

**MANAJEMEN SUMBER DAYA PENDIDIK
DALAM MENGEMBANGKAN PROFESIONALISME GURU
DI MADRASAH TSANAWIYAH MUQADDIMATUL AKHLAK SILO JEMBER**

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan (M.Pd)



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER**

Oleh:

**NABILA HASANAH
NIM: 213206010010**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
2023**

PERSETUJUAN

Tesis dengan judul *“Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Muqaddimatul Akhlak Silo Jember”* yang ditulis oleh Nabila Hasanah ini, telah disetujui dan dipertahankan di depan dewan penguji tesis.

Jember, 01 Desember 2023
Pembimbing I



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

Jember, 09 November 2023
Pembimbing II




Dr. Lailatul Usriyah, M.Pd.I
NUP. 201606146

PENGESAHAN

Tesis dengan judul “*Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Muqaddimatul Akhlak Silo Jember*” yang ditulis oleh Nabila Hasanah ini, telah dipertahankan di depan dewan penguji tesis Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd).

DEWAN PENGUJI

1. Ketua Sidang : **Dr.H. Zainuddin Al Haj Zaini, Lc.,M.Pd.I**
NIP: 197403202007101004
2. Anggota:
 - a. Penguji utama : **Dr. H. Sofyan Tsauri, M.M**
NIP. 195811111983031002
 - b. Penguji I : **Prof. Dr. H. Sofyan Tsauri, M.M**
NIP. 195811111983031002
 - c. Penguji II : **Dr. Lailatul Usriyah, M.Pd.I**
NUP. 201606146



Jember, 01 Desember 2023

Mengesahkan

Pascasarjana UIN Khas Jember

Direktur,



Prof. Dr. Moch. Chotib, S.Ag., M.M

NIP: 197107272002121003

ABSTRAK

Hasanah, Nabila, 2023. “*Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Muqaddimatul Akhlak Silo Jember*”. Tesis Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Pembimbing I : Prof. Dr. H. Sofyan Tsauri, M.M. Pembimbing II : Dr. Lailatul Usriyah, M.Pd.I.

Kata Kunci: manajemen sumber daya pendidik, profesionalisme guru.

Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam mengembangkan Profesionalisme Guru merupakan sebuah proses penggunaan sumber daya manusia yang kompeten mulai dari rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, serta pengembangan untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan dan guru yang profesional.

Fokus penelitian dalam penelitian ini yaitu : 1) Bagaimana rekrutmen dan seleksi sumber daya pendidik di Madrasah Tsanawiyah Muqaddimatul Akhlak Silo Jember? 2) Bagaimana penempatan sumber daya pendidik di Madrasah Tsanawiyah Muqaddimatul Akhlak Silo Jember? 3) Bagaimana pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik di Madrasah Tsanawiyah Muqaddimatul Akhlak Silo Jember? Adapun tujuan penelitian dalam penelitian ini yaitu : 1) Untuk mendeskripsikan rekrutmen dan proses seleksi sumber daya pendidik di Madrasah Tsanawiyah Muqaddimatul Akhlak Silo Jember. 2) Untuk mendeskripsikan penempatan sumber daya pendidik di Madrasah Tsanawiyah Muqaddimatul Akhlak Silo Jember. 3) Untuk mendeskripsikan pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik di Madrasah Tsanawiyah Muqaddimatul Akhlak Silo Jember.

Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif Jenis deskriptif, teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi, penentuan subyek penelitian menggunakan *Purposive*, sumber data berupa informan, kegiatan dan dokumen, analisis data menggunakan kondensasi data (*Data condensation*), Pemaparan data (*Data display*), penarikan dan verifikasi kesimpulan (*Drawing and verifying conclusion*), Uji keabsahan data dengan menggunakan triangulasi sumber, triangulasi teknik dan pengecekan anggota (*Member Check*).

Hasil penelitian ini meliputi: (1) Perekrutan sumber daya pendidik di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember dilakukan berdasarkan perencanaan yang dibuat berdasarkan analisis kebutuhan sumber daya pendidik yang kemudian dimusyawarahkan oleh yayasan dengan mengacu kepada kualifikasi, kompetensi, dan komitmen yang sudah disepakati bersama. Sedangkan seleksi dilakukan meliputi seleksi administrasi, tulis, dan kelayakan mengajar. (2) Penempatan sumber daya pendidik di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember dilakukan berdasarkan hasil rapat yayasan dengan mengacu pada kebutuhan, kompetensi, dan formasi yang dibutuhkan. (3) Pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember yang bertujuan untuk mengembangkan sumber daya pendidik dilakukan dengan cara mengadakan pelatihan, bimtek, seminar baik oleh internal yayasan maupun atau instansi lain.

ABSTRACT

Hasanah, Nabila, 2023. Educator Resource Management in Developing Teacher Professionalism at Madrasah Tsanawiyah Muqaddimatul Akhlak Silo Jember. Thesis Islamic Education Management Study Program Postgraduate Program State Islamic University Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Advisor I : Prof. Dr. H. Sofyan Tsauri, M.M. Advisor II : Dr. Lailatul Usriyah, M.Pd.I.

Keywords: Educational Resource Management, Teacher Professionalism.

Educational Resource Management in Developing Teacher Professionalism is a process involving the utilization of competent human resources, starting from recruitment, selection, placement, training, and development to achieve the goals of educational institutions and cultivate professional teachers.

The research focus in this study includes: 1) How is the recruitment and selection process of educational resources conducted at Muqaddimatul Akhlak Silo Islamic Junior High School in Jember? 2) How are educational resources placed at Muqaddimatul Akhlak Silo Islamic Junior High School in Jember? 3) What is the training and development process for educational resources at Muqaddimatul Akhlak Silo Islamic Junior High School in Jember? The research objectives are as follows: 1) To describe the recruitment and selection process of educational resources at Muqaddimatul Akhlak Silo Islamic Junior High School in Jember. 2) To describe the placement of educational resources at Muqaddimatul Akhlak Silo Islamic Junior High School in Jember. 3) To describe the training and development of educational resources at Muqaddimatul Akhlak Silo Islamic Junior High School in Jember.

The research methodology employs a qualitative approach, precisely a descriptive type. Data collection techniques include interviews, observations, and documentation. The subject selection follows a purposive approach, with data sources consisting of informants, activities, and documents. Data analysis involves data condensation, data display, drawing and verifying conclusions, and data validity checks through source triangulation, technique triangulation, and member checks.

The research findings showed that: (1) The recruitment of educational resources at Muqaddimatul Akhlak Silo Islamic Junior High School in Jember is based on a planning process derived from an analysis of the needs of educational resources. The Foundation subsequently deliberates this planning, considering agreed-upon qualifications, competencies, and commitments. The selection process includes administrative selection, written assessments, and teaching qualifications. (2) The placement of educational resources at Muqaddimatul Akhlak Silo Islamic Junior High School in Jember is determined through Foundation meetings, guided by the institution's needs, competencies, and required formations. (3) Training and development of educational resources at Muqaddimatul Akhlak Silo Islamic Junior High School in Jember, aimed at professionalism, are carried out through training, workshops, and seminars, either internally by the Foundation or in collaboration with other institutions.

ملخص البحث

حسنة، نبيلة، ٢٠٢٣. إدارة موارد المعلم في تطوير احترافية المدرس بالمدرسة المتوسطة الإسلامية مقدمة الأخلاق سيلو جمبر. البحث العلمي. قسم إدارة التربية الإسلامية برنامج الدراسات العليا جامعة كياهي حاج أحمد صديق الإسلامية الحكومية جمبر. تحت الاشراف: (١) الاستاذ الدكتور الحاج سفيان ثوري الماجستير و(٢) الدكتورة ليلة الأسرية الماجستير.

الكلمات الرئيسية: إدارة موارد المعلم، واحترافية المدرس

إن إدارة موارد المعلم في تطوير احترافية المدرس هي عملية انتهز الموارد البشرية بصورة كفاءة من التوظيف والاختيار والتنسيب والتدريب وكذلك التطوير لتحقيق أهداف المؤسسات التعليمية والمدرسين المحترفين.

محور هذا البحث هو: (١) كيف التوظيف وعملية إختيار موارد المعلم في المدرس بالمدرسة المتوسطة الإسلامية مقدمة الأخلاق سيلو جمبر؟ و(٢) كيف تنسيب موارد المعلم في المدرس بالمدرسة المتوسطة الإسلامية مقدمة الأخلاق سيلو جمبر؟ ويهدف هذا البحث إلى: (١) وصف التوظيف وعملية إختيار موارد المعلم في المدرس بالمدرسة المتوسطة الإسلامية مقدمة الأخلاق سيلو جمبر؛ و(٢) وصف تنسيب موارد المعلم في المدرس بالمدرسة المتوسطة الإسلامية مقدمة الأخلاق سيلو جمبر؛ و(٣) وصف تدريب موارد المعلم في المدرس بالمدرسة المتوسطة الإسلامية مقدمة الأخلاق سيلو جمبر.

استخدمت الباحثة في هذا البحث المدخل الكيفي بالطريقة الوصفية، وطريقة جمع البيانات من خلال المقابلات والملاحظة والتوثيق، تحديد موضوعات البحث باستخدام الطريقة الهادفة، ومصادر البيانات من المخبرين، والتوثيق، وتحليل البيانات من خلال تكثيف البيانات، وعرض البيانات، الاستنتاج والتحقق، أما اختبار صدق البيانات فمن خلال تثليث المصدر والتقنيات وفحص الأعضاء.

أما النتائج التي حصلت عليها الباحثة فهي: (١) أن التوظيف وعملية إختيار موارد المعلم في المدرس بالمدرسة المتوسطة الإسلامية مقدمة الأخلاق سيلو جمبر أقيمت استنادا إلى خطة تم إعدادها استنادًا إلى تحليل احتياجات المدرسين، ثم تمت مناقشتها بواسطة المؤسسة مع الالتزام بالمؤهلات والكفاءات والتفرغ التي تم الاتفاق عليها مسبقًا. بينما تشمل عملية الاختيار الجوانب الإدارية والكتابية والأهلية للتدريس؛ و(٢) أن تنسيب موارد المعلم في المدرس بالمدرسة المتوسطة الإسلامية مقدمة الأخلاق سيلو جمبر أقيم أساسا على نتائج اجتماع مؤسسة، ويعتمد على الاحتياجات والكفاءات والمجالات المطلوبة؛ و(٣) أن تدريب موارد المعلم في المدرس بالمدرسة المتوسطة الإسلامية مقدمة الأخلاق سيلو جمبر مستهدف إلى تعزيز المهنية يتحقق من خلال تنظيم دورات تدريبية، وورش العمل، والندوات سواء من قبل مؤسسة الأساس نفسها أو من قبل مؤسسات أخرى.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji syukur senantiasa dipanjatkan kehadirat Allah SWT atas karunia dan limpahan nikmat-Nya sehingga tesis dengan judul "Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Muqaddimatul Akhlak Silo Jember" 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. Hepni, S.Ag., MM., CPEM, selaku Rektor UIN KH.Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan Fasilitas sarana, Prasarana dan dukungan kepada semua Mahasiswa termasuk Peneliti
2. Prof. Dr. Moch. Chotib, M.Ag., M.M, selaku direktur Pascasarjana 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. Prof. Dr. H. Sofyan Tsauri, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga penelitian ini berjalan dengan lancar sampai selesai.
5. Dr. Lailatul Usriyah 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. Titiek 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 UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah banyak memberikan ilmu, mendidik dan membimbing selama penulis menempuh pendidikan di almamater tercinta.
8. Adi Supriyadi, M.Pd selaku Kepala Madrasah Tsanawiyah Muqaddimatul Akhlak yang telah bersedia memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian. Serta Hasan Basri, M.Pd dan Guru Madrasah Tsanawiyah Muqaddimatul Akhlak Silo Jember yang telah berkenan untuk bekerjasama dan memberikan data serta informasi penelitian tesis ini.
9. Kedua orang tua, (Almarhum) Bapak Abdul Hamid dan Ibu Yuliatin yang karena harapan, doa, tirakat puasa, dan tanggung jawabnya hingga dapat mendidik saya menjadi perempuan yang berbeda dan mengantarkan saya ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

10. Keluarga dekat yang telah menjadi motivator sepanjang perjalanan hidup saya dan Fiki Arisandi yang selama ini selalu mendampingi dan menyemangati selama menempuh Pendidikan lebih tinggi.
11. Rekan Panwaslu Kecamatan Silo 2024 yang selama ini mengarahkan bagaimana menjadi pribadi yang professional hingga perjalanan tesis selesai.
12. Sahabat-Sahabati PMII, Rekan Organisasi intra kampus, dan Teman-teman Tadris Bahasa Inggris S1 2016 serta teman – teman seperjuangan MPI 1A angkatan 2021 di Pascasarjana UIN KH. Achmad Siddiq Jember 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, 01 Oktober 2023

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Nabila Hasanah

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	xv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian.....	14
C. Tujuan Penelitian	14
D. Manfaat Penelitian	14
E. Definisi Istilah.....	16
F. Sistematika Penulisan	17
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	19
A. Penelitian Terdahulu	19
B. Kajian Teori	34
1. Manajemen Sumber Daya Pendidik.....	34
2. Profesionalisme Guru	65

C. Kerangka Konseptual.....	75
BAB III METODE PENELITIAN	76
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	76
B. Lokasi Penelitian.....	76
C. Kehadiran Peneliti.....	77
D. Subjek Penelitian	77
E. Sumber Data	78
F. Teknik Pengumpulan Data.....	79
G. Teknik Analisis Data	81
H. Keabsahan Data	85
I. Tahapan-tahapan penelitian	87
BAB IV PAPAN DATA DAN ANALISIS.....	90
A. Paparan Data Penelitian.....	90
1. Rekrutmen dan seleksi manajemen sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme guru	90
2. Penempatan sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme guru	107
3. Pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme guru	111
B. Hasil Temuan Peneliti.....	116
BAB V PEMBAHASAN	118
A. Rekrutmen dan seleksi sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme guru.....	118

B. Penempatan sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme guru.....	125
C. Pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme guru.....	127
BAB VI PENUTUP.....	134
A. Kesimpulan.....	134
B. Saran.....	135
DAFTAR PUSTAKA.....	137



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 JEMBER

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 persamaan dan perbedaan dengan peneliti sebelumnya.....	28
Tabel 4.1 temuan peneliti.....	116



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka konseptual.....	75
Gambar 4.1 rapat kepala madrasah bersama tenaga pendidik	93
Gambar 4.3 pamflet perekrutan	106
Gambar 4.4 Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Pendidik MTs Muqaddimatul Akhlaq Silo.....	113
Gambar 4.9 kegiatan pelatihan dan pengembangan.....	115



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR LAMPIRAN-LAMPIRAN

No Uraian

1. Pernyataan Keaslian Tulisan
2. Jurnal Penelitian
3. Surat Izin Penelitian
4. Surat Keterangan Translete Abstak
5. Surat Keterangan Selesai Penelitian
6. Surat Keterangan Bebas Plagiasi
7. Sertifikat Toefl
8. Dokumentasi Kegiatan
9. Riwayat Hidup



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

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>	Ṭ	Te dengan titik di bawah
ظ	<i>Za</i>	ẓ	Zet dengan titik di bawah
ع	<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	Ya	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
وَ	<i>kasrah dan waw</i>	au	a dan u

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Di era globalisasi dalam mengikuti perkembangan (*modern*) saat ini, banyak situasi berubah di berbagai sektor, sehingga banyak organisasi mengambil tindakan korektif. Sejalan dengan perkembangan dunia saat ini, dimana perkembangan menuntut untuk bagaimana melakukan perubahan-perubahan yang beradaptasi dengan teknologi yang semakin canggih. Perubahan tersebut menjadikan sebuah kaharusan lebih-lebih di sektor pendidikan. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya pendidik sangat penting untuk mengefektifkan pembelajaran dan meningkatkan kompetensi pendidik. Pengelolaan sumber daya menjadi pembahasan yang sangat urgen yang mana dalam hal ini, ditekankan kepada pimpinan organisasi atau lembaga (*Leaders*) untuk melaksanakan program sesuai rencana terkait dengan pengelolaan sumber daya pendidik.

Disebutkan dalam nash Al-Quran pentingnya manajemen dalam Pendidikan. Khususnya dalam mengatur pendidik. Sebagaimana terdapat dalam Al-Qur'an surat al-Hasyr ayat 18 yang berbunyi:

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ
إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan (Q.S. al Hasyr: 18).¹

¹ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemah (Jakarta :2021)

Ayat ini merupakan landasan tentang muhasabah, muhasabatun nafsi yaitu seseorang merenungkan dan melihat kembali apa yang telah dia kerjakan agar dia bisa prepare untuk masa depannya, jadi seseorang harus memiliki waktu untuk dia mengaudit dirinya. Dan ini bukan dilakukan setahun sekali namun ini seharusnya dilakukan setiap hari. Namun kenyataannya kita sering lalai. seseorang diperintahkan memperhatikan apa yang telah diperbuat sebagai pelajaran untuk hari selanjutnya.

Marihot Tua Efendi Hariandja menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bidang yang sangat penting pada organisasi dan memiliki karakteristik yang sangat berbeda dibanding dengan sumber daya lain. Manajemen sumber daya manusia merupakan program aktivitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagukannya, untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya.² Berbagai aktivitas tertentu, termasuk analisis pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, seleksi, orientasi, dan penempatan, serta pendidikan, pelatihan, dan pengembangan, evaluasi kinerja, dan penggajian, digunakan dalam program-program yang berhubungan dengan upaya mendapatkan sumber daya manusia. Selain itu, meningkatkan tingkat produktivitas karyawan, loyalitas, kebahagiaan kerja, dan motivasi kerja yang positif adalah tujuan akhir dari manajemen sumber daya manusia.

