ini, pada penelitian sebelumnya membahas Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Ma'had Aly

---

<sup>30</sup> Afidatul Umroh (2018) Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia yang berjudul: *Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik di MAN 1 Yogyakarta*.



sedangkan pada penelitian yanagn diteliti membahas tentang Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik di MAN 1 Yogyakarta.

Untuk memudahkan dalam pemahaman maka dipaparkan perbedaan dan persamaan dengan penelitian disini melalui tabel di bawah ini:

**Tabel 2.1**  
**Persamaan dan perbedaan penelitian**  
**Penelitian Terdahulu**

NO	NAMA, TAHUN & JUDUL	HASIL TEMUAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1	Luluk Fajriyah Izzah Maulida, (2015) Program Studi Pendidikan Islam Pasca Sarjana IAIN Jember “Manajemen Sumber Daya manusia di Ma’had Aly Pondok Pesantren Salafiyah Syafi’iyah Sumberejo Banyuputih Situbondo Jawa Timur	Berdasarkan hasil penelitian di atas berupa temuan penelitian dan paparan data peneliti menyimpulkan:Perencanaan tenaga pendidik di Ma’had Aly pondok pesantren salafiyah syafi’iyah meliputi: Perencanaan dibuat berdasarkan hasil musyawarah bersama antar pimpinan,perencanaan SDM disiapkan dari kalangan para masyayik dan lulusan lembaga itu sendiri, perencanaan perekrutan SDM baru disesuaikan dengan hasil evaluasi kebutuhan tenaga pendidik dilembaga,pembuatan program perencanaan selalu disesuaikan dengan tujuan dari pendidikan ma’had aly. Rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di Ma’had Aly pondok pesantren salafiyah syafi’iyah	penelitian tersebut Meneliti Menejemen sumber daya manusia di Ma’had Aly serta Proses dan Teknik Rekrutmen yang dilakukan tidak jauh beda dengan penelitian yang dilakukan	Perbedaan yang akan ditulis oleh peneliti yaitu penulis mengkaji tentang Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Ma’had Aly Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi, maka dalam penelitian ini adalah tentang Manajemen Sumber Daya Manusia di Ma’had Aly Pondok Pesantren Salafiyah Syafi’iyah Sumberejo Banyuputih

				Situbondo, lokasi penelitian, dan fokus penelitian.
2	<p>Ema Selvia, (2021) ” Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Program Pasca Sarjana Institut Agama Islam Bengkulu )”</p> <p>Manajemen Sumber Daya Manusia Guru dalam Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu</p>	<p>Pembelajaran di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu”</p> <p>Berdasarkan Hasil Penelitian menunjukkan bahwa : Kreativitas sumber daya manusia (SDM) guru dalam proses pembelajaran di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu sudah cukup bagus. Artinya, berada pada kategori sedang, karena guru yang mengajar di SD IT Ummi Kota Bengkulu pada umumnya dapat membuat dan melakukan: Perencanaan pembelajaran, yang meliputi; perumusan tujuan pengajaran, penetapan kegiatan belajar mengajar, penetapan metode dan alat pengajaran dan penetapan pola evaluasi.</p>	<p>Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang adalah sama-sama meneleti tentang Manajemen Sumber Daya Manusia serta metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.</p>	<p>Perbedaan yang akan ditulis oleh peneliti yaitu penulis mengkaji tentang Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Ma’had Aly Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi, maka dalam penelitian ini adalah tentang )”</p> <p>Manajemen Sumber Daya Manusia Guru dalam Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu”lokasi penelitian, dan fokus penelitian, serta jenis penelitian tersebut menggunakan penelitian kualitatif (lapangan).</p>
3	<p>Eka Fardina (2019)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Manajemen</p>	<p>Persamaan penelitian</p>	<p>Sedangkan perbedaannya</p>

	<p>Manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SDIT Al-Hilmi Dompu Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas PascaSarjana Universitas Islam Negeri Mataram”</p>	<p>pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SDIT Al-Hilmi Dompu telah merealisasikan dalam empat fungsi manajemen yaitu:</p> <p>a. Perencanaan (Planning), meliputi: mission and objective (misi dan tujuan), strategy, policy (kebijakan, programs, Budget (anggaran).</p> <p>b. Pengorganisasian (Organizing), meliputi: mengelompokkan tugas-tugas yang memiliki kesamaan rumpun tugas. mengembangkan hierarki organisasi yang akan mengatur pertanggungjawaban masing-masing jenjang manajemen yang terlibat di dalam lembaga.</p> <p>c. Pelaksanaan (Actuating), dalam menggerakkan pelatihan dengan cara memberikan imbalan (reward) bagi peserta pelatihan yang menunjukkan prestasi dan hukuman (punishment) bagi peserta pelatihan yang melanggar atau mengabaikan.</p> <p>d. Pengawasan (Controlling),</p>	<p>tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang adalah sama-sama meneleti Manajemen Sumber Daya Manusia, maka dalam penelitian ini adalah tentang Manajemen Pengembangan SDM dalam Pengembangan Mutu Pendidikan, metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif</p>	<p>adalah, jika penelitian tersebut meneliti "Manajemen Pengembagn SDM dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, maka dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam meningkatkan Mutu Pendidikan, menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain multisisus, lokasi penelitian, dan fokus penelitian</p>
4	<p>Luluk Nur Rohmah (2021) Pasca Sarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri dengan judul tesis “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam</p>	<p>Hasil Penelitian menunjukkan bahwa :Implementasi manajemen sumber daya manusia di MTs Kudus adalah adanya kebijakan terkait perencanaan yang dimulai dengan rapat tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan menggunakan analisis SWOT untuk mengetahui kelemahan, kelebihan, peluang, dan ancaman. Pelaksanaan mutu sumber daya manusia di Mts</p>	<p>Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang adalah sama-sama meneleti tentang kepemimpinan Kiyai, maka dalam penelitian ini adalah</p>	<p>Perbedaan yang akan ditulis oleh peneliti yaitu penulis mengkaji tentang Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam meningkatkan Mutu Pendidikan di Ma’had Aly Darussalam Blokagung. Sedangkan</p>

	Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTSN1 Kudus”	NIKudusadalah memberikan pengetahuan dan wawasan keilmuan dengan melalui keikutsertaan kegiatan diklat, workshop, seminar untuk menunjang pengembangan keprofesionalan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.	tentang Manajemen SumberDaya Manusia dalam Meningkatkan SDM, metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.	penelitian Imlementasi MSDM dalam meningkatkan Mutu, lokasi penelitian
5	Agus Sunarso (MTs N 2 Grobogan) Jurnal dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Mutu Guru di SMK Ma’arif NU 1 Kembaran Banyumas	Hasil penelitian menunjukkan bahwa :Perencanaan SDM yang dilakukan di SMK Ma’arif NU 1 Kembaran Banyumas yaitu dengan menganalisis volume dan beban pekerjaan, kemudian menganalisis kekuatan dan kelemahan tenaga kerja yang dimiliki oleh sekolah. Kemampuan finansial sekolah untuk biaya operasional, sarpras dan juga belanja bulanan seperti listrik, perawatan sarpras dan honorarium juga termasuk hal penting yang masuk dalam pertimbangan.	Persamaan, Penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang adalah sama-sama meneleti tentang Manajemen Sumber Daya Manusia maka dalam penelitian ini adalah Manajemen Sumber daya Manusia dalam meningkatkan mutu Guru, metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.	Perbedaan yang akan ditulis oleh peneliti yaitu penulis mengkaji tentang Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Sedangkan penelitian yang terkait meneliti tentang Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Mutu Guru di SMK Ma’arif NU 1 Kembaran Banyumas

6	Fitriyah Ekawati, jurnal yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT Imam Bukhari	Hasil penelitian menunjukkan bahwa :Proses pengembangan sumber daya manusia di SMPIT Imam Bukhari melalui pelatihan-pelatihan baik metodologi maupun program. Kompensasi yaitu ada kompensasi yang langsung dan kompensasi tidak langsung. Pengintegrasian yang dilakukan dengan kerjasama yang memberikan kepuasan dalam kepentingan sekolah sudah di tentukan oleh aturan-aturan yang telah diterapkan oleh yayasan. Pemeliharaan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang dalam proses pemeliharaan bagian sumber daya manusia tidak ikut serta dalam pemeliharaan. Kedisiplinan yang dilakukan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang mempunyai suatu toleransi dalam kedisiplinan kerja. Pemberhentian di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang pernah melakukan pemberhentian secara terhormat dan secara tidak terhormat.	Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan sekarang adalah sama-sama meneleti tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, maka dalam penelitian ini adalah tentang MSDM dan Mutu Pendidikan, metode penelitian yang digunakan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.	Perbedaan yang akan ditulis oleh peneliti yaitu penulis mengkaji tentang,Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Menigkatkan Mutu Pendidikan di Ma’had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsai Banyuwangi Sedangkan penelitian Fitriyah Ekawati mengkaji tentang “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT Imam Bukhari Jatinangor Sumedang”
7	Maghfiroh, (2022) Sedy Santosa,Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam	Hasil penelitian menunjukkan bahwa :Implementasi, monitoring dan evaluasi manajemen sumber daya manusia di Universitas Darussalam Gontor	Persamaan dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu; sama-	Perbedaan yang akan ditulis oleh peneliti dangan penelitian ini yaitu; dalam penelitian ini membahas tentang



	<p>Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, jurnal yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Perguruan Tinggi Universitas Darussalam Gontor</p>	<p>yaitu:1).Pembinaan dan Pengembangan Profesional Oriented yang fokusnya untuk membina dengan tujuan peningkatan kualitas SDM sesuai profesi yang meliputi tri dharma perguruan tinggi dan pendekatan tersebut meliputi: peningkatan keahlian melalui studi lanjut gelar, beasiswa di Qatar Untuk tingkatkan bahasa Arab, lokakarya literasi jurnal, pengembangan nilai-nilai kepesantrenan terhadap dosen dan tendik, pertemuan-pertemuan ilmiah, penugasan-penugasan, sedangkan pendekatan Spiritual Oriented lebih kepada menciptakan lingkungan agamis (Spiritual Habit) dengan pendekatan yang meliputi: olah fikir, olah dzikir, olah rasa, dan olah raga seperti kajian-kajian keislaman, tahfidz, Qiroatul Quran, sholat berjamaah, puasa senin kamis.2). Monitoring dan evaluasi yang dilakukan Unida Gontor dengan melakukan penilaian, pemantauan, mengetahui rekam jejak SDM yang meliputi system monitoring dan evaluasi pekerjaan dosen dan tenaga kependidikan. Sistem monitoring dan evaluasi rekam jejak kerja dosen Universitas Darussalam Gontor dilaksanakan oleh bagian penjaminan mutu Universitas Darussalam Gontor</p>	<p>sama meneliti tentang Manajemen Sumber Daya Manusia. Maka dalam penelitian ini juga membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu</p>	<p>Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Ma'had Aly Darussalam . Sedang dalam penelitian sebelumnya lebih ditekankan pada peningkatan mutu di Perguruan Tinggi</p>
8	<p>Ali Daud Ramby (2013) Program Pasca Sarjana Institut Agama</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa :Memperhatikan dan menelaah hasil observasi dan wawancara mendalam terdahulu</p>	<p>Persamaan: dalam penelitian ini dengan penelitian</p>	<p>Perbedaan yang akan ditulis oleh peneliti dengan penelitian ini yaitu;</p>



	<p>Islam Negeri Sumatera Utara Medan dengan judul tesis “Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 di Padang Sidempuan</p>	<p>dengan para narasumber yang dilengkapi dengan studi dokumentasi, maka telah dipaparkan deskripsi umum tentang temuan dan hasil penelitian yang berkaitan dengan implementasi manajemen sumber daya manusia MTSN1 Padangsidempuan, meliputi perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, perencanaan dan pengelolaan karier serta kompensasi</p>	<p>sebelumnya yaitu; sama-sama meneliti sumber daya manusia yang masih satu rumpun dengan sumber daya pendidik. Maka dalam penelitian ini membahas tentang pengembangan sumber daya manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan.</p>	<p>dalam penelitian ini membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan mutu pendidiki di Ma’had Aly Darussalam. Sedang dalam penelitian sebelumnya meneliti tentang Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 di Padang Sidempuan</p>
<p>9</p>	<p>Abd Jalil (2016) Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Jogjakarta dengan tesis yang berjudul “Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Ma’had Aly Al Muhsin Krapyak Wetan Bantul Yogyakarta</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:Ma’had Aly Al Muhsin Krapyak Wetan dapat dilihat dari letak matrik SWOT-4K yang menempatkan Ma’had Aly Al Muhsin pada kuadran yaitu berada pada posisi strategi pertumbuhan yaitu : Mengajukan perizinan oprasional ma’had aly, Menegakkanperaturandengan tegas dengan memperlakukan ta’zir (punishment) (sanksi edukatif) santri yang tidak disiplin dan memberikan reward bagi santri yang berperestasi serta memperbaiki sistim perizinan, Menanamkan akhlak karimah kepada semua mahasantri baik berakhlak (sopan</p>	<p>Persamaan bahwa penelitian yang diteliti penulis dengan penelitian sebelumnya sama sama meneliti tentang Peningkatan Mutu Pendidikan yang ada di Ma’had Aly</p>	<p>Perbedaan yang akan ditulis oleh peneliti dengan penelitian ini yaitu; dalam penelitian ini membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan mutu pendidiki di Ma’had Aly Darussalam. Sedang dalam penelitian sebelumnya Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Ma’had</p>

		santun) dalam lingkungan pesantren maupun luar lingkungan pesantren, Kaderisasi santri senior sebagai badal (asisten) ustadz dan Badan Pengelola (BP) Al Muhsin. Kerja sama yang baik antara Badan Pengelola (BP) dan Ikatan Santri Ma'had Al Muhsin (ISMA) sehingga segala kegiatan Ma'had Aly Al Muhsin bisa berjalan sesuai dengan yang ditetapkan		Aly Al Muhsin Krapyak Wetan Bantul Yogyakarta.
10	Tesis Afidatul Umroh (2018) Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia yang berjudul: Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik di MAN 1 Yogyakarta	Berdasarkan Hasil Penelitian Menunjukkan Pelaksanaan manajemen sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di MAN 1 Yogyakarta, adapun pelaksanaan MSDM dalam rangka meningkatkan profesionalisme pendidik yang mengacu kepada 5 kompetensi, dilaksanakan melalui kegiatan-kegiatan baik kegiatan rutin maupun kegiatan insidental, Pendukung dan penghambat manajemen sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di MAN 1 Yogyakarta melalui analisis SWOT.	Persamaan, dalam penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu; penelitian sebelumnya sama-sama meneliti tentang Manajemen Sumber Daya Pendidik. Sedangkan pada penelitian yang akan diteliti terkait dengan Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik	Perbedaan penelitian ini, pada penelitian sebelumnya membahas Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam meningkatkan mutu pendididkn di Ma'had Aly sedangkan pada penilitian yanagn diteliti membahas tentang Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik di MAN 1 Yogyakarta

Berdasarkan uraian dan pemetaan kajian penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini sebagaimana tersebut diatas, tidak terdapat satupun penelitian yang memiliki fokus pembahasan yang sama dengan peneliti. Beberapa memiliki

perbedaan dalam pendekatan dan jenis penelitian. Seluruh objek atau unit penelitian berbeda dengan peneliti. Dalam hal ini peneliti mengambil objek atau analisis penelitian di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi, sedangkan peneliti lainnya berbeda unit maupun analisisnya.

Hal ini menunjukkan bahwa penelitian yang dikaji oleh peneliti merupakan hal yang baru dan memiliki kelayakan untuk diteliti. Posisi penelitian ini memfokuskan pada Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari.

## **B. Kajian Teori**

### **1. Manajemen Sumber Daya Pendidik**

#### **a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Pendidik**

Manajemen sumber daya Pendidik atau MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin -dan bukan Sumber Daya Manusia bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan bidang ilmu yang lainnya.<sup>31</sup>

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan

---

<sup>31</sup> H.Sofyan Tsauri.MM,*Manajemen Sumber Daya Manusia* (STAIN Jember Press, Jember 2013),4.

hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.<sup>32</sup>

Dalam menunjang keberhasilan dari manajemen pendidikan diperlukan beberapa sumber daya dan komponen-komponen manajemen pendidikan. Komponen-komponen tersebut terdiri atas Manajemen Kurikulum, Manajemen Sarpras, Manajemen Humas, Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Pendidikan, Manajemen Layanan, Manajemen Layanan Khusus, Manajemen Pembiayaan, dengan Begitu Manajemen Sumber Daya Pendidik termasuk dari salah satu dari 7 Komponen diatas.<sup>33</sup>

Secara etimologis manajemen sumberdaya Pendidik merupakan penggabungan dua konsep kata yang secara maknawiyah memiliki pengertian yang berbeda. Kedua konsep tersebut adalah: 1) manajemen dan 2) sumber daya Pendidik..<sup>34</sup>

Manajemen dalam arti luas adalah perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen dalam arti sempit adalah manajemen sekolah atau madrasah, yang meliputi: perencanaan program sekolah, pelaksanaan program sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, pengawas atau evaluasi dan sistem informasi sekolah<sup>35</sup>

---

<sup>32</sup> H.Sofyan Tsauri.MM,*Manajemen Sumber Daya Manusia* (STAIN Jember Press, Jember 2013),5.

<sup>33</sup> Arikunto, Suharsimi. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. ( Bumi Aksara,Jakarta 2008),10.

<sup>34</sup> Afandi, P.( *Manajemen Sumber Daya Manusia antaraTeori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing,2018).13

<sup>35</sup> Husaini Usman, *Manajemen : Teori, Praktik, dan Riset pendidikan* edisi 4, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013),

Menurut Ibrahim Bafadhal, mengatakan bahwa manajemen sebagai *process of working with and through others to accomplish organizational goals efficiently*. (manajemen sebagai proses kerja melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien). Di dalam manajemen meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).<sup>36</sup>

Menurut Parker, pengertian manajemen ialah seni melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang. Adapun pengertian manajemen dalam arti luas adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian (P4) sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.<sup>37</sup> Ramayulis menyatakan bahwa pengertian yang sama dengan hakikat manajemen adalah al-tadbir (pengaturan). Kata ini merupakan derivasi dari kata dabbara (mengatur) yang banyak terdapat dalam al-Qur'an<sup>38</sup> seperti firman Allah Swt surah As-Sajdah ayat 5:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ (السجدة ٥)

Artinya: “Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu”<sup>39</sup>

Dari isi kandungan ayat di atas dapatlah diketahui bahwa Allah swt adalah pengatur alam (Al Mudabbir/manager). Keteraturan alam raya ini, Menurut

---

<sup>36</sup> Ibrahim Bafadhal, Dasar – Dasar Manajemen & Supervisi Taman Kanak – Kanak, (Jakarta: Bumi Akasara, 2006), 4

<sup>37</sup> Husaini Usman, Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 5

<sup>38</sup> Ramayulis, Ilmu Pendidikan Islam, (Jakarta: Kalam Mulia, 2008), 362

<sup>39</sup> Maksud urusan itu naik kepadanya ialah beritanya yang dibawa oleh malaikat. ayat ini suatu tamsil bagi kebesaran Allah dan keagunganNya

penulis manajemen adalah suatu proses aktivitas fungsifungsi manajemen yang terdiri atas perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi dalam sebuah organisasi atau lembaga untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Manajemen sumber daya Pendidik menurut Edwin B. Flippo adalah:

*“Personnel management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished”*<sup>40</sup>

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan sumber daya Pendidik sampai tujuan individu, organisasi dan masyarakat tercapai”

Menurut Dale Yoder pengertian manajemen sumber daya Pendidik yaitu *“Personnel management is the provision of leadership and direction of people in their working or employment relationship”*.<sup>41</sup> Artinya :Manajemen personalia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakankebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan programprogram yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.

Hal Tersebut juga diperkuat oleh Michel J. Jucius Juga berpendapat mengenai Manajemen sumberdaya Pendidik bahwasannya:

*“Personnel management is the field of management which has to do with planning, organizing, and controlling various operative function of procuring, developing, maintaining, and utilizing a labor force, such that the: a) Objectives for which the company is established are attained economically and effectively. b).Objectives of all levels of personnel are*

---

<sup>40</sup> Edwin B. Flippo, *Personnel Management*, (Singapore: McGraw-Hill, Inc.1980), 5,

<sup>41</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen...*, 11



*served to the highest possible degree. c). Objectives of the community are duly considered and served.*<sup>42</sup>

Manajemen personalia adalah lapangan manajemen yang bertalian dengan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian berbagai macam fungsi pengadaan pengembangan, pemeliharaan dan pemanfaatan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga: a. Tujuan untuk apa perkumpulan didirikan dan dicapai secara efisien dan efektif. b). Tujuan semua pegawai dilayani sampai tingkat yang optimal. c). Tujuan masyarakat diperhatikan dan dilayani dengan baik.

Pengertian Manajemen Sumber daya Pendidik menurut Drs. H. Sofyan Tsauri adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan kepada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>43</sup>

Pengertian manajemen sumber daya Pendidik (MSDM) menurut Veithzal Rivai, merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Tegasnya, istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya Pendidik<sup>44</sup>

Manajemen sumber daya Pendidik adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi

---

<sup>42</sup> Hasibuan, Malayu Sp.( Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara,2012),12

<sup>43</sup> H. Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember:Stain Jember Press,2013),11.

<sup>44</sup> Veithzal Rivai dan Eva J. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia* untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), 1.