John B. Miner dan Mary Green Miner yang dikutip oleh Melayu mengungkapkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan

² Marihot Tua Efendi H, Manajemen Sumber Daya Manusia (Cet. III; Jakarta: Grasindo

“Personnel management may be defined as the process of developing, applying and evaluating policies procedures, methods, and programs relating to the individe in the organization”.³ Dapat diartikan manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola, menerapkan, dan mengevaluasi prosedur, strategi, dan program yang berkaitan dengan individu dalam organisasi.

Middlewood menyatakan bahwa *“claim that ‘effective human resource management is the key to the provision of high quality educational experiences and that educational organizations depend for their success on the quality, commitment and performance of people who work there.’*⁴ manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah kunci penyediaan pengalaman pendidikan berkualitas tinggi' dan bahwa 'kesuksesan organisasi pendidikan bergantung pada kualitas, komitmen, dan kinerja orang-orang yang bekerja di sana.

Berdasarkan pengertian diatas, pengelolaan sumber daya pedidik memiliki poin penting yaitu; Pengelolaan sumber daya bagi pendidik adalah ilmu dan seni Mengatur sumber daya untuk memenuhi tujuan. Penting untuk merencanakan, mengoordinasikan, menyebarkan, dan memantau berbagai sumber daya yang sudah tersedia dengan baik untuk memastikan penggunaan yang tepat sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Dalam terciptanya suatu kegiatan yang terencana, Sumber Daya Pendidik memegang peranan penting dalam mewujudkan landasan kinerja manusia yang unggul dan berkualitas. Untuk menyeimbangkan atau menjawab tuntutan untuk

³ Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen, 11 29

⁴ Justin Mercer, Bernard Barker and Richard. Human resourch management in education. USA and Canada 2010. 19

memperoleh kompetensi yang berkualitas tinggi, kualitas materi pendidikan harus direncanakan sebaik mungkin. Kondisi bangsa Indonesia yang berada di tengah era globalisasi dan perkembangannya yang semakin pesat akan dipengaruhi oleh kemajuan teknologi. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia, khususnya di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi serta pengembangan keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan lebih diperhatikan. Selain itu, jika perekrutan, seleksi, penempatan, pelatihan, dan pengembangan tenaga pendidik dimaksimalkan.

Pentingnya Manajemen Sumber Daya Pendidik juga disebutkan dalam PP.No.4 Tahun 2022 sebagai bentuk perubahan atas PP Nomor 57 tahun 2021 Tentang standar nasional pendidikan, dijelaskan bahwa:

“Standar pendidik merupakan kriteria minimal kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki pendidik untuk melaksanakan tugas dan fungsi sebagai teladan, perancang pembelajaran, fasilitator, motivator Peserta Didik. Kompetensi Pendidik meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Sedangkan kualifikasi pendidik yang dibuktikan dengan Ijazah dan sertifikat keahlian”.⁵

Untuk mencapai tenaga kerja yang senang dengan pekerjaannya dan mampu menghasilkan tidak hanya nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif, pengelolaan sumber daya pendidikan, yang merupakan komponen manajemen organisasi, harus berkonsentrasi pada unsur-unsur sumber daya pendidikan yang memiliki tugas. mengelola unsur-unsur sumber daya pendidikan dengan baik. Memanfaatkan energi sebesar mungkin, seperti kecerdasan, kreativitas, dan

⁵ Peraturan Pemerintah No.4 Tahun 2022 Tentang standar nasional pendidikan.

imajinasi, inovasi generatif (imajinasi). Sebagaimana Allah telah berfirman disurah ar-Rum Ayat 30⁶

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا ۚ فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا ۚ لَا تَبْدِيلَ
لِخَلْقِ اللَّهِ ۚ ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ



Artinya: Maka, hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. tidak ada peubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui (Q.S. Ar-ruum ayat 30)

Dari ayat di atas dapat diketahui bahwa dengan seperangkat organ yang dikaruniakan Allah SWT kepada manusia, khususnya guru, memiliki daya atau potensi untuk dijadikan sumber pendidikan yang bermutu dan menghasilkan guru yang sadar akan tugasnya sebagai hamba dan khalifah Allah SWT. Karena manusia dilahirkan dengan kecenderungan beragama, atau fitrah sebagaimana dimaksud dalam ayat di atas, maka pendidik memiliki kapasitas untuk mengemban tanggung jawab tersebut.

Tahapan tahapan dalam terbentuknya tenaga pendidik/ pegawai yang professional yaitu mulai dari proses rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, serta pengembangan tenaga pendidik/ pegawai dimana dalam tahapan ini sangat berpengaruh pada Lembaga atau instansi kerja dimana dimulai dari kegiatan untuk mendapatkan orang-orang yang tepat, kegiatan yang digunakan untuk

⁶ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemah (Jakarta :2021)

apakah pelamar diterima atau ditolak, penempatan yang bersemangat atau terampil di bidangnya dan dibutuhkan oleh lembaga atau lembaga pendidikan, interval pelatihan/pelatihan dan persiapan individu untuk memikul berbagai tanggung jawab bahkan lebih tinggi di lembaga atau lembaga karena biasanya terkait dengan perkembangan intelektual dan emosional.

Rekrutmen merupakan proses mencari pelamar kerja dengan memiliki keahlian, bakat, dan dorongan untuk menutupi kekurangan perencanaan staf. Selanjutnya seleksi merupakan proses untuk memutuskan pegawai yang tepat dari sekumpulan calon pegawai yang didapat melalui perekrutan, baik perekrutan internal maupun eksternal.⁷ Menurut Pynes

”Selection is the final stage of the recruitment process, when decisions are made as to who will be selected for the vacant positions”. Jadi seleksi merupakan tahap akhir dari proses rekrutmen, ketika keputusan dibuat siapa yang akan dipilih untuk posisi kosong.

Keuntungan perekrutan bertujuan untuk *”the right man on the right place”* , yang berfungsi sebagai panduan bagi manajer saat menempatkan karyawan saat ini di institusi. Ketika mempertimbangkan baik nilai langsung maupun jangka panjang manusia, sebuah organisasi harus menempatkan mereka lebih tinggi pada skala nilai daripada institusi lain.

⁷ Suwanto,Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam organisasi public dan bisnis* (Alfabeta: Bandung, 2022), 89

Menurut Sedarmayanti⁸ suatu kegiatan penempatan yang dipusatkan pengembangan sumber daya manusia yang ada serta mereka juga dapat memahami akan keseimbangan antara organisasi terhadap efisiensi kesesuaian kemampuan serta keadilan dalam mendapatkan kesempatan kerja yang merata. Penempatan merupakan akhir dari proses seleksi. Jika proses seleksi penuh telah selesai dan lamaran seseorang disetujui, dalam sudut pandang ini, individu tersebut akhirnya memperoleh status sebagai karyawan dan ditempatkan pada posisi tertentu untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu.⁹ Sebagai komponen kegiatan dalam melaksanakan tugas tenaga kerja yang ditempatkan sesuai dengan keahlian atau bidang yang dimiliki oleh masing-masing tenaga kerja, penempatan tenaga kerja merupakan suatu usaha. Dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan yang telah menerima calon pegawai, akan diputuskan suatu ketentuan untuk mengalokasikan atau menentukan jabatan, tempat, dan pekerjaan yang akan dilakukan di kemudian hari beserta aturan yang telah ditetapkan agar pegawai dapat menjalankan, berkomitmen, dan bekerja dengan organisasi atau pengembang pendidikan terkait untuk mendukung tujuan dan keberhasilan kegiatan bersama.

Menurut Mathis, Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.¹⁰ Dengan demikian, maka proses ini terkait dengan tujuan perusahaan yang

⁸ Mauja, K. O. *Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BANK Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado*. Jurnal EMBA, 2017 5(2), 2211-2220

⁹ Mauja, K. O, *Pengaruh.....*, 136

¹⁰ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STAIN Jember Press : Jember 2013

berbeda, dan pelatihan dapat dilihat dari perspektif terbatas atau luas. Karyawan menerima informasi dan kemampuan yang berbeda dan dapat dikenali selama pelatihan, tetapi hanya pada tingkat yang terbatas. Pelatihan dan pengembangan terkadang dibedakan, dengan pengembangan memiliki penekanan yang lebih luas dan menekankan perolehan kemampuan baru yang bermanfaat bagi orang-orang baik dalam karir mereka saat ini maupun di masa depan. Sedangkan pelaksanaan pengembangan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan oleh manajer SDM dengan tim atau divisi pengembangan SDM di dalam instansi atau lembaga dengan metode paling penting diantaranya adalah metode Pendidikan dan metode pelatihan.¹¹ Pendidikan dan pelatihan dipandang sebagai investasi dalam pengembangan sumber daya manusia. Akibatnya, setiap bisnis atau organisasi yang ingin berkembang selalu menempatkan pendidikan dan pengembangan staf sebagai prioritas utama.

Menurut Indra Bastian, yang dikutip oleh Irham Fahmi¹², menyampaikan kinerja berfungsi sebagai contoh seberapa sukses suatu kegiatan, program, atau kebijakan telah dilaksanakan dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan, sasaran, dan visi perusahaan. Oleh karena itu, kinerja seseorang atau organisasi adalah hasil kerja mereka.

Oleh karena itu, fungsi Kepala madrasah memiliki peran krusial dalam mengelola sumber daya manusia, yang krusial dalam menilai seberapa baik kinerja sebuah madrasah. Komponen kunci dari setiap lembaga atau organisasi

¹¹ Suwanto, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam organisasi public dan bisnis*, Alfabeta: Bandung. 2022

¹² Irham Fahmi, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*, (Mitra Wacana Media: Jakarta, 2016), 137

adalah sumber daya manusia (SDM). Dalam bentuk apapun dan fungsi organisasi atau lembaga, adanya tersebut diciptakan dengan berbagai visi untuk kepentingan manusia, dan dikendalikan serta dikelola oleh manusia juga untuk mencapai tujuannya. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan komponen yang mempengaruhi seberapa baik madrasah beroperasi. Mengintegrasikan sumber daya manusia yang tersedia secara akurat ke dalam gerakan dan arah madrasah yang kohesif akan sangat penting untuk meningkatkan kualitas madrasah tersebut.

Pendidik adalah energi profesional yang bertugas merencanakan serta melaksanakan proses pembelajaran, menilai dampak pembelajaran, melakukan pembimbingan serta pembinaan. Melihat dari amanah yang diemban, pendidik berkewajiban untuk menghasilkan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, bergerak maju, dan dialogis. Ia mempunyai komitmen secara profesional untuk menaikkan mutu pendidikan dan memberi teladan.

Pendidik yang baik adalah pendidik yang profesional yang kemampuannya terus-menerus ditingkatkan dan dikembangkan. Yang dimaksud dengan "profesionalisme" adalah dedikasi sekelompok orang untuk mengembangkan keterampilan profesionalnya dan metode untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan profesinya. Menurut para ahli, profesionalisme menekankan kepada pengetahuan atau kemampuan manajerial, serta metode yang digunakan untuk mempraktikkannya. Menurut Maister, seorang teknisi harus memiliki lebih dari sekedar kemampuan teknis tingkat tinggi; mereka juga harus

menunjukkan perilaku esensial. Profesionalisme, menurutnya, lebih dari sekadar keahlian manajemen dan teknologi.¹³

Dengan demikian diharuskan mampu bertindak secara profesional dalam bekerja karena profesionalisme mengandung pengalaman atau keahlian dalam memaksimalkan informasi, keterampilan, waktu, tenaga, sumber daya, dan rencana pencapaian yang dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut. Selain kompeten dan bertanggung jawab secara moral, profesionalisme juga bisa menjadi kombinasi antara kemampuan dan sikap yang menampakkan terhadap rasa tanggung jawab moral.¹⁴

Madrasah adalah satuan pendidikan formal dalam binaan Menteri Agama yang menyelenggarakan pendidikan umum dan kejuruan dengan kekhasan agama Islam yang mencakup Raudhatul Athfal, Madrasah Ibtidaiyah, madrasah Tsanawiyah, Madrasah Aliyah, dan Madrasah Aliyah Kejuruan. Madrasah Tsanawiyah adalah jenjang dasar pada pendidikan formal di Indonesia, setara dengan sekolah menengah pertama, yang pengelolaannya dilakukan oleh Kementerian Agama. Pendidikan Madrasah Tsanawiyah ditempuh dalam waktu 3 tahun, mulai dari kelas 7 sampai kelas 9. Lulusan Madrasah Tsanawiyah dapat melanjutkan pendidikan ke Madrasah Aliyah atau Sekolah Menengah Atas.

Madrasah Tsanawiyah Muqaddimatul Akhlak merupakan Madrasah Swasta yang berada di bawah binaan Kementerian Agama dengan akreditasi A dan berada di plosok desa beralamat di Jl. K. Mahmud Thoyyib No. 142

¹³ David H. Maister, *True Professionalism*, (New York : The Free Press, 1997), 87

¹⁴ Imron Fauzi, *Etika Profesi Keguruan*. IAIN Jember Press : Jember 2017

Kelurahan/Desa Pace Kecamatan Silo Kabupaten Jember Jawa Timur. Awal mulanya Madrasah Tsanawiyah merupakan yayasan informal di bawah naungan Madrasah Diniyah yang ditangani langsung oleh Kiai Nur Kholid dan Kiai Muhdiyah kemudian karena bertambahnya siswa dan banyak faktor pendukung lainnya maka pada tahun 1974 didirikanlah Madrasah Ibtidaiyah dan Madrasah Tsanawiyah Muqaddimatul Akhlak dari ketiga pendiri tokoh terkenal pada waktu itu diantaranya Kiai Umar Sumber Wringin, Kiai As'ad Samsul Arifin Sukorejo, dan Kiai Jembuh. Pada akhirnya pada tanggal 01 Juli 2010 turun SK Izin Operasional dengan Akreditasi B.¹⁵

Peneliti memilih Madrasah Tsanawiyah Muqaddimatul Akhlak Silo Jember sebagai tempat penelitian karena sekolah ini berada di plosok Desa namun tidak minim prestasi. Sekolah swasta ini mempunyai wewenang untuk mengatur dan mengelola sekolah sendiri dari awal berdiri hingga sekarang, dengan cara ini kepala madrasah mengembangkan Madrasah Tsanawiyah Muqaddimatul Akhlak Silo Jember hingga tetap berjalan ke depan karena keberhasilan sekolah tergantung pada pengelola pimpinan kepala madrasah tersebut.

Dari hasil *grandtour* Madrasah Tsanawiyah Muqaddimatul Akhlak Silo Jember yang beralamat di Jl. K. Mahmud Thoyyib No. 142 Jember ini menerapkan standar yang tinggi bagi calon tenaga pendidik baru yaitu sudah dimaktubkan dalam dalam Undang-Undang Sisdiknas Tahun 2021 tentang Standar Tenaga Pendidik Pasal 20 menyatakan bahwa Kriteria minimal kualifikasi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) yaitu:

¹⁵ Wawancara H. Syaiful Isbar, SH. M.Pd. Kepala yayasan Muqaddimatul Akhlak Silo. 17 Februari 2023

Sarjana untuk pendidik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, dan pendidik pada Jenjang Pendidikan dasar dan menengah jalur formal;¹⁶

Maka sudah jelas bahwa pendidik harus Strata 1 (S1) bahkan juga di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember sekarang sedang berlangsung pengembangan karir guru melalui program pendidikan Strata 2 (S2) dari sekolah. Kepala madrasah membuat program tersebut untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah dan juga mutu tenaga pendidik di sekolah untuk terus belajar dan selalu mengikuti perkembangan zaman. Dengan adanya program pendidikan S2 ini maka tenaga pendidik akan lebih berkualitas sehingga pelaksanaan rekrutmen guru bukanlah hanya sekedar guru berkualitas dalam bidangnya yang ingin mengajar saja tetapi guru yang siap untuk mengikuti perubahan zaman dengan selalu belajar dan terus belajar.

Sejalan dengan kondisi sekolah/madrasah di atas, lembaga swasta yang dikelola oleh yayasan nasibnya tidak jauh berbeda, maka dalam hal ini peneliti mengambil subjek penelitian di Madrasah Tsanawiyah Muqaddimatul Akhlak Silo Jember dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan adanya sebuah pelatihan yang diadakan dengan maksimal oleh lembaga MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember beberapa *output* dari hal tersebut di antaranya :

1. Masa Orientasi pendidik yang sangat ketat mengikuti UUD Sisdiknas Tahun 2021 tentang Standar Tenaga Pendidik Pasal 20

¹⁶ Undang-Undang Sisdiknas tentang Standar Tenaga Pendidik Pasal 20 Tahun 2021

2. Desain yang berbeda dengan Negeri yaitu ada tambahan Islam, Nahdatul Ulama', Bahasa Arab dan Inggris, serta qiraati sebagai peran SDM dalam kehidupan kerja mereka yang dibenturkan dengan probelematika termasuk bagaimana mengelola sumber daya pendidik MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember agar dapat meningkatkan mutu pendidikan di madrasah.
3. Pembiasaan hidup Islami Seperti shalat dluha dan dzuhur berjamaah, Agar dapat berperan serta dan terlibat aktif dalam perubahan tersebut juga tanpa harus meninggalkan amanah untuk terus memberikan penyadaran terhadap nilai-nilai moral/agama dalam masyarakat yang dinamis.
4. MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember menerapkan berbagai strategi, salah satunya adalah pendampingan yang intensif. pengelolaan dan pengembangan manajemen sumber daya pendidik.
5. Sebagai sekolah *Inspiring* 2018 sampai dengan sekarang dengan dilandasi prestasi qiraati guru dan siswa, Selain itu, dalam proses pengembanganya, sekolah tersebut sudah mampu berdaya saing dengan pendidikan umum maupun yang lainnya untuk bisa berkompetisi dengan lembaga yang lain serta berbagai prestasi mulai dari tingkat kabupaten sampai nasional

Dengan demikian MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember bisa bersaing secara kompetitif dan bisa meningkatkan mutu lulusan Madrasah tersebut. Dari penjelasan di atas, maka peneliti mengangkat judul yaitu “Manajemen Sumberdaya Pendidik dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Di Madrasah Tsanawiyah Muqaddimatul Akhlak Silo Jember ”.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana rekrutmen dan seleksi sumber daya pendidik di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Muqaddimatul Akhlak Silo Jember?
2. Bagaimana penempatan sumber daya pendidik di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Muqaddimatul Akhlak Silo Jember?
3. Bagaimana pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Muqaddimatul Akhlak Silo Jember?

C. Tujuan Penelitian

Berikut tujuan penelitian dalam penelitian ini:

1. Untuk mendeskripsikan rekrutmen dan seleksi sumber daya pendidik di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Muqaddimatul Akhlak Silo Jember
2. Untuk mendeskripsikan penempatan sumber daya pendidik di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Muqaddimatul Akhlak Silo Jember
3. Untuk mendeskripsikan pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Muqaddimatul Akhlak Silo Jember

D. Manfaat Penelitian

Penelitian tentang Sumber Daya Pendidik ini penulis berharap dapat memberikan manfaat dan kontribusi pada:

1. Secara Teoritis

Meberikan kontribusi pemikiran tentang sumber daya pendidik dalam

meningkatkan profesionalisme guru Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan tesis/disertasi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Format penulisan sistematika penulisan adalah dalam bentuk deskriptif naratif, bukan seperti daftar isi.

- a. Memberikan pengetahuan serta wawasan tentang sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme guru

2. Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan sebagai salah satu bahan untuk menambah pengetahuan tentang penelitian dan penulisan karya ilmiah yang baik guna sebagai bekal penulisan karya ilmiah selanjutnya, serta memberi wawasan yang integral terhadap disiplin ilmu yang berhubungan dengan Pendidikan.

- b. Bagi MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang positif, guna untuk terus mempertahankan eksistensinya dan sebagai bahan masukan yang konstruktif dalam meningkatkan kualitas manajemen Pendidikan dan tenaga kependidikan.

- c. Bagi lembaga UIN K.H. Achmad Siddiq Jember

Penelitian ini diupayakan memperkaya khasanah intelektual dan mengembangkan tradisi pemikiran di UIN K.H. Achmad Siddiq Jember

- d. Bagi masyarakat luas

Penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah wawasan

pembaca tentang sumber daya pendidik di lembaga Pendidikan. Selanjutnya hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai semacam pandangan untuk penelitian lain yang akan dilakukan.

E. Definisi Istilah

Berdasarkan judul tesis yang diangkat, maka perlu dicantumkan definisi istilah yang berkaitan dengan judul yang dimaksudkan agar tercipta kesamaan pemahaman antar pembaca dan peneliti, pembaca diharapkan dapat memahami masalah yang berkaitan dengan hasil penelitian. Berikut beberapa definisi istilah yang dimaksud:

1. Manajemen Sumber Daya Pendidik

Manajemen Sumber Daya Pendidik adalah aktivitas memberdayakan sumber daya pendidik di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember agar lebih dapat mengembangkan lagi profesionalitasnya dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Profesionalisme Guru

Aktivitas yang dilakukan oleh guru dengan berlandaskan kepada keahlian dan bidangnya, skill, dan sikap mental yang tepat untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan definisi istilah tersebut, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa “Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru” merupakan rangkaian aktivitas yang dilakukan untuk mengembangkan profesionalisme guru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember.

F. Sistematika Pembahasan

Bab Satu Pendahuluan, Pada bab ini membahas tentang latar belakang masalah yaitu landasan penulis mengapa tertarik mengkaji topik dalam penelitian ini, fokus penelitian, yang berisi fokus dan sub fokus masalah yang akan diteliti, yang berfungsi memberi batasan dari penelitian. Selanjutnya tujuan Penelitian, mengemukakan tujuan atau arah dalam melakukan penelitian, juga ada manfaat penelitian, berisi manfaat kontribusi yang diharapkan dari penelitian yang dilakukan dan juga berisi definisi istilah-istilah penting dalam penelitian, dan sistematika pembahasan yang berisi tentang alur pembahasan.

Bab dua Kajian pustaka, pada bab ini meliputi Penelitian terdahulu yang berisi tentang hasil rangkuman dan perbedaan dari penelitian-penelitian terdahulu dengan tema yang sama dengan penelitian yang akan dilakukan. Selanjutnya adalah kajian teori, yang berisi teori yang menjadi landasan peneliti dalam melakukan penelitian yang meliputi teori tentang sumber daya pendidik dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember.

Bab tiga Metode penelitian, bab ini berisikan pendekatan dan jenis penelitian yang dipilih dalam melakukan penelitian. Jenis penelitian menjelaskan jenis penelitian yang dipilih dan alasan memilih jenis penelitian tersebut. Lokasi penelitian menjelaskan dimana penelitian dilakukan dan alasan memilih lokasi tersebut. Selanjutnya subjek penelitian menjelaskan Teknik penentuan subjek penelitian dan subjek yang akan diteliti. Teknik pengumpulan data menguraikan teknik pengumpulan data yang akan digunakan dan data yang akan diperoleh.

Selanjutnya diuraikan tentang analisis data yang dilakukan, Teknik pengujian keabsahan data yang digunakan, dan tahap-tahap penelitian yang dilakukan.

Bab empat Paparan Data dan Temuan penelitian, pada bab ini akan dijelaskan tentang gambaran umum obyek penelitian, penyajian data dan analisis data serta membahas tentang temuan dari penelitian lapangan.

Bab lima pembahasan, pada bab ini akan dijelaskan tentang hasil temuan penelitian dan landasan teori yang terkait dengan focus penelitian tentang manajemen sumber daya pendidik dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember.

Bab enam penutup, bab ini meliputi kesimpulan dan saran, pada bab ini berisi kesimpulan dari pembahasan empiris (laporan hasil penelitian) yang merupakan jawaban dari fokus penelitian serta ditambah dengan beberapa saran yang diharapkan memiliki manfaat untuk pengembangan bagian akademik. Bab ini berfungsi untuk memperoleh suatu gambaran dari hasil penelitian berupa kesimpulan. Dengan hasil kesimpulan penelitian akan dapat membantu memberikan saran-saran konstruktif terkait dengan hasil penelitian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

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 mengembangkan profesionalisme guru.

1. Linda Wahyuni, 2021, “Rekrutmen Dan Penempatan Tenaga Pendidik Di Madrasah Tsanawiyah An-Nur Tangkit Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi.” Tesis UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi.

Tujuan penelitian ini ialah untuk mendeskripsikan proses rekrutmen dan penempatan sebagai bagian dari upaya mendapatkan tenaga pendidik yang memenuhi persyaratan Madrasah Tsanawiyah An-Nur Tangkit dan mumpuni di bidangnya. Penelitian ini menggunakan metodologi deskriptif kualitatif, yang melibatkan pelaporan fakta yang sebenarnya. Observasi, wawancara, serta dokumentasi adalah metode untuk mengumpulkan data. Pimpinan Yayasan, Kepala Madrasah, dan Guru merupakan sumber informan yang di wawancarai dalam penelitian ini. Temuan penelitian ini memaparkan tentang pelaksanaan perekrutan pengajar diawali

menentukan kebutuhan pengajar, khususnya dengan menganalisis kebutuhan guru saat ini, posting tentang lowongan guru, spesifikasi calon potensial, seleksi dan berbagai tes, dan menentukan penerimaan guru. Pada tersebut dilakukan interview dengan ketua yayasan, KAMAD dan pengajar. Temuan studi memaparkan tentang pelaksanaan perekrutan calon pengajar diawali analisis penentuan kekosongan pengajar, khususnya dengan menganalisis kebutuhan guru saat ini, mengumumkan lowongan guru, menjabarkan kualifikasi yang harus dipenuhi calon instruktur, melakukan proses seleksi dan berbagai ujian, serta memilih guru.¹⁷

2. Mulyani Syahfitri, 2022, “Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Penempatan Tenaga Pendidik di MAN 6 Pide.” Tesis UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan kebijakan kepemimpinan, strategi kepemimpinan serta hambatan kepala madrasah dalam penempatan tenaga pendidik di MAN 6 Pidie. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Subjek penelitian adalah kepala madrasah dan dua tenaga pendidik. Adapun teknik pengumpulan data pada penelitian ini ialah menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan kepemimpinan kepala madrasah dalam penempatan tenaga pendidik mengikuti pedoman kepada prosedur yang telah ditentukan oleh pihak-pihak yang terkait. Selanjutnya

¹⁷ Linda wahyuni, Rekrutmen Dan Penempatan Tenaga Pendidik Di Madrasah Tsanawiyah An-Nur Tangkit Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro, *Tesis Manajemen Pendidikan Islam*, Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2021

kepala madrasah mengidentifikasi masalah yang terjadi, mengelompokkan dan menganalisa masalah tersebut, tahap selanjutnya kepala madrasah melakukan diskusi dengan pihak-pihak yang bersangkutan seperti tenaga pendidik dan komite sekolah. Setelah melakukan diskusi, kepala madrasah memutuskan keputusan yang tepat untuk mengatasi masalah tersebut. Serta pelaksanaan keputusan yang telah diambil untuk mencegah kegagalan dalam pengimplementasian kepala madrasah memilih orang yang bertanggungjawab. Serta mengontrol dan memberikan pelatihan kepada pihak yang diberi tugas serta melibatkan semua pihak dalam pengevaluasian. Strategi dalam penempatan tenaga pendidik ialah dengan cara menentukan latarbelakang pendidikan, bersertifikasi, memiliki pengalaman kerja, memiliki skill yang dimiliki, dan sehat jasmani dan rohani.¹⁸

3. Rosikum, 2019, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Pekuncen Banyumas." Tesis Institute Agama Islam Negeri Purwokerto.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan dan mengevaluasi bagaimana penerapan manajemen sumber daya manusia bagi guru dan tenaga kependidikan lainnya di MTs Muhammadiyah Pekuncen. Pemikiran sosiologis induktif dan metodologi penelitian kualitatif keduanya digunakan dalam penelitian ini. Observasi mendalam, wawancara, dan dokumentasi digunakan sebagai metode pengumpulan data. Data yang

¹⁸ Mulyani Syahfitri, *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Penempatan Tenaga Pendidik di MAN 6 Pidie*, Tesis Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh, 2022.

diperoleh kemudian dikenai analisis reduksi data dan diberikan sebagai penggambaran yang terorganisir secara metodis dari keseluruhan yang kohesif. Hasil temuan dapat dideskripsi bahwa personel MTs Muhammadiyah Pekuncen yang meliputi pendidik dan tenaga kependidikan sudah akurat jumlah maupun kualitasnya sudah memadai. Dengan gelar master, sarjana, dan sekolah menengah, ada lima belas pendidik dan tenaga kependidikan. Di MTs Muhammadiyah Pekuncen, pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dilakukan melalui beberapa tahapan yang telah ditentukan.¹⁹

4. Zainuddin, 2020, “Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Tenaga Pendidik Di Mts Al-Washliyah Kolam.” Tesis Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan pola rekrutmen dan penempatan tenaga pengajar MTs Al-Washliyah Kolam serta efisiensi proses tersebut. Untuk mengumpulkan informasi dari informan penelitian, penelitian ini menggunakan metode penelitian naturalistik kualitatif, atau strategi yang diterapkan untuk mengumpulkan, menilai, dan menafsirkan informasi yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Temuan penelitian adalah sebagai berikut: 1. Kepala madrasah merupakan satu-satunya yang memiliki wewenang untuk melakukan rekrutmen dan seleksi di MTs AL-Washliyah Pool; tidak ada sumber daya lain yang digunakan. Di

¹⁹ Rosikum, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Pekuncen Banyumas*, Tesis Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2019

MTs Al-washliyah Kolam, perekrutan dan seleksi tenaga pengajar dilakukan melalui berbagai kegiatan, antara lain mempersiapkan perekrutan guru, mendistribusikan pemberitahuan, dan menerima pelamar baru dan kemudian sejumlah penilaian, termasuk tes berdasarkan agama, instruksi kelompok kecil, dan wawancara. Gelar minimal sarjana adalah salah satu standar yang ditentukan oleh MTs Kolam Al-washliyah untuk mengangkat dan memilih guru. 2. Kepala madrasah sendiri bertugas mengangkat tenaga pengajar di MTs AL-Washliyah Tambak.²⁰

5. Ahmad Khoiri, 2022, “Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Profesional di SMP Plus Royatul Islam Mangaran Ajung Jember Tahun 2021/2022. Tesis Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah Untuk mendeskripsikan dan menganalisis. Bagaimana perencanaan, Bagaimana Rekrutmen dan Seleksi, dan Bagaimana Pelatihan dan Pengembangan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Profesional di SMP Plus Royatul Islam Mangaran Ajung Jember. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dan jenis penelitian adalah penelitian lapangan (field research). Teknik pengumpulan data yang dipakai dalam tesis ini adalah metode observasi, interview, dan dokumenter. Dari data yang terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan teknik analisis yang meliputi pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, penarikan atau verifikasi kesimpulan

²⁰ Zainuddin, *Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Tenaga Pendidik Di Mts Al-Washliyah Kolam*, Tesis Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, 2020

selanjutnya data diuji keabsahannya menggunakan teknik triangulasi sumber, triangulasi metode, member check dan focus group discussion.²¹

6. Francisca Poppy Chrisyunianti Dewi, 2019, “Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Sd Kristen Kalam Kudus Surakarta.” Tesis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran tentang bagaimana pengelolaan sumber daya tenaga pendidik dan kependidikan di SD Kristen Kalam Kudus Surakarta, dimulai dengan (1) perencanaan sumber daya manusia, (2) rekrutmen, (3) pemberdayaan tenaga, (4) pengembangan profesional, (5) kompensasi, dan (6) evaluasi kinerja. Penelitian kualitatif deskriptif adalah jenisnya. Kepala divisi menjadi topik penelitian R&D dan Kepala Divisi. Kepala sekolah, kepala tata usaha, dan SDM yayasan. Wawancara rinci, observasi, dan dokumentasi semuanya digunakan sebagai metode pengumpulan data. Pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan merupakan contoh prosedur pengolahan data. Menggunakan teknik triangulasi untuk menguji keakuratan data.²²

7. Eka Fardina, 2019, “Manajemen Pengembangan Sdm Dalam Peningkatan Mutu Dan Daya Saing Sekolah (Studi Kasus Di Sdit Al-Hilmi Dompu) Tahun Pelajaran 2018/2019.” Tesis Universitas Islam Negeri Mataram.

²¹ Ahmad Khoiri, Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Profesional di SMP Plus Royatul Islam Mangaran Ajung Jember Tahun 2021/2022. Tesis Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2022

²² Francisca Poppy Chrisyunianti Dewi, Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Sd Kristen Kalam Kudus Surakarta., Tesis Administrasi Pendidikan, Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2019

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan Manajemen Pengembangan Sdm Dalam Peningkatan Mutu Dan Daya Saing Sekolah (Studi Kasus Di Sdit Al-Hilmi Dompu). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Data dikumpulkan melalui metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Temuan penelitian ini menunjukkan sikap demokratis yang diambil oleh kepala sekolah SDIT AlHilmi Dompu. Dengan penguatan dan perluasan kompetensi guru melalui pemberdayaan KKG dan MGMP, kegiatan pengembangan keprofesian, kerjasama dengan berbagai pihak, dan pemanfaatan sarana dan prasarana, sekolah mampu mengelola pengembangan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan mutu pendidikan.²³

8. Khusni Tamimudin, 2021, “Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pembelajaran (di MTS Minat Kesugihan Cilacap).” Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen.

Tujuan penelitian ini ialah untuk mendeskripsikan Sumber daya bagi guru untuk meningkatkan tingkat profesionalitas di kelas di MTS Kesugihan Cilacap. Penelitian ini merupakan penelian lapangan deskriptif. informasi yang dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan penelitian dengan menggunakan dokumen. Selain itu, analisis data Robert E. Stake menyatakan bahwa setiap kejadian sepanjang waktu di setiap sektor studi didokumentasikan dalam laporan tertulis. Laporan dihasilkan sesuai dengan

²³ Eka Fardina, *Manajemen Pengembangan Sdm Dalam Peningkatan Mutu Dan Daya Saing Sekolah (Studi Kasus Di Sdit Al-Hilmi Dompu) Tahun Pelajaran 2018/2019*, Tesis Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Mataram, 2019

topik dan disusun sesuai dengan judul tema, waktu, dan tautan ke atau pemeriksaan tujuan dan signifikansi setiap kejadian. menganalisis data pegawai terdahulu untuk meramalkan kebutuhan tenaga pendidik di masa depan 2) Rekrutmen dilakukan tidak hanya untuk mengisi lowongan pekerjaan, tetapi juga untuk mencari SDM yang berkualitas yang mungkin profesional di bidangnya, guna meningkatkan standar pengajaran di Madrasah. 3) Madrasah MTs MINAT telah melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya Pendidik dengan sangat baik.²⁴

9. Bintana Alin Hilwah, 2020, "Orientasi, Penempatan dan Pemberdayaan Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Riyaduth Tholibin Jember." Jurnal Universitas Islam Negeri K. H. Achmad Siddiq Jember.