Pendidik sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya Pendidik juga menyangkut cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan<sup>45</sup>

Menurut Michael Armstrong, manajemen sumber daya Pendidik didefinisikan yaitu :

*“the practice of human resource management (HRM) is concerned with all aspect of how people are employed and managed in organizations, It covers activites such as strategic HRM, human capital management, corporat social responsibility, knowledge management, organization development, resourcing (human resource planning, recruitment and selection, and talent management), performance management, learning and development, reward management, employee relations, employee well-being and health and safety and the provision of employee services. HRM practice has a strong conceptual basis drawn from the behavioral sciences and from strategic management, human capital and industrial relations theories. This foundation has been built with the help of a multitude of research project”*<sup>46</sup>

Artinya : Praktek manajemen sumber daya Pendidik berkaitan dengan semua aspek bagaimana orang dipekerjakan dan dikelola dalam organisasi, Ini mencakup kegiatan seperti HRM strategis, manajemen sumber daya Pendidik , tanggung jawab sosial perusahaan, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber daya (sumber daya Pendidik ). perencanaan, rekrutmen dan seleksi, dan manajemen bakat), manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan, manajemen penghargaan, hubungan karyawan, kesejahteraan dan kesehatan dan keselamatan karyawan dan penyediaan layanan karyawan

---

<sup>45</sup> Sadili Samsudin, Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2006), 22

<sup>46</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Interaktif* (Malang: UIN-Malang Press, 2009),

Menurut Straub dan Attner MSDM adalah *People are the most important resource of an organization. They supply the talent, skills, knowledge, and experience to achieve the organization's objective* (Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi)<sup>47</sup>

Schermerhorn menyatakan bahwa *Human resource are the people, individuals, and groups that help organizations produce goods or services.* (Sumber Daya manusia adalah orang, individu-individu dan kelompok-kelompok yang membantu organisasi menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa).<sup>48</sup>

Kristen B. Frasch, David Shadovitz, and Jared Shelly<sup>49</sup> MSDM adalah,

*“Human resource management (HRM) is the process of employing people, training them, compensating them, developing policies relating to them, and developing strategies to retain them. As a field, HRM has undergone many changes over the last twenty years, giving it an even more important role in today's organizations. In the past, HRM meant processing payroll, sending birthday gifts to employees, arranging company outings, and making sure forms were filled out correctly—in other words, more of an administrative role rather than a strategic role crucial to the success of the organization. Jack Welch, former CEO of General Electric and management guru, sums up the new role of HRM: “Get out of the parties and birthdays and enrollment forms. ... Remember, HR is important in good times, HR is defined in hard times.”*

---

<sup>47</sup> Straub, Joseph and Attner, Raymond, 1994, *Introduction To Business, California: Wardworth Publishing Company*(1985:136)

<sup>48</sup> Schermerhorn. 1996. *Management*, John Wiley & Sons, New York, Fifth edition

<sup>49</sup> Kristen B. Frasch, David Shadovitz, and Jared Shelly, “There’s No Whining in HR,” *Human Resource Executive Online*, June 30, 2009, accessed September 24,

Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya Pendidik (MSDM) adalah proses mempekerjakan orang, melatih mereka, memberikan kompensasi kepada mereka, mengembangkan kebijakan yang berkaitan dengan mereka, dan mengembangkan perusahaan mereka, melatih mereka, memberikan kompensasi kepada mereka, mengembangkan kebijakan yang berkaitan dengan mereka, dan mengembangkan strategi untuk mempertahankan mereka. Strategi untuk mempertahankan mereka. Sebagai sebuah bidang, MSDM telah mengalami banyak perubahan selama dua puluh tahun terakhir, memberikannya peran yang lebih penting dalam dua puluh tahun terakhir, sehingga memberikan peran yang lebih penting lagi dalam organisasi saat ini. Di masa lalu Di masa lalu, HRM (Human Resource Management) berarti memproses penggajian, mengirimkan hadiah ulang tahun kepada karyawan, mengatur acara ulang tahun kepada karyawan, mengatur acara perusahaan, dan memastikan formulir diisi dengan benar-dengan kata lain, dengan kata lain, lebih merupakan peran administratif daripada peran strategis yang penting bagi keberhasilan organisasi.

#### **b. Prinsip-Prinsip Manajemen Sumber Daya Pendidik**

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

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

- 1) Sumber daya Pendidik merupakan asset yang paling menentukan bagi organisasi dalam menjalankan peranannya untuk melayani kepentingan publik, sedangkan manajemen merupakan strategi pengelolaan yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi;
- 2) Kualitas keberhasilan dapat tercapai apabila peraturan atau kebijaksanaan prosedur yang berkaitan dengan Pendidik dari organisasi tersebut saling berkaitan melengkapi secara berkelanjutan dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian organisasi dan perencanaan strategis;
- 3) Adanya kultur, nilai organisasi, suasana organisasi, dan perilaku manajerial dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang baik;
- 4) Manajemen sumber daya Pendidik berhubungan dengan integrasi, yaitu semua komponen organisasi tersebut terlibat secara partisipatif untuk mencapai tujuan bersama<sup>50</sup>

### **c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Pendidik**

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

Menurut Mulyadi, tujuan dari manajemen sumber daya Pendidik terdiri dari dua tujuan, yaitu tujuan umum manajemen sumber daya Pendidik adalah

---

<sup>50</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 5.

mengoptimalkan kegunaan (yakni, produktivitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam konteks ini, produktivitas diartikan sebagai nisbah keluaran (output) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (Pendidik, modal, bahan-bahan, energi). Sementara tujuan khusus dari kegiatan manajemen sumberdaya Pendidik adalah membantu para manajer, atau manajer-manajer fungsional yang lain agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif.<sup>51</sup>

Menurut Sadili Samsudin, tujuan manajemen sumber daya Pendidik adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara bertanggung jawab strategis, etis, dan sosial.<sup>52</sup>

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

- 1) Tujuan Organisasional Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya Pendidik (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya Pendidik diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya Pendidik membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya Pendidik .

---

<sup>51</sup> Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: MSDM*, (Bogor: In Media, 2015), 60.

<sup>52</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2006), 30.



- 2) Tujuan Fungsional Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumberdaya Pendidik menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya Pendidik memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi
- 3) Tujuan Sosial Ditujukan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya dapat menyebabkan hambatan bagi masyarakat.
- 4) Tujuan Personal Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan kapan para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, dimutasi atau dimotivasi untuk meningkatkan kinerja. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.<sup>53</sup>

#### **d. Ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Pendidik**

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

---

<sup>53</sup> Al Fadjar Ansory, Manajemen Sumber Daya Manusia, 61

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

## 1) Perencanaan Sumber Daya Pendidik

### a) Pengertian Perencanaan Sumber Daya Pendidik

Perencanaan adalah suatu proses analisis dan simulasi kebutuhan SDM sesuai dengan data rekapitulasi kekuatan SDM yang dimiliki oleh organisasi yang dikaitkan dengan rencana pengembangan aktivitas departemen masa mendatang. Hal ini pada dasarnya berdampak pada pengadaan SDM atau penempatan SDM pada suatu lokasi atau unit yang membutuhkan.<sup>54</sup>

Hal tersebut diperkuat oleh Andrew F Sikula bahwa perencanaan adalah:

*Human resource of manpower planning has been defined as the process of determining manpower requirements and the means for meeting those requirements in order to carry out the intrgrated plans of the organization”.*<sup>55</sup>

(Perencanaan tenaga kerja adalah proses menentukan kebutuhan tenaga kerja, dan cara memenuhi kebutuhan tersebut dalam rangka menjalankan rencana terintegrasi yang sudah disusun oleh suatu organisasi).

---

<sup>54</sup> Sadili Samsudin, Manajemen Sumber Daya Manusia, 33.

<sup>55</sup> Andrew F. Sikula, *Personel Management Human Resource Management* (Santa Barbara: Cal Wiley, 1976), 42.

George Milkovich dan Paul C. Nystrom seperti dikutip oleh Meldona mengemukakan bahwa: *"Man power planning is the process (including forecasting, developing, implementing and controlling) by which of firm ensures that it has the right number of people and the right places, at the economically most useful"*. (Perencanaan tenaga kerja adalah sebuah proses yang terdiri dari peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengontrolan di mana dengan melakukan proses tersebut, perusahaan memiliki kepastian bahwa telah memiliki jumlah karyawan yang tepat yang diletakkan di tempat yang tepat serta secara ekonomis sangat menguntungkan)<sup>56</sup>

Pada hakekatnya perencanaan adalah suatu rangkaian proses kegiatan menyiapkan dan menentukan seperangkat keputusan mengenai apa yang di harapkan terjadi (peristiwa, keadaan, suasana dan sebagainya) dan apa yang akan dilakukan (intensifikasi, eksistensifikasi, revisi, renovasi, substitusi, kreasi dan sebagainya).<sup>57</sup>

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

---

<sup>56</sup> Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 84-85.

<sup>57</sup> Moh. Khusnuridlo, *Standar Nasional Pendidikan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, h.

manajemen, anggaran, mutasi, promosi serta pengurangan staf, dan lain-lain.<sup>58</sup>

#### **b) Tujuan Perencanaan Sumber Daya Pendidik**

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

- 1) Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan;
- 2) Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja di masa sekarang maupun di masa yang akan datang, sehingga tidak ada pekerjaan yang tidak diisi oleh karyawan;
- 3) Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan;
- 4) Untuk menghindari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas;
- 5) Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi sehingga produktivitas kerja meningkat;
- 6) Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program pengadaan, pengeleksian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan;
- 7) Untuk menjadi pedoman dalam melakukan mutasi (vertikal dan horisontal) dan pensiun karyawan;

---

<sup>58</sup> Suwanto dan Doni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: ALFABETA, 2014), 48

8) Untuk menjadi dasar dalam melakukan penilaian kinerja karyawan.<sup>59</sup>

### c) Tahap-tahap Perencanaan Sumber Daya Pendidik

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

- 1) Prediksi/peramalan jumlah karyawan yang dibutuhkan (forecast of employess);
- 2) Identifikasi tenaga kerja yang tersedia dalam organisasi (inventori SDM);
- 3) Analisis keseimbangan penawaran dan permintaan tenaga kerja;
- 4) Program aksi.<sup>60</sup>

## 2) Rekrutmen Sumber Daya Pendidik

### a) Pengertian Rekrutmen Sumber Daya Pendidik

Salah satu kegiatan yang paling penting dalam manajemen sumber daya Pendidik adalah kegiatan untuk mendapatkan orang-orang yang tepat bagi organisasi bisnis maupun organisasi pelayanan publik. Kedua organisasi tersebut, baik besar maupun kecil sangat memperhatikan kegiatan merekrut dan menyeleksi karyawan, karena merupakan salah satu modal penting (human capital). Di sisi lain, karyawan memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar

---

<sup>59</sup> Meldona, Manajemen Sumber Daya Manusia, 87.

<sup>60</sup> Meldona, Manajemen Sumber Daya Manusia, 96.

belakang pendidikan, usia, serta jenis kelamin yang berbeda. Potensi inilah yang bisa dimanfaatkan dengan optimal agar karyawan mapu memberikan kontribusi yang optimal bagi pengembangan organisasi.

Hal tersebut diperkuat oleh Ronald W. Rebores bahwa Rekrutmen adalah:

*“Experience shows that certain recruiting methods produce the best candidates for a particular job vacancy. Therefore, before initiating the recruitment process, each job vacancy should be analyzed to ascertain what method will be most effective. The most common methods include: internal search, referrals, contacting employment agencies, advertising in newspaper and professional publications, following up unsolicited applications, and contacting community organizations that promote the interests of minority groups”.*<sup>61</sup>

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

---

<sup>61</sup> Ronald W. Rebores, Educational administration (United State: Prentice-Hall,1985), 177.



Menurut Randall S. Schuler, rekrutmen merupakan upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat sehingga perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada<sup>62</sup>

Rekrutmen menurut Donni Juni Priansa, adalah sistem dan proses yang diciptakan untuk mendapatkan pegawai yang terqualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sistem berkaitan dengan perencanaan kebutuhan SDM dan pengelolaan SDM dalam konteks pengembangan organisasi, sedangkan proses dimulai dari lamaran yang masuk ke organisasi, pelaksanaan seleksi, dan pemilihan pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi<sup>63</sup>

Rekrutmen secara umum di definisikan sebagai pencairan dan pengadaan calon tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan potensial sehingga sekolah dapat menyeleksi orang-orang yang paling sesuai bagi kebutuhan kerja yang ada. Secara spesifik rekrutmen adalah serangkaian aktifitas dan proses yang di gunakan secara legal untuk memperoleh sejumlah orang-orang yang berkualitas pada ruang dan waktu yang sesuai sehingga orang-orang dan sekolah dapat memilih satu sama lain minat jangka pendek dan jangka panjang.<sup>64</sup>

#### **b) Tujuan Rekrutmen Sumber Daya Pendidik**

---

<sup>62</sup> Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad ke 21 Edisi 1*. Terjamah Nurdin Sobari dan Dwi Kartini Yahya (Jakarta: Erlangga, 1997), 227

<sup>63</sup> Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (Bandung: Alfabeta, 2018), 92-93.

<sup>64</sup> Moh. Khusnuridlo, *Standar Nasional Pendidikan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, h. 102-103

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

- 1) Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi;
- 2) Tujuan pasca pengangkatan (post-hiring goals) adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal;
- 3) Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (spillover effects) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.<sup>65</sup>

### **3) Seleksi Sumber Daya Pendidik**

#### **a) Pengertian Seleksi Sumber Daya Pendidik**

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

---

<sup>65</sup> Baiq Setiani, “Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan”, Jurnal Ilmiah Widya, Volume 1 Nomor 1 (Mei-Juni, 2013), 40

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

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

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

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

---

<sup>66</sup> Billy Renaldo Potale. Viktor Lengkong. Silcyljeova Moniharapon, “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BANK SULUTGO”, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 16 No. 04 (Tahun 2016), 455

<sup>67</sup> Al Fadjar Ansory dan Meithiana Indrasari, Manajemen Sumber Daya, 68.

<sup>68</sup> Moh. Khusnuridlo, Standar Nasional Pendidikan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan, h.

## **b) Tujuan Seleksi Sumber Daya Pendidik**

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

- 1) Karyawan yang qualified dan potensial;
- 2) Karyawan yang jujur dan berdisiplin;
- 3) Karyawan yang cakap dengan penempatannya yang tepat;
- 4) Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja;
- 5) Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang perburuhan;
- 6) Karyawan yang dapat bekerja sama secara vertikal maupun horizontal;
- 7) Karyawan yang dinamis dan kreatif;
- 8) Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya;
- 9) Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi;
- 10) Mengurangi tingkat absensi dan turn over karyawan;
- 11) Karyawan yang mudah dikembangkan pada masa depan;
- 12) Karyawan yang dapat bekerja secara mandiri.

## **4) Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Pendidik**

### **a) Pengertian Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Pendidik**

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

Menurut Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara dalam jurnalnya Elfrianto,

*“Training is a short term educational process utilizing systematic and organized procedure by which non managerial personnel learn technical knowledge and skills for a definite purpose”*. Latihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pekerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu.<sup>69</sup>

Menurut Edward Deming mengatakan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Pendidik bahwa:

*“Training is designed to teach a sequence of programmed behaviors: education seeks to impart understanding and a ability to interpret knowledge. Both types of learning occur through a staff-development program based on particular objectives. In all*

---

<sup>69</sup> Elfrianto, “Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan” Jurnal Edutech Vol. 2 No. 2 (September, 2016), 48

*learning environments, four basic components must be present to ensure success: stimulus, response, reinforcement, and motivation”<sup>70</sup>.*

Pelatihan dirancang untuk mengajarkan pola perilaku yang telah terprogram sebelumnya. Sedangkan pendidikan gunanya memberikan pemahaman dalam menafsirkan pola perilaku itu. Kedua tipe pembelajaran ini dilakukan untuk program pengembangan staf demi tujuan yang ditetapkan. Dalam setiap lingkungan pembelajaran, ada empat komponen yang harus tersedia supaya terlaksana dengan sukses, yakni: stimulus, respon, penguatan, dan motivasi.

Sementara William J. Rothwell & H.C. Kazanas mengatakan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Pendidik, bahwa:

*”Training consists of organized learning activities capable of improving individual performance through changes in knowledge, skills, or attitudes. In a broad sense, it includes experiences intended to meet essential job requirements, update skills, prepare people for career movement of any kind, rectify knowledge or skill deficiencies, and evoke new insights or even create new knowledge. It is thus an important tool for changing individuals by giving them new knowledge and skills. However, training is not usually effective as a means of changing groups of people, since it is rarely possible to train enough people at one time to influence the existing work environment”<sup>71</sup>.*

Maksudnya bahwa “Pelatihan terdiri dari kegiatan pembelajaran terorganisir yang mampu meningkatkan kinerja individu melalui perubahan pengetahuan, keterampilan, atau sikap. Dalam arti luas, perubahan yang dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan,

---

<sup>70</sup> Reboe, Ronald W, *Human Resources Administration In Education: A Management Approach*. (United States: Person Education, 2014), 181

<sup>71</sup> William J. Rothwell & H.C. Kazanas, *Planning & Managing Human Resources: Strategic Planning For Personnel Management*, (Amherst, Massachusetts: HRD Press, 2003), 354.



memperbarui keterampilan, mempersiapkan orang untuk peningkatan karier, memperbaiki kekurangan pengetahuan atau keterampilan, dan membangkitkan wawasan baru atau bahkan menciptakan pengetahuan baru.

Dengan demikian, ini merupakan alat penting untuk mengubah individu dengan memberi mereka pengetahuan dan keterampilan baru. Namun, pelatihan biasanya tidak efektif sebagai cara untuk mengubah kelompok orang, karena jarang sekali dapat melatih cukup banyak orang pada satu waktu untuk mempengaruhi lingkungan kerja yang ada. Menurut Donni Juni Priansa, pelatihan adalah suatu upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru, yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.<sup>72</sup>

Sedangkan pengembangan adalah penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk mенаaikan pekerjaan yang lebih baik.<sup>73</sup>

Merujuk pada pengertian di atas, dapat dipahami bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan yang menyangkut proses belajar dalam memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan

---

<sup>72</sup> Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan*, 176.

<sup>73</sup> Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan* 146

yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori

**b) Tujuan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Pendidik**

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

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

- 1) Productivity (dicapainya produktivitas personil dan organisasi);
- 2) Quality (meningkatkan kualitas produk);
- 3) Human resources planning (melaksanakan perencanaan sumber daya Pendidik );
- 4) Moral (meningkatkan semangat dan tanggung jawab personel);
- 5) Indirect compensation (meningkatkan kompensasi secara tidak langsung);
- 6) Health and safety (memelihara kesehatan mental dan fisik);
- 7) Obsolescence prevention (mencegah menurunnya kemampuan personel);
- 8) Personal growth (meningkatkan kemampuan individual personel).<sup>74</sup>

**c) Jenis-jenis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Pendidik**

---

<sup>74</sup> Sadili Samsudin, Manajemen Sumber Daya, 109

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

## **2. Mutu Pendidikan**

### **a. Pengertian Mutu Pendidikan**

Dalam dunia pendidikan dikonsepsikan oleh Edward Sallis bahwa mutu diartikan sebagai standar produk dan jasa serta standar pelanggan. Standar produk dan jasa maksudnya pendidikan yang bermutu apabila pelayanan dan produk memiliki kesesuaian dengan spesifikasi, kesesuaian dengan tujuan dan manfaat, tanpa cacat serta selalu baik dari awal. Sedangkan yang dimaksud dengan standar pelanggan adalah pelayanan dan produk pendidikan bisa dikatakan bermutu, apabila dapat memuaskan pelanggan dengan cara memenuhi kebutuhan dan menyenangkan mereka.<sup>75</sup>

Ketika mutu tersebut masuk dalam kerangka pendidikan, maka kerangka yang digunakan juga masih bersifat jamak (plural), salah satu contoh ada yang menyatakan bahwa mutu pendidikan merupakan kemampuan lembaga pendidikan dalam pengelolaan secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah sehingga menghasilkan

---

<sup>75</sup> Edswar Sallis, *Total Quality Management in Education*, (London: Kogan Page Limited, 2002), 57

nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma/standar (Standar Nasional Pendidikan) yang berlaku<sup>76</sup>. Ada juga yang mengartikan mutu pendidikan sebagai kemampuan (ability) yang dimiliki oleh produk atau jasa (services) yang dapat memenuhi kebutuhan atau harapan, kepuasan (satisfaction) pelanggan (customers) yaitu internal customers yaitu peserta didik sebagai pembelajar (learners) dan eksternal customers yaitu masyarakat dan dunia industri<sup>77</sup>

Pada sisi yang lain ada juga yang menggunakan perspektif lain bahwa pengertian mutu pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu segi normatif dan segi deskriptif. Dalam arti normatif, mutu pendidikan ditentukan berdasarkan pertimbangan (kriteria) intrinsik dan ekstrinsik. Berdasarkan kriteria intrinsik, mutu pendidikan merupakan produk pendidikan yakni manusia yang terdidik, sesuai dengan standar ideal. Berdasarkan kriteria ekstrinsik, pendidikan merupakan instrumen untuk mendidik tenaga kerja yang terlatih. Dalam artian deskriptif, mutu ditentukan berdasarkan keadaan senyatanya. Misalkan hasil tes prestasi belajar. Dengan demikian, pendidikan bermutu merupakan pendidikan yang mampu melakukan proses pematangan kualitas peserta didik yang dikembangkan dengan cara membebaskan peserta didik dari ketidaktahuan, ketidakmampuan, ketidakberdayaan, ketidakbenaran, ketidakjujuran, dan dari buruknya akhlaq dan keimanan<sup>78</sup>

---

<sup>76</sup> Dzaujak Ahmad, *Penunjuk Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar* (Jakarta: Depdikbud, 1996), 8.

<sup>77</sup> Nanang Fatah, *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan: dalam Konteks Penerapan MBS* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), 2.

<sup>78</sup> Dede Mulyasana, *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, (Bandung: Rosyda:2011), 120

Menurut H. Abdul Muhith, S.Ag. M.Pd.I mutu pendidikan adalah kualitas pendidikan yang mengacu pada masukan, proses, keluaran, dan dampaknya. Mutu masukan merupakan segala hal yang perlu tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses pendidikan. Mutu masukan pendidikan ini dapat dilihat dari beberapa sisi. Pertama, kondisi baik atau tidaknya masukan sumber daya manusia, seperti pengelola lembaga pendidikan yang memiliki visi-misi serta kapabel, guru dan siswa; kedua, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan material berupa sarana prasarana serta media pembelajaran pendidikan; ketiga, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan yang perangkat lunak, seperti peraturan, deskripsi kerja, dan struktur organisasi pendidikan; dan keempat, mutu masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan, seperti visi, motivasi, ketekunan, dan cita-cita. Sedangkan mutu proses pembelajaran mengandung makna bahwa kemampuan sumber daya pendidikan untuk mentransformasikan multi jenis masukan dan situasi untuk mencapai derajat nilai tambah tertentu dari siswa.<sup>79</sup>

Mutu menurut ISO 8402 diartikan sebagai semua aktivitas dari fungsi manajemen secara keseluruhan yang menentukan kebijaksanaan mutu, tujuan-tujuan tanggung jawab serta mengimplementasikannya melalui alat-alat seperti: pertama, perencanaan mutu (quality planing) yakni penempatan dan pengembangan tujuan serta kebutuhan untuk itu serta penerapan sistem mutu. Kedua, pengendalian kualitas (quality control) yakni tehnik-tehnik dan aktivitas oprasional yang digunakan untuk memenuhi persyaratan mutu.

---

<sup>79</sup> H. Abdul Muhith, S.Ag. M.Pd.I, *Dasar Dasar Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan*, (Yogyakarta, Samudra Biru 2017) hal 21

Ketiga, jaminan mutu (quality assurance) yaitu semua tindakan terencana dan sistematis yang diimplementasikan dan didemonstrasikan guna memberi kepercayaan yang cukup bahwa produk akan memuaskan kebutuhan untuk mutu tertentu. Keempat, peningkatan mutu (quality improvement) yaitu tindakan-tindakan yang diambil guna meningkatkan nilai produk untuk pelanggan melalui peningkatan efektivitas dan efisiensi dari proses dan aktivitas melalui struktur organisasi.