Tujuan dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui pelaksanaan orientasi, penempatan, dan pemberdayaan pendidik. Pertanyaan wawancara menggunakan secara terbuka dan pengumpulan data menggunakan metode observasi, interview, dan dokumentasi. Menurut temuan penelitian, program orientasi MI Riyaduth Tholibin meliputi empat komponen: memperkenalkan guru pada sistem, tujuan, dan budaya madrasah; memperkenalkan guru dengan lingkungan sekolah; membantu guru menyesuaikan diri dengan staf sekolah; dan memberikan kesempatan kepada guru baru untuk "Membuka Pembicaraan". Pola penempatan di MI Riyadut Tholibin disesuaikan dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki instruktur. Di MI Riyadut

²⁴ Khusni Tamimudin, Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pembelajaran (di MTS Minat Kesugihan Cilacap), Tesis Manajemen Pendidikan Islam, Institute Agama Islam Nahdlatul Ulama Kebumen, 2021

Tholibin, tenaga pendidik diberdayakan dengan diberi tugas, tempat, wewenang, dan penguatan.²⁵

10. Yantoro, 2020, “Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun.” *Jurnal Universitas Jambi*.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan manajemen profesional pengembangan guru sekolah dasar di Kabupaten Sarolangun Kantor Pendidikan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian subjek yang terlibat adalah pejabat di dinas pendidikan yang terlibat dalam pendidikan dasar, pengawas sekolah, dewan pendidikan, PGRI, kepala sekolah dan guru sekolah dasar. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan (1) wawancara; (2) kuesioner (3) studi dokumentasi. Hasil menunjukkan manajemen peningkatan profesionalitas guru telah dilakukan keluar melalui tiga program utama, yaitu 1) Peningkatan kualitas guru kualifikasi 2) Peningkatan kompetensi guru, 3) peningkatan dalam kesejahteraan guru. Perencanaan Dilakukan dengan mencatat kualifikasi guru, pemetaan kompetensi guru, penentuan anggaran. bekerjasama dengan perguruan tinggi, mengadakan pelatihan, kegiatan KKG dan pemberian insentif kepada guru dan memberikan tunjangan khusus kepada guru di daerah terpencil, Pemantauan dan evaluasi belum berjalan dengan baik, karena tidak ada monitoring dan tim evaluasi.²⁶

²⁵ Bintana Alin Hilwah, *Orientasi, Penempatan dan Pemberdayaan Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Riyaduth Tholibin Jember*, Indonesian Journal of Islamic Teaching, UPTD SPF SMP Negeri 1 Tamanan Bondowoso. 2020

²⁶ Yantoro, *Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun*, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Jambi, 2020.

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan Dengan Kajian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	2	3	4	5
1.	Linda Wahyuni, 2021. "Rekrutmen Dan Penempatan Tenaga Pendidik Di Madrasah Tsanawiyah An-Nur Tangkit Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro Jambi."	Proses rekrutmen tenaga pendidik diawali proses analisis pada tahap perencanaan terkait dengan tenaga pendidik yang dibutuhkan, tahap berikutnya informasi kepada masyarakat umum terkait kebutuhan guru dengan ketentuan yang telah di tetapkan bagi pelamar yang mau jadi guru , seleksi dan berbagai ujian, dan penerimaan calon yang layak untuk diterima menjadi guru.	Penelitian ini dan penelitian yang akan diteliti persamaan berada di variabel kedua yang membahas tentang Sumber Daya Pendidik	Lembaga yang diteliti terletak pada objek dimana penelitan ini beralokasi di Madrasah Tsanawiyah an-Nur Tangkit Kec. Sungai Gelam Kab. Muaro Jambi yang titik tekannya dalam penelitian adalah terkait rekrutmen dan penempatan tenaga pendidik sedangkan tesis ini yaitu fokus pada penempatannya.
2.	Mulyani Syahfitri, 2022. "Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Penempatan Tenaga Pendidik di MAN 6 Pidie. "	Penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan kepemimpinan kepala madrasah dalam penempatan tenaga pendidik mengikuti pedoman kepada prosedur yang telah ditentukan oleh pihak-pihak yang terkait. Selanjutnya kepala madrasah mengidentifikasi masalah yang terjadi, mengelompokkan dan menganalisa masalah tersebut, tahap selanjutnya kepala madrasah melakukan diskusi dengan pihak-pihak yang bersangkutan seperti tenaga pendidik dan komite sekolah. Setelah melakukan diskusi, kepala	Sama-sama meneliti tentang Manajemen Penempatan Tenaga Pendidik	- Penelitian ini meneliti di lembaga MAN sedangkan tesis ini meneliti di lembaga MTS di bawah naungan yang berbeda - Penelitian ini hanya fokus pada penempatan tenaga pendidik sedangkan tesis ini mengkaji dari rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, dan pengembangan tenaga pendidik

No.	Nama, Tahun, Dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<p>madrasah memutuskan keputusan yang tepat untuk mengatasi masalah tersebut. Serta pelaksanaan keputusan yang telah diambil untuk mencegah kegagalan dalam pengimplementasian kepala madrasah memilih orang yang bertanggungjawab. Serta mengontrol dan memberikan pelatihan kepada pihak yang diberi tugas</p>		
3.	<p>Rosikum, 2019. "Implementasi Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Pekuncen Banyumas."</p>	<p>Jumlah dan kualitas SDM MTs Muhammadiyah Pekuncen yang meliputi guru dan tenaga kependidikan dapat dikategorikan mumpuni. Dengan gelar master, sarjana, dan sekolah menengah, ada lima belas pendidik dan tenaga kependidikan. Di MTs Muhammadiyah Pekuncen, pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dilakukan</p>	<p>penelitian ini dan penelitian sebelumnya juga membahas tentang manajemen sumber daya pendidik.</p>	<p>Pembahasan dalam hal ini tidak hanya membahas tentang sumber daya pendidik tetapi juga membahas tenaga kependidikan sedangkan tesis ini membahas msdm tenaga pendidik.</p>
		<p>melalui beberapa tahapan yang telah ditentukan.</p>		
4.	<p>Zainuddin, 2020. "Sistem Rekrutimen Dan Penempatan Tenaga Pendidik Di Mts Al-Washliyah Kolam. Hasil penelitian Rekrutmen</p>	<p>Sebuah kebijakan yang dapat dilaksanakan oleh pimpinan madrasah tanpa mengikut sertakan anggota atau guru yang ada. Di MTs Al-washliyah Kolam, perekrutan dan</p>	<p>Sama-sama meneliti tentang sistem rekrutimen penempatan tenaga pendidik</p>	<p>Pembahasan yang diteliti membahas tentang proses rekrutimen dan penempatan tenaga pendidik sedangkan tesis ini membahas</p>

No.	Nama, Tahun, Dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	dan seleksi di MTs AL -Washliyah Kolam”	seleksi tenaga pengajar dilakukan melalui berbagai kegiatan, seperti mempersiapkan rekrutmen tenaga pendidik, menyebarkan informasi, penerimaan pelamar menjadi pendidik baru, berikutnya melaksanakan ujian, misalnya ujian agama, ujian microteaching, dan interview. Gelar minimal sarjana adalah salah satu standar yang ditentukan oleh MTs Kolam Al-washliyah untuk mengangkat dan memilih guru. 2. Kepala madrasah sendiri bertugas menugaskan tenaga pengajar di MTs AL-Washliyah Pond.		manajemen sumber daya pendidik secara sangat luas
5	Achmad Khoiri, 2022. “Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Profesional di SMP Plus Royatul Islam Mangaran Ajung Jember Tahun 2021/2022.”	1) Perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan profesional menjadikan pendidik dan tenaga kependidikan menjadi profesional dengan melakukan analisis kebutuhan, jabatan, dan beban kerja dan dilakukan 2) Rekrutmen dan Seleksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Profesional proses rekrutmennya melalui penyebaran informasi dengan surat resmi sekolah, mading, aplikasi WA,	Dalam penelitian ini dan penelitian sebelumnya memiliki persamaan pembahasan pada variabel dua	Pembahasan dalam hal ini terletak pada variable pertama yang membahas tentang perencanaan pendidik dan tenaga pendidik sedangkan tesis ini lebih kepada sistem rekrutmen seleksi, penempatan, pelatihan, dan pengembangan pendidik.

No.	Nama, Tahun, Dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		facebook dan MLM 3)Pelatihan dan pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Profesional diberikan sesuai dengan standar pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di RKS SMP Royatul Islam bagi pendidik diberikan pelatihan pengembangan bahan ajar.		
6.	Francisca Poppy Chrisyunianti Dewi, 2019. "Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Sd Kristen Kalam Kudus Surakarta."	Perencanaan, Perekrutan, Pemberdayaan, Pengembangan, Kompensasi, Evaluasi manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan	Sama-sama meneliti tentang manajemen sumber daya pendidik	Penelitian ini meneliti 2 subyek yaitu pendidik dan tenaga kependidikan sedangkan tesis ini lebih fokus pada tenaga pendidik
	Kudus Surakarta."			
7.	Eka Fardina, 2019. "Manajemen Pengembangan Sdm Dalam Peningkatan Mutu Dan Daya Saing Sekolah (Studi Kasus Di Sdit Al-Hilmi Dompu) Tahun Pelajaran 2018/2019."	Kepala sekolah di SDIT Al-Hilmi Dompu telah mengedepankan sikap demokratis. Manajemen pengembangan SDM yang diterapkan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan dilakukan dengan cara memperdalam dan memperluas kompetensi guru dengan pemberdayaan KKG dan MGMP, kegiatan	Sama-sama meneliti tentang manajemen sumber daya manusia (pendidik)	Penelitian ini meneliti tentang pengembangan sdm dalam ranah peningkatan mutu dan daya saing sekolah sedangkan tesis ini lebih fokus pada msdm penempatan tenaga pendidik.

No.	Nama, Tahun, Dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		pengembangan profesi, kerja sama dengan berbagai pihak, dan pendayagunaan sarana dan prasarana		
8.	Khusni Tamimudin, 2021. “Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pembelajaran (di MTS Minat Kesugihan Cilacap)”	1) perencanaan di madrasah MTs MINAT secara umum sudah dilaksanakan dengan rapat tahunan, untuk melihat data karyawan masa lalu dan memprediksi kebutuhan sumber daya Pendidik yang akan datang 2) Rekrutmen dilakukan tidak hanya sekedar untuk mengisi kekosongan pekerjaan, selain itu untuk mendapatkan SDM yang berkompeten yang dapat profesional dalam	Sama-sama meneliti tentang manajemen sumber daya pendidik	Penelitian ini membahas manajemen sumber daya pendidik untuk meningkatkan profesionalisme pembelajaran dan pegawai sedangkan tesis ini lebih kepada sistem rekrutmen seleksi, penempatan, perhatian, dan pengembangan pendidik.
		meningkatkan kualitas mutu pendidikan di Madrasah 3) pelatihan dan pengembangan sumber daya Pendidik di Madrasah MTs MINAT sudah terlaksana dengan maksimal.		
9.	Bintana Alin Hilwah, 2020. “Orientasi, Penempatan dan Pemberdayaan Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Riyaduth Tholibin Jember.”	Orientasi yang dilakukan di MI Riyaduth Tholibin meliputi empat hal: mengenalkan pendidik pada sistem, tujuan dan budaya madrasah, memperkenalkan pendidik pada lingkungan sekolah, membantu guru dalam adaptasi terhadap personil sekolah, dan memberi kesempatan kepada pendidik baru untuk	Sama-sama meneliti tentang penempatan dalam konteks lembaga pendidikan	Penelitian ini membahas secara luas tentang SDM mulai dari orientasi, penempatan dan pemberdayaan pendidik sedangkan tesis ini hanya fokus pada penempatan tenaga pendidik .

No.	Nama, Tahun, Dan Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		<p>“Open Talk. Pola penempatan di MI Riyadut Tholibin sesuai dengan kompetensi da kemampuan yang dimiliki oleh pendidik. Pemberdayaan pendidik di MI Riyadut Tholibin dengan pemberian peran, pemberian jabatan, pemberian kewenangan, dan pemberian penguatan.</p>		
10.	<p>Yantoro, 2020. “Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun.”</p>	<p>Manajemen peningkatan profesionalitas guru telah dilakukan keluar melalui tiga program utama, yaitu 1) Peningkatan kualitas guru kualifikasi 2) Peningkatan kompetensi guru, 3) peningkatan dalam kesejahteraan guru. Perencanaan Dilakukan dengan mencatat kualifikasi guru, pemetaan kompetensi guru, penentuan anggaran. Implementasi adalah dilakukan bekerjasama dengan perguruan tinggi, mengadakan pelatihan, kegiatan KKG dan pemberian insentif kepada guru dan memberikan tunjangan khusus kepada guru di daerah terpencil, Pemantauan dan evaluasi belum berjalan dengan baik, karena tidak ada monitoring dan tim evaluasi</p>	<p>Sama-sama meneliti tentang peningkatan profesionalisme Guru</p>	<p>Penelitian ini meneliti di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun sedangkan tesis ini meneliti di tingkatan madrasah tsanawiyah.</p>

Sumber: dikelola berdasarkan kajian terdahulu

Berdasarkan tabel di atas, hasil beberapa karya tulis ilmiah yang ditelusuri oleh peneliti memberikan kesimpulan bahwa penelitian karya tulis ilmiah tersebut hakikatnya tidak jauh berbeda dengan penelitian yang peneliti lakukan, yakni masih dalam ruang lingkup manajemen sumber daya pendidik di lembaga pendidikan. Akan tetapi ada hal yang membedakan yaitu terletak pada fokus penelitian, obyek penelitian, pendekatan dan jenis penelitian, serta hasil penelitian yang akan dihasilkan. Peneliti membahas Manajemen sumber daya pendidik dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember. Dengan demikian, penelitian ini masih relevan dilakukan dan diharapkan mampu memberikan kontribusi yang positif, guna untuk terus mempertahankan eksistensinya dan sebagai bahan masukan yang konstruktif dalam pengembangan proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan mutu pendidikan.

B. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Pendidik

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Pendidik

Ada banyak definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang pengertian manajemen diantaranya:

- 1) Robbins, Stephen, dan Mary Courter menjelaskan bahwa kata “manajemen” berasal dari bahasa Prancis kuno, *management*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur.
- 2) Mary Parker Follet, menyatakan bahwa manajemen adalah seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Artinya, seorang

manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

- 3) Ricky W. Griffin mendefinisikan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengordinasian, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Efektif berarti tujuan dicapai sesuai dengan perencanaan, sedangkan efisien berarti tugas dilaksanakan secara benar, terorganisasi, dan sesuai dengan jadwal.²⁷

Pada kenyataannya, manajemen adalah proses melaksanakan tugas secara produktif sambil memanfaatkan orang lain. pernyataan Terry; *“management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating and controlling, performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human beings and other resources”*.²⁸ Sebagaimana yang dimaksud bahwa Manajemen adalah suatu proses yang menyangkut pengorganisasian, perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan yang dilakukan untuk menetapkan dan melaksanakan maksud dan tujuan yang telah ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya dan sumber lain.

Middlewood menyatakan bahwa *“claim that ‘effective human resource management is the key to the provision of high quality educational experiences and that educational organizations depend for*

²⁷ S. Tatang, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2015), 15-16

²⁸ Agus Yulistiono, *Sumber-sumber Nilai Manajemen Pendidikan Islam*, Widina Bhakti Persada Bandung (Grup CV. Widina Media Utama) 2021

*their success on the quality, commitment and performance of people who work there.*²⁹ manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah kunci penyediaan pengalaman pendidikan berkualitas tinggi dan bahwa kesuksesan organisasi pendidikan bergantung pada kualitas, komitmen, dan kinerja orang-orang yang bekerja di sana.

Beberapa definisi manajemen di atas dapat diartikan dengan berbagai cara karena semuanya pada hakikatnya bermula dari tempat yang sama. :

- 1) Manajemen adalah usaha tunggal atau sarana untuk mencapai suatu tujuan melalui prosedur tunggal.
- 2) Manajemen adalah sistem yang bekerja bersama-sama dengan peran yang terdefinisi dengan baik.
- 3) Manajemen menyeimbangkan kontribusi manusia, keuangan, dan lainnya kepada masyarakat dengan cara yang efisien dan efektif.

Sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an surah As-Sajadah ayat5

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ
مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ ﴿٥﴾

Artinya: Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu (Q.S. As-Sajadah ayat 5)

²⁹ Justin Mercer, Bernard Barker and Richard. Human resourch management in education. USA and Canada 2010. 19

Dari isi kandungan ayat di atas dapat diketahui bahwa Allah swt adalah pengatur alam (Al-Mudabbir / manager). Teraturnya alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah SWT dalam mengelola ala mini. Namun, karena manusia yang diciptakan oleh Allah SWT telah dijadikan sebagai khalifah di bumi, maka manusialah yang harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah SWT mengatur alam raya ini.

Dari berbagai macam definisi yang dikemukakan oleh para ahli dapat di tarik kesimpulan bahwa manajemen adalah seni mengatur, mengoordinasikan, dan mengatur sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Ini juga mengacu pada seni mengatur orang lain.

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Manajemen Sumber Daya Pendidikan merupakan bagian dari Manajemen Pendidikan. Ketika membahas tentang manajemen pengembangan sumber daya untuk pendidik, maka tidak lepas dari pembahasan tentang pendidikan. Namun dalam hal ini sebelum masuk ke pembahasan manajemen sumber daya pendidik, terlebih dahulu akan dibahas mengenai pengertian manajemen itu sendiri. Manajemen dalam arti kata memiliki pengertian *to manage* yang berarti mengatur. Manajemen bisa diartikan sebagai seni, ilmu, atau profesi. Manajemen bisa diartikan sebagai seni karena untuk mencapai tujuan perusahaan

secara efektif dan efisien, manajer harus dapat mengatur dan menggerakkan orang untuk menyelesaikan tugas mereka.

Berkaitan dengan pengertian manajemen sumber daya pendidik dapat dipaparkan dari beberapa pendapat para tokoh MSDM yaitu; Edwin B. Flippo yang menyatakan “*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*”.³⁰ Pengelolaan karyawan merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan semua sumber daya untuk tujuan individu, organisasi, dan sosial dengan mengembangkan, memberi kompensasi, mengintegrasikan, memelihara sumber daya manusia.

pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan sumber daya manusia hingga tujuan individu, organisasi, dan masyarakat tercapai.

Dale Yoder memberikan arti “*Personnel management is the provision of leadership and direction of people in their working or employment relationship*”.³¹ Pengelolaan karyawan merupakan tindakan memberikan bimbingan dan arahan kepada individu dalam pekerjaan atau hubungan profesional. Penempatan personel dalam suatu korporasi dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Perolehan,

³⁰ Edwin B. Flippo, *Personnel Management*, (Singapore: McGraw-Hill, Inc.1980), 5

³¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen...*, 11

retensi, penyebaran, indoktrinasi, pelatihan, dan pendidikan sumber daya pengajaran meliputi pelaksanaan tenaga pengajar (personil atau tenaga kerja). Menempatkan sumber daya dalam tindakan untuk pendidik termasuk merekrut, memilih, melatih, mendidik, menempatkan, mengindoktrinasi, dan mengembangkan

Tindakan memberikan bimbingan dan arahan kepada individu dalam pekerjaan atau hubungan profesional mereka dikenal sebagai manajemen personalia. Penempatan personel dalam suatu korporasi dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Perolehan, retensi, penyebaran, indoktrinasi, pelatihan, dan pendidikan sumber daya pengajaran meliputi pelaksanaan tenaga pengajar (personil atau tenaga kerja). Menempatkan sumber daya dalam tindakan untuk pendidik termasuk merekrut, memilih, melatih, mendidik, menempatkan, mengindoktrinasi, dan mengembangkan Pelaksanaan tenaga pendidik meliputi pengadaan, retensi, penyebaran, indoktrinasi, pelatihan, dan tenaga pendik dan kependidikan. Pelaksanaan tenaga pendidik meliputi; Rekrutmen, seleksi, pelatihan, pendidikan, penempatan, indoktrinasi dan pengembangan. John B. Miner dan Mary Green Miner “*Personnel management may be defined as the process of developing, applying and evaluating policies procedures, methods, and programs relating to the individe in the organization*”.³² Artinya : pengelolaan pegawai adalah proses menciptakan, mempraktikkan, dan meninjau program, strategi,

³² Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen..., 11

dan kebijakan yang berkaitan dengan orang-orang di perusahaan. Pengelolaan pegawai dapat diartikan sebuah aktivitas dalam pengembangan dan implementasi, kebijakan, prosedur, metode dan program yang berhubungan dengan karyawan individu dalam suatu organisasi.

Manajemen sumber daya pendidikan kegiatan pengelolaan, penggunaan, pengembangan, evaluasi, memberikan kompensasi kepada pendidik sebagai individu anggota organisasi; atau perusahaan bisnis. Pengelolaan sumber daya oleh pendidik juga mencakup metode desain sistem perencanaan, penempatan personel, manajemen karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan kerja.³³ H. Jhon Bernadin dan Joice E.A. Russel seperti yang dikutip oleh Meldona mengertiakan “*Human resources management concerns the recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluating, and promotion of personnel within an organization*”.³⁴ Manajemen sumber daya manusia menyangkut perekrutan, seleksi, pengembangan, kompensasi, retensi, evaluasi, dan promosi personel dalam suatu organisasi

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,*

³³ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2006), 22.

³⁴ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Interaktif*, (Malang: UIN-Malang Press, 2009), 19

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” 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. Praktik HRM memiliki dasar konseptual yang kuat yang diambil dari ilmu perilaku dan dari teori manajemen strategis, modal Pendidik.³⁵

³⁵ Michael Armstrong, *Armstrong’s Handbook of Human Resource Management Practice* (United Kingdom: Kogan Page, 2009), 4.

Berdasarkan pengertian diatas, pengelolaan sumber daya pedidik memiliki beberapa poin yaitu;

- 1) Pengelolaan sumber daya bagi pendidik adalah ilmu dan seni Mengatur sumber daya untuk memenuhi tujuan. Penting untuk merencanakan, mengoordinasikan, menyebarkan, dan memantau berbagai sumber daya yang sudah tersedia dengan baik untuk memastikan penggunaan yang tepat sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
- 2) Kemampuan organisasi untuk memenuhi tanggung jawabnya melayani kepentingan publik sangat bergantung pada kemampuannya sumber daya tenaga pendidik.
- 3) Keberadaan kerangka peraturan yang menjabarkan hak dan kewajiban secara rinci dan mendorong semua pihak untuk melaksanakan tugas, fungsi, dan kewajibannya secara teratur dan disiplin (tupoksi).
- 4) Tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada tenaga pendidik harus disesuaikan dengan kompotensinya atau sekil yang memadai dengan demikian, dapat di percaya bahwa tenaga pendidik memiliki keahlian.
- 5) Dalam manajemen sumber daya pendidik yang memiliki wewenang bukan lagi dilimpahkan kepada kepengurusan tertentu, akan tetapi menjadi beban bersama dalam menjalankan tugas pengelolaan dan lain sebagainya.

b. Komponen-Komponen Sumber Daya Pendidik

1) Rekrutmen

a) Pengertian Rekrutmen

Perekrutan merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah tenaga kerja dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuannya.³⁶ Menurut Mathis dan Jackson, perekrutan adalah proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi bagus untuk pekerjaan di dalam organisasi.

Dubois menyatakan: "*Recruitment is the process of attracting a many qualified applicants as possible for existing vacancies and anticipate openings. It is a talent search, a pursuit of the best group of applicants for a available position.*"

Rekrutmen adalah proses menarik sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan yang ada dan bukaan diantisipasi. Ini merupakan pencarian bakat, pengejaran kelompok terbaik pelamar untuk posisi yang tersedia.

Proses rekrutmen melibatkan komunikasi dua arah. Perusahaan sangat tertarik untuk mengetahui dengan tepat seperti apa kandidat tersebut jika dia akhirnya dipekerjakan sebagai karyawan. Baik kandidat maupun pemberi kerja

³⁶ Suwanto, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam organisasi public dan bisnis* (Alfabeta: Bandung, 2022), 63

memberikan informasi mengenai interaksi kerja. Selain mengatakan bahwa mereka adalah prospek yang menarik dan baru saja mendapat tawaran pekerjaan, pelamar berusaha untuk mencari tahu lebih banyak tentang perusahaan untuk memutuskan apakah akan bergabung atau tidak. Organisasi ingin menunjukkan bahwa merek mereka adalah tempat yang bagus untuk bekerja, dan mereka ingin mendengar dari kandidat dengan cara yang memberikan gambaran yang akurat tentang potensi kontribusi mereka kepada tim.

Bagaimana cara memperoleh tenaga kerja atau karyawan dalam sejarah awal Islam, berdasarkan riwayat yang disampaikan oleh Abu Musa Al-Asy'ari yang berkata:

قال دخلت على النبي صل الله عليه و سلم: أنا ورجلان من نبي عمي فقال
 احد الرجلين يا رسول الله امرنا على بعض ماوالاك الله عز وجل وقال الاخر
 مثل ذلك فقال إن والله لانول علي هذا العمل احدا حرص عليه (الجامع
 الصحيح)

Artinya: “Aku dan dua orang lelaki dari keturunan pamanku datang kepada Nabi Muhammad saw, salah satu dari lelaki itu berkata, ”Hai Rasulullah, jadikanlah aku sebagai pejabat atas kekuasaan yang telah diberikan Allah kepadamu”, lelaki lainnya juga mengatakan demikian. Kemudian Rasulullah saw bersabda: “Demi Allah, sesungguhnya aku tidak akan memberikan jabatan kepada orang yang memintanya atau orang yang menginginkannya”. (Hadist shohih Muslim)

Hadits diatas memperlihatkan bagaimana Rasulullah saw memilih, dimana beliau tidak memberikan jabatan kepada yang sangat menginginkannya. Dari sisi yang berbeda dapat

diartikan bahwa dalam kasus dua hadits ini, mereka yang meminta jabatan tersebut tidak mengukur kemampuannya dirinya sendiri.

Tujuan dari proses perekrutan adalah untuk menyediakan kumpulan pelamar dan pekerja potensial yang memenuhi persyaratan dan standar yang ditetapkan oleh bisnis. Oleh karena itu, dua faktor berikut terkait langsung dengan tahap proses perekrutan:

- (1) Tim seleksi yang disewa oleh perusahaan untuk merekrut karyawan baru harus memperhatikan dan mengidentifikasi lowongan pekerjaan dan formasi pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, serta mencari informasi dan menganalisis tugas dan tugas penting apa yang akan dilakukan oleh calon pelamar, sehingga memudahkan untuk tim untuk memilih dan memilih kandidat. kandidat yang akan dipilih dan dipekerjakan oleh bisnis di masa depan.
- (2) Manajer perusahaan bertanggung jawab untuk mengawasi tenaga kerja dan pekerja, umpan balik dan arahan mereka harus dievaluasi dan dipertimbangkan dengan cermat selama proses perekrutan.

b) Tahapan Rekrutmen



Sumber : Dubois (2004)

Tahapan tersebut, akan diuraikan sebagai berikut:

- (1) Tahap pertama, memperjelas posisi untuk diisi melalui perekrutan. Pengusaha bertindak sesuai dengan filosofi yang berbeda dari rekrutmen. Terdapat pandangan yang berfilosofi bahwa perekrutan perlu dilakukan secara terus

menerus, untuk mendapatkan SDM yang berkualifikasi maksimal, tanpa mempertimbangkan adanya kekosongan posisi tertentu. Terdapat pula pandangan bahwa perekrutan harus dilakukan dengan sangat selektif dan hanya yang diperlukan untuk mengisi posisi lowongan yang kosong. Dalam hal ini, diperlukan kejelian dan keterampilan dalam pengambilan keputusan bagi seorang manajer, agar keputusan yang diambil berdasarkan visi dan kebutuhan pengembangan SDM perusahaan.

- (2) Untuk peran yang dibutuhkan, tahap kedua adalah meninjau dan memperbarui deskripsi pekerjaan dan kriteria pekerjaan. Prosedur deskripsi pekerjaan yang berhasil mempermudah pelamar untuk memahami pekerjaan. Spesifikasi pekerjaan menggambarkan kualifikasi yang dibutuhkan. Tanpa deskripsi dan spesifikasi kerja, praktisi SDM tidak dapat melakukan saringan terhadap lamaran yang ada.
- (3) Tahap ketiga, mengidentifikasi sumber-sumber dari pelamar yang memenuhi syarat. Rekrutmen merupakan tahap yang terkait dengan langkah ini. Dalam arti luas, pelamar dapat berasal dari dalam (*internal*) atau luar perusahaan (*external*). Sumber-sumber lamaran tersebut, tentu perlu dipertimbangkan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan.

(4) Langkah keempat, memilih cara komunikasi yang paling efektif untuk menarik pelamar yang memenuhi syarat. Langkah ini biasanya melibatkan organisasi pemasaran. Praktisi SDM perlu melakukan komunikasi yang akrab dengan sumber-sumber pelamar kerja, antara lain bisa dilakukan dalam bursa kerja, kunjungan ke kampus, open house recruitment, presentasi kepada kelompok-kelompok sasaran, orang yang magang, dan program kerjasama antara lembaga pendidikan dan perusahaan (*link and match*). Dengan kata lain, perusahaan harus menemukan cara untuk membangun pemahaman bahwa perusahaannya merupakan tempat yang baik untuk bekerja. Pendekatan khusus dalam rekrutmen bisa dilakukan juga dalam dunia maya melalui website yang mampu menjangkau pelamar dari berbagai lokasi geografis. Dengan melakukan posting lowongan pekerjaan dalam dunia internet, maka setiap SDM yang ada di setiap negara (SDM multikultural), akan mengetahui, sehingga kebutuhan karyawan yang berkualifikasi global dapat dipenuhi oleh perusahaan. Namun penerapan SDM berbasis dunia maya tersebut, perlu dikelola dengan profesional, yang melibatkan para profesional di bidangnya.

c) Metode Rekrutmen

Metode-metode rekrutmen karyawan antara lain:

1) *Waiting Line/Queuing Theory Method* (Teori Deret)

Yaitu mencoba menentukan jumlah karyawan yang bekerja atas beban kerja yang bervariasi setiap harinya. Seperti misalnya berapa jumlah pewawancara yang diperlukan apabila datangnya pelamar tidak teratur atau tidak dapat dipastikan.

2) *Sampling Methode*

Pengontrolan daftar inventaris pembukuan, kesimpulan ciri-ciri populasi karyawan dan tingkat reabilitas yang khusus.

3) *Linier Programming Methode*

Menetapkan sumber-sumber yang jarang dalam kebiasaan yang umum dalam suatu perusahaan. Memilah-milah calon pekerja melalui simbol- simbol atau variabel-variabel yang diterima untuk menjadi linier.

4) *Decision Theory Methode*

Badan eksekutif yang menetapkan langsung calon mana yang akan direkrut dan berapa banyak jumlah pekerja yang dibutuhkan.

5) *Corelation Methode*

Membandingkan korelasi fungsional departemen, terisi satu apakah menyebabkan terganggunya departemen yang lain.

6) *Game Theory Method*

Persaingan antara pelamar kerja.

7) *Indeks Number Methode*

Ukuran dari turun naiknya harga, jumlah kegiatan perusahaan dikaitkan dengan suatu periode, disajikan dalam nomor nomor variabel.

8) *Time Series Analysis Methode*

Penafsiran penarikan tenaga kerja, biaya pelatihan, dan produksi, dalam suatu periode tertentu.

9) *Simulation Methode*

Pengetesan pekerja melalui suatu simulasi proses pekerjaan rutin dalam jangka pendek atau pada waktu tes.

10) Program Evaluasi *Review Technique* (PERT)

Memberi gambaran kepada calon pekerja yang diterima tentang jaringan kejadian dan kegiatan kerja, penetapan sumber-sumber, pertimbangan waktu dan ongkos, menyusun jaringan, dan saluran kritik dari prosedur penarikan.

11) *Statistical Quality Control Chart Metode*

Menentukan kelas-kelas departemen dengan kualifikasi syarat pekerja tertentu untuk dapat memasukinya, sehingga dapat mengontrol dan menentukan laminasi pekerja.

12) *Inventori Models Methode*

Menentukan karyawan dihubungkan dengan inventaris perusahaan. m. *Integrated Production Models Methode* Mengurangi sekecil mungkin biaya pekerja, produksi, dan inventaris.

2) Seleksi

a) Pengertian seleksi

Seleksi merupakan proses pemilihan terhadap orang-orang. Suatu proses untuk menilai kemungkinan keberhasilan atau kegagalan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan tujuan untuk menyaring terhadap mereka yang dinilai tidak cakap untuk memangku jabatan menurut syarat-syarat organisasi.