Apabila dikaitkan dengan mutu perguruan tinggi, maka mutu pada perguruan tinggi dapat dipahami sebagai suatu aktivitas pengelolaan yang dilakukan oleh institusi perguruan tinggi melalui upaya merencanakan, mengendalikan atau melakukan pengawasan mutu serta perbaikan atau peningkatan mutu yang dilakukan secara dinamis sesuai dengan standar baik dari sisi proses maupun hasil produksi jasa, guna memberikan kepuasan kepada setiap pengguna jasa pendidikan pada sebuah perguruan tinggi.<sup>80</sup>

Berdasarkan konsep mutu yang diutarakan oleh Abdul hadis, dan Nurhayanti B, dalam bukunya manajemen mutu pendidikan menurut para ahli yaitu:<sup>81</sup>

- 1) Menurut Juran, mutu produk adalah kecocokan penggunaan produk (fitness for use) untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggann. Kecocokan pengguna produk tersebut didasarkan atas lima ciri utama yaitu:  
1)teknologo; yaitu kekuatan; 2) psikologis, yaitu rasa atau status; 3 waktu,

---

<sup>80</sup> Safrudin Aziz, *Manajemen Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi*, (Yogyakarta, Gava Media, 2016), 19.

<sup>81</sup> Abdul Hadis, & Nurhayati B, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 84-85



yaitu kehandalan;4) kontraktua, yaitu ada jaminan; 5) etika, yaitu sopan santun.

- 2) Menurut Crosby, mutu ialah conformance to requirement, yaitu sesuai dengan yang di syaratkan atau distandarkan. Suatu produk memiliki mutu apabila sesuai dengan standar atau kriteria mutu yang telah ditentukan, standar mutu tersebut meliputi bahan baku, proses produksi, dan produk jadi.
- 3) Menurut Deming, mutu adalah kesesuaian dengan kebutuhan pasar atau konsumen. Perusahaan yang bermutu ialah perusahaan yang menguasai pangsa pasar karena hasil produksinya sesuai dengan kebutuhan konsumen, sehingga menimbulkan kepuasan bagi konsumen. Jika konsumen merasa puas maka mereka akan setia dalam membeli produk perusahaan baik berupa barang maupun jasa.
- 4) Menurut Feigenbaum mutu adalah kepuasan pelanggan sepenuhnya (full customer satisfaction). Suatu produk dianggap bermutu apabila dapat memberikan kepuasan sepenuhnya kepada konsumen, yaitu sesuai dengan harapan konsumen atas produk yang dihasilkan.
- 5) Garvi dan Davis menyatakan mutu adalah suatu kondisi yang berhubungan dengan produk, tenaga kerja, proses dan tugas serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan.

Berdasarkan banyak paparan pendapat oleh pakar-pakar manajemen, yang mencoba mendefinisikan kualitas mutu berdasarkan sudut pandangnya masing-masing, walaupun definisi tersebut tidak diterima secara universal,

tetapi terdapat beberapa kesamaan, yaitu dalam elemen-elemen sebagai berikut: a. Kualitas meliputi usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan. b. Kualitas mencakup produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan. c. Kualitas merupakan kondisi yang selalu berubah berdasarkan element element tersebut.

Secara umum mutu dapat diartikan sebagai gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat mencakup input, process dan output.

Urgensi Mutu juga diperkuat oleh Edward Sallis dalam bukunya *Total Quality Management in Educational Institutions*

*Total Quality Management is both a philosophy and a methodology. It can assist institutions to manage change and to set their own agendas for dealing with the plethora of new external pressures. Considerable claims are made for TQM. There are those in education who believe that TQM properly applied to it can complete a similar transformation. However, TQM does not and will not bring results overnight; neither is it a panacea for all the problems that beset education. Rather it is an important set of tools that can be employed in the management of educational institutions.*<sup>82</sup>

Hal tersebut juga diperkuat oleh A.K.M.F. Hoque, M.S. Hossain and M.A. Zaman:

*TQM is a management philosophy that seeks to integrate all organizational functions to focus on meeting customer needs and organizational objectives. It views an organization as a collection of processes and maintains that organizations must strive to continuously improve these processes by incorporating the knowledge and experiences of workers. Although originally applied to manufacturing operations, and for a number of years only used in that area, TQM is now becoming recognized as a generic management tool, just as applicable in service and public sector organizations.*<sup>83</sup>

---

<sup>82</sup> Edward Sallis, (Total Quality Management In Education. Jogjakarta : IRCiSoD2008)

<sup>83</sup> Total Quality Management in Educational Institutions

Dari paparan diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian mutu pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu segi normatif dan segi deskriptif. Arti normatif mutu ditentukan berdasarkan pertimbangan intrinsik dan ekstrinsik. Berdasarkan kriteria intrinsik, mutu pendidikan merupakan produk pendidikan yakni manusia yang terdidik sesuai dengan standar ideal. Berdasarkan kriteria ekstrinsik, pendidikan merupakan instrumen untuk mendidik tenaga kerja yang terlatih. Arti deskriptif, mutu ditentukan berdasarkan keadaan senyatanya, misalkan hasil tes prestasi belajar

#### **b. Karakteristik Mutu Pendidikan**

Mutu pendidikan diukur secara universal baik dari segi input, proses, output maupun outcome. Aada 13 karakteristik yang dinilai dalam hal mutu pendidikan yaitu :

- 1) Kinerja (*performan*).
- 2) Waktu wajar (*timelines*)
- 3) Handal (*reliability*).
- 4) Data tahan (*durability*)
- 5) Indah (*aesteties*).
- 6) Hubungan manusiawi (*personal interface*).
- 7) Mudah penggunaanya (*easy of use*).
- 8) Bentuk khusus (*feature*).
- 9) Standar tertentu (*comformence to specification*).
- 10) Konsistensi (*concistency*).

- 11) Seragam (*uniformity*).
- 12) Mampu melayani (*serviceability*).
- 13) Ketepatan (*accuracy*)<sup>84</sup>

Kinerja (performan) berkaitan dengan aspek fungsional sekolah yang terdiri dari kinerja guru dalam mengajar. “Guru merupakan salah satu pelaku dalam kegiatan sekolah. Oleh karena itu ia dituntut untuk mengenal tempat bekerjanya itu. Guru perlu memahami faktor-faktor yang langsung dan tidak langsung menunjang proses belajar mengajar”<sup>85</sup>. Waktu wajar (*timelines*) yaitu sesuai dengan waktu yang wajar meliputi memulai dan mengakhiri pelajaran tepat waktu, waktu ulangan tepat. Handal (*reliability*) yaitu usia pelayanan bertahan lama. Meliputi pelayanan prima yang diberikan sekolah menjadi prinsip agar pihak yang dilayani merasa senang dan puas atas layanan yang diberikan sehingga menjadi pelanggan yang baik dan setia. Hal ini sesuai dengan sikap kaum Ansor dalam menerima kaum Muhajirin yang diabadikan dalam Al-Qur’an surat Al-Hasyr ayat 9 :

وَالَّذِينَ تَبَوَّءُوا الدَّارَ وَالْإِيمَانَ مِنْ قَبْلِهِمْ يُحِبُّونَ مَنْ هَاجَرَ إِلَيْهِمْ وَلَا يَجِدُونَ فِي صُورِهِمْ حَاجَةً مِمَّا أُوتُوا وَيُؤْتُونَ عَلَى أَنْفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ وَمَنْ يُوقِ شُحَّ نَفْسِهِ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ (٩)

Artinya : Dan orang-orang yang telah menempati kota Madinah dan telah beriman (Ansor) sebelum (kedatangan) mereka (Muhajirin), mereka (Ansor) 'mencintai' orang yang berhijrah kepada mereka (Muhajirin). dan mereka (Ansor) tiada menaruh keinginan dalam hati mereka terhadap apa-apa yang diberikan kepada mereka (Muhajirin); dan mereka mengutamakan (orang-orang muhajirin), atas diri mereka sendiri, Sekalipun mereka dalam kesusahan. dan siapa yang dipelihara dari kekikiran dirinya, mereka Itulah orang-orang yang beruntung

<sup>84</sup> Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek Dan Riset Pendidikan*, ( Jakarta : Bumi Aksara, 2006), h. 411

<sup>85</sup> Soetjipto , Rafli Kosasi, *Profesi Guru*, (Jakarta : renika Cipta, 2000), Cet. Ke-1, h.146

Isi kandungan ayat tersebut diantaranya yaitu (1) Adanya usaha menghormati orang lain (kaum Muhajirin), (2) Kerelaan kaum Anshor apa yang diberikan kepada kaum Muhajirin, (3) Kaum Anshor mengutamakan penghormatan kepada kaum Muhajirin, (4) Kaum Anshor rela mengalahkannya kepentingan sendiri. Isi kandungan ayat tersebut dapat diterapkan dalam dunia pendidikan dengan menerapkan manajemen layanan pendidikan dalam mencapai mutu pendidikan yang berakhlak. .

Bentuk khusus (feature) yaitu keunggulan tertentu misalnya sekolah unggul dalam hal penguasaan teknologi informasi (komputerisasi). “Persyaratan pertama bagi kepemimpinan pengajaran adalah guru hendaknya memiliki visi mengenai unggulan dalam mengajar”<sup>86</sup>. Standar tertentu (*conformance to specification*) yaitu memenuhi standar tertentu. Misalnya sekolah telah memenuhi standar pelayanan minimal. Konsistensi (*consistency*) yaitu keajegan, konstan dan stabil, misalnya mutu sekolah tidak menurun dari dulu hingga sekarang, warga sekolah konsisten dengan perkataannya. Seragam (*uniformity*) yaitu tanpa variasi, tidak tercampur. Misalnya sekolah melaksanakan aturan, tidak pandang bulu, seragam berpakaian.

Mampu melayani (*serviceability*) yaitu mampu memberikan pelayanan prima. Misalnya sekolah menyediakan kotak saran dan saran-saran yang masuk mampu dipenuhi dengan baik sehingga pelanggan merasa puas. Ketepatan (*accuracy*) yaitu ketepatan dalam pelayanan sesuai dengan yang diinginkan pelanggan sekolah.

---

<sup>86</sup> 3Cyril Poster, Gerakan Menciptakan Sekolah Unggulan, (Jakarta : Lembaga Indonesia Adidaya, 2000), Cet. Ke-1, h. 101



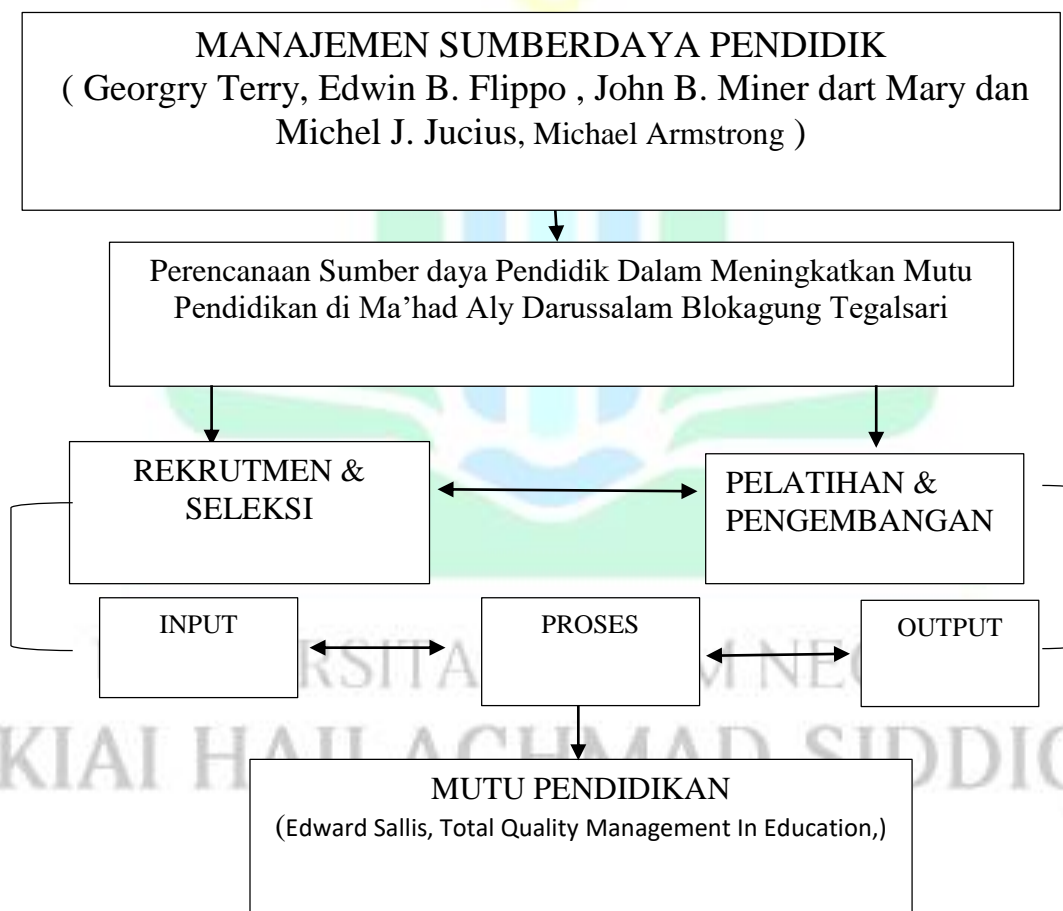
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
J E M B E R



### 3. Kerangka Konseptual

Berdasarkan teori-teori Menejemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Mahad Aly sebagai konsep untuk memperjelas alur yang akan dipaparkan dalam penelitian maka kerangka yang dibangun bisa dilihat dari gambar di bawah ini

**Tabel 2.2**  
**Kerangka Konseptual**



## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif<sup>87</sup>. Alasan penulis menggunakan pendekatan ini dikarenakan data-data yang dikumpulkan oleh peneliti berupa informasi dalam bentuk deskripsi dengan latar alami tentang Manajemen Sumbar Daya Pendidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi, hal ini sejalan dengan pendapat *Bogdan Rober and Biklen Knopp*:

*“Qualitative research is descriptive. The data collected take the form of words or pictures rather than numbers. The written results of the research contain quotations from the data to illustrate and substantiate the presentation. The data include interview transcripts, fieldnotes, photographs, videotapes, personal documents, memos, and other official records.”*<sup>88</sup>

Penelitian kualitatif merupakan bentuk penelitian yang bersifat deskriptif. Data yang dikumpulkan berupa kata-kata deskripsi kalimat dan diperkuat dengan gambar, data tersebut terakumulasi dalam transkrip interview, foto, video tape, catatan lapangan serta dokumen resmi lainnya.

Sedangkan Jenis penelitian yang peneliti gunakan adalah pendekatan studi kasus.<sup>89</sup> Studi kasus adalah pendekatan kualitatif di mana peneliti mengeksplorasi sistem terikat (kasus) atau sistem berbatas ganda (kasus) dari waktu ke waktu, melalui pengumpulan data yang rinci dan mendalam yang melibatkan berbagai sumber informasi (observasi, wawancara, materi audiovisual, dan dokumen dan laporan), dan

---

<sup>87</sup> Abd.Muhith, Wahid Amirul dan Rahmat Baitullah, *Metodologi Penelitian* (Jogjakarta: Bildung, 2020),12 .

<sup>88</sup> Robert C, Bogdan, *Qualitative Research for Education, an Introduction to Theory and Method* (Boston: Pearson Education, 2007), 5.

<sup>89</sup> Abd.Muhith, Wahid Amirul dan Rahmat B 78 *Metodologi Penelitian...13*

melaporkan deskripsi kasus dan tema berbasis kasus. misalnya, beberapa program (studi multi lokasi) atau satu program (studi dalam lokasi).<sup>90</sup>

Peneliti menggunakan jenis studi kasus karena obyek yang diperoleh berupa Manajemen Sumber Daya Pendidika dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi. Dengan studi kasus diharapkan bisa memperoleh hasil yang maksimal.

## **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini tentang “Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan” ini mengambil lokasi di pondok pesantren Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi..

Pemilihan lokasi pada penelitian ini dikarekanakan ketertarikan terhadap fenomena yang terjadi di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Krangdoro Tegalsari Banyuwangi , serta keunikan yang ada didalamnya diantaranya:

Peneliti tertarik meneliti lembaga Ma'had Aly Darussalam Blokagung karena:

1. lembaga tersebut memiliki kelebihan dalam bidang Seleksi Tenaga Pendidik yang tidak dimiliki oleh lembaga lain.
2. Tenaga pendidik direkrut oleh pimpinan kemudian diajukan ke pimpinan atas.
3. Keputusan seleksi ada pada pimpinan atas.
4. Keputusan seleksi sangat bergantung pada istikhoroh kyai
5. Sumber Rekrutmen berasal dari internal dan eksternal
6. Standar untuk menjadi tenaga pendidik Ma'had Aly harus memiliki kompetensi akademik dan mampu memahami kajian *kutubut turats*.

---

<sup>90</sup> John W. Creswell, *Qualitative Inquiry & Research Design*, (Sage Publication: 2007), 73.

7. Lebih diutamakan tenaga pendidik dari kalangan para Mursyid atau para pengamal Thoriqoh

### **C. Kehadiran Peneliti**

Peneliti dalam hal ini memiliki posisi sebagai key instrument<sup>91</sup>, artinya secara penuh peneliti berperan sebagai perencana penelitian, pelaksana penelitian, pengumpul sekaligus penganalisis data hasil penelitian, serta sebagai pelapor hasil penelitian. Untuk itu peneliti hadir peneliti di Ma'had Aly Darussalama Blokagung sebagai pengamat penuh, peneliti langsung mengamati objek penelitian, wawancara dan mempelajari dokumen terkait Manajemen Sumber Daya Pendidik. Tujuannya yaitu untuk mendapatkan data dan hasil penelitian yang kredibrl dan komprehensip sesuai dengan realita di Ma'ahad Ali Darussalam Blokagung.

Peneliti sebagai pengamat dan mengawasi objek penelitian serta mengadakan interview secara langsung dengan seluruh subjek tertelilti berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti yaitu Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Ma'had Aly Darussalam Blokagung.

Kemudian peneliti dan penelitian ini diketahui statusnya oleh informan atau subjek, karena sebelumnya peneliti telah mengajukan surat izin untuk melakukan penelitian kepada Mudir Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi. Sedangkan peran peneliti dalam penilitian ini adalah pengamat penuh yang telah diketahui statusnya sebagai peneliti oleh pihak Ma'had Aly Darussalam

### **D. Subjek Penelitian**

---

<sup>91</sup> Abd. Muhith...Metodologi,18-19.

Penentuan subjek penelitian berdasarkan pertimbangan tertentu yaitu teknik purposive.<sup>92</sup> Tujuannya adalah agar data yang dibutuhkan dalam penelitian ini dapat diperoleh melalui sumber informan yang memiliki pengetahuan atau wawasan dalam bidang yang akan dibahas, sehingga data yang didapat relevan dan kredibel sesuai dengan fokus dan permasalahan yang ditentukan dalam penelitian<sup>93</sup>

Berdasarkan pemaparan tersebut, maka subjek penelitian beserta alasan pemilihan subjek dalam penelitian ini meliputi:

1) Kiai

Kiai pondok pesantren Darussalam Blokagung yakni KH. Ahmad Hisyam Syafa'at, alasan pemilihan subjek dikarenakan subjek berperan sebagai pemegang regulasi penuh dalam pelaksanaan segala bentuk alasan sebagai subjek penelitian kegiatan di pondok pesantren, termasuk Kegiatan yang bernuansa dengan Pendidikan Pesantren.

2) Kabid Pendidikan dan Pengajaran

Dalam hal ini adalah KH. Abdul Kholiq Syafa'at alasan pemilihan subjek dikarenakan subjek berperan sebagai Pemegang Kebijakan dalam hal Rekrutmen dan seleksi Sumber daya Pendidik selain itu Pula yang menjadi Penentu dalam pengambilan kebijakan dalam hal Pendidikan yang ada di yayasan.

3) Mudir

Mudir Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi yakni Agus H. Zainul Muni'm alasan pemilihan subjek dikarenakan subjek

---

<sup>92</sup> Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu ...*, (Yogyakarta : Erlangga, 2009), 91

<sup>93</sup> Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif , Kualitatif & Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Prenada Media, 2014), 369.

merupakan Pemegang Kendali, kebijakan sekaligus sebagai Penentu dalam lembaga Ma'had Aly Darussalam Blokagung.

4) Dosen

1). KH.Ahmad Tamin,L,C 2). KH.Abdillah Mukhtar 3). Ufiq Husaini, S.Pd.

Alasan sebagai subjek penelitian karena sebagai pelaksana program dan kebijakan diberikan oleh Mudir kepada Dosen perihal jam mengajar serta hal hal yang harus diikuti dalam setiap Kebihakan nya

5) Maha Santri

Yazid Bastomi, Ibnu Shodiq, Ainun Naim sebagai Maha santri Ma'had Aly Darussalam, Alasan sebagai subjek penelitian adalah mereka yang belajar di Ma'had Aly Darussalam Blokagung, dalam penelitian ini adalah sebagian santri yang mengetahui dan menjalani dalap setiap fase nya tentang kegiatan sehari hari.

### **E. Sumber Data**

Sumber data pada penelitian ini terdiri dari informan, kegiatan dan dokumen tentang Manajemen Sumbar Daya Pendidika dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi:

1. Informan:

- a. KH. Ahmad Hisyam Syafa'at sebagai Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi
- b. Dr. KH Abdul Kholiq Syafaat Sebagai Kepala Bidang Pendidikan dan Pengajaran yaysan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.