Menurut Ben M Harris Seleksi adalah proses pengumpulan data guna menilai dan memutuskan secara legal siapa yang dapat diangkat sebagai pegawai atau anggota organisasi berdasarkan kepentingan individu dan organisasi untuk jangka pendek dan jangka panjang. Salah satu contoh seleksi yang diungkapkan oleh Harris yaitu seleksi pendidik, misalnya, perwakilan pendidik, orang tua, dan siswa mungkin membantu administrasi dalam menentukan kriteria dan prosedur seleksi. Adapun alat-alat yang digunakan untuk menyeleksi mencakup: berkas-berkas pendaftaran, surat rekomendasi, skala

peringkat, transkrip, menelephone dan mewawancarai, tes, perangkat sosiometrik, simulasi, program multiphase dan pengambilan keputusan yang diakhiri dengan validasi proses seleksi.³⁷

Dubois Dalam Suwatno dan Donni Juni Priansa, menyatakan bahwa: "*Selection reduces the list of applicants to those who are most qualified to achieve the desired outputs or results. During the process, HR practitioners try to predict which applicant will be most successful and will best fit the job and the corporate culture.*" Seleksi mempersempit kumpulan kandidat dan menghasilkan kandidat yang paling cocok untuk memberikan hasil yang diinginkan. Profesional SDM berusaha untuk meramalkan kandidat mana yang paling sukses dan terbaik, dan siapa yang akan cocok dengan posisi dan budaya perusahaan. Sementara menurut Pynes, "*Selection is the final stage of the recruitment process, when decisions are made as to who will be selected for the vacant positions*". Seleksi adalah langkah terakhir penentuan rekrutmen, apabila keputusan sudah ditetapkan terkait dengan calon yang akan mengisi tempat yang kosong.³⁸

Proses pemilihan kandidat terbaik dari sekelompok pelamar yang dikumpulkan melalui proses rekrutmen—baik

³⁷ Ben M. Harris, dkk, *Personnel Administration in Education*, 163

³⁸ Suwanto, Donni Juni Priansa..... 89

rekrutmen internal maupun eksternal—disebut seleksi. Karena hasil perekrutan tidak selalu pasti, prosedur ini sangat penting. bahwa seluruh calon yang yang di direkrut sesuai dengan perusahaan. Di samping itu, seleksi juga tidak hanya berarti memilih pegawai yang tepat dilihat dari sudut pandang organisasi, tetapi juga dari sudut pegawai yang memilih organisasi yang sesuai dengan keinginannya. Hal ini penting sebab unjuk kerja seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki, tetapi oleh sikapnya terhadap organisasi, dalam pengertian keyakinan bahwa organisasi yang dimasuki akan dapat mewujudkan harapan-harapannya yang mengakibatkan dia senang bekerja di organisasi tersebut.

b) Tahapan seleksi

Berkaitan tahapan seleksi terdapat metode dan langkah-langkah sebagaimana dikemukakan oleh Michael Harris adalah:

- a) *Review application blank or resume* (pemeriksaan surat lamaran);
- b) *Select best applicants for interview* (memilih pelamar yang paling baik untuk wawancara);
- c) *Interview* (wawancara);
- d) *Administration test* (ujian tertulis);
- e) *Conduct reference and background check* (melakukan pemeriksaan latar belakang dan referensi), dan
- f) *Perform drug test* (melakukan uji bebas obat terlarang).

3) Penempatan Tenaga Pendidik

Penempatan tenaga pendidik adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu penempatan calon karyawan yang diterima pada posisi atau pekerjaan yang membutuhkannya sambil juga memberikan otoritas individu itu. Menurut pengertian “Penempatan orang yang tepat pada lokasi yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk peran atau yang sesuai”, penempatan tenaga pendidik didasarkan pada uraian tugas dan kriteria kerja yang ditentukan.” *The right man ini the right place and the right man behind the right job*”.³⁹ Prinsip penempatan yang benar harus dilakukan secara konsisten agar tenaga pendidik dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan bidang kemampuannya agar dapat mencapai hasil yang optimal menumbuhkan, semangat kerja, mental kerja dan prestasi kerja sesuai dengan bidang keahliannya masing-masing serta dapat mengembangkan kreativitas dan kemampuan yang dimiliki.

David Harly weol di dalam Sastrohadiwiryono menyampaikan penempatan karyawan adalah penempatan pegawai sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan keahliannya.⁴⁰ Menurut Mathis dan Jackson, penempatan mengacu pada penempatan seseorang pada posisi pekerjaan yang sesuai dan mengukur seberapa cocok seseorang dengan peran

³⁹ Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara 2002). 2.

⁴⁰ M. Hasan, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, (Jakarta Selatan: Lantabora Press, 2005), 162

tersebut. Jelas bahwa penempatan mengacu pada tindakan mengatur lokasi atau posisi dengan benar. Jelas bahwa penempatan mengacu pada tindakan mengatur lokasi atau posisi dengan benar.⁴¹ ada beberapa elemen yang harus diperhitungkan saat menempatkan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan adalah sebagai berikut:

a) Faktor Prestasi Akademis

Prestasi akademik menjadi faktor utama dalam mempekerjakan tenaga pendidik untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang sebelumnya telah menyelesaikan pendidikan, secara husus dalam penempatan tenaga pendidik juga perlu dipertimbangkan terkait kemampuan dan akademisnya agar nantinya mudah dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dan dapat mengembangkan diri.

b) Faktor pengalaman

Pengalaman kerja serupa harus diperhitungkan saat mengerahkan pekerja. Realitas menunjukkan bahwa semakin lama seorang karyawan bekerja, semakin banyak pengalaman yang mereka miliki. Sebaliknya, semakin sedikit jam kerja yang di miliki, semakin sedikit pengalaman yang diperoleh. Pengalaman kerja memberikan banyak keahlian dan keterampilan kerja.

⁴¹ A. Fathon, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta2006), 262

c) Faktor Kesehatan Fisik dan Mental

Dalam menempatkan tenaga kerja, faktor kesehatan fisik dan mental perlu diperhatikan dalam pengerahan tenaga kerja untuk menghindari kerugian bagi perusahaan. Selain itu, perlu dipertimbangkan tempat kerja yang sesuai dengan kondisi fisik pekerja.

d) Faktor Status Perkawinan

Status perkawinan karyawan juga penting. Status perkawinan khususnya penempatan tenaga kerja yang bersangkutan dapat menjadi pertimbangan. Misalnya, seorang pekerja perempuan dengan suami dan anak harus dipertimbangkan untuk ditempatkan. Jika karyawan sudah memiliki anak, maka karyawan tidak akan ditempatkan di sebuah perusahaan yang terletak jauh dari rumah suaminya, perusahaan, atau kantor pusat perusahaan

e) Faktor Usia

Saat menugaskan tenaga pendidik, faktor usia pendidik yang berhasil harus dipertimbangkan sepenuhnya. Hal tersebut dimaksudkan untuk mencegah menurunnya produktivitas tenaga kerja yang terlibat. Pekerja yang sedikit lebih tua harus berada dalam pekerjaan yang tidak menimbulkan resiko kerja fisik atau tanggung jawab yang tinggi, tetapi seharusnya hanya dalam pekerjaan yang sesuai dengan kondisi fisik mereka.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa mempekerjakan tenaga kerja terdiri dari menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi, keterampilan dan keahliannya, sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian, pendidik yang diterima akan dapat memenuhi tugasnya dalam posisi yang bersangkutan. Penempatan ini harus didasarkan pada deskripsi pekerjaan dan deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya.

Proses prosedur penempatan personalia menurut Soedjadi ada tiga hal syarat awal dalam penempatan meliputi :

- (1) Harus ada wewenang untuk menempatkan personalia yang datang dari daftar permintaan personalia yang dikembangkan melalui analisa beban dan analisa tenaga pendidik.
 - (2) Harus mempunyai standar personalia yang dipergunakan untuk membandingkan calon tenaga pendidik yang dikemukakan oleh spesifikasi jabatan hasil analisa jabatan.
 - (3) Harus mempunyai pelamar pekerjaan yang akan diseleksi untuk ditempatkan
- 4) Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Pendidik
- a) Pengertian Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan atau training menurut Andrew F. Sikula “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”. merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Selanjutnya Payaman Simanjuntak merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. Selanjutnya, sehubungan dengan definisinya tersebut, Ivancevich mengemukakan sejumlah butir penting yang diuraikan di bawah ini: Pelatihan adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang atau sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk

menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.⁴²

Sedangkan Pengembangan (*development*) diartikan sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi dalam perusahaan, organisasi, lembaga atau instansi pendidikan, Menurut Hani Handoko pengertian latihan dan pengembangan adalah berbeda. Latihan (*training*) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Yaitu latihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Sedangkan pengembangan (*Development*) mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian.

Dapat disimpulkan bahwa Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*). Sasaran yang ingin dicapai dan suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan

⁴² Sofyan Tsauri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember : STAIN Jember Pers, 2013.

atau fungsi saat ini. Pengembangan cenderung lebih bersifat formal, menyangkut antisipasi kemampuan dan keahlian individu yang harus dipersiapkan bagi kepentingan jabatan yang akan datang. Sasaran dan program pengembangan menyangkut aspek yang lebih luas yaitu peningkatan kemampuan individu untuk mengantisipasi perubahan yang mungkin terjadi tanpa direncanakan (*unplanned change*) atau perubahan yang direncanakan (*planned change*).

b) Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

Adapun Tujuan dari pelatihan secara umum menurut Sikula dirumuskan sebagai berikut:

- (1) Meningkatkan produktivitas Produktivitas adalah keluaran dibagi dengan masukan. Salah satu unsur keluaran adalah prestasi kerja. Jadi prestasi kerja meningkat, keluaran meningkat, produktivitas meningkat.
- (2) Meningkatkan mutu Tenaga kerja yang berpengetahuan dan berketerampilan baik hanya akan membuat sedikit kesalahan dan cermat dalam pelaksanaan pekerjaan.
- (3) Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM Pelatihan yang tepat dapat membantu perusahaan untuk memenuhi keperluannya akan tenaga kerja

dengan pengetahuan dan keterampilan tertentu di masa yang akan datang. Jika suatu saat diperlukan, maka lowongan yang ada dapat secara mudah diisi oleh tenaga dari dalam perusahaan sendiri (jika perusahaan memprakarsai dan secara teratur memberikan program pelatihan yang ada sesuai dan serasi untuk para tenaga kerjanya).

(4) Meningkatkan semangat kerja Suatu rangkaian reaksi positif dapat dihasilkan dari program pelatihan perusahaan yang direncanakan dengan baik.

(5) Menarik dan menahan tenaga kerja yang baik Para tenaga kerja, terutama para manajernya memandang kemungkinan untuk mengikuti pendidikan atau pelatihan sebagai bagian dari imbalan jasa (compensation) dari perusahaan terhadap mereka. Mereka berharap perusahaan membayar program pelatihan yang mengakibatkan mereka bertambah pengetahuan dan keterampilan dalam keahlian mereka masing-masing. Karena itu, banyak perusahaan yang menawarkan program pelatihan dan pengembangan yang khusus untuk menarik tenaga kerja yang berpotensi baik.

(6) Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja Pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan di perusahaan dan dapat menimbulkan lingkungan kerja yang lebih aman dan sikap mental yang lebih stabil.

(7) Menghindari keusangan (Obsolescence) Usaha pelatihan dan pengembangan diperlukan secara terusmenerus supaya para tenaga kerja dapat mengikuti perkembangan terakhir dalam bidang kerja mereka masing-masing. Ini berlaku baik untuk tenaga kerja pekerja (non manajerial) maupun untuk tenaga kerja manajerial.

(8) Menunjang pertumbuhan pribadi (personal growth) Pelatihan tidak hanya menguntungkan perusahaan, tapi juga menguntungkan tenaga kerja sendiri

c) Penetapan Metode Pelatihan

Metode Pelatihan dibagi menjadi dua antara lain :

(1) *On The Job Training*

Meliputi semua upaya pelatihan karyawan ditempat kerja sesungguhnya. Filosofi dasar OJT bahwa karyawan belajar melalui pengamatan terhadap rekan kerja atau manajemennya dalam melakukan pekerjaan dan mencoba untuk meniru perilaku mereka

itu. Model dari pelatihan *On The Job Training* meliputi :

- (a) *Job Rotation*, Metode ini dimaksudkan bahwa dengan berganti jabatan dari satu jabatan atau jenis jabatan satu ke jabatan lain akan menambah atau memperkaya pengalaman serta dapat mengenal bermacam-macam variasi problem yang dihadapi.
- (b) Magang, Program magang dirancang untuk tingkat keahlian yang lebih tinggi, lebih cenderung kepada pendidikan.
- (c) *Intership*, Mirip dengan magang namun program ini bersifat sementara. *Intership* memberikan individu pengalaman pada pekerjaan tertentu.

(2) *Off the job Training*

Dilaksanakan ditempat yang terpisah dengan waktu kerja reguler. Terdapat dua bentuk umum *off the job training*, program *in-house* yang dikoordinasikan oleh karyawan organisasi dan disponsori oleh asosiasi profesional, institusi pendidikan atau konsultasi pelatihan melalui sumberdaya yang luwes. Metode dalam *off the job training* antara lain:

(a) Studi Kepustakaan. Metode pelatihan dengan menggunakan bahan-bahan bacaan yang ada atau laporan-laporan penelitian yang diharapkan dapat menambah pengetahuan peserta latihan. Metode ini adalah metode yang paling tua namun tetap dipakai hingga saat ini walaupun hanya sebagai pendamping.

(b) Diskusi, Dalam metode ini melibatkan semua peserta untuk aktif dalam pembicaraan/pemecahan problem-problem yang didiskusikan. Para peserta dalam diskusi ini diharapkan dapat mengembangkan leadership, kerjasama, dan komunikasi yang efektif.

(c) Dinamika Kelompok. Merupakan perkembangan dari teknik simulasi atau role playing. Dalam dinamika kelompok, peserta dilatih untuk lebih peka terhadap dinamika tingkah laku kelompok. Dinamika yang dimaksud antara lain: komunikasi, konflik, penolakan-penolakan, perubahan tingkah laku serta kekuasaan dan kebersamaan. Selanjutnya dengan kepekaan dan penghayatan terhadap behavior yang ada akan sangat membantu dalam memecahkan masalah yang

timbul dalam kelompok.

(d) *Role Playing*. Setiap peserta diberikan kesempatan untuk memainkan sebuah peran atau lebih dan pada akhir permainan semua peserta diminta untuk menilai peran yang telah dimainkan sehingga dapat diketahui kekurangan maupun kelebihan. Didalam role playing terdapat simulasi yang berarti suatu teknik dimana peserta diajak seolah-olah menghadapi suatu kenyataan dan harus mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam waktu yang terbatas.

(e) *Multiple Technic*. Merupakan pelatihan campuran yang dimaksudkan untuk mengatasi kekurangan yang ada pada teknik lainnya serta mencapai efektifitas latihan yang tinggi. Formulasi teknik latihan ini dapat berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan latihan.

2. Profesionalisme Guru

a. Pengertian Profesionalisme Guru

Ahmad Tafsir yang dikutip oleh Sulistiyorini berpendapat bahwa pendidik dalam Islam adalah seseorang yang bertanggung jawab atas perkembangan anak didiknya dengan berupaya mengembangkan

potensi diri, potensi emosional, kognitif dan psikomotoriknya.⁴³

Sebagaimana dijelaskan dalam surah Al-Mudattsir Ayat 1-7

يَأْتِيهَا الْمُدْتِيرُ ﴿١﴾ قُمْ فَأَنْذِرْ ﴿٢﴾ وَرَبِّكَ فَكَبِّرْ ﴿٣﴾ وَثِيَابَكَ
فَطَهِّرْ ﴿٤﴾ وَالرُّجْزَ فَاهْجُرْ ﴿٥﴾ وَلَا تَمْنُن تَسْتَكْثِرُ ﴿٦﴾
وَلِرَبِّكَ فَاصْبِرْ ﴿٧﴾

Artinya: Hai orang yang berkemul (berselimut), bangunlah, lalu berilah peringatan!, dan Tuhanmu agungkanlah!, dan pakaianmu bersihkanlah, dan perbuatan dosa tinggalkanlah, dan janganlah kamu memberi (dengan maksud) memperoleh (balasan) yang lebih banyak, dan untuk (memenuhi perintah) Tuhanmu, bersabarlah.

Dalam tafsir atau kajian ayat diatas menunjukkan bahwa guru memiliki beberapa tugas yaitu; (1) guru dituntut bersikap baik dan memiliki sikap kasih sayang, yaitu menghilangkan rasa takut saat mengajar; (2) guru dituntut untuk mendidik siswa agar menjadi manusia; (3) guru dituntut memiliki kepribadian rabbani yang baik; (4) guru wajib menjaga kebersihan diri baik jasmani maupun rohani; (5) guru wajib menjauhkan diri dari dosa; dan (6) guru wajib menunjukkan sifat zuhud dan mengajar dalam mencari rahmat Allah. (7) Guru diinstruksikan untuk mengajar siswa dengan kesabaran.

Sebagaimana dimaktubkan dalam Undang-Undang Sisdiknas Tahun 2021 tentang Standar Tenaga Pendidik Pasal 20 menyatakan bahwa :⁴⁴

⁴³ Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Tulungagung: Elkaf, 2006), 51

- (1) Standar pendidik merupakan kriteria minimal kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki pendidik untuk melaksanakan tugas dan fungsi sebagai teladan, perancang pembelajaran, fasilitator, dan motivator Peserta Didik.
- (2) Kriteria minimal kompetensi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional.
- (3) Kriteria minimal kualifikasi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kualifikasi akademik minimal yang harus dipenuhi oleh pendidik yang dibuktikan dengan:
 - a. ijazah; atau
 - b. ijazah dan sertifikat keahlian.
- (4) Kriteria minimal kualifikasi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. sarjana untuk pendidik pada pendidikan anak usia dini jalur formal, dan pendidik pada Jenjang Pendidikan dasar dan menengah jalur formal;
 - b. magister atau magister terapan untuk pendidik pada Jenjang Pendidikan tinggi program diploma dan sarjana;
 - c. doktor atau doktor terapan untuk pendidik pada Jenjang Pendidikan tinggi program magister dan doktor; dan

⁴⁴ Undang-Undang Sisdiknas tentang Standar Tenaga Pendidik Pasal 20 Tahun 2021

- d. magister atau magister terapan berpengalaman kerja minimal 2 (dua) tahun yang relevan dengan program studi untuk pendidik pada pendidikan profesi.
- (5) Kriteria minimal kualifikasi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pada pendidikan nonformal diatur oleh Menteri.
- (6) Dalam hal Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah belum dapat memenuhi kebutuhan pendidik, maka kualifikasi pendidik sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dapat dipenuhi melalui uji kelayakan dan uji kesetaraan.

Kemudian dalam Kementerian Agama RI, PMA Nomor 60 Tahun 2015 Tentang perubahan atas PMA Nomor 90 Tahun 2013 Pasal 30

- (1) Guru Madrasah harus memiliki kualifikasi umum, kualifikasi akademik, dan kompetensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Untuk memenuhi kualifikasi umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) guru madrasah harus :
 - a. Beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa;
 - b. Berakhlaq mulia; dan
 - c. Sehat jasmani dan rohani
- (3) Selain standart kualifikasi umum sebagaimana dimaksud pada ayat (2) guru mata pelajaran al-Qur'an Hadis, akidah akhlak, fikih, sejarah kebudayaan Islam, bahasa Arab, dan mata pelajaran pendidikan agama Islam lainnya wajib beragama Islam

- (4) Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan/atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), merupakan kompetensi guru pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah yang meliputi kompetensi pedagogic, kepribadian, professional, dan sosial.⁴⁵

Dewasa ini dalam profesionalisme terdiri dari berbagai kata yang sejenis, antara lain profesi, profesionalisme, profesionalisme, profesionalisasi, dan profesionalisme. Kelima kata tersebut dijelaskan oleh Sanusi sebagai berikut:⁴⁶

- 1) Suatu jabatan atau pekerjaan yang menuntut keterampilan dari pesertanya disebut profesi. Dengan kata lain, itu tidak bisa dilakukan oleh seseorang yang tidak diajari atau diperlengkapi secara khusus untuk tugas itu. Proses proses profesionalisasi yang terjadi sebelum seseorang memasuki suatu profesi (pendidikan/pelatihan prajabatan) maupun setelah memasuki suatu profesi (pelatihan dalam jabatan/pendidikan dalam jabatan) adalah

⁴⁵ Kementerian Agama RI, PMA Nomor 60 Tahun 2015 Tentang perubahan atas PMA Nomor 90 Tahun 2013

⁴⁶ Imron Fauzi, *Etika Profesi Keguruan*. IAIN Jember Press : Jember 2017 hal 46

bagaimana keahlian diperoleh. Di luar pemahaman ini, profesi memiliki sejumlah ciri, khususnya yang terkait dengan profesi guru.

- 2) Profesional dan menyoroti dua poin. Pertama, mereka yang dipekerjakan dalam suatu profesi, seperti dalam "Dia adalah seorang profesional". Kedua, penampilan seseorang saat menjalankan tugasnya sesuai dengan panggilannya. Pengertian kedua ini, profesional dikontraskan dengan 'non- "profesional" atau "amatir". Untuk berhasil dalam bekerja, seseorang harus mampu berperilaku secara profesional. Tidak semua profesional adalah ahli. Selain memiliki keterampilan, individu juga harus bekerja di bidang yang sesuai dengan bidang spesialisasinya. Seorang profesional tidak akan pernah menyerah pada bidang spesialisasinya. Selain itu, seorang profesional harus terus berinovasi dan mengembangkan keterampilan mereka untuk bersaing dan mempertahankan posisi mereka sebagai yang terbaik di industri mereka.
- 3) Profesionalisme adalah dedikasi anggota suatu profesi untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dan terus menerus menyempurnakan cara-cara yang digunakannya untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan profesinya. Jadi, profesionalisme adalah sesuatu yang harus kita lakukan dalam bekerja karena melibatkan pengetahuan atau pengalaman dalam memaksimalkan informasi, keterampilan, waktu, tenaga, sumber daya, dan rencana pencapaian yang dapat memenuhi semua

persyaratan tersebut. Profesionalisme juga dapat menjadi perpaduan keterampilan dan karakter yang bertanggung jawab secara moral.

Menurut para ahli, profesionalisme menekankan kepada pengetahuan atau kemampuan manajerial, serta metode yang digunakan untuk mempraktikkannya. Menurut Maister, seorang teknisi harus memiliki lebih dari sekedar kemampuan teknis tingkat tinggi; mereka juga harus menunjukkan perilaku esensial. Profesionalisme, menurutnya, lebih dari sekedar keahlian manajemen dan teknologi.⁴⁷

1) Guru Profesional

Di dalam kegiatan mengelola interaksi belajar-mengajar, guru paling tidak harus memiliki dua modal dasar, yakni kemampuan mendesain program dan keterampilan mengkomunikasikan program itu kepada anak didik. Dua modal ini telah terumuskan dalam sepuluh kompetensi guru, sebagai berikut:⁴⁸

- a) Guru dituntut menguasai bahan pelajaran
- b) Guru Mampu Mengelola Program Pembelajaran
- c) Guru Mampu Mengelola Kelas Untuk mengajar suatu kelas
- d) Guru Mampu menggunakan media dan sumber Pembelajaran
- e) Guru Menguasai Landasan – landasan Kependidikan
- f) Guru Mampu Mengelola Interaksi Pembelajaran
- g) Guru Mampu Menilai Prestasi Siswa Untuk Kepentingan

⁴⁷ David H. Maister, *True Professionalism*, (New York : The Free Press, 1997), 87

⁴⁸ Sardiman. A.M., *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2005. hal.163

- h) Guru Mengenal Fungsi Serta Program Pelayanan Bimbingan Serta Konseling
- i) Guru Mengenal dan Mampu Ikut Penyelenggaraan Administrasi Sekolah
- j) Guru memahami prinsip-prinsip penelitian pendidikan dan mampu menafsirkan hasil-hasil penelitian pendidikan untuk kepentingan pengajaran

Dapat disimpulkan bahwa ada hal-hal yang dapat mengembangkan profesionalisme guru yang diawali dengan guru harus sudah menguasai bahan apa yang diajarkan dan sekaligus bahan-bahan apa yang dapat mendukung jalannya proses belajar-mengajar. Kompeten dalam mengelola program belajar-mengajar dengan kondisi yang kondusif dengan metode metode yang unik. Sistem pendidikan akan diarahkan kepada perwujudan keselarasan, keseimbangan dan keserasian antara pengembangan kuantitas dan pengembangan kualitas. Dalam rangka *transfer of knowledge* dan bahkan juga *transfer of values* dapat menumbuhkan penalaran dan proses kegiatan belajar mengajar.

2) Pengembangan Sikap Profesional Guru

Sikap profesional guru juga harus ditingkatkan untuk meningkatkan mutu pengajaran. Ini menunjukkan dengan tegas bahwa tujuh pola pikir yang dijelaskan terus-menerus dipupuk dan dikembangkan. *Pre-Service Education* dan *In-Service Education/In-*

Service Training adalah dua tahap yang dapat digunakan untuk membangun pola pikir profesional tersebut.

a) *Pre-Service Education* (Pendidikan Pra Jabatan)

Sifat pekerjaan yang khas dan menjadi teladan bagi orang lain di sekitarnya, guru dalam pendidikan prajabatan harus dilatih dalam segala aspek (pengetahuan, sikap, dan keterampilan). Oleh karena itu, siswa dan masyarakat selalu tertarik pada bagaimana instruktur bereaksi terhadap peran dan pekerjaan mereka. Sejak calon guru memulai studinya di perguruan tinggi, pengembangan karakter positif tidak mungkin terjadi begitu saja tetapi justru perlu didorong. Sementara calon guru dalam pendidikan prajabatan, berbagai pendidikan dan pelatihan, contoh dan penerapan penerapan informasi, keterampilan, bahkan sikap profesional direncanakan dan dilaksanakan. Selain itu, sering terjadi perolehan informasi calon guru menghasilkan perkembangan sikap tertentu. Karena belajar matematika yang benar selalu memerlukan ketelitian dan kedisiplinan dalam penerapan aturan dan proses yang telah ditetapkan, misalnya ketelitian dan kedisiplinan dapat dikembangkan sebagai produk sampingan dari belajar matematika dengan benar.

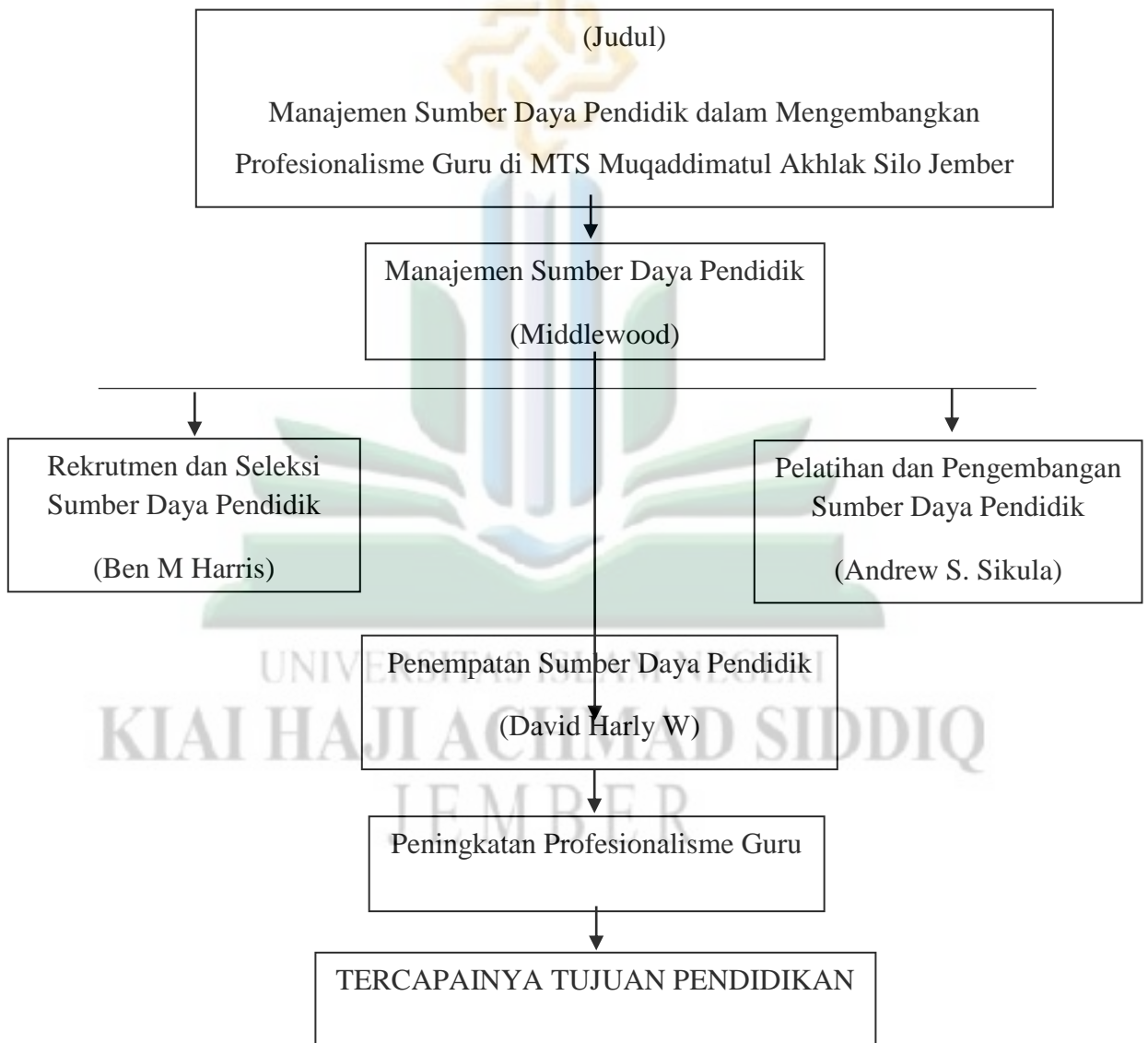
b) *In-Service Education / In-Service Training* (Pendidikan / Pelatihan dalam Jabatan)

Pada saat/setelah mendapatkan penugasan dalam suatu jabatan, seperti dari S-1 ke S-2 dan S-3, pendidikan lanjutan. Ketika calon guru baru saja menyelesaikan studinya, pembentukan pola pikir profesional tidak berhenti. Namun, perbaikan tetap harus dilakukan secara formal melalui pelatihan dalam jabatan (*in-service training*), yang dapat berupa mengikuti kursus penyegaran, lokakarya, seminar, atau acara ilmiah lainnya. Melalui media sosial, media arus utama, televisi, surat kabar, majalah, dan publikasi ilmiah, perbaikan informal dapat dilakukan. Praktek ini dapat meningkatkan profesionalisme guru di samping pengetahuan dan kemampuan mereka.

Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

C. Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif, artinya penelitian ini bermaksud memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian dan data hasil penelitian berkenaan dengan data yang ditemukan di lapangan. Sedangkan jenis penelitian menggunakan *Field research* yaitu penelitian lapangan, artinya peneliti terjun langsung untuk mendapatkan data yang dibutuhkan sesuai dengan konteks dan tujuan penelitian. Penelitian ini dituangkan secara deskriptif yang digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan serta menjawab persoalan dari fenomena atau peristiwa yang terjadi di lapangan dan sesuai dengan tujuan penelitian.⁴⁹

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yaitu di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Muqaddimatul Akhlak yang bertempat di Dusun Curah Wungkal Desa Pace Kecamatan Silo Kabupaten Jember. Memilih lokasi tersebut dengan alasan bahwa Madrasah Tsanawiyah Muqaddimatul Akhlak karena beberapa pertimbangan yaitu : Masa Orientasi pendidik mengikuti UUD Sisdiknas Tahun 2021 tentang Standar Tenaga Pendidik Pasal 20, Desain yang berbeda dengan Negeri yaitu ada tambahan Islam, Nahdatul Ulama', Bahasa Arab dan Inggris, Pembiasaan hidup Islami seperti sholat dluha dan dzuhur berjamaah, pendampingan yang intensif seperti pengelolaan dan pengembangan manajemen sumber daya pendidik,

⁴⁹ M. Djunaidi Ghony, *Metode Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2017), 25.

sebagai sekolah *inspiring* 2018 sampai dengan sekarang dengan dilandasi prestasi qiraati guru dan siswa.

C. Kehadiran Peneliti

Peneliti dalam penelitian ini mengumpulkan data secara langsung di lapangan untuk mendapatkan informasi kepada informan yang sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian ini bersifat nonpartisipan dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia di tempat penelitian atau dapat dikatakan peneliti tidak mengikuti langsung kegiatan manajemen sumber daya pendidik di Madrasah Tsanawiyah Muqaddimatul Akhlak Silo Jember

D. Subjek Penelitian

Penetapan informan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive* yaitu teknik penetapan subyek penelitian dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang data atau informasi yang diharapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga memudahkan peneliti menjajahi obyek/situasi sosial yang diteliti. Jadi dalam hal ini yang menjadi sumber informasi adalah sebagai berikut :

1. Kepala MTs MA Silo Jember : Bapak Adi Supriyadi, M.Pd.

Kepala MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember alasan sebagai subjek penelitian karena menjadi objek utama dalam penelitian ini.

2. Waka Kurikulum MTs MA Silo Jember : Bapak Moh. Hasan Basri, M.Pd.

Waka Kurikulum MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember alasan sebagai subjek penelitian karena sebagai Manajemen Sumberdaya Pendidik

sekaligus fasilitator dan administrator akademik dalam mengembangkan Profesionalisme guru

3. Tenaga Pendidik MTs MA Silo Jember : Suliyani, S.Pd

Dewan Guru MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember alasan sebagai subjek penelitian karena sebagai pelaksana atas kebijakan-kebijakan yang berkaitan dalam Profesionalisme guru Pendidik Di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember

4. Tata Usaha MTs MA Silo Jember : Subhanul Islam, S.Pd

Tata Usaha MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember alasan sebagai subjek penelitian karena sebagai pemberi masukan serta support dalam Manajemen Sumberdaya Pendidik Dalam Mengembangkan Profesionalisme guru Di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember

E. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian kualitatif ini meliputi :

1. *Human*

Dalam penelitian kualitatif posisi sumber data yang berupa manusia (narasumber) sangat penting perannya sebagai individu yang memiliki informasinya. Peneliti dan narasumber di sini memiliki posisi yang sama, oleh karena itu narasumber bukan sekedar memberikan tanggapan, tetapi ia dapat memilih arah maupun selera dalam menyajikan informasi yang ia miliki. Karena posisi inilah sumber data yang berupa manusia di dalam penelitian kualitatif disebut sebagai informan. Informan dalam penelitian adalah orang atau pelaku yang benar-benar tahu dan menguasai masalah, serta terlibat

langsung dengan masalah penelitian. Informan dalam penelitian ini adalah: Adi Supriadi, M.Pd selaku kepala madrasah, Hasan Basri, M.Pd selaku waka kurikulum, Suliyani, S.Pd selaku tenaga pendidik, Subhanul Islam, S.Pd tata usaha.

2. Kegiatan

Kegiatan dalam penelitian ini merupakan hasil dari pengamatan wawancara, catatan lapangan yang diperoleh langsung dari wawancara kepada kepala madrasah, waka kurikulum, tenaga pendidik, tata usaha, wali murid, dan semua pihak yang memahami objek penelitian di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember.

3. Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian ini merupakan sumber data pendukung yang meliputi studi kepustakaan, dokumentasi, dan arsip.

F. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode pengamatan (*observasi*)

Metode observasi yang digunakan dalam peneliti ini menggunakan observasi partisipasi pasif, yang mana peneliti hanya datang ditempat kegiatan orang yang diamati, akan tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut.

Proses observasi yang dilakukan oleh peneliti di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember tersebut dengan memperoleh data-data tentang keadaan kondisi yang meliputi:

- a. Letak geografis MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember
- b. Pengamatan peneliti tentang Sumber Daya Pendidik di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember yang meliputi perekrutan, seleksi, dan penempatan tenaga pendidik di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember.
- c. Pengamatan peneliti dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember yang meliputi deskripsi kegiatan pelatihan, bimtek, dan workshop tenaga pendidik di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember.