- c. Agus H. Zainul Mun'im Sebagai Mudir Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.
- d. Ufiq Husaini,S.Pd.I Sebagai Naib Mudir II Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.
- e. KH. Muhammad Yamin, LC Sebagai Dosen Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.
- f. Yazid Bastomi, Ibnu Shodiq, Ainun Naim sebagai Maha santri Ma'had Aly Darussalam

2. Kegiatan:

Kegiatan Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi

3. Dokumen:

- a. Foto Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi
- b. Gambar Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi
- c. Dokumen tertulis Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi

**F. Teknik Pengumpulan Data**

Tujuan utama dalam teknik atau cara mengumpulkan data adalah untuk mendapatkan data yang sesuai dengan permasalahan penelitian. Untuk dapat memperoleh data yang sesuai dengan standart data yang ditetapkan maka seorang peneliti harus memahami teknik pengumpulan data yang meliputi observasi, wawancara dan dokumentasi.<sup>94</sup> Berikut uraian teknik pengumpulan data dalam penelitian ini:

#### 1. Observasi

Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis observasi partisipasi pasif<sup>95</sup>, artinya peneliti tidak melakukan keterlibatan diri secara aktif dalam kegiatan yang dilakukan oleh subyek yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data penelitian. Sehingga peneliti hanya bertugas sebagai pengamat kegiatan yang dilakukan oleh subyek penelitian. Untuk memperkuat kredibilitas data yang diperoleh, peneliti juga mengkombinasikan dengan observasi terstruktur yakni peneliti membuat rancangan sistematis terhadap hal apa saja yang perlu diamati. Data yang diperoleh dalam kegiatan observasi adalah data yang berkaitan dan mendukung fokus dalam penelitian, diantaranya:

##### a. Perencanaan Sumber Daya Pendidik Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi

- 1) Deskripsi Kegiatan rapat pengembangan SDM.
- 2) Deskripsi Kegiatan proses belajar mengajar SDM .
- 3) Deskripsi Rapat kecil tentang pembuatan karya tulis santri yang berupa buletin pesantren

---

<sup>94</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2014), 224

<sup>95</sup> Sugiyono, *Op.Cit*, h 310

b. Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Pendidik Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi:

- 1) Deskripsi Kegiatan Rekrutmen dan Seleksi sumber Internal yang merupakan Lulusan Ma'had Aly Darussalam Sendiri (Alumni).
- 2) Deskripsi Kegiatan Rekrutmen dan seleksi berupa sumber Eksternal yang merupakan Tokoh Masyarakat yang di pandang memiliki kemampuan sesuai dengan kebutuhan yang lembaga inginkan.
- 3) Deskripsi Kegiatan Rekrutmen dan seleksi yang paling bisa menentukan diterima tidaknya adalah Istikhoroh yang dilakukan oleh pengasuh Pondok Pesantren.

c. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Pendidik Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi

- 1) Deskripsi Pelatihan dan Pengembangan Program Studi Lanjut
- 2) Deskripsi Pelatihan dan Pengembangan SDM
- 3) Deskripsi Pelatihan dan Pengembangan Bahtsul Masail Masyayikh

2. Wawancara

Teknik Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah Semi Terstruktur<sup>96</sup> yakni proses wawancara yang menggunakan panduan wawancara yang berasal dari pengembangan topik dan mengajukan pertanyaan dan penggunaan lebih fleksibel dari pada wawancara yang bertujuan untuk memperoleh data sesuai dengan pengetahuan informan yang terkait dengan data yang akan dicari.<sup>97</sup>

---

<sup>96</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2014), 224

<sup>97</sup> Mundir, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 186.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik wawancara mendalam agar secara jelas dan terbuka permasalahan dapat dikemukakan oleh narasumber atau informan, mereka diminta agar berkenan dalam menjawab pertanyaan yang telah disiapkan oleh peneliti sebelumnya.<sup>98</sup>

Pertanyaan-pertanyaan yang disiapkan oleh peneliti yang digunakan untuk menggali informasi adalah pertanyaan yang berkaitan dengan fokus penelitian yang telah ditentukan oleh peneliti. Peneliti membawa pedoman interview dapat berupa point penting pertanyaan sesuai topic agar peneliti dapat memperoleh data dan informasi terbaru terhadap fokus kajian penelitian. Data yang diperoleh melalui kegiatan wawancara meliputi:

**a. Perencanaan Sumber Daya Pendidik Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi:**

- 1) Informasi Kegiatan pengembangan SDM yang berupa rapat
- 2) Informasi Kegiatan SDM (ustadz/ dosen) dalam proses belajar mengajar
- 3) Informasi Rapat kecil tentang pembuatan karya tulis santri yang berupa buletin pesantren

**b. Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Pendidik Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi:**

- 1) Informasi Kegiatan Rekrutmen dan Seleksi berupa sumber Internal yang merupakan Lulusan Ma'had Aly Darussalam Sendiri (Alumni)

---

<sup>98</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 233.

- 2) Informasi Kegiatan Rekrutmen dan seleksi berupa sumber Eksternal yang merupakan Tokoh Masyarakat yang di pandang memiliki kemampuan sesuai dengan kebutuhan yang lembaga inginkan.
  - 3) Informasi Kegiatan Rekrutmen dan seleksi yang paling bisa menentukan diterima tidaknya adalah Istikhoroh yang dilakukan oleh pengasuh Pondok Pesantren.
- c. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Pendidik Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi:
- 1) Informasi Pelatihan dan Pengembangan Program Studi Lanjut
  - 2) Informasi Pelatihan dan Pengembangan Workshop
  - 3) Informasi Pelatihan dan Pengembangan Bahtsul Masail Masyayikh

### 3. Dokumentasi

Dokumen dapat berupa tulisan, gambar, dokumen file atau karya karya tertulis dan arsip. Dalam teknik pengumpulan data jenis dokumenyasi ini, peneliti hanya perlu mengkaji dokumen yang ada, sehingga tidak begitu melibatkan subjek penelitian. Dokumen yang dipilih dan dikaji dalam penelitian dapat juga berupa pendapat, teori maupun kajian teologis lainnya yang memiliki relevansi dengan fokus penelitian yang diambil.<sup>99</sup>

Data yang diperoleh dari teknik dokumentasi dalam penelitian ini adalah:

- a. Perencanaan Sumber Daya Pendidik Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi:
- 1) foto Kegiatan pengembangan SDM yang berupa rapat

---

<sup>99</sup> Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010), 181.

- 2) daftar hadir Kegiatan SDM (ustadz/ dosen) dalam proses belajar mengajar
- 3) daftar hadir Rapat kecil tentang pembuatan karya tulis santri yang berupa buletin pesantren

**b. Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Pendidik Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi:**

- 1) Daftar hadir Kegiatan Rekrutmen dan Seleksi berupa sumber Internal yang merupakan Lulusan Ma'had Aly Darussalam Sendiri (Alumni)
- 2) Notulen Kegiatan Rekrutmen dan seleksi berupa sumber Eksternal yang merupakan Tokoh Masyarakat yang di pandang memiliki kemampuan sesuai dengan kebutuhan yang lembaga inginkan.
- 3) foto Kegiatan Rekrutmen dan seleksi yang paling bisa menentukan diterima tidaknya adalah Istikhoroh yang dilakukan oleh pengasuh Pondok Pesantren.

**c. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Pendidik Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi:**

- 1) Foto Pelatihan dan Pengembangan Program Studi Lanjut
- 2) Daftar hadir Pelatihan dan Pengembangan Workshop
- 3) Notulen Pelatihan dan Pengembangan Bahtsul Masail Masyayikh

**G. Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitati model interaktif Matthew B. Miles, A. Michael Huberman dan Johnny Saldana<sup>100</sup> dengan tiga tahapan analisis data yaitu kondensasi data, pemaparan data dan

---

<sup>100</sup> Matthew B. Miles and A. Michael Huberman & Johnny Saldana, *Qualitative Data Analysis: a Methods Sourcebook Third Edition*, (United States of America: SAGE Publication, 2014), 31-33.



penarikan kesimpulan, proses analisis data tersebut tahapannya dipaparkan sebagai berikut:

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

*“Data condensation refers to the process of selecting, focusing, simplifying, abstracting, and/or transforming the data that appear in the full corpus (body) of written-up field notes, interview transcripts, documents, and other empirical materials. By condensing, we’re making data stronger.”*<sup>101</sup> Tahap pertama adalah kondensasi data. Kondensasi data mengacu pada proses memilih, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi, dan/atau mengubah data yang muncul dalam korpus penuh (tubuh) catatan lapangan tertulis, wawancara transkrip, dokumen, dan bahan empiris lainnya. Kondensasi adalah suatu bentuk analisis yang menajamkan, memilih, memfokuskan, membuang, dan mengatur data sedemikian rupa suatu cara bahwa kesimpulan “final” dapat ditarik dan diverifikasi. Berikut tahapan kondensasi data

- a. *Selecting*, pada proses ini peneliti menyeleksi keseluruhan data yang beragam, dipilih dan ditentukan mana data yang memiliki keterkaitan atau berhubungan dengan penelitian ini. Keseluruhan data yangi dikumpulkan kemudian dipilah yang berkaitan dengan fokus penelitian. Jadi, setiap data yang ada relevansi dengan Manajemen Sumber daya Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Ma’had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari, dipertahankan lalu digunakan untuk mendukung hasil penelitian.

---

<sup>101</sup> Miles, Huberman, dan Saldana, *Qualitative Data Analysis a Methods Sourcebook* (Arizona State University: Third Edition, 2014), 9-14.

- b. *Focusing*, pada tahapan ini Peneliti mengerucutkan data sesuai dengan fokus. Peneliti mengelompokkan data didasarkan pada fokus dalam penelitian. Peneliti menandai setiap data yang berkaitan dengan fokus yakni Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Mutu Pendidikan . Sedangkan data yang tidak berhubungan dengan fokus penelitian dan tidak digunakan, maka disingkirkan.
- c. *Simplifying*, pada tahapan ini peneliti menyederhanakan data yang diperoleh dilakukan dengan cara menentukan tema pokok dan hal-hal penting yang dapat menjadi sub bahasan dalam setiap fokus penelitian. Dalam hal ini data yang didapat adalah Pencanaan Sumber Daya Pendidik, Rekrutem dan Seleksi Sumber Daya Pendidik dan Pelatihan serta Pengembangan Sumber Daya Pendidik.
- d. *Abstracting*, pada proses ini, peneliti membuat ringkasan atau resume dari berbagai data yang didapatkan yang berkaitan dengan fokus penelitian. Seterusnya, peneliti memastikan apakah data-data yang diringkas itu sudah menjawab fokus penelitian. Jika sudah dianggap cukup, peneliti diperkenankan melanjutkan proses berikutnya, namun jika ringkasan data belum menjawab fokus penelitian, maka peneliti hendaknya kembali menggali data kepada informan mengenai fokus tersebut. Data yang berkaitan dengan jawaban fokus penelitian adalah data yang berkaitan dengan pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam meningkatkan Mutu Pendidikan di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.
- e. *Transforming*, pada Tahapan ini peneliti menyatukan data yang diperoleh dengan menyusunnya menjadi kalimat yang berkelanjutan untuk

mempermudah pengecekan dalam setiap temuan dan pembahasan sekaligus dalam melakukan analisa data. Hal ini dilakukan secara hati-hati dan seksama pada setiap data yang berhasil dikumpulkan dari setiap partisipan. Ini merupakan tahapan terakhir dalam rangkaian tahapan kondensasi data.

## 2. Pemaparan data (*Data Display*)

*“The second major flow of analysis activity is data display. Generically, a display is an organized, The most frequent form of display for qualitative data in the past has been extended text”<sup>102</sup>*. Tahapan kedua adalah menyajikan data, dalam penyajian data bentuk yang paling sering digunakan adalah uraian atau teks, matriks, grafik, dan bagan sehingga data tersajikan dengan sistematis sesuai dengan posisinya. Dalam penelitian ini setelah data dikondensasi, selanjutnya data disajikan, penyajian data dalam penelitian ini adalah dalam bentuk uraian dan teks naratif dikarenakan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif

## 3. Penarikan dan verifikasi kesimpulan (*Drawing and Verifying Conclusions*)

Menarik kesimpulan dan verifikasi merupakan tahapan akhir. Peneliti yang mendapatkan kesimpulan sementara saat pengambilan data di lapangan, tetapi tidak didukung oleh bukti-bukti yang valid, maka penarikan kesimpulan yang telah dilakukannya perlu diuji kembali. Namun jika data yang diperoleh sudah didukung oleh bukti-bukti serta data yang kuat, maka penarikan kesimpulan yang dikemukakan dinyatakan cukup dan tidak perlu diuji kembali sebab sudah kredibel.

Penarikan kesimpulan dalam penelitian ini ditetapkan berdasarkan kesesuaian antara temuan di lapangan dan teori tentang Manajemen Sumber daya Pendidik di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.

## **H. Keabsahan Data**

Agar sebuah penelitian dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah, maka perlu untuk melakukan pengecekan terhadap keabsahan data. Dalam uji keabsahan data peneliti menggunakan uji kredibilitas data dan uji konfirmabilitas. Uji kredibilitas data yang digunakan adalah triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Pengecekan ulang terhadap data dapat dilakukan sebelum atau sesudah data dianalisis.<sup>103</sup> Sedangkan uji konfirmabilitas data menggunakan teknik *member check*. Berikut penjelasannya:

*Pertama*, Triangulasi sumber, bertujuan untuk menguji keabsahan data dengan melakukan pengecekan data yang diperoleh menggunakan teknik yang sama melalui beberapa sumber berbeda. Dalam penelitian yang berjudul Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi dilakukan dengan cara membandingkan hasil wawancara antara Mudir, Kepala Bidang Pendidikan, Dosen dan Maha santri, pada setiap program yang ada di Ma'had Aly Darussalam Blokagung.

*Kedua*, Triangulasi teknik, merupakan uji kredibilitas keabsahan data dengan menggunakan teknik yang berbeda, teknik yang digunakan disini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Data tentang manajemen sumber daya pendidik di Ma'had Ali Darussalam yang didapatkan dari wawancara dengan kyai, dosen dikrocek

---

<sup>103</sup> Nusa Putra, *Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan*, ( Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 103.

kebenarannya dengan melakukan observasi kegiatan dimaksud dan mencari bukti dokumen terkait.

*Ketiga*, pengecekan anggota (*Member check*), Teknik pengecekan anggota dilakukan setelah data yang dikumpulkan kemudian di analisis, melakukan pengkategorian, dan penarikan kesimpulan dapat diuji kembali dengan menggunakan konfirmasi dari informan. Data di uji kembali dari anggota kelompok atau informan yang lain dimana data tersebut dikumpulkan. Penelitian dikatakan kredibel apabila hasil penelitian telah disepakati oleh anggota check. Dalam penelitian ini member check dengan cara mengkonfirmasi data yang diperoleh dari teknik pengumpulan yang dilakukan kepada sejumlah narasumber dalam pengumpulan data kemudian dilakukan pengecekan kembali terhadap ketepatan dan kesesuaiannya dengan data yang diperoleh sebelumnya terkait dengan penelitian mengenai Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi.

## **I. Tahapan Penelitian**

Tahapan penelitian memuat rancangan alur dalam pelaksanaan penelitian yang dimulai dari tahapan awal penelitian, pelaksanaan penelitian serta pelaporan hasil penelitian. Berikut tahapan penelitian dalam penelitian ini,

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

Dalam tahapan pra penelitian, peneliti akan membuat rancangan penelitiannya yang meliputi: ipenemuan dan ipengumpulan masalah penelitian untuk kemudian

diangkat menjadi judul penelitian. Setelah itu peneliti menentukan fokus penelitian dengan mengadakan studi pendahuluan terkait permasalahan yang diteliti di lokus penelitian dan melibatkan beberapa subjek penelitian sebagai informan dalam kegiatan studi pendahuluan, informan yang dipilih dalam kegiatan studi pendahuluan adalah Kepala Bidang Pendidikan dan Mudir Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari.

## 2. Tahapan penelitian lapangan

Tahapan penelitian lapangan dilakukan setelah peneliti memahami konteks dan tujuan dalam penelitian. Setelah menyiapkan instrumen penelitian dan surat izin melakukan penelitian, peneliti memasuki lokus penelitian dan mulai melaksanakan penelitian diantaranya: menemui subyek atau sumber data sesuai dengan fokus penelitian dan menganalisis data sesuai dengan prosedur penelitian yang digunakan.

## 3. Tahap akhir penelitian

Tahap akhir dalam penelitian adalah menyusun data sekaligus pelaporan data, kemudian peneliti menarik kesimpulan dari data yang diperoleh

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

## **BAB IV**

### **PAPARAN DATA DAN TEMUAN DATA**

Dalam bab ini peneliti akan menyajikan dan mendeskripsikan data hasil penelitian yang telah peneliti peroleh menggunakan teknik pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi. Data yang disajikan adalah data-data yang sesuai dan berkaitan dengan fokus penelitian.



## A. Paparan Data dan Analisis

### 1. Perencanaan Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Ma'had Aly Darusslam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi

Secara umum Perencanaan Sumber Daya Pendidik di Ma'had Aly, terdiri dari para ilmuan yang sudah diakui keahliannya dalam mewarisi tradisi salaf shaleh, dan juga ilmuan yang berlatar belakang akademis, baik di dalam maupun luar negeri. Secara khusus tenaga pengajar di Lembaga ini dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian, yaitu :

- a. *Al-Muhādhirūn*, yaitu beberapa tenaga pengajar yang secara temporal memberikan kuliah umum dengan tema-tema sentral yang meliputi Masail Fiqhiyah, Ushul Fiqh, Sosial Politik, Tasawwuf dan Filsafat.
- b. *Al-Mudarrisūn*, yaitu beberapa tenaga pengajar yang secara rutin memberikan kuliah dengan jadwal dan mata kuliah yang telah ditentukan.
- c. *Al-musyrifūn*, yaitu beberapa tenaga pengajar yang bertugas sebagai pendamping harian, dengan mengawasi dan membimbing santri secara intensif.<sup>104</sup>

Selanjutnya sumber E 96 k di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1

Tenaga pengajar di Lembaga Ma'had Aly Darussalam Blokagung  
Karangdoro Tegalsari Banyuwangi<sup>105</sup>

#### 1. *Al-Muhādhirūn*

<sup>104</sup> Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari, Observasi, 14 Februari 2023

<sup>105</sup> Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari, Observasi, 15 Februari 2023

NO	NAMA	ALAMAT
1.	KH. M. Azizi Hisbulloh	Blitar
2.	Dr. Said Aqil Sirojd	Jakarta
3.	Agus Idrus Romli	Jember
4.	Dr. Abdulloh Syamsul Arifin, M.Pd.I	Jember
5.	KH. Ibnu Shodiq	Banyuwangi
6.	KH. Ali Mashuri	Sidoarjo
7.	KH. Afifudin Muhajir	Situbondo
8.	Prof. Dr. KH. Mujayyid	Malang
9.	KH. Zainulloh Marwan	Banyuwangi

### 2. Al-Mudarrisūn

NO	NAMA	ALAMAT
1.	KH. Ahmad Hisyam Syafa'at, S.Sos.I, M.H	Banyuwangi
2.	Drs. KH. M. Hasyim Syafa'at	Banyuwangi
3.	Kh. Ahmad Qusyairi Syafa'at, M.H	Banyuwangi
4.	Dr. KH. Abdul Kholiq Syafa'at, M.A	Banyuwangi
5.	KH. Ahmad Mudlofar Sulthon	Banyuwangi
6.	KH. Jabir Muda, S.Ag, M.Pd.I	Banyuwangi
7.	KH. Aly Asyiqin	Banyuwangi
8.	KH. Masykur Nashirun	Banyuwangi
9.	KH. Ahmad Munib Syafa'at, Lc, M.E.I	Banyuwangi
10.	K. Ahmad Mubasyir Syafa'at	Banyuwangi

### 3. Al-musyrifūn

NO	NAMA	ALAMAT
1.	H. Adib Faizi Hisyam	Banyuwangi
2.	H. Indi Najmusstaqib	Banyuwangi
3.	H. M. Fahri Ali	Banyuwangi
4.	H. Muhammadun	Banyuwangi
5.	M. Ishaq	Banyuwangi
6.	M. Izza Fawaid	Banyuwangi
7.	M. Adib Ahmada	Banyuwangi

Data di atas juga sesuai dengan hasil wawancara terhadap KH.Ahmad

Hisyam Syafa'at selaku Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam Blokagung

Karangdoro Tegalsari Banyuwangi, Menyatakan Bahwa:

“Perencanaan SDM di awal pertumbuhannya Ma’had Aly, SDM disiapkan dari kalangan masyarakat yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga dari berbagai pesantren, dan para dosen senior dari beberapa perguruan tinggi. Para masyarakat yang di angkat menjadi tenaga pendidik contohnya seperti, Kh.Abdul Haris, Kh. Abdullah Mukhtar, Kh Muhammad Yamin,Kh. Marwan dan kyai kyai sepuh yang memiliki kompetensi sesuai bidang Keilmuan nya.. Proses perencanaan seperti itu terus berlangsung sampai saat ini, istilahnya tambal sulam, jika ada dosen yang memiliki Keilmuan yang kompeten lembaga segera mencarinya dari tokoh-tokoh masyarakat (kiai) sekitar siapa yang dipandang memiliki kemampuan akademisi dan agama lebih, tidak hanya tokoh-tokoh sekitar yang dijadikan dosen Ma’had Aly, melainkan Para Alumni yang memiliki Keilmuan yang Kompeten juga dijadwalkan menjadi dosen agar senantiasa antara Alumni dan pesantren tetap rekat *Rabitah nya* (hubungan nya)”,<sup>106</sup>

Berdasarkan paparan pernyataan dari pengasuh pondok pesantren Darussalam Blokagung tersebut dapat dilihat bahwa pondok pesantren Darussalam Blokagung berkomitmen dengan menyelenggarakan sistem pendidikan terbaik untuk memberikan bekal kepada para santrinya. Artinya pondok pesantren Darussalam Blokagung ini memang benar disebut sebagai pondok pesantren yang mengikuti Perkembangan Zaman bisa dilihat dari beberapa lembaga sekolah mulai dari TK sampai perguruan Tinggi (IAIDA, AKD dan Ma’had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi) karena pada dasarnya Lembaga yang baik harus di dukung dengan Perencanaan Sumber Daya Pendidik yang berkualitas.

Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Pendidik, maka Lembaga harus berlomba lomba untuk senantiasa berbenah, mulai dari Perencanaan (*Planning*) sampai pada evaluasi yang harus dilakukan dalam mewujudkan lembaga yang bermutu, dalam hal pentingnya Perencanaan Sumber Daya

---

<sup>106</sup> KH.Ahmad Hisyam Syafa’at,wawancara,Banyuwangi,14 Februari 2023

Pendidik untuk menghadapi perannya dimasa yang akan datang<sup>107</sup>, hasil observasi tersebut kemudian diperkuat dengan hasil wawancara peneliti dengan Agus H. Zainul Mun'im, sebagai Mudir Ma'had Aly Darussalam Blokagung menyatakan:

“Bahwa Perencanaan Sumber Daya Pendidik di Ma'had Aly Darussalam Blokagung dilihat dari prosentase guru atau Dosen dengan kelas yang ada, target dari Lembaga bahwa setiap Dosen Maksimal Mengampu 4 Mata Kuliah, jika setiap Dosen telah mengampu 4 Mata Kuliah dan dirasa kurang, disaat inilah Lembaga Ma'had Aly Darussalam Mengajukan Penambahan Sumber Daya Pendidik (Dosen) Kepada Yayasan, karena memang yang memiliki hak penuh dalam mengangkat Dosen adalah Yayasan (kabid Pendidikan dan Pengajaran), sedangkan dari Lembaga Ma'had Aly hanya mengajukan saja, pada intinya dilihat dari Prosentase Mata kuliah yang di ampu nya mencukupi atau tidaknya dalam hal penamban Sumber Daya Pendidik”<sup>108</sup>

Dari Penjelasan Diatas dapat ditarik Kesimpulan bahwa Perencanaan Sumber Daya Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi dilihat dari jam mata kuliah yang diampu, jika melebihi 4 Mata Kuliah yang diampu, dan dirasa kurang maka pihak lembaga Menambah Sumber Daya Pendidik (Dosen), demikian cara Mengidentifikasi Kekurangan Dosen yang ada di Ma'had Aly Drussalam Blokagung, selain itu Perencanaannya adalah dilihat dari kebutuhan mata kuliah, karena tidak semua Dosen Mampu atau Mahir dalam segala *Fan (palajaran)* karena kadang ada Dosen yang memang Mahir dalam Satu bidang Mata kuliah, hal ini sesuai dengan Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan KH. Muhammad

---

<sup>107</sup> Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari, Observasi, 15 Februari 2023

<sup>108</sup> Agus H. Zainul Mun'im, Wawancara, Banyuwangi, 16 February 2023

Yamin LC. Selaku Dosen Ma'had Aly Darussalam yang hanya mengajar Fan Ulumul Quran dan Tafsir:

“Bahwa sejak awal didirikan nya Ma'had Aly Darussalam pada tahun 2017 beliau mengampu Mata Kuliah Ulumul Quran dan Tafsir, karena memang disatu sisi beliau juga menguasai serta memahami keilmuan tersebut, serta beliau juga pernah Kuliah di Al Azhar selama 4 Tahun, dan di sisi lain beliau juga Tokoh MUI yang ada di kabupaten Banyuwangi, maka Pemilihan *Fan* (Pelajarann) ini memang didasarkan karena pengalaman yang didapat dan keilmuan yang dimilikinya agar kualitas Lulusan pada nantinya bisa berkompeten dalam *fan* (pelajaran) tersebut, karena jam Mata kuliah yang beliau ampu adalah Ulumul Quran dan tafsir serta mencukupi untuk satu mata kuliah tersebut, maka pihak lembaga dalam mata kuliah ini mempercayakan Fan ini kepada beliau.”<sup>109</sup>

Penjelasan dari KH. Mummad Yamin LC sebagaimana tercantum diatas merupakan gambaran umum dalam perencanaan Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan yang ada di Ma'had Aly Darussalam Blokagung. Berikut adalah uraian deskriptif pelaksanaan program perencanaan Sumber Daya Pendidik diantaranya:

**a. Deskripsi Kegiatan pengembangan SDM yang berupa rapat**

Dalam rangka mengetahui kondisi Manajemen Sumber Daya Pendidik di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi, maka Lembaga menggelar kegiatan berupa Rapat Evaluasi yang diadakan setiap 2- 3 Bulan Sekali, Rapat ini bertujuan untuk Mengevaluasi Kinerja Sumber Daya Pendidik serta Kendala yang ditemui selama Kegiatan di lapangan..

Selain itu Rapat Koordinasi Evaluasi bertujuan untuk mengetahui Efektivitas dan Efisiensi semua kegiatan yang sudah berjalan, Membuat

---

<sup>109</sup> KH. Muhammad Yamin LC. wawancara , Banyuwangi 19 February 2023

Penilaian, tentang suatu Program,serta untuk mempertimbangkan keputusan yang akan di dilaksanakan.<sup>110</sup>

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan KH. Abdul Kholiq Syafa'at Selaku Kepala Bidang Pendidikan dan Penagajaran menyatakan bahwa:

“Rapat Koordinasi yang dilakukan oleh civitas Akademika Ma’had Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi adalah hal yang diadakan setiap bulan nya sangat penting sebagai bahan Identifikasi Perencanaan serta merupakan Dasar untuk komunikasi yang berkelanjutan anatar tim,selain itu rapat evaluasi yang diadakan bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu yang ada di lembaga Ma’had Aly Darussalam mulai dari Kinerja Dosen, Tata Administrasi serta sejauh mana keaktifan Maha santri yang ada.”<sup>111</sup>

Berdasarkan keterangan tersebut, maka diketahui bahwa pelaksanaan Rapat Evaluasi memiliki banyak Fungsi khususnya demi meningkatkan kualitas Mutu Sumber daya Pendidik yang ada di Ma’had Aly Darussalam Blokagung, Dilanjutkan pernyataan Agus Hamdani dalam kegiatan wawancara dengan peneliti sebagai berikut:

“Kegiatan Rapat Evaluasi yang diadakan oleh civitas Ma’had Aly Darussalam Blokagung bertujuan untuk memberikan masukan apakah suatu program yang ada di Lembaga Ma’had Aly dihentikan atau diteruskan seperti kegiatan Musyawarah, Magang serta beberapa agenda lain nya,selain itu memberitahukan prosedur mana yang perlu diperbaiki mulai dari perencanaan Penerimaan Dosen dan Maha santri serta memberikan masukan apakah program yang sama dapat diterapkan kembali, karena pada dasarnya kebijakan dalam pengambilan keputusan perlu adanya musyawarah anantara Civitas Ma’had Aly maka sangat perlu Rapat Evaluasi setiap bulan nya ”<sup>112</sup>

---

<sup>110</sup> Ma’had Aly Darussalam Blokagung, Observasi, 18 February 2023

<sup>111</sup> KH. Abdul Kholiq Syafa'at. wawancara , Banyuwangi, 19 February 2023

<sup>112</sup> Agus Hamdani, wawancara , Banyuwangi, 19 February 2023



Hasil wawancara sebagaimana dipaparkan diatas diperkuat dengan dokumentasi pelaksanaan program Kegiatan pengembangan SDM yang berupa rapat berikut:



Gambar 4.1  
Foto Kegiatan pengembangan SDM yang berupa rapat<sup>113</sup>

Dalam pelaksanaan kegiatan pengembangan SDM yang berupa rapat peneliti memfokuskan pada Perencanaan Sumber Daya Pendidik yang ada di Ma'had Aly Darussalam, mulai dari keaktifan Hadir Dosen, Tata Administrasi, Maha santri putra dan putri terkait prosentase kehadiran setiap bulan nya, kemudian hal tersebut di rekap serta menjadi bahan Evaluasi Rapat yang diadakan oleh lembaga, Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh Peneliti dengan Ustadz Efendi Kurniawan:

“Tentu untuk meningkatkan Kualitas Mutu Lembaga dalam Prosentase Keaktifan Dosen maupun Maha santri Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi maka setiap Sumber Daya Pendidik (Dosen) yang tidak hadir selama 3 kali berturut turut maka akan diperingatkan, jika setelah diperingatkan tetap tidak memenuhi standar Keaktifan yang ditentukan (setiap Bulan nya minimal 3 kali Alpa) maka akan diberi Surat Pernyataan Terakhir, berbeda dengan Maha Santri Ma'had Aly Darussalam Blokagung, Prosentase Kehadiran Maha Santri Ma'had Aly Minimal 80% bisa mengikuti UAS (Ujian Akhir Semester) jika pada prosentase yan

<sup>113</sup> Dokumentasi, Program Kegiatan Kegiatan pengembangan SDM yang berupa rapat, Banyuwangi, 20 February 2023

ditentukan tidak dapat memenuhi target yang ditentukan (Alpa melebihi 5 kali dalam satu bulan) Maka Maha santri wajib meinta surat pernyataan Terakhir kepada beberapa Dosen Agar bisa Mengikuti Mata kuliah di UAS pada nantinya”<sup>114</sup>

Pernyataan Tenaga Administrasi Ma’had Aly Darussalam Blokagung tersebut menjelaskan bahwa dalam rangka meningkatkan Kualitas mutu yang ada pada Lembaga, Prosentase Kehadiran Sumber daya Pendidik dan Maha santri memiliki Urgensi yang sangat Signifikan dalam Perencanaan Lembaga dalam mengambil keputusan, karena jika Prosentase keaktifan tidak menjadi acuan dalam kualitas Lembaga maka Lembaga tidak akan mampu mengambil Kebijakan dalam Rapat Evaluasi Kegiatan yang diadakan detiap bulan nya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan salah satu Maha santri Yazid Bastomi menyatakan bahwa:

“Urgensi prosentase Kehadiran dibuat oleh lembaga memang satu sisi membuat Maha Santri memiliki rasa tanggung Jawabuntuk senantiasa Hadir mengikuti Materi Perkuliahan Setiap Harinya, disatu sisi Prosentase kehadiran merupakan syarat utama Mengikuti UTS atau UAS, dari hal tersebut maka Maha santri pada akhirnya tidak bisa semanya mengikuti Proses Belajar Mengajar yang ada pada Lembaga, bagi mereka yang tidak bisa masuk maka secara tidak langsung pastinya akan Izin jika ada Udzur atau halangan tidak dapat mengikuti kuliah dst”<sup>115</sup>

Hasil wawancara dengan Maha santri tersebut bermakna bahwa keaktifan dalam mengikuti kegiatan Pembelajaran yang ada di Lembaga Ma’had Aly Darussalam salah satu tujuannya adalah untuk meningkatkan Kualitas Mutu baik dari segi Sumber Daya Pendidik ataupun Maha santri yang ada . Hal ini relevan, bahwasanya program Evaluasi Rapat yang

---

<sup>114</sup> Efendi Kurniawan,Wawancara, Banyuwangi, 18, Februari 2023

<sup>115</sup> Yazid Bastomi,Wawancara,Banyuwangi,19 Februari 2023

diadakan setiap bulan nya untuk mengetahui Efektivitas serta berjalan nya program yang ada di lapangan

**b. Deskripsi Kegiatan SDM (ustadz/ dosen) dalam proses belajar mengajar**

Pada dasarnya Dalam Proses Belajar Mengajar, Dosen membimbing para Maha santri yang ada didalam kelas dengan lima model pendekatan.

1) Tekstual,

Yaknimemahami *nushūsh* secara *lughawiyah*, *harfiyah* dan *tarkibiyah*.

Hal ini ditempuh dengan dua cara, yaitu *al-tadris* (bimbingan seorang dosen) dan musyawarah (diskusi).

2) *Maqāshidiyah*, yaitu memahami *nushsūh* secara cermat dan dititik beratkan pada *Maqāshid al-Syar'iyah*-nya.

3) Tekstual-Kontekstual, yakni pembelajaran yang memadukan antara teks dengan konteks. Pembelajaran ini mengarahkan teks untuk dapat menjawab dan menyelesaikan persoalan-persoalan kontekstual.

4) Komparatif, yaitu pembelajaran yang melibatkan berbagai referensi beragam karya para imam mujtahid dengan *muqābalatu al-kutub al-qadīmah wa al-mu'āshirah* (komparasi kitab-kitab klasik dan referensi kontemporer).

5) *Naqdiyah* (kritis), yakni pembelajaran dengan membedah kitab berdasarkan pendekatan teori-teori Tasawuf yang kemudian berusaha mencari pendapat yang lebih baik..<sup>116</sup>

---

<sup>116</sup> Ma'had Aly Darussalam Blokagung, Observasi, 20 Februari 2023

Proses Belajar Mengajar yang ada di Ma'had Aly Darussalam Blokagung dilaksanakan pada waktu pagi hari mulai jam 08:00 Wib, diawali dengan pembacaan Istighotsah Qoshiroh dan dilanjutkan materi Perkuliahan sesuai Mata Kuliah masing masing. Berdasarkan Hasil wawancara Peneliti kepada Ustdaz Ufiq Husaini selaku Naib Mudir II (kurikulum) sebagai berikut:

“Sebagai bentuk perpaduan antara pendidikan akademik Perguruan Tinggi dan Pendidikan Pesantren, maka dalam aktifitas belajar mengajar juga mengacu pada dua pendekatan tersebut. Dengan mengacu pada pendidikan di perguruan tinggi, maka di Ma'had Aly menggunakan sistem pembelajaran yang berpusat pada Mahasantri (*student centered*), yakni suatu jenis pendidikan di mana Mahasantri diberi wewenang penuh untuk mencari, menemukan, dan mengembangkan informasi atau ilmu yang didapatnya sementara dosen sebagai motivator, fasilitator, dan pengarah dalam aktifitas belajar mengajar. Dari sistem pembelajaran ini, maka kegiatan di kelas lebih mengarah pada diskusi antar sesama Mahasantri untuk merangkai sendiri bangunan ilmu pengetahuannya. Berdasarkan Hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa pihak lembaga Materi perkuliahan dirancang untuk membentuk santri agar mempunyai pengetahuan dan wawasan yang cukup mendalam dan mampu berpikir secara kritis dan responsif terhadap kajian-kajian hukum Islam sesuai Jurusan yang ada di Ma'had Aly Darussalam yakni Tasawuf dan Tarekat. Kajian yang dilakukan bukan hanya sebatas informatif, melainkan juga melakukan analisa kritis-filosofis, metodologis, dan transformatif.

Dilanjutkan pernyataan Ustadz Yunus Zamrozi selaku Naib Mudir I dalam kegiatan wawancara dengan peneliti sebagai berikut:

“Keseluruhan kurikulum yang dikembangkan dalam Ma'had Aly Darussalam bertujuan: Memiliki kemampuan membaca dan memahami teks berbahasa Arab, menguasai berbagai sumber hukum positif dan hukum Islam, Menghasilkan Sarjana muslim yang memiliki kemampuan dan keahlian dalam bidang Agama Islam terutama masalah hukum-hukum Islam. Menghasilkan sarjana muslim yang memiliki kemampuan dan keahlian pengkajian ilmu pengetahuan Islam dan Kemasyarakatan dengan melakukan kegiatan baik dalam bentuk penelitian dasar maupun terapan”<sup>117</sup>

---

<sup>117</sup> Ustadz Yunus Zamrozi, Wawancara, Banyuwangi, 20 Februari 2023

Hasil wawancara sesuai yang dipaparkan diatas diperkuat dengan dokumentasi pelaksanaan Kurikulum program Pembelajaran yang ada didalam Kelas sebagai berikut:



Gambar 4.2  
Foto Kegiatan pelaksanaan Kurikulum program Pembelajaran<sup>118</sup>

Demikian dijelaskan, bahwa lembaga Ma'had Aly Darussalam mengkaji beberpa materi dalam keilmuan yang diusung diorientasikan untuk mengkaji dan mendalami hukum Islam secara komprehensif yang merujuk pada tradisi *al-salaf al-shalih*. Program Pembelajaran perkuliahan dirancang untuk membentuk santri agar mempunyai pengetahuan dan wawasan yang cukup mendalam dan mampu berpikir secara kritis dan responsif terhadap kajian-kajian hukum Islam. Kajian yang dilakukan bukan hanya sebatas informatif, melainkan juga melakukan analisa kritis-filosofis, metodologis, dan transformative serta program pembelajaran .

---

<sup>118</sup> Dokumentasi, Kegiatan pelaksanaan Kurikulum program Pembelajaran, di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi, 21 Februari 2023

Berikut adalah Dokumentasi Materi di Ma'had Aly Darussalam Blokagung

Karangdoro:

**Tabel 4.1**  
**Materi Kuliah di Ma'had Aly Darussalam Blokagung<sup>119</sup>**

SEMESTER	MATERI	KITAB
Semester 1	Fiqih 1	فتح المعين
	Ulumul Qur'an 1	مناع القطان
	Tafsir Ayatil Ahkam 1	محتصر تفسير آيات الأحكام
	Ushul Fiqhi 1	أصول الفقه الإسلامي
	Ilmu Tauhid	الإقتصاد في الاعتقاد
Semester 2	Fiqih 2	فتح المعين
	Ulumul Qur'an 2	مناع القطان
	Tafsir Ayatil Ahkam 2	محتصر تفسير آيات الأحكام
	Ushul Fiqhi 2	أصول الفقه الإسلامي
	Pengantar Ilmu Tasawuf	مدخل في علم التصوف
Semester 3	Fiqih 3	كنز الراغبين
	Ulumul Hadits	منهل اللطيف
	Hadits Ahkam	عمدة الأحكام
	Tasawuf 1	المنقذ من الضلال

<sup>119</sup> Dokumentasi, Materi Kuliah di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi, 21 Februari 2023



	Tasawuf 2	الأربعين في أصول الدين
--	-----------	------------------------

Semester 4	Teori - Teori Tasawuf 1	رسالة القشيرية
	Dasar – Dasar Tasawuf 1	حقائق عن التصوف
	Tasawuf 3	المرشد الأمين
	Akhlaq Sufi	أنوار القدسية
Semester 5	Teori - Teori Tasawuf 2	رسالة القشيرية
	Dasar – Dasar Tasawuf 2	حقائق عن التصوف
	Tasawuf 3	المرشد الأمين
	Metodologi Tasawuf 1	الدراسة في طرق الصوفية
	Tafsir Isyari	

- c. Deskripsi Rapat kecil tentang pembuatan karya tulis Maha santri yang berupa buletin

Pada Dasarnya Rapat Kecil Tentang Pembuatan Karya Tulis Maha Santri dalam rangka menciptakan Insan yang berkarakter dan memiliki *life Skill* melalui: Pengenalan Dunia Tulis Menulis, Pemberian Wacan Stimun Wacana Permasalahan yang ada disekitar pesantren,yang kemudian nantinya didiskusikan dalam Forum tersebut, selain itu ditambah materi pelatihan *soft skill* dan *life Skill* sehingga maha santri dapat mengimplikasikan nya serta dapat mensyiarkan Lembaga ke berbagai Media yang ada, dalam aplikasinya Maha santri dibantu dengan DEMA

(dewan Eksekutif Maha Santri) sebuah organisasi yang setara dengan BEM (Badan Eksekutif Maha siswa) pada saat Rapat kecil kemudian diberikan pengarahan untuk mengembangkan Karya tersebut ke berbagai Mading kelas, Perpustakaan dan berbagai Media yang ada pada Lembaga.<sup>120</sup> Apa yang telah dilihat oleh peneliti saat kegiatan observasi tersebut relevan dengan pernyataan Ustadz Nafi' selaku Ketua DEMA (Dewan Eksekutif maha santri) dalam wawancara, menyatakan bahwa:

“Secara umum Tujuan kegiatan Rapat Kecil Pembuatan karya tulis ialah Melatih Maha Santri mengungkapkan pemikiran atau hasil penelitian serta ide nya dalam bentuk tulisan ilmiah yang sistematis dan metodologis, Menumbuhkan etos ilmiah di kalangan mahasiswa sehingga memiliki kemampuan menjadi penghasil (produsen) pemikiran dan karya tulis dalam bidang ilmu pengetahuan, terutama setelah penyelesaian studinya bukan sebagai konsumen pengetahuan, Membuktikan potensi dan wawasan ilmiah yang dimiliki Maha Santri dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah dalam bentuk karya ilmiah setelah yang bersangkutan memperoleh pengetahuan dan pendidikan dari jurusannya., selain itu Sebagai media untuk menuangkan berbagai gagasan tertulis yang dikomunikasikan kepada pihak lain, Sebagai penentu citra diri dan eksistensi diri penulis secara sosial, serta mengembangkan kemampuan pribadi dalam wadah pembinaan dan kecakapan”.<sup>121</sup>

Pernyataan sebagaimana tersebut diatas merupakan sedikit gambaran manfaat dari kegiatan Rapat Kecil Pembentukan Karya tulis menulis yakni bulletin dan manfaat ini sejalan dengan visi dan misi pelaksanaan program yang ada di lembaga sendiri. Lebih lanjut dalam kegiatan wawancara pembina DEMA (Dewan Eksekutif Maha Santri) menambahkan:

“Sesuai dengan Tujuan Berdirinya Ma’had Aly Darussalam Blokagung yakni Lembaga pendidikan Ma’had Aly yang berkualitas dalam rangka menghasilkan lulusan yang unggul dan kompeten dalam menjawab tantangan zaman. Produk penelitian tasawuf berbasis

---

<sup>120</sup> Ma’had Aly Darussalam Blokagung, Observasi, 22 February 2023

<sup>121</sup> Nafiul Umam, Wawancara, Banyuwangi, 23 Februari 2023

Kutubturots dengan pendekatan multi-disiplin yang menjadi rujukan nasional dan mampu menjawab persoalan-persoalan sosial di tengah masyarakat. Pengabdian kepada masyarakat dengan memperbaiki moralitas publik sebagai wujud penerapan pemikiran-pemikiran tasawuf dalam kehidupan konkret masyarakat. Tata-kelola Ma'had Aly yang berintegritas, transparan dan akuntabel guna menunjang efektivitas dan efisiensi pemanfaatan sumber daya manusia dan kerjasama yang strategis, sinergis, dan berkelanjutan dengan alumni dan mitra mengaca pada hal diatas maka perlunya Karya Ilmiah untuk mencapai Tujuan yang di inginkan oleh lembaga yakni Tercapainya Ma'had Aly berkelas dunia dan peningkatan reputasi internasional di bidang pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat”<sup>122</sup>

Penjelasan diatas relevan dengan Visi dan misi Ma'had Aly Darussalam yang menyatakan bahwa kegiatan Karya Tulis Ilmiah ini bertujuan untuk Menjadi pusat kajian tasawuf Sunni Akhlaqi serta mencetak para peneliti tasawuf yang religius, unggul, profesional dan kritis dalam pengembangan ilmu tasawuf..<sup>123</sup> Sebagai penguat hasil wawancara tersebut diatas, berikut peneliti tampilkan dokumentasi kegiatan program Karya Tulis Ilmiah: .

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

---

<sup>122</sup> Soleh Mubarak, Wawancara, Banyuwangi, 23 Februari 2023

<sup>123</sup> Dokumentasi Visi Misi Ma'had Aly Darussalam Blokagung Tahun 2017 ,Observasi 23 Februari 2023



Gambar 4.3  
Foto Kegiatan pelaksanaan Pelantikan Ketua DEMA dan anggota Karya Tulis Ilmiah<sup>124</sup>

Salah satu kegiatan yang memberikan wadah bagi para Maha Santri untuk mengungkapkan gagasan dan ide adalah melalui kegiatan Karya Tulis Menulis berupa Buletin. fungsi karya ilmiah adalah sebagai sarana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Hakikat karya ilmiah: mengemukakan kebenaran melalui metodenya yang sistematis, metodologis, dan konsisten.<sup>125</sup>

---

<sup>124</sup> Dokumentasi, Program pelaksanaan Pelantikan Ketua MADA dan anggota Karya Tulis Ilmiah , Banyuwangi, 22 February 2023

<sup>125</sup> Ma'had Aly Darussalam Blokagung, Observasi, 23 Februari 2023

## **2. Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi**

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan dua proses penting dalam manajemen sumberdaya manusia, karena rekrutmen dan seleksi sangat menentu SDM yang akan melakukan pekerjaan yang ada. Dalam proses Rekrutmen dan Seleksi tenaga Pendidik (dosen), ada dua hal yang dilakukan. Di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Yaitu<sup>126</sup> :

- b. Rekrutmen dan seleksi yang bersifat Internal, Artinya Seleksi yang ada pada naungan Yayasan, maksudnya bahwa:
  - 1) Ma'had Aly Darussalam Blokagung Hanya Mengusulkan pantas tidaknya tenaga Pendidik untuk menjadi Dosen jika memang kekurangan SDM yang ada
  - 2) Kemudian Usulan Tersebut akan di Rekomendasi ke pihak yayasan (kepala bidang pendidikan dan pengajaran) dan pihak Yayasan yang akan memutuskan diterima atau tidaknya,
  - 3) Umumnya yang diutamakan adalah para Alumni Pesantren, lulusan Madrasah Diniyah yang memiliki Kompetensi yang cukup dalam hal mengajar di Ma'had Aly Darussalam, jika bukan Alumni maka yang lebih diutamakan adalah *Haliyah* (Moralitas)
  - 4) Ada rekomendasi kelayakan (Istikhoroh) dari Dewan Masyayikh.

---

<sup>126</sup> Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari, Observasi, 15 Februari 2023

- c. Rekrutmen dan Seleksi yang bersifat Eksternal, Artinya
- 1) Seleksi ini dilakukan oleh AMALI (Asosiasi Ma'had Aly Indonesia) yang berpusat di Jakarta.
  - 2) Model seleksi yang dilakukan adalah setiap calon dosen yang akan mengajar di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Menyerahkan Biografi atau sejarah pendidikan bahwa pernah ngaji *Kutubut Turtas* serta sanad nya kepada siapa saja ia menimba ilmu tersebut.
- d. Deskripsi Kegiatan Rekrutmen dan Seleksi berupa sumber Internal yang merupakan Lulusan Ma'had Aly Darussalam Sendiri (Alumni)

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Agus H.Zainul Mun'im selaku Mudir Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi, Menyatakan Bahwa:

“Sumber rekrutmen berasal dari sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal adalah lulusan Ma'had Aly sendiri Atau Alumni tokoh-tokoh masyarakat sekitar ataupun para masyayik yang memiliki kemampuan akademisi ataupun keilmuan yang dibutuhkan di lembaga Ma'had Aly, dipilih santri yang memiliki prestasi dan semangat pengabdian kepada pesantren. Sedangkan sumber eksternal adalah yang direkomendasi dari AMALI dengan Model seleksi yang dilakukan adalah setiap calon dosen yang akan mengajar di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Menyerahkan Biografi atau sejarah pendidikan bahwa pernah ngaji *Kutubut Turtas* serta sanad nya kepada siapa saja ia menimba ilmu tersebut. Untuk menjaditenaga pendidik di Ma'had Aly tidak harus SDM tersebut mempunyai riwayat pendidikan yang tinggi atau S1, S2, S3, ataupun professor, melainkan yang menjadi pertimbangan utama adalah segi keilmuan SDM tersebut terhadap keilmuan agama yang kuat terutama hal-hal yang akan menjadi materi dilembaga Ma'had Aly, tetapi jika untuk santri-santrinya itu sendiri ketika ingin menjadi dosen Ma'had Aly syaratnya harus lulus Ma'had Aly terlebih dahulu.”<sup>127</sup>

---

<sup>127</sup> Agus H Zainul Mun'im, Wawancara, Banyuwangi, 23 Februari 2023



Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mencari calon Sumber Daya pendidik baru, lembaga menggunakan dua sumber, yaitu sumber internal yang merupakan Alumni atau lulusan Ma'had Aly itu sendiri dan sumber eksternal yang merupakan rekomendasi dari AMALI (Asosiasi Ma'had Aly Indonesia) serta tokoh masyarakat yang dipandang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan yang lembaga inginkan. Dalam proses seleksi yang paling bisa menentukan diterima tidaknya adalah istikhoroh yang dilakukan oleh pengasuh pondok pesantren, jika hasil dari istikhoroh tersebut kurang baik, maka tenaga pendidik baru tersebut tidak akan diterima.

Dalam wawancara lainnya yang peneliti lakukan dengan informan lainnya, yaitu ust. Agus Hamdani, beliau menyebutkan bahwa:

“Mengenai proses rekrutmen yang melakukan adalah para pimpinan dibawah yang lembaga sebut katib, yang kemudian katib membuat konsep dan diajukan ke pimpinan tertinggi yaitu mudir dan na'ib mudir, kemudian pimpinan tinggi yang melakukan seleksi atau memberi keputusan diterima atau tidaknya. Sedangkan untuk standar kemampuan dalam pemilihan SDM adalah kualifikasi akademik dan keagamaannya dua hal tersebut yang sangat menjadi pertimbangannya, selain semangat”<sup>128</sup>

Hal tersebut juga senada dengan data yang terdapat dalam dokumentasi profil Ma'had Aly. Dokumen tersebut menyebutkan bahwa dalam proses rekrutmen tenaga pendidik, ada dua hal yang perlu dilakukan, yaitu: Pertama, rekomendari kelayakan dari dewan masyayikh. Kedua, ujian/ tes kelayakan secara tidak langsung melalui seminar/diskusi, Berikut ini nama-nama tenaga pengajar tersebut Ma'had Aly berdasrkan klasikasi di atas;

Tabel 4.2

---

<sup>128</sup> Agus Hamdani, Wawancara, Banyuwangi, 26 Februari 2023

Sumber Daya Pendidik Ma'had Aly Darussalam<sup>129</sup>

NO	NAMA DOSEN	ALAMAT
01	KH. A. HISYAM SYAFA'AT, S.Sos.I, MH	Blokagung Tegalsari Banyuwangi
02	KH. Drs. M. HASYIM SYAFA'AT	Blokagung Tegalsari Banyuwangi
03	KH. DR. ABDUL KHOLIQ SYAFA'AT, MA	Blokagung Tegalsari Banyuwangi
04	KH. ALY ASYIQIN	Blokagung Tegalsari Banyuwangi
05	DR. KH. ABDUL HARIS	Jember
06	KH. MUHAMMAD YAMIN, LC	Krajan Kedayunan Kabat Banyuwangi
07	KH. IBNU SHODIQ FAHMI	Kedungwungu Tegaldlimo Banyuwangi
08	KH. ABDILLAH MUKHTAR	Jenengsari Genteng Banyuwangi
09	KH. ZAINULLOH MARWAN	Buluagung Banyuwangi
10	ZAINUL MUN'IM, MH	Blokagung Tegalsari Banyuwangi
11	H. MUHAMMADUN, S.Pd.I	Blokagung Tegalsari Banyuwangi
12	H.M. BAHRUL ULUM MUBAROK, Lc	Blokagung Tegalsari Banyuwangi
13	UST. ABDUL HAMID	Blokagung Tegalsari Banyuwangi
14	UST. M. YUNUS ZAMROZI, SE	Sambimulyo Bangorejo Banyuwangi
15	UST. M. ULIL ABROR, S.Pd	Karangharjo Glenmore Banyuwangi

Dari data diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Dalam peningkatan mutu pendidikan, sangat erat kaitannya dengan sumberdaya manusia, karena SDM tersebut yang menentukan mutu itu akan tercapai atau tidak, baik itu dilembaga formal ataupun lembaga non formal. Di lembaga Ma'had Aly

<sup>129</sup> Dokumentasi, Sumber Daya Pendidik Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi, 27 Februari 2023

Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi juga melakukan proses rekrutmen dan seleksi sekalipun lembaga tersebut lembaga pendidikan yang ada di naungan pesantren, karena lembaga menganggap proses rekrutmen dan seleksi merupakan proses yang sangat penting dan sangat menunjang mutu itu akan tercapai atau tidak, selain hal itu Istikhoroh Kyai pada akhirnya yang akan menentukan dalam diterima atau tidaknya Sumber daya pendidik yang ada. Hasil wawancara peneliti dengan bapak Ulil Absor menyatakan bahwa:

“Para SDM direkrut oleh pimpinan di bawah kemudian diajukan kepada pimpinan atas dan pimpinan atas yang melakukan seleksi diterima atau tidaknya. Ada hal yang paling menarik dalam proses seleksi dan jarang dilakukan oleh lembaga pendidikan yg lainnya, bahkan mungkin tidak ada yang melakukannya, yaitu proses seleksi yg paling menentukan adalah istikhoroh, jika hasil istikhoroh tidak baik maka tidak akan bisa diterima, tapi pesantren bukan berarti tidak memperhatikan dari segi intelektual yang SDM miliki, tetapi lembaga akan menempatkan di jabatan lain yang sesuai dengan kemampuan yang SDM miliki”.<sup>130</sup>

Bersama dengan pemaparan wawancara Kegiatan Rekrutmen dan Seleksi berupa sumber Internal yang merupakan Lulusan Ma’had Aly Darussalam Sendiri (Alumni) berikut peneliti cantumkan dokumentasi kegiatan Rekrutmen Tersebut



Gambar 4.4

---

<sup>130</sup> Ustad Ulil Abshor, Wawancara, Banyuwangi, 23 Februari 2023

## Tes Rekrutmen Internal<sup>131</sup>

Disini dapat dilihat bahwa Ma'had Aly Darussalam tetap sangat memperhatikan kualitas calon SDM yang akan di jadikan tenaga pendidik, dengan memperhatikan atau standar yang telah di tetapkan oleh pihak lembaga dan pesantren. Tidak bisa semua tokoh masyarakat atau semua santri bisa menjadi tenaga pendidik di Ma'had Aly.

- e. Deskripsi Kegiatan Rekrutmen dan seleksi berupa sumber Eksternal yang merupakan Tokoh Masyarakat yang di pandang memiliki kemampuan sesuai dengan kebutuhan yang lembaga inginkan.

Setelah proses rekrutmen selesai, proses selanjutnya adalah seleksi sumberdaya manusia. Proses seleksi merupakan kunci sukses manajemen sumberdaya manusia, karena dengan seleksi lembaga bisa mendapatkan orang-orang yang benar-benar dibutuhkan, dengan catatan proses rekrutmen yang mendahului proses seleksi dijalankan dengan prosedural yang baik. Setelah melalui kegiatan rekrutmen, Lembaga mendapatkan kandidat yang akan diseleksi, maka kegiatan selanjutnya adalah penyeleksian itu sendiri. Seleksi adalah proses memperoleh dan menggunakan informasi tentang parapelamar kerja untuk menentukan siapa yang akan di pekerjakan untuk mengisi jabatan dalam jangka waktu lama atau sebentar.

Rekrutmen dan seleksi berupa sumber eksternal Lembaga Ma'had Aly Darussalam bekerja sama dengan AMALI (Asosiasi Ma'had Aly Indonesia) untuk hal Rekrutemen serta Seleksi Sumber daya pendidik, selain itu juga

---

<sup>131</sup> Dokumentasi, Rekrutmen dan Seleksi berupa sumber interal , Banyuwangi, 27 February 2023

kualifikasi dari sumber daya pendidik tersebut juga sangat di pertimbangkan, misal: Alumni Pesantren yang pernah ditempati, ngaji kitab beserta sanadnya kepada siapa saja, serta Kualifikasi Keilmuan yang ada juga sangat mempengaruhi proses rekrutmen dan seleksi Eksternal<sup>132</sup>.hal tersebut sesuai dengan wawancara yang dilakukan oleh Peneliti kepada Ustadz Abdul Hamid:

“Standar yang harus dimiliki para calon Sumber Daya Pendidik yang ada di Ma’had Aly Darussalam sesuai yang disarankan dari AMALI (Asosiasi Ma’had Aly Indonesia) adalah paling tidak Dosen adalah memiliki kualifikasi akademik dan keagamaannya yang kuat, Menyerahkan Biografi atau sejarah pendidikan bahwa pernah ngaji *Kutubut Turtas* serta sanadnya kepada siapa saja ia menimba ilmu tersebut.”<sup>133</sup>

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mencari Sumber Daya Pendidik di Ma’had Aly Darussalam sesuai Berdasarkan Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam, Nomor 7114 tahun 2017 tentang Standar Pendidikan, Standar Penelitian dan Standar Pengabdian Masyarakat Ma’had Aly, dinyatakan bahwa ada tiga kualifikasi pendidikan Ma’had Aly, yaitu: pendidikan khusus keagamaan (tafaqquh fiddin), berbasis Kitab Kuning, dan berbasis pesantren.

Dalam wawancara lainnya yang peneliti lakukan dengan informan lainnya, yaitu ust. Nizam Fahmi, beliau menyebutkan bahwa:

“Dosen yang direkrut untuk menjadi tenaga pendidik atau adalah Dosen yg memiliki keterampilan menyampaikan materi atau keterampilan mengajar yang baik, penguasaan yang kuat terhadap materi-materi yang ada dilembaga, memiliki semangat khidmad (pengabdian) kepada pesantren dan yang paling penting adalah memiliki kualifikasi pada mata kuliah sesuai dengan jurusan Lembaga yakni Tasawuf dan Thoriqoh”<sup>134</sup>

---

<sup>132</sup> Ma’had Aly Darussalam Blokagung, Observasi, 24 Februari 2023

<sup>133</sup> Ustadz Abdul Hamid, Wawancara, Banyuwangi, 26 Februari 2023

<sup>134</sup> Ustadz Nizam Fahmi, Wawancara, Banyuwangi, 26 Februari 2023

Bersama dengan pemaparan wawancara Kegiatan Rekrutmen dan Seleksi berupa sumber Eksternal peneliti cantumkan dokumentasi kegiatan Rekrutmen Tersebut:



Gambar 4.5  
Foto Rekrutmen dan Seleksi berupa sumber Eksternal<sup>135</sup>

Dengan begitu dapat dilihat bahwa Ma'had Aly Darussalam tetap sangat memperhatikan kualitas calon SDM yang akan di jadikan tenaga pendidik, baik secara Internal maupun Eksternal.

- f. Deskripsi Kegiatan Rekrutmen dan seleksi yang paling bisa menentukan diterima tidaknya adalah Istikhoroh yang dilakukan oleh pengasuh Pondok Pesantren.

Salah satu proses rekrutmen dan seleksi Sumber Daya Pendidik Ma'had Aly Darussalam Blokagung adalah dengan melakukan sholat istikhoroh. Keputusan sepenuhnya menunggu hasilistikhoroh. Perpaduan seleksi secara administrasi dan istikhoroh merupakan model seleksi yang vital di Ma'had Aly. Dalam rapat pengurus MA juga menyatakan hal demikian, bahwa proses rekrutmen dan seleksi dilakukan oleh para pimpinan bawah, akan tetapi keputusan akhir ada pada pengasuh yang melalui proses istikhoroh.<sup>136</sup>

<sup>135</sup> Dokumentasi, Rekrutmen dan Seleksi berupa sumber Eksternal , Banyuwangi, 27 February 2023

<sup>136</sup> Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari, Observasi,27 Februari 2023



Hal tersebut sesuai dengan wawancara yang dilakukan oleh Peneliti kepada Kh. Ahmad Hisyam Syafa'at selaku Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Mengatakan:

“Pada intinya Tujuan dari Istikhrah adalah untuk dipikirkan sesuatu yang baik. Seseorang mau melakukan Istikharah biasanya apabila ia merasa ragu untuk memilih. Demikian juga halnya dalam Proses Rekrutmen dan seleksi yang ada di lembaga Ma'had Aly Darussalam. Apabila terdapat Sumber daya pendidik (Dosen) yang akan mengajar di Ma'had Aly maka setelah menyelesaikan Seleksi secara administrasi, Puncak dari seleksi adalah Sholat Istikhoroh, jika memang Dosen yang di tempatkan untuk mengajar di lembaga adalah Sumber daya pendidik yang baik maka akan diterima untuk selanjutnya mengajar sesuai mata kuliah yang ditentukan, jika tidak maka akan ditempatkan di tempat lain sesuai dengan mekanisme yang ada. Cara memintapilihan kepada Allah itu dapat dilakukan bermacam-macam, antara lain dengan berdo'a agar Allah memberi hidayah, atau melakukan Shalat dua raka'at. Shalat dua raka'at inilah yang disebut dengan Shalat Istikharah”<sup>137</sup>

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mencari Sumber Daya Pendidik di Ma'had Aly Darussalam selain Seleksi Kompetensi atau kemampuan. Maupun seleksi Administrasi maka puncak dari Seleksi yang ada adalah Istikhoroh Pengasuh, Dalam wawancara lainnya yang peneliti lakukan dengan informan lainnya, yaitu ust.Ufiq Husaini, beliau menyebutkan bahwa:

“Proses seleksi inilah yang tidak ada dalam teori manajemen sumberdaya manusia pada umumnya, bahkan belum tentu lembaga pendidikan ataupun pondok pesantren dalam melakukan rekrutmen dan seleksi juga menerapkan atau mengikut sertakan proses sholat istikhoroh dalam memutuskan hasil seleksi SDM. Walau proses ini jarang ada yang menerapkan, tetapi Ma'had Aly Darussalam Blokagung bahwa dengan menerapkan proses sholat istikhoroh dalam memutuskan seleksi, pesantren bisa mendapatkan SDM yang berkualitas unggul sehingga sangat membantu pesantren dalam pencapaian tujuan dari pendidikan yang ada serta menjaga serta meningkatkan mutu pendidikan pesantren.”<sup>138</sup>

---

<sup>137</sup> KH.Ahmad Hisyam Syafaat , Wawancara, Banyuwangi, 26 Februari 2023

<sup>138</sup> Ustadz Ufiq Husaini,Wawancara, Banyuwangi, 26 Februari 2023

Berdasarkan Wawancara diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Salah satu proses rekrutmen yang menarik adalah dengan melakukan sholat istikhoroh. Keputusan sepenuhnya menunggu hasil Istikhoroh.

Bersama dengan pemaparan wawancara Kegiatan Rekrutmen dan Seleksi berupa Kegiatan Rekrutmen dan seleksi yang paling bisa menentukan diterima tidaknya adalah Istikhoroh peneliti cantumkan dokumentasi kegiatan Rekrutmen Tersebut:



Gambar 4.6

Foto Kegiatan Rekrutmen dan seleksi Istikhoroh dari Pengasuh<sup>139</sup>

Dengan begitu dapat dilihat bahwa Ma'had Aly Darussalam tetap sangat memperhatikan kualitas calon SDM yang akan di jadikan tenaga pendidik, sehingga akhir dari tahap seleksi dan hal tersebut adalah hal yang sangat vital yakni Istikharah dari Pengasuh.

### **3. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi**

<sup>139</sup> Dokumentasi, Rekrutmen dan Seleksi Istikhoroh dari Pengasuh, Banyuwangi, 28 February 2023

Setelah Sumber Daya Pendidik diterima dan sudah ditempatkan pada posisi kerja sesuai dengan kemampuannya. Lembaga melakukan Pelatihan dan pengembangan SDM guna selalu menjaga mutu dari SDM tersebut. Pelatihan adalah kegiatan melatih atau mengembangkan suatu keterampilan dan pengetahuan kepada diri sendiri atau orang lain, yang terkait dengan kompetensi tertentu yang dianggap berguna sedangkan Pengembangan sumberdaya manusia di Ma'had Aly Darussalam Blokagung adalah penyiapan manusia atau karyawan untuk memikul tanggung jawab lebih tinggi dalam Lembaga.

Pelatihan dan Pengembangan sumber daya Pendidik berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik diantaranya melalui Pelatihan dan Pengembangan Studi lanjut, Workshop dan Bahtsul Masail Masyayikh. Setelah pengembangan dilakukan, tahap selanjutnya yang harus dilakukan adalah pembinaan<sup>140</sup>

Berikut Paparan Data tentang beberapa Pelatihan dan Pengembangan yang dilakukan oleh Lembaga Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari:

a. Deskripsi Pelatihan dan Pengembangan Program Studi Lanjut

Setelah Rekrutmen dan Seleksi dilakukan, tahap selanjutnya yang harus dilakukan adalah Pelatihan dan Pengembangan Program Studi Lanjut sedangkan Hal yang selalu dikembangkan adalah keilmuan, kualifikasi, dan kompetensi. Seperti hasil wawancara peneliti dengan bapak Agus Zainul Mun'im sebagai berikut:

---

<sup>140</sup> Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari, Observasi, 28 Februari 2023

“Pada Dasarnya Ma’had Aly Darussalam Blokagung setiap tahun nya mendapatkan beasiswa dari dua sumber yakni dari Jawa Timur (Pemprof Jawa Timur) dan sudah berjalan satu kali atas nama Ma’had Aly hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualifikasi Akademik Dosen Ma’had Aly, yang ke dua melalui pemerintah pusat (LPDP) lembaga pengelola dana pendidikan dan ini berlaku sejak tahun kemarin dengan syarat mendapat rekom dari Mudir serta yayasan yang terkait yang dikhususkan untuk Dosen Ma’had Aly”<sup>141</sup>

Dari wawancara diatas dapat diambil kesimpulan bahwa Tujuan pelatihan dan Pengembangan Study Lanjut tenaga kependidikan bukan sekedar meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang bersangkutan, tetapi yang pokok adalah meningkatkan kinerja, di sisi lain beliau menyampaikan tentang dimana sana saja tempat yang biasa dijadikan program study lanjut dan siapa saja yang pernah mengikutinya,.

Hal tersebut sesuai dengan wawancara yang dilakukan oleh Peneliti kepada KH. Abdul Kholiq Syafa’at Mengatakan:

“Dosen yang diberi kesempatan studi lanjut salah satunya adalah Ustadz Ulil Abshor dan Ustadz Shidiq, bahkan ada yang dikirim ke Maroco. Sampai saat ini model pengembangan dengan studi lanjut masih dilakukan oleh pihak pesantren. Sedangkan biaya studi lanjut sebagian dari pihak pesantren, sebagian biaya pribadi, dan sebagian beasiswa (pesantren menjalin kerja sama dengan beberapa perguruan tinggi yang ada). Saat ini ada satu dosen yang di S3 kan, dan ada puluhan yang di S2 kan. Tetapi semua dosen tersebut tidak datang dari lembaga Ma’had Aly, melainkan juga dari perguruan tinggi formal yang ada di pondok pesantren (IAII).”<sup>142</sup>

Dari hasil wawancara tentang pengembangan yang peneliti lakukan dengan KH. Abdul Kholiq Syafa’at, dapat diambil kesimpulan bahwa dalam hal pengembangan SDM lembaga dan pesantren memiliki tujuan yaitu Pertama. Penguatan wawasan keulamaan. Kedua, meningkatkan kemampuan

---

<sup>141</sup> Agus Zainul Mun’im, Wawancara, Banyuwangi, 28 Februari 2023

<sup>142</sup> KH. Abdul Kholiq Syafa’at, wawancara, Banyuwangi 1 Maret 2023

komunikasi, dan Ketiga, meningkatkan mutu SDM

Bersama dengan pemaparan wawancara Kegiatan Rekrutmen dan Seleksi berupa Kegiatan Pelatihan dan Pengembangan Program Studi Lanjut peneliti cantumkan dokumentasi kegiatan Rekrutmen



Gambar 4.7  
Foto Kegiatan Pelatihan dan Pengembangan Program Studi Lanjut<sup>143</sup>

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Program Studi Lanjut terhadap SDM di lembaga Ma'had Aly terus dilakukan baik dari Pemprof ataupun dari AMALI dalam rangka untuk meningkatkan mutu SDM.

Adapun Sumber Daya Pendidik (Dosen) yang mendapatkan study Lanjut di Perguruan Tinggi lanjutan adalah:

Tabel 4.2

Dosen yang mendapatkan study Lanjut

<sup>143</sup> Dokumentasi, Kegiatan Pelatihan dan Pengembangan Program Studi Lanjut, Banyuwangi, 28 February 2023



No	Nama Dosen	Program lanjutan	Perguruan Tinggi
1	Ustadz Ulil Abshor, S.Pd	S 2	UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2	Ustadz Shidiq,S.Pd	S 2	UIN Malang

b. Deskripsi Pelatihan dan Pengembangan Workshop

Hal yang paling lembaga pikirkan untuk selalu dikembangkan adalah kompetensi dan kualifikasi SDM, karena hal itu yang lebih utama dan lebih penting. Akan tetapi tidak semua SDM memiliki kesempatan untuk mengikuti program tersebut, SDM yang dapat mengikuti program tersebut dipilih SDM yang memiliki prestasi dan komitmen pengabdian terhadap pesantren.

Hal yang paling menjadi pilihan dalam program pelatihan dan pengembangan adalah Mengikuti Workshop yang dilakukan Oleh AMALI setiap 3 Bulan sekali,hal ini bertujuan untuk menunjang kinerja Sumber Daya Pendidik yang ada di Ma'had Alyh Darussalam Blokagung<sup>144</sup>

Hal tersebut sesuai dengan wawancara yang dilakukan oleh Peneliti kepada Agus Muhammadun Aslam Mengatakan:

“Dalam ranah pendidikan yang ada di Ma'had Darussalam Blokagung selalu ada kegiatan workshop yang diadakan guna untuk meningkatkan kemampuan, skill, serta potensi yang dimiliki oleh Dosen.Workshop dilakukan dalam seluruh jenjang pendidikan maupun non pendidikan. Kebanyakan topik dari workshop menyangkut dengan akademik, sedangkan yang tidak dalam ranah pendidikan biasanya dilaksanakan oleh sebuah organisasi maupun komunitas,.. Workshop merupakan diskusi terkait subjek tertentu yang dilakukan oleh sekelompok orang dan membagikan pengetahuan maupun kiat-kiat serta pengalaman

<sup>144</sup> Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari, Observasi,2 Maret 2023



mereka, pengajaran maupun memberikan pelatihan kepada pesertayang hadir..Permasalahan-permasalahan yang dibahas ialah biasanya muncul dari permasalahan yang ada dilapangan. Cara dalam menuntaskan permasalahannya adalah dengan musyawarah dan berperan aktif (berpartisipasi). Manfaat yang didapat ialah mendapatkan pengetahuan dan pengalaman dari materi, meningkatkan kemampuan dan skill, menambah relasi, mempelajari hal baru dan sebagai ajang dalam mendalami tiap bidang yang di konsep.”<sup>145</sup>

Dari hasil wawancara tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa, Pelatihan dan pengembangan SDM yang ada dilembaga Ma’had Aly dilakukan dengan model: a) mengadakan pelatihan, b) studi lanjut, c) diskusi keilmuan, d) work shop, dan e) batsul masail. Hal tersebut merupakan cara lembaga untuk selalu meningkatkan kualitas guru khususnya dari segi keilmuan,yang pada ujungnya juga kan berdampak terhadap mutu lembaga itu sendiri atau mutu santri Ma’had Aly

Bersama dengan pemaparan wawancara Kegiatan Pelatihan dan Pengembangan Workshop peneliti cantumkan dokumentasi kegiatan tersebut:



Gambar 4.8  
Foto Kegiatan Pelatihan dan Pengembangan Workshop<sup>146</sup>

Dari hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan Workshop terhadap SDM di lembaga Ma’had Aly terus

<sup>145</sup> Agus Muhammadun Aslam,wawancara, Banyuwangi 3 Maret 2023

<sup>146</sup> Dokumentasi, Kegiatan Pelatihan dan Pengembangan Workshop, Banyuwangi, 7 Maret 2023

dilakukan dalam rangka membangun kompetensi Dosen dan memberikan tambahan kualifikasi profesi pada pendidik karena pendidik bisa mengasah skill dan pengetahuan yang dimilikinya.

c. Deskripsi Pelatihan dan Pengembangan Bahtsul Masail Masyayikh

Pelatihan dan Pengembangan Bahtsul Masail Masyayikh adalah program bulanan yang diadakan oleh Ma'had Aly Se Indonesia dalam rangka memadukan Kurikulum serta Kompetensi keilmuan seorang Dosen dalam mengajar di Ma'had Aly, karena Ilmu merupakan keharusan dan kewajiban yang SDM harus miliki dan kuasai khususnya tenaga pendidik, untuk membantur lembaga mencapai mutu yang di inginkan.<sup>147</sup>

Hal tersebut sesuai dengan wawancara yang dilakukan oleh Peneliti kepada Ustadz Ufiq Husaini Mengatakan:

“Yang jelas Lembaga Ma'had Aly setiap 2 bulan sekali ada Konsorsium Tasawuf, dalam arti Ma'had Aly Se Indonesia yang jurusannya Tasawuf (sekitar ada 7 Ma'had Aly) berkumpul untuk membahas kurikulum, Teknik Mengajar dan refrensi untuk mengampu Mata Kuliah”<sup>148</sup>

Hal tersebut juga senada dengan dengan wawancara yang dilakukan oleh Peneliti kepada Ustadz Agus Hamdani Mengatakan:

“lembaga Ma'had Aly melalukan pembinaan terhadap tenaga pendidiknya dengan melalui diskusi dosen dan saling evaluasi dengan diskusi tersebut selain itu Dosen atau tenaga pendidik di lembaga ini, program pengembangannya juga dengan pembuatan karya tulis, seperti jurnal dan buku-buku”<sup>149</sup>

---

<sup>147</sup> Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari, Observasi, 3 Maret 2023

<sup>148</sup> Ustadz Ufiq Husaini, wawancara, Banyuwangi 3 Maret 2023

<sup>149</sup> Ustadz Agus Hmdani, wawancara, Banyuwangi 6 Maret 2023

Dari hasil wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa Peatihan dan Pengembangan SDM di lembaga Ma'had Aly terus dilakukan melalui Pelatihan dan Pengembangan Program Studi Lanjut, Pelatihan dan Pengembangan Workshop, Pelatihan dan Pengembangan Bahtsul Masail Masyayikh

Bersama dengan pemaparan wawancara Kegiatan Pelatihan dan Pengembangan Bahtsul Masail Masyayikh peneliti cantumkan dokumentasi kegiatan tersebut:



Gambar 4.9

Foto Kegiatan Pelatihan dan Pengembangan Bahtsul Masail Masyayikh<sup>150</sup>

Sesuai dengan Observasi diatas Dapat disimpulkan bahwa dalam pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di lembaga Ma'had Aly terus dilakukan Inovasi Inovasi Terbaru dalam mempertahankan kualitas Mutu Lembaga. Hal ini dapat dilihat dari beberapa kegiatan kegitan yang ada mulai dari Workshop, Konsorsium serta Akreditasi yang dilakukan oleh AMALI dalam hal kualifikasi Dosen serta lembaga yang ada.

Adapun hasil Rapat Bahtsul Masail Masyayikh yang dilakukan pada

---

<sup>150</sup> Dokumentasi, Kegiatan Pelatihan dan Pengembangan Program Bahtsul Masail Masyayikh, Banyuwangi, 7 Maret 2023

tanggal 10 bulan November tahun 2022 yakni:

No	Hasil Rapat
1	Penyelarasan Kurikulum Ma'had Aly Se- Indonesia
2	Penyesuaain Materi Kuliah pada <i>fan</i> (pelajaran) tertentu
3	Kompetensi Dosen pada Mata kuliah tertentu
4	Akumulasi Perbaikan Program Study Lanjut
5	Konsorsium setiap 2 bulan Sekali

## B. Temuan Penelitian

Berdasarkan pada paparan data yang didapatkan melalui kegiatan teknik pengumpulan data yang meliputi observasi, wawancara dan dokumentasi di fokus penelitian yakni Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi sebagaimana dijelaskan pada poin paparan data dan alisis data diatas, maka temuan penelitian sesuai dengan fokus penelitian diformulasikan dan dijelaksan pada tabel berikut:

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

**Tabel 4.3**  
**Temuan Penelitian**

No	Fokus Penelitian	Temuan Penelitian
1	Bagaimana perencanaan sumber daya Pendidik Ma'had Aly Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari ?	perencanaan sumber daya Pendidik Dilakukan dengan : a. Analisis ketersediaan SDM dan Kompetensinya

		<ul style="list-style-type: none"> <li>b. Analisis Kebutuhan SDM dan Kompetensinya yang akan di Rekrut</li> <li>c. Analisis Strategi Rekrutmen dan seleksi SDM</li> </ul>
2	<p>Bagaimana Rekrutmen dan seleksi sumber daya Pendidik di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari?</p>	<p>Rekrutmen dan seleksi Dilakukan dengan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Membuat Pengumuman rekrutmen dan seleksi SDM dengan kriteria yang dibutuhkan</li> <li>b. Mengadakan tes</li> <li>c. Membuat daftar Scor Kompetensi tertinggi</li> <li>d. Menyampaikan hasil scor atau melaporkan kepada kyai untuk mendapatkan persetujuan dan petunjuk istikhoroh</li> <li>e. Mengumumkan SDM yang terpilih sesuai ketentuan yang di tetapkan</li> </ul>
3	<p>Bagaimana pelatihan dan pengembangan sumber daya Pendidik di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari?</p>	<p>Pelatihan dan pengembangan dilakukan dengan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Study Lanjut</li> <li>b. Wrokshop pengembangan Kurikulum</li> <li>c. Bahtsul Masail Masyayikh</li> </ul>

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

Dalam bab ini, peneliti akan memaparkan dan mendeskripsikan data hasil penelitian yang didapat saat peneliti melakukan penelitian di Ma'had Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi. Paparan data hasil penelitian ini akan peneliti sajikan sesuai dengan fokus penelitian, kemudian didialogkan dengan teori-teori yang relevan dengan fokus penelitian yang telah disajikan dalam kajian teori. Hal ini dilakukan untuk menilai serta memberi kesimpulan tentang sejauhmana keterkaitan serta hubungan antara kondisi empiris yang telah diterapkan dilapangan dengan teori-teori yang ada.

#### **A. Perencanaan Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Ma'had Aly Darusslam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi**

Secara umum Perencanaan Sumber Daya Pendidik di Ma'had Aly, terdiri-dari para Sumber Daya pendidik yang sudah diakui keahliannya dalam mewarisi tradisi salaf shaleh, dan juga ilmuan yang berlatar belakang akademis, baik di dalam maupun luar negeri. Secara khusus tenaga pengajar di Lembaga ini dapat dikelompokkan menjadi tiga bagian, yaitu: Al-Muhadirun, Al-Mudarrisun dan Al-Musyrifun, Dalam rangka mengetahui kondisi Manajemen Sumber Daya Pendidik di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi, maka Lembaga menggelar kegiatan berupa Rapat Evaluasi yang diadakan setiap 2- 3 Bulan Sekali, Rapat ini bertujuan untuk Mengevaluasi Kinerja Sumber Daya Pendidik serta Kendala yang ditemui selama Kegiatan di lapangan..



Selain itu Rapat Koordinasi Evaluasi bertujuan untuk mengetahui Efektivitas dan Efisiensi semua kegiatan yang sudah berjalan, Membuat Penilaian, tentang suatu Program,serta untuk mempertimbangkan keputusan yang akan di dilaksanakan.

Dengan Demikian Implikasi (Dampak) yang ada dalam sebuah perencanaan Sumber Daya Pendidik yang sudah diakui keahliannya dalam Khazanah ilmu adalah kualitas Lulusan atau *Outcome* dari Mahasiswa akan berdampak baik, dalam memberikan kebijakan Lembaga Ma'had Aly senantiasanya Selektif dalam merencanakan Sumber Daya pendidik (Dosen),selain itu generasi Mahasiswa di masa yang akan datang akan memilih Lembaga Ma'had Aly sebagai acuan pendidikan dalam mengasah kemampuannya intelektualnya.

Penjelasan diatas sesuai dengan teori F Sikula bahwa: "*Human resource of manpower planning has been defined as the process of determining manpower requirements and the means for meeting those requirements in order to carry out the intrgrated plans of the organization*". (Perencanaan tenaga kerja adalah proses menentukan kebutuhan tenaga kerja, dan cara memenuhi kebutuhan tersebut dalam rangka menjalankan rencana terintegrasi yang sudah disusun oleh suatu organisasi).<sup>151</sup>

Hal tersebut juga diperkuat oleh Drs. H. Sofyan Tsauri bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan kepada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi<sup>152</sup>

Selain itu Teori diatas diperkuat oleh Hasil Penelitian Luluk Fajriyah Izzah Maulida, (2015) Program Studi Pendidikan Islam Pasca Sarjana IAIN Jember "Manajemen Sumber Daya manusia di Ma'had Aly Pondok Pesantren Salafiyah

---

<sup>151</sup> Andrew F. Sikula, *Personel Management Human Resource Management* (Santa Barbara: Cal Wiley, 1976), 42

<sup>152</sup> Drs. H. Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember:Stain Jember Press)

Syafi'iyah Sumberejo Banyuputih Situbondo Jawa Timur”<sup>153</sup> Bahwa Perencanaan tenaga pendidik di Ma'had Aly pondok pesantren salafiyah syafi'iyah meliputi: Perencanaan dibuat berdasarkan hasil musyawarah bersama antar pimpinan, perencanaan SDM disiapkan dari kalangan para masyayik dan lulusan lembaga itu sendiri, perencanaan perekrutan SDM disesuaikan dengan hasil evaluasi kebutuhan tenaga pendidik dilembaga, pembuatan program perencanaan selalu disesuaikan dengan tujuan dari pendidikan ma'had aly.

Dengan demikian Perencanaan Sumber Daya Pendidik tidak hanya sebatas proses pencarian Sumber Daya pendidik secara Akademis saja akan tetapi disisi lain Khazanah Keilmuan serta evaluasi kebutuhan tenaga pendidik dilembaga juga sangat dipertimbangkan secara ketat, maka jika hal tersebut saling singkron dalam Implementasinya secara tidak langsung Lulusan (Outcome) Maha santri Ma'had Aly juga akan memiliki kualitas yang sangat baik dan Ma'had Aly bukan hanya sebuah tujuan saja akan tetapi sebagai tempat *Tafaqqih fiddin*.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat di simpulkan bahawa Konsep perencanaan manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Mutu Pendidikan di Ma'had Aly Darussalam Blokagung yaitu Secara umum Perencanaan Sumber Daya Pendidik di Ma'had Aly, terdiri-dari para ilmuan yang sudah diakui keahliannya dalam mewarisi tradisi salaf shaleh, dan juga ilmuan yang berlatar belakang akademis, baik di dalam maupun luar negeri, selain itu Perencanaan Sumber Daya Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi dilihat dari jam mata kuliah yang diampu, jika melebihi 4 Mata Kuliah yang diampu, dan dirasa kurang maka pihak lembaga Menambah Sumber Daya Pendidik

---

<sup>153</sup> Luluk Fajriyah Izzah Maulida Program Studi Pendidikan Islam Pasca Sarjana IAIN Jember(2015) “Manajemen Sumber Daya manusia di Ma'had Aly Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sumberejo Banyuputih Situbondo Jawa Timur”

(Dosen), demikian cara Mengidentifikasi Kekurangan Dosen yang ada di Ma'had Aly Darussalam Blokagung, selain itu Perencanaannya adalah dilihat dari kebutuhan mata kuliah, karena tidak semua Dosen Mampu atau Mahir dalam segala *Fan (palajaran)* karena kadang ada Dosen yang memang Mahir dalam Satu bidang Mata kuliah, disisi lain Lembaga juga menggelar kegiatan berupa Rapat Evaluasi yang diadakan setiap 2- 3 Bulan Sekali, Rapat ini bertujuan untuk Mengevaluasi Kinerja Sumber Daya Pendidik serta Kendala yang ditemui selama Kegiatan di lapangan.

## **B. Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi**

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

Pola Rekrutmen dan seleksi yang ada di Ma'had Aly Darussalam pada dasarnya Proses rekrutmen dan seleksi merupakan dua proses penting dalam manajemen sumberdaya manusia, karena rekrutmen dan seleksi sangat menentu SDM yang akan melakukan pekerjaan yang ada. Dalam proses Rekrutmen dan Seleksi tenaga Pendidik (dosen), ada dua hal yang dilakukan oleh Lembaga Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Yaitu Rekrutmen dan seleksi yang bersifat Internal, Artinya Seleksi yang ada pada naungan Yayasan, Rekrutmen dan Seleksi yang bersifat

Eksternal artinya Seleksi ini dilakukan oleh AMALI (Asosiasi Ma'had Aly Indonesia)

Dengan demikian Implikasi (dampak) Pola Rekrutmen dan seleksi sumberdaya manusia di Ma'had Aly Darussalam baik secara Internal dan Eksternal adalah kualitas sumber daya pendidik (Dosen ) secara khazanah keilmuan dapat dipertanggung jawabkan, selain itu karena puncak dari rekrutmen dan seleksi adalah istikhoroh kyai maka dipastikan Sumber daya Pendidik yang mengajar selain memiliki kualitas secara Akademik para Dosen secara Naluri (Bathin) akan selalu memiliki Robitoh kepada pengasuh dan lembaga.

Hal tersebut sesuai dengan teori Randall S. Schuler, rekrutmen merupakan upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat sehingga perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada<sup>154</sup>

Dan diperkuat oleh Adrew F. Sikula bahwa, "*recrutmen is the act or procees of an organization attempting to obtain additional manpower for operational purpose. Recruiting involves acquiring further human resources to serve as instituonal input*" (recrutmen adalah tindakan atau proses dari suatu organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan operasional. Penarikan pegawai melibatkan sumber daya Pendidik yang mampu berfungsi sebagai input lembaga).<sup>155</sup>

---

<sup>154</sup> Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad ke 21 Edisi 1. Terjamah Nurdin Sobari dan Dwi KartiniYahya (Jakarta: Erlangga, 1997), 227

<sup>155</sup> Andrew F. Sikula, *Personnel Administration and Human Resource Management*, 183

Hal diatas juga diperkuat oleh penelitian Agus Sunarso (MTs N 2 Grobogan) Jurnal dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Mutu Guru di SMK Ma'arif NU 1 Kembaran Banyumas.<sup>156</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa :Perencanaan SDM yang dilakukan di SMK Ma'arif NU 1 Kembaran Banyumas yaitu dengan menganalisis volume dan beban pekerjaan, kemudian menganalisis kekuatan dan kelemahan tenaga kerja yang dimiliki oleh sekolah. Kemampuan finansial sekolah untuk biaya operasional, sarpras dan juga belanja bulanan seperti listrik, perawatan sarpras dan honorarium juga termasuk hal penting yang masuk dalam pertimbangan, Baru setelah ini diambil keputusan apakah akan dilakukan penambahan dan pengisian tenaga kerja atau tidak.

Melihat dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa Rekrutmen dan Seleksi yang dilaksanakan di Ma'had Aly Darussalam tidak hanya sebatas pengisian tenaga pendidik yang kosong untuk ditempatkan pada lembaga tertentu akan tetapi secara akademis dan Kemampuan kualitas khazanah Keilmuan juga sangat dipertimbangkan serta Istikhoroh Pengasuh memiliki pengaruh diterima dan tidaknya calon pengajar yang ada di Ma'had Aly Darussalam sehingga dengan begitu Kualitas dan Mutu Lembaga setiap Tahun nya juga akan berefisiensi pada nilai baik dan mutu lulusan pun akan memiliki kualifikasi ilmu abaiK secara akademis maupun Spiritual.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat di simpulkan Rekrutmen dan seleksi manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Mutu pendidikan di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi meliputi seleksi

---

<sup>156</sup> Agus Sunarso (MTs N 2 Grobogan) Jurnal dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Mutu Guru di SMK Ma'arif NU 1 Kembaran Banyumas

administrasi, Seleksi Kualifikasi dalam memahami *Kutubut turats* baik secara Internal (Artinya Seleksi yang ada pada naungan Yayasan) dan Eksternal (Seleksi ini dilakukan oleh AMALI ) yang berpusat di Jakarta. selain itu Model seleksi yang dilakukan adalah setiap calon dosen yang akan mengajar di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Menyerahkan Biografi atau sejarah pendidikan bahwa pernah ngaji *Kutubut Turtas* serta sanad nya kepada siapa saja ia menimba ilmu tersebut, dan yang paling menentukan adalah rekomendasi kelayakan (Istikhoroh) dari Dewan Masyarakat.

### **C. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Pendidik dalam meningkatkan mutu Pendidikan di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi**

Pada Dasarnya Ma'had Aly Darussalam Blokagung setiap tahun nya mendapatkan beasiswa dari dua sumber yakni dari Jawa Timur (Pemprof Jawa Timur) dan sudah berjalan satu kali atas nama Ma'had Aly hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualifikasi Akademik Dosen Ma'had Aly, yang ke dua melalui pemerintah pusat (LPDP) lembaga pengelola dana pendidikan dan ini berlaku sejak tahun kemarin dengan syarat mendapat rekom dari Mudir serta Yayasan yang terkait yang dikhususkan untuk Dosen Ma'had Aly

Dalam hubungannya dengan manajemen SDM, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah pertumbuhan profesional, pelatihan-pelatihan kerja, pendidikan keterampilan, dan dukungan organisasi terhadap kelangsungan pendidikan karyawannya.



Setelah menjadi Sumber Daya Pendidik di Ma'had Aly Darussalam maka dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan potensi Dosen tersebut Lembaga mengadakan pelatihan dan Pengembangan berupa Studi Lanjut, workshop dan Bahtsul Masail Masyayikh dengan harapan potensi dan pengetahuan Dosen lebih meningkat dan berkembang sehingga mempunyai efek positif terhadap kemajuan lembaga. Disamping itu juga sekolah selalu merekomendasikan Dosen untuk ikut pelatihan atau workshop yang diadakan oleh Amali ataupun instansi lainnya.

Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Pendidik (Dosen) adalah keilmuan, harapan potensi dan pengetahuan guru lebih meningkat dan berkembang sehingga mempunyai efek positif terhadap kemajuan sekolah kualifikasi dan kompetensi. Seorang Dosen harus selalu mengupgrade keilmuan yang mereka miliki, karena pendidik merupakan agen pembelajaran dan suri tauladan bagi peserta didiknya. Dosen harus selalu mengupgrade keilmuan yang mereka miliki, karena pendidik merupakan agen pembelajaran dan suri tauladan bagi peserta didiknya.

Dengan demikian Implikasi (dampak) pelatihan dan Pengembangan berupa Studi Lanjut, workshop dan Bahtsul Masail Masyayikh adalah Sumber Daya Pendidik (Dosen) memiliki potensi dan pengetahuan lebih meningkat dan berkembang sehingga mempunyai efek positif terhadap kemajuan lembaga seperti (Akreditasi, Asesmen dst)

Hal diatas sesuai dengan teori Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara dalam jurnalnya Elfrianto, *“Training is a short term educational process utilizing systematic and organized procedure by which non managerial personel learn technical knowledge and skills for a definite purpose”*. (Latihan adalah

suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu).<sup>157</sup>

Hal diatas diperkuat oleh Edward Deming bahwa Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Pendidik bahwa *“Training is designed to teach a sequence of programmed behaviors: education seeks to impart understanding and a ability to interpet knowledge. Both types of learning occur through a staff-development program based on particular objectives. In all learning enwironmens, four basic components must be present to ensure success: stimulus, response, reinforcement ,and motivation”*.<sup>158</sup> artinya Pelatihan dirancang untuk mengajarkan pola perilaku yang telah terprogram sebelumnya. Sedangkan pendidikan gunanya memberikan pemahaman dalam menafsirkan pola perilaku itu. Kedua tipe pembelajaran ini dilakukan untuk program pengembangan staf demi tujuan yang ditetapkan. Dalam setiap lingkungan pembelajaran, ada empat komponen yang harus tersedia supaya terlaksana dengan sukses, yakni: stimulus, respon, penguatan, dan motivasi.

Hal diatas juga diperkuat oleh penelitian Luluk Nur Rohmah (2021) Pasca Sarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri dengan judul tesis *“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTS N 1 Kudus”*<sup>159</sup>

---

<sup>157</sup> Elfrianto, *“Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan”* Jurnal Edutech Vol. 2 No. 2 (September, 2016), 48

<sup>158</sup> Rebore, Ronald W, *Human Resourches Administration In Education: A Management Approoach*. (United States: Person Education, 2014), 181

<sup>159</sup> Luluk Nur Rohmah (2021) Pasca Sarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri dengan judul tesis *“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MTS N 1 Kudus”*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa :Implementasi manajemen sumber daya manusia di MTs N 1 Kudus adalah adanya kebijakan terkait perencanaan yang dimulai dengan rapat tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan menggunakan analisis SWOT untuk mengetahui kelemahan, kelebihan, peluang, dan ancaman. Pelaksanaan mutu sumber daya manusia di Mts N 1 Kudus adalah memberikan pengetahuan dan wawasan keilmuan dengan melalui keikutsertaan kegiatan diklat, workshop, seminar untuk menunjang pengembangan keprofesionalan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Pengembangan pelatihan dan Pengembangan berupa Studi Lanjut, workshop dan Bahtsul Masail Masyarakat akan berpengaruh juga nantinya pada penguatan wawasan akademis tenaga pendidik, dan profesionalisme Dosen baik dari sisi kompetensi, manajerial, maupun perilaku, sehingga memberikan kontribusi positif bagi Ma'ahad Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi yang secara terus menerus sesuai dengan perkembangan zaman sekarang ini.

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

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

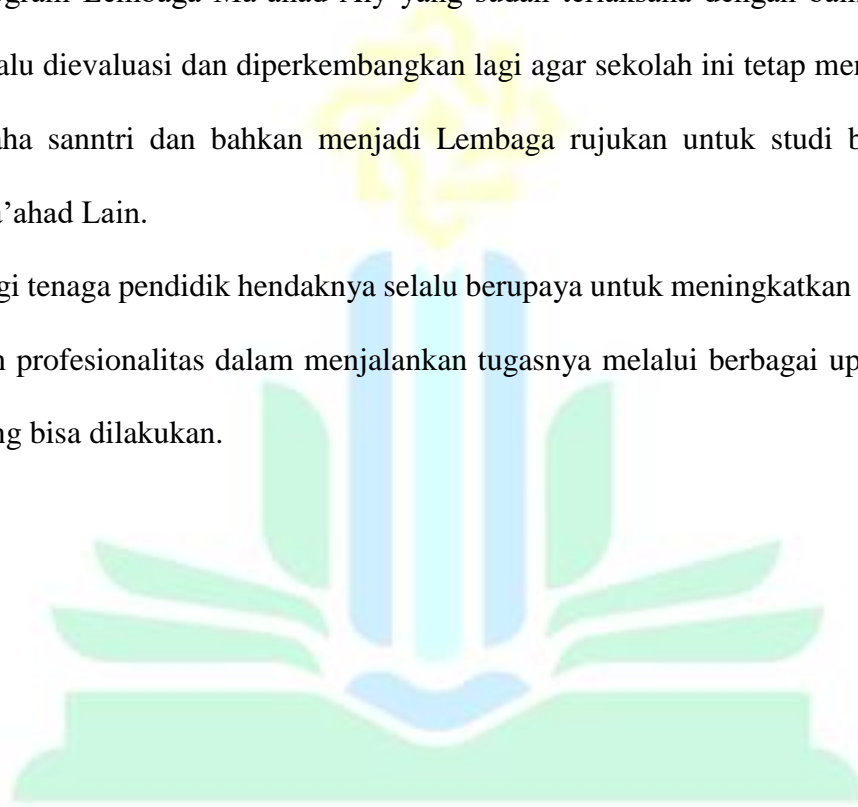
Berdasarkan pemaparan data dan analisis data di atas, maka penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan Sumber Daya Pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi dilakukan dengan: Analisis ketersediaan, Kebutuhan dan Kompetensi serta Strategi Rekrutmen dan seleksi SDM
2. Rekrutmen dan Seleksi tenaga Pendidik (dosen) dalam Meningkatkan Mutu pendidikan di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari dilakukan dengan cara: Membuat Pengumuman rekrutmen dan seleksi SDM dengan kriteria yang dibutuhkan, Mengadakan Tes , Menyampaikan hasil satau melaporkan kepada kyai untuk mendapatkan persetujuan dan petunjuk istikhoroh, Mengumumkan SDM yang terpilih sesuai ketentuan yang di tetapkan
3. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi, dilakukan Sebagai Berikut: Pelatihan dan Pengembangan Studi lanjut, Workshop dan Bahtsul Masail Masyayikh

#### **B. SARAN**

1. Bagi pihak Ma'had Aly Darussalam hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu informasi dan referensi tentang perlunya peninjauan kembali kegiatan manajemen sumber daya Pendidik di Ma'had Aly Darussalam dalam upaya meningkatkan mutu

- pendidikan, utamanya mutu dari perspektif pelanggan internal yang tenaga pendidik. Hal ini menjadi penting karena tenaga pendidik bukan hanya sekedar faktor produksi tapi juga asset yang perlu mendapatkan perhatian
2. Program Lembaga Ma'ahad Aly yang sudah terlaksana dengan baik hendaknya selalu dievaluasi dan dikembangkan lagi agar sekolah ini tetap menjadi pilihan Maha santri dan bahkan menjadi Lembaga rujukan untuk studi banding dari Ma'ahad Lain.
  3. Bagi tenaga pendidik hendaknya selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalitas dalam menjalankan tugasnya melalui berbagai upaya mandiri yang bisa dilakukan.



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

## DAFTAR PUSTAKA

- Abd.Muhith, Wahid Amirul dan Rahmat Baitullah, *Metodologi Penelitian* (Jogjakarta: Bildung, 2020),12 .
- Abdul Hadis, & Nurhayati B, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), Hlm. 84-85
- Andrew F. Sikula, *Personel Management Human Resource Management* (Santa Barbara: Cal Wiley, 1976), 42.
- Andrew F. Sikula, *Personnel Administration and Human Resource Management* (John Wiley & Sons, 1981), 183.
- Dessler, *Manajemen sumber daya manusia*. (Jakarta: PT Indeks, 2010), 96
- Donni JuBilly Renaldo Potale. Viktor Lengkong. Silcyljeova Moniharapon, “*Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BANK SULUTGO*”, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Volume 16 No. 04 (Tahun 2016), 455
- Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan* 146.
- Edward Sallis, *Total Quality Management In Education*, (IrCiSoD: Yogyakarta, 2015), Hlm.23
- Elfrianto, “*Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan*” *Jurnal Edutech Vol. 2 No. 2* (September, 2016), 48.
- Elfrianto, “*Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan*” *Jurnal Edutech Vol. 2 No. 2* (September, 2016), 48  
ni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (Bandung: Alfabeta, 2018), 92-93
- Hasan basri dan tatang , *Kepemimpinan Pendidikan* ( Bandung : CV Pustaka Setia, 2015), 70.



H.Sofyan Tsauri.MM,*Manajemen Sumber Daya Manusia* (STAIN Jember Press, Jember 2013)

Husaini Usman, *Manajemen : Teori, Praktik, dan Riset pendidikan edisi 4*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 6

Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek Dan Riset Pendidikan*, ( Jakarta : Bumi Aksara, 2006), h. 411

Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013),5

Ibrahim Bafadhal, *Dasar – Dasar Manajemen & Supervisi Taman Kanak – Kanak*, (Jakarta: Bumi Akasara, 2006), 4

John W. Creswell, *Qualitative Inquiry & Research Design*, (Sage Publication: 2007), 73.

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

Luluk Fajriyah Izzah Maulida Program Studi Pendidikan Islam Pasca Sarjana IAIN Jember(2015) “*Manajemen Sumber Daya manusia di Ma’had Aly Pondok Pesantren Salafiyah Syafi’iyyah Sumberejo Banyuputih Situbondo Jawa Timur*”

Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010), 181.

Matthew B. Miles and A. Michael Huberman & Johnny Saldana, *Qualitative Data Analysis: a Methods Sourcebook Third Edition*, (United States of America: SAGE Publication, 2014), 31-33.

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

Miles, Huberman, dan Saldana, *Qualitative Data Analysis a Methods Sourcebook* (Arizona State University: Third Edition, 2014), 9-14.

Muhammad Idrus, *Metode Penelitian Ilmu ...*,( Yogyakarta : Erlangga, 2009), 91

- Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), 108
- Mundir, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 186.
- Muri Yusuf, *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*, (Jakarta: Prenada Media, 2014), 369.
- Nusa Putra, *Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan*, ( Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 103.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 57 Tahun 2021 Tentang *Standar Nasional Pendidikan*
- Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2008), 362
- Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad ke 21 Edisi 1. Terjemah Nurdin Sobari dan Dwi Kartini Yahya* (Jakarta: Erlangga, 1997), 227
- Rebore, Ronald W, *Human Resources Administration In Education: A Management Approach*. (United States: Person Education, 2014), 181
- Robert C, Bogdan, *Qualitative Research for Education, an Introduction to Theory and Method* (Boston: Pearson Education, 2007), 5.
- Ronald W. Rebore, *Educational administration* (United State: Prentice-Hall, 1985), 177.
- Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 33.
- Safrudin Aziz, *Manajemen Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi*, (Yogyakarta, Gava Media, 2016), Hlm. 19
- Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Pendidik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal.1

Sri Winarsih, *Kebijakan dan Implementasi Manajemen Pendidikan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu pendidikan*, (Kebumen: IAINU, 2017), Hlm.59-60

Sudahri, Tesis Pasca Sarjana UIN KHAS Jember *Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SD 1 Muhammadiyah Jember 2022*

Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, 233.

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

Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah*, (Jember : IAIN Jember Press, 2018), 48

William J. Rothwell & H.C. Kazanas, *Planning & Managing Human Resources: Strategic Planning For Personnel Management*, (Amherst, Massachusetts: HRD Press, 2003), 354.

Yeti Heryati & Mumuh Muhsin, *Sumber Daya Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2014), hal.53

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

## BIOGRAFI PENULIS



MOH. HIMAMI BAYDARUS lahir di dusun kedungliwung Desa Kemiri kecamatan singojuruh kabupaten Banyuwangi 21 September 1997. Putra pertama dari 2 bersaudara, dari bapak M.Faizin, dan Ibu Hayatin, menyelesaikan jenjang pendidikan di: SDN 1 Bedewang, SMPN 3 Songgon, lalu melanjutkan *bertholabul ilmi* di salah satu pondok terbesar di Banyuwangi yakni pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi, dan melanjutkan ke Madrasah Aliyah Al-Amiriyyah Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi dengan jurusan Ilmu pengetahuan sosial (IPS), setelah lulus pada tahun 2015, lalu melanjutkan perkuliahan di Fakultas Tarbiyah, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, di IAI Darussalam Blokagung, Tegalsari Banyuwangi, dan pada tahun 2017 menjadi maha santri ma'had Aly Darussalam Blokagaung jurusan *tasawuf wathoriqotuhu*, dan sekarang menempuh program Pasca Sarjana jurusan MPI Fakultas Tarbiyah di UIN KHAS Jember

Ketika mulai dari Semester awal mulai berkiprah di berbagai organisasi yang ada dipondok pesantren darussalam menjadi ketua organisasi Dakwah islamiyah Maziatul fata

pada tahun 2017, kemudian menjadi ketua PK IPNU Darussalam dan ketua GARD (generasi arab Darussalam) 2018.

“Setiap perjalanan adalah pelajaran yang sangat istimewa, dan selalu bersukur disetiap hal, karena nikmat terbesar bukanlah harta duniya, akan tetapi nikmat terbesar adalah rasa syukur,satu hal yang perlu diingat: *Jangan pesimisketika gagal dan jangan sombong ketika berhasil*



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



## DOKUMENTASI



Wawancara dengan mudir ma'had aly



Wawancara dengan Naib Mudir 2





Wawancara dengan Senat Ma'had Aly Darussalam



Wawancara dengan biro administrasi dan kemaha santrian



Pembukaan perkuliahan maha santri ma'had aly



Pembukaan perkuliahan oleh dewan pengasuh dan dosen



Civitas Ma'had Aly Darussalam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER



AMALI (Asosiasi Ma'had Aly)



Maha santri putra





Halaqoh Seluruh Ma'had Aly



Visitasi Akreditasi Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari

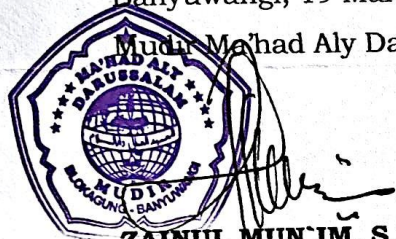
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
JEMBER

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**  
**JURNAL KEGIATAN PENELITIAN DI MA'HAD ALY DARUSSALAM**  
**BLOKAGUNG KARANGDORO TEGALSARI BANYUWANGI**

No	Tanggal	Kegiatan
1	5 Maret 2023	Menyerahkan Surat Penelitian dan Shilaturrahmi di MA'HAD ALY DARUSSALAM BLOKAGUNG
2	06 Maret 2023	Observasi dan Penggalian data Kegiatan di MA'HAD ALY DARUSSALAM BLOKAGUNG
3	10 Maret 2023	Wawancara Mudir tentang Visis dan Misi Maret MA'HAD ALY DARUSSALAM BLOKAGUNG
4	17 Maret 2023	Wawancara Mudir dan Naib tentang Rekrutmen Sumber Daya Pendidik di MA'HAD ALY DARUSSALAM BLOKAGUNG
5	18 Maret 2023	Wawancara Mudir dan Naib tentang Pelatihan dan Pengembangan di MA'HAD ALY DARUSSALAM BLOKAGUNG
6	20 Maret 2023	Wawancara Mudir dan Naib tentang Perencanaan di MA'HAD ALY DARUSSALAM BLOKAGUNG
7	23 Maret 2023	Wawancara Mudir dan Naib tentang Workshop di Ma'had Aly Darussalam Blokagung
8	24 Maret 2023	Wawancara Mudir dan Naib tentang Study Lanjut di MA'HAD ALY DARUSSALAM BLOKAGUNG
9	25 Maret 2023	Wawancara Mudir dan Dosen tentang Seleksi di MA'HAD ALY DARUSSALAM BLOKAGUNG
10	1 April 2023	Meminta Dokumentasi, Wawancara dan Observasi Tambahan untuk melengkapi data dan Meminta Tanda Tangan

Banyuwangi, 19 Maret 2023 M

Mudir Ma'had Aly Darussalam



**ZAINUL MUN'IM, S.H.I., MA**



**AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**  
**PASCASARJANA**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur, Indonesia Kode Pos 68136 Telp. (0331) 487550  
Fax (0331) 427005 e-mail :uinkhas@gmail.com Website : http://www.uinkhas.ac.id



**SURAT KETERANGAN**  
**BEBAS TANGGUNGAN PLAGIASI**  
Nomor: B-PPS/721/Un.22/PP.00.9/3/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dengan ini menerangkan bahwa telah dilakukan cek similaritas\* terhadap naskah tesis

Nama	:	Moh Himami Baydarus
NIM	:	213206010025
Prodi	:	Manajemen Pendidikan Islam (S3)
Jenjang	:	Magister (S2)

dengan hasil sebagai berikut:

BAB	ORIGINAL	MINIMAL ORIGINAL
Bab I (Pendahuluan)	19 %	30 %
Bab II (Kajian Pustaka)	17 %	30 %
Bab III (Metode Penelitian)	20 %	30 %
Bab IV (Paparan Data)	9 %	15 %
Bab V (Pembahasan)	14 %	20 %
Bab VI (Penutup)	5 %	10 %

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

Jember, 12 April 2023

an. Direktur,  
Wakil Direktur



Dr. H. Utaidillah, M.Ag.  
NIP. 196812261996031001

\*Menggunakan Aplikasi Turnitin





## PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

*Bismillahirrohmanirrohim*

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MOH.HIMAMI BAYDARUS  
N I M : 213206010025  
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
Program : Magister (S2)  
Institusi : Pascasarjana UIN KHAS Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi Tesis yang berjudul "MANAJEMEN SUMBER DAYA PENDIDIK DALAM MENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI MA'HAD ALY DARUSSALAM BLOKAGUNG KARANGDORO TEGALSARI BANYUWANGI" secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 13 April 2023



**MOH.HIMAMI BAYDARUS**  
NIM. 213206010025



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
PASCASARJANA

J. Mataran No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur, Indonesia Kode Pos 68136 Telp. (0331) 487550  
Fax (0331) 427005 e-mail : info@uinjhs.ac.id Website : http://www.uinjhs.ac.id

No : B.246/Un.22/2/PP.00.9/1/2023  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Izin Penelitian untuk  
Penyusunan Tugas Akhir Studi

24 Januari 2023

Kepada Yth.  
Pengasuh pondok pesantren Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi

di-

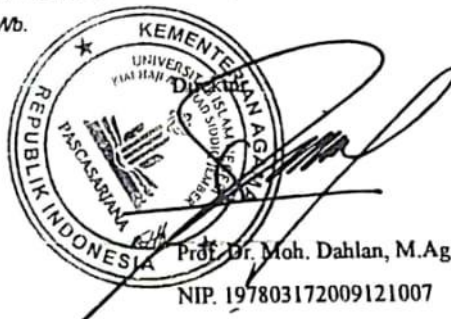
tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, kami mengajukan permohonan izin penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan penyusunan Tugas Akhir Studi mahasiswa berikut ini:

Nama : Moh Himami Baydarus  
NIM : 213206010025  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Jenjang : S2  
Judul : Manajemen Sumber daya Pendidik dalam Meningkatkan Mutu pendidikan di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi  
Pembimbing 1 : Dr. H. Sofyan Tsauri, M. M  
Pembimbing 2 : Dr. H. Abd. Muhith, SA.g, M.Pd.I  
Waktu Penelitian : ± 3 bulan (terhitung mulai tanggal di terbitkannya surat ini)

Demikian permohonan ini, atas perhatian dan izinnya disampaikan terima kasih.  
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

  
Prof. Dr. Moh. Dahlan, M.Ag.  
NIP. 197803172009121007



الْمَدِينَةُ الْعِلْمِيَّةُ  
**MA'HAD ALY DARUSSALAM**

PROGRAM STUDI: TASAWUF DAN TAREKAT  
SK.MENAG.NSMA : 241235100009 | TERAKREDITASI B  
Website: www.blokagung.net G-mail: mahadalydarussalam17@gmail.com  
Telp. (0333) 845972 Hp.0852-1941-1951, 0852-3362-2204

Office: Madrasah Barat Lantai 3 Pondok Pesantren Darussalam Blokagung, Karangdoro, Tegalsari Banyuwangi

No. : 31.2/008/AD.4.1.9/MADA/III/2023

Hal : **PENERIMAAN IZIN PENELITIAN**

Kepada Yang Terhormat:

**PASCA SARJANA UINKHAS JEMBER**

di ~

*Tempat*

**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Salam silaturahmi kami sampaikan, semoga kita selalu mendapat Taufiq dan Hidayah Allah SWT. Sehingga kita dapat melaksanakan aktivitas sehari-hari, Amin.

Berdasarkan Surat yang kami terima perihal permohonan izin penelitian yang diajukan oleh mahasiswa atas nama :

Nama : **MOH. HIMAMI BAYDARUS**  
NIM : 213206010025  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Semester : IV (Empat)  
Pembimbing : 1. Dr. H. Sofyan Tsauri.M.M  
2. Dr. H. Abdul Muhith. S.Ag. M.Pd.I

Judul Penelitian : **"Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Ma'had Aly Darussalam Blokagung Karangdoro Tegalsari Banyuwangi"**

Maka kami selaku Mudir Ma'had Aly Darussalam Blokagung menerima permohonan izin penelitian dari mahasiswa tersebut untuk melengkapi data yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas akhir (Tesis) pasca sarjana di UIN KH. Achmad Shiddiq (UINKHAS) Jember.

Demikian surat ini kami buat untuk digunakan sebagaimana mestinya, Terima kasih.

**Wassalamu'alaikum Wr. Wb.**

Banyuwangi, 19 Maret 2023 M

Mudir Ma'had Aly Darussalam

**ZAINUL MUN'IM, S.H.I., MA**

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER  
PASCASARJANA**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur, Indonesia Kode Pos 68136 Telp. (0331) 487550  
Fax (0331) 427005 e-mail : uinkhas@gmail.com Website : http://www.uinkhas.ac.id

**BLANKO REGISTRASI  
MAGISTER (S2)**

: MOH.HIMAMI BAYDARUS  
: 213206010025  
KONSETRASI : MPI (MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM)  
: MPI B  
S2 : S2

SEMESTER I Rp. <b>REGISTRASI</b>	SEMESTER II SPP Rp. Tgl. 20/23 <b>REGISTRASI</b>	SEMESTER III SPP Rp. Tgl. 21/22 <b>REGISTRASI</b>
SEMESTER IV Rp. 20/23 <b>REGISTRASI</b>	SEMESTER V SPP Rp. Tgl.	SEMESTER VI SPP Rp. Tgl.
SEMESTER VII Rp.	SEMESTER V:II SPP Rp. Tgl.	SEMINAR PROPOSAL Rp. Tgl. 21/22 <b>REGISTRASI</b>
PARA HASIL Rp. 17/23 <b>REGISTRASI</b>	TESIS Rp. 05/23 Tgl. 04 <b>REGISTRASI</b>	WISUDA Rp. Tgl.

Simpan copy bukti/slip pembayaran  
Setak dengan kertas Bufalo dan simpan KHS setiap semester  
Pengajuan cuti maksimal 2x sebelum jadwal pembayaran SPP

Gunakan kertas *bufalo*



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER**  
**PASCASARJANA**

Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur, Indonesia Kode Pos 68136 Telp. (0331) 48765  
 Fax (0331) 427005 e-mail : uinkhas@gmail.com Website : http://www.uinkhas.ac.id



## KARTU KONSULTASI TESIS

Mahasiswa : Moh. Himami Baydarus  
 : 213206010025  
 : MPI  
 di : Manajemen Pendidikan Islam  
 : Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Ma'had  
 lam Blokagung Tegalsari Tahun 2022  
 imbing : 1. Dr. H. Sofyan Tsauri, M.M  
 : 2. Dr. H. Abd.Muhith, S.Ag, M.Pd.I

Masalah	Tanggal	Tanda Tangan	
		Pembimbing I	Pembimbing II
Tambah fokus penelitian	3/2 <sup>23</sup>		
Memperbaiki footnote Bab 3	8/3 <sup>23</sup>		
Memperbaiki kajian Teori	15/3 <sup>23</sup>		
Tambah wawancara & observasi	18/3 <sup>23</sup>		
Tambah data penelitian	21/3 <sup>23</sup>		
Urutkan kesimpulan secara sesuai	9/4 <sup>23</sup>		
Menuliskan footnote & Teori kajian	10/4 <sup>23</sup>		
Memperbaiki hasil kesimpulan	11/4 <sup>23</sup>		
Menambahkan Bibliografi	12/4 <sup>23</sup>		



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