2. Metode Wawancara (*interview*)

Pada penelitian ini digunakan metode wawancara semi terstruktur. dimana peneliti menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap, namun apabila ada kebutuhan data yang lain, peneliti mengkaji garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

Dari proses interview yang dilakukan oleh peneliti di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember tersebut untuk memperoleh data-data yang meliputi:

- a. Bagaimana Rekrutmen dan seleksi sumber daya pendidik di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember?
- b. Bagaimana Penempatan sumber daya pendidik di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember?
- c. Bagaimana Pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember?

3. Studi Dokumen

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.⁵⁰

Sedangkan studi dokumen adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, notulen, rapat, agenda, dan sebagainya. Dengan metode dokumenter ini untuk mendapatkan data yang berupa:

- a. Visi Misi MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember
- b. Program unggulan
- c. Life skill
- d. Kegiatan Pelatihan
- e. Data-data yang berkenaan dengan manajemen sumber daya pendidik dalam Mengembangkan profesionalisme guru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember

G. Analisis Data

Setelah diperoleh dari lapangan dengan berbagai metode di depan maka dilakukan analisis data, karena data yang diperoleh adalah data mentah yang perlu diolah dan analisis.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis data model Milles dan Huberman dan Saldana. Mereka mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus-menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh, dan dengan

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 240.

langkah-langkah sebagai berikut: pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, penarikan atau verifikasi kesimpulan.⁵¹ Sebagaimana dalam diagram berikut ini:

1. Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara semi struktur dan dokumenter agar mendapatkan data yang dibutuhkan. Data- data yang sudah terkumpulkan dicatat dalam bentuk catatan lapangan berbentuk deskriptif terhadap apa yang telah dilihat oleh peneliti.

2. Kondensasi Data (*Data Condensation*)

Kondensasi data adalah proses menyeleksi, memfokuskan, meyederhanakan, mengabstraksikan dan mengubah catatan lapangan, transkrip wawancara, dokumen dan materi (temuan) empirik lainnya. Kondensasi (pengembunan) data berarti mengubah data yang sebelumnya menguap menjadi lebih padat (air) letak perbedaan antara reduksi dan kondensasi terletak pada penyederhanaan data. Reduksi cenderung memilah kemudian memilih, sedangkan kondensasi menyesuaikan seluruh data yang dijarah tanpa tanpa harus memilah (mengulangi data).

Kondensasi data merupakan proses penyeleksian, pemfokusan, penyederhanaan secara langsung terhadap data yang telah dihasilkan peneliti, sehingga sesuai dengan fokus pada penelitian, untuk lebih memperjelas proses kondensasi data sebagai berikut:

⁵¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*..... 241.

a. Seleksi data (*Data selecting*)

Menurut Miles dan Huberman peneliti harus bertindak selektif, yaitu menentukan dimensi-dimensi mana yang lebih penting, hubungan-hubungan mana yang mungkin lebih bermakna, dan sebagai konsekuensinya, informasi apa yang dapat dikumpulkan dan dianalisis. Informasi-informasi yang berhubungan dengan manajemen sumber daya pendidik dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember yang dikumpulkan pada tahapan ini. Peneliti mengumpulkan seluruh informasi tersebut untuk memperkuat penelitian.

b. Pengerucutan (*Focusing*)

Miles dan Huberman menyatakan bahwa memfokuskan data merupakan bentuk praanalisis. Pada tahap ini, peneliti memfokuskan data yang berhubungan dengan fokus penelitian. Tahap ini merupakan kelanjutan dari tahap seleksi hanya membatasi data yang berdasarkan fokus penelitian.

Fokus data pada fokus penelitian pertama yaitu tentang rekrutmen dan seleksi manajemen sumber daya pendidik di MTs Muqoddimatul Akhlak Silo Jember. Kedua, penempatan sumber daya pendidik di MTs Muqoddimatul Akhlak Silo Jember. Ketiga yaitu pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya pendidik di MTs Muqoddimatul Akhlak Silo Jember

c. Peringkasan (*Abstracting*)

Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses, dan pernyataan yang perlu dijaga untuk tetap berada di dalamnya. Pada tahap ini, data yang telah terkumpul dievaluasi, khususnya yang berkaitan dengan kualitas dan kecukupan data. Jika data yang menunjukkan manajemen sumber daya pendidik dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember sudah dirasa baik dan cukup, maka data tersebut digunakan untuk menjawab focus penelitian.

d. Penyederhanaan dan transformasi (*Simplifying dan transforming*)

Data dalam penelitian ini selanjutnya disederhanakan dan ditransformasikan dalam berbagai cara, yakni melalui seleksi yang ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkan data dalam satu pola yang lebih luas, dan sebagainya.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa, analisis data adalah proses menganalisis data untuk menjawab pertanyaan yang telah dirumuskan dan untuk menghasilkan kesimpulan yang benar.

3. Penyajian Data (*Data Display*)

Pada penelitian kualitatif penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, dan sejenisnya, yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan tehnik yang bersifat naratif.

4. Penarikan atau verifikasi kesimpulan

Langkah ke empat dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan akan berubah apabila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

Menarik kesimpulan melalui analisa yang sudah dilakukan terhadap masalah yang sedang diamati dengan menggunakan pola pikir induktif sesuai dengan penelitian kualitatif yaitu pengembalian kesimpulan dari fakta yang bersifat khusus menuju kesimpulan yang bersifat umum

H. Keabsahan Data

Untuk memperoleh keabsahan data pada tahap ini peneliti memakai uji kredibilitas yang mana dalam uji kredibilitas yang digunakan ioleh peneliti yaitu triangulasi untuk mendapatkan kredibilitas data. Peneliti menggunakan triangulasi sumber, triangulasi Teknik dan membercheck.

1. Tringulasi Sumber

Pada tahapan triangulasi sumber peneliti mengecek kebenaran informasi yang didapat dari hasil wawancara dari berbagai sumber informan, Diantaranya yang menjadi sumber informan dalam penelitian adalah Adi Supriyadi, M.Pd selaku kepala madrasah, Hasan Basri, M.Pd selaku waka

kurikulum, Suliyani, S.Pd selaku tenaga pendidik, dan Subhanul Islam, S.Pd selaku tata usaha.

Dari semua informan tersebut peneliti menggali data terkait dengan fokus penelitian. Kemudian melakukan koding data untuk mendapatkan validitas data dari semua informan yang telah ditetapkan.

2. Triangulasi Teknik

Pada Tahap Triangulasi teknik peneliti melakukan perbandingan data atau informasi melalui pengecekan terhadap hasil di tahap observasi, tahap wawancara serta tahap dokumentasi. Pada tahap inilah pertama peneliti mewawancarai 4 informan untuk memperoleh data yang diinginkan, selanjutnya peneliti memeriksa hasil dari wawancara dengan cara melaksanakan observasi agar data yang diperoleh valid, kemudian hasil dari data yang valid dikuatkan kembali menggunakan dokumentasi baik berupa file, berkas ataupun foto kegiatan yang berkaitan dengan fokus yang diambil peneliti.

3. Membercheck

Tahap membercheck ini peneliti melakukan pengecekan data kembali yang di dapat peneliti dari 4 narasumber / informan. Hal ini bertujuan agar peneliti tahu seberapa jauh data yang di dapat dengan apa yang disampaikan oleh narasumber/informan. Peneliti melakukan proses membercheck ini bersama dengan Hasan Basri, M.Pd selaku waka kurikulum dan dilaksanakan setelah mengumpulkan data, memperoleh suatu temuan bahkan suatu kesimpulan.

I. Tahapan-tahapan Penelitian

Untuk mengetahui proses penelitian yang dilakukan oleh peneliti mulai awal hingga akhir maka perlu diuraikan tahap-tahap penelitian. Tahap penelitian ada tiga tahapan yaitu tahap pra lapangan, tahap pekerja lapangan, dan tahap analisis data.

Dalam hal ini tahapan-tahapan penelitian yang dilakukan peneliti diantaranya adalah:

1. Tahap-Tahap Pra Lapangan

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

a. Menyusun rencana penelitian

Pada tahap ini peneliti membuat racangan penelitian terlebih dahulu, diawali dengan pengajuan judul, penyusunan matrik dan dilanjutkan dengan seminar proposal penelitian.

b. Memilih lapangan penelitian

Sebelum melakukan penelitian, seorang peneliti terlebih dahulu memilih lapangan penelitian. Lapangan penelitian yang di pilih yaitu MTs Muqaddimatul Akhlak yang bertempat di Dusun Curah Wungkal Desa Pace Kecamatan Silo Kabupaten Jember.

c. Mengurus perizinan

Sebelum mengadakan penelitian, peneliti mengurus perizinan dengan meminta surat pengantar dari akademik pascasarjana UIN KHAS

Jember yang merupakan surat pengantar untuk memohon izin penelitian kepada kepala madrasah untuk melakukan penelitian.

d. Menjajaki dan menilai lapangan

Setelah diberikan izin, peneliti mulai melakukan penjajakan dan menilai lapangan untuk lebih mengetahui latar belakang objek penelitian, lingkungan sosial, adat istiadat, kebiasaan, agama dan pendidikannya. Hal ini dilakukan agar memudahkan peneliti dalam menggali data.

e. Memilih dan menentukan informan

Pada tahap ini peneliti mulai memilih informan untuk mendapatkan informasi yang dipilih, informan yang diambil dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, guru dan karyawan

f. Menyiapkan perlengkapan penelitian

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

2. Tahap Pelaksanaan Lapangan

Pada tahap ini peneliti terjun langsung ke lapangan untuk memperoleh data-data mengenai fokus permasalahan yang dijadikan sebagai bahan kajian dalam penelitian. Hal ini peneliti menggunakan metode observasi, interview, dan dokumentasi untuk memperoleh informasi tersebut.

3. Tahap Analisis Data

Tahap ini merupakan tahap terakhir dari proses penelitian. Pada tahap

ini pula peneliti mulai menyusun laporan dan mempertahankan hasil penelitian.⁵²



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

⁵² S. Nasution, *Metode Research* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), 113-115.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN TEMUAN DATA

A. Paparan Data Hasil Penelitian

Paparan data membahas tentang temuan yang didapatkan selama penelitian melalui pengamatan langsung di lapangan. Seperti yang akan dikemukakan dalam judul yang telah dilakukan penelitian di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember. Dalam pelaporan penulisan ini akan memaparkan data-data yang telah didapatkan di lapangan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Untuk mendapatkan data terkait dengan manajemen sumber daya pendidik dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember yang telah menyelesaikan wawancara dengan informan yang dianggap paham terhadap pembahasan dalam penelitian ini.

1. Rekrutmen dan seleksi manajemen sumberdaya pendidik dalam mengembangkan Profesionalisme Guru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember

Rekrutmen merupakan kegiatan sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebab sebagai awal dari kegiatan yang dilakukan organisasi sekolah untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Pengadaan pegawai merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pegawai pada suatu lembaga, baik jumlah maupun kualitasnya.

Untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan kegiatan rekrutmen, yaitu usaha untuk mencari dan mendapatkan calon-calon pegawai yang memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercakup. Untuk kepentingan tersebut perlu dilakukan seleksi, melalui ujian lisan, tulisan, dan praktek. Namun adakalanya, pada suatu organisasi, pengadaan pegawai dapat didatangkan secara internal atau dari dalam organisasi saja, apakah melalui promosi atau mutasi. Hal tersebut dilakukan apabila formasi yang kosong sedikit, sementara pada bagian lain ada kelebihan pegawai atau memang sudah dipersiapkan.

Sebelum melaksanakan proses rekrutmen dan seleksi maka perlu adanya perencanaan, perencanaan merupakan inti manajemen sehingga semua kegiatan organisasi yang bersangkutan harus didasarkan kepada rencana tersebut. Karena dengan perencanaan memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya mereka secara berdaya guna dan berhasil guna. Pembinaan dan pengembangan pendidik guna mengembangkan profesionalisme guru diawali dengan perencanaan dan rekrutmen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan pegawai, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Penyusunan rencana personalia yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam organisasi. Karena itu, sebelum menyusun rencana, dilakukan analisis pekerjaan dan

analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan. Informasi ini sangat membantu dalam menentukan jumlah pegawai yang diperlukan, dan juga untuk menghasilkan spesifikasi pekerjaan. spesifikasi jabatan ini memberi gambaran tentang kualitas minimum pegawai yang dapat diterima dan yang perlu untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Bapak Adi Supriyadi selaku kepala madrasah tentang sistem perencanaan sumber daya pendidik maka peneliti mengajukan pertanyaan : Bagaimana perencanaan tenaga pendidik di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember ?

“Setiap awal tahun pelajaran semua wakil kepala sekolah membuat rencana kegiatan yang salah satunya adalah kurikulum PSDM yang menghandle tentang kebutuhan dan pengembangan sumber daya manusia. Sebelum melakukan rekrutmen maka terlebih dahulu dilakukan pemetaan jam pelajaran sehingga diketahui akan kebutuhan terhadap guru, jika dari guru yang ada dirasa kurang maka sekolah mengadakan rencana tindak lanjut terkait perekrutan guru baru.”⁵³

Berdasarkan hasil wawancara penulis terhadap Bapak Hasan Basri, selaku Waka kurikulum tentang sistem perencanaan sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme guru Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Hasan Basri menyatakan bahwa:

“Sebelum melaksanakan penerimaan tenaga pendidik baru adalah mengadakan perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, meliputi analisis kebutuhan yang disertakan dengan kualifikasi yang harus dipenuhi oleh seluruh calon tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan, misalnya untuk guru Fiqih harus mempunyai kualifikasi lulusan S1 Tarbiyah, sebelum kami mengadakan rekrutmen kami melakukan analisis terhadap tenaga yang sudah ada apakah mereka ada yang mampu untuk mengisi kekosongan tersebut atau tidak, bila tidak ada baru kami membuka

⁵³ Adi Supriyadi, diwawancarai oleh Peneliti, 27 Maret 2023

lamaran, dari hasil yang kami susun kemudian kami ajukan ke Yayasan.”⁵⁴

Berdasarkan pengamatan (observasi) yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menyaksikan bahwa kegiatan rapat perencanaan perekrutan yang dihadiri oleh kepala Yayasan, kepala madrasah, waka kurikulum, dan beberapa guru lainnya dengan tujuan untuk menetapkan waktu pembukaan perekrutan, proses seleksi kualifikasi.⁵⁵



Gambar 4.1
Dokumentasi Rapat Kepala Madrasah, Waka Kurikulum,
dan Tenaga Pendidik

Berdasarkan hal itu, kemudian penulis mengajukan pertanyaan yang

⁵⁴ Hasan Basri, diwawancarai oleh Peneliti, 08 Mei 2023

⁵⁵ Observasi, 27 Maret 2023

menjurus terhadap tahapan rekrutmen dan seleksi adapun pertanyaannya sebagai berikut: Bagaimanakah proses rekrutmen dan seleksi pendidik dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember ? Hasil wawancara dengan Bapak Adi Supriyadi selaku kepala madrasah menyatakan bahwa

“Langkah-langkah yang telah direncanakan di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember , untuk pelaksanaan rekrutmen diantaranya mengidentifikasi jabatan yang kosong, maka pihak madrasah mencocokkan dengan perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang sudah tersusun (jika ada) maka akan diketahui jabatan yang sedang kosong dan jumlah yang akan dibutuhkan, tetapi sekali lagi kami mencari yang sudah ada dulu kalau sudah tidak ada baru kami mencari yang baru”.⁵⁶

Selanjutnya Bapak Hasan Basri, selaku Waka Kurikulum di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember pada wawancara menyampaikan bahwa:

“Rekrutmen sumber daya pendidik di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember yang bersedia untuk melakukan seleksi, jadi kami sampaikan pengumuman untuk lowongan kekosongan tersebut, kemudian kita seleksi sesuai dengan kompetensi calon Rekrutmen yang sesuai dengan kebutuhan sekolah, setelah mereka diterima kami tempatkan sesuai dengan yang kosong, dan kami adakan pengenalan terhadap sekolahan dan yayasan.”⁵⁷

Rekrutmen menjadi salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia sebab sebagai awal dari kegiatan yang dilakukan organisasi sekolah untuk mendapatkan pegawai yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong. Dalam proses perekrutan pendidik baru MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember menentukan terlebih dahulu tentang jabatan yang kosong atau kurang dan persyaratan yang dibutuhkan bagi

⁵⁶ Adi Supriyadi, diwawancarai oleh Peneliti, 27 Maret 2023

⁵⁷ Hasan Basri, diwawancarai oleh Peneliti, 08 Mei 2023

tenaga yang akan dipekerjakan di madrasah.

Rekrutmen di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember dilaksanakan melalui para pendaftar yang telah melamar ke yayasan atau lembaga, selanjutnya team madrasah melakukan musyawarah yang terdiri dari kepala madrasah, Waka kurikulum, beberapa guru, dan TU yang sudah terbentuk yang melakukan verifikasi terhadap para calon Guru baru. Lebih lanjut lagi Bapak Adi Supriyadi, selaku kepala sekolah MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember memaparkan tentang syarat utama di dalam rekrutmen guru diantaranya sebagai berikut :

“Ini yang jelas adalah syarat-syarat akademik dan non-akademik. Syarat akademik yaitu adalah minimal S1 sesuai dengan mapel yang kami butuhkan di masing-masing lembaga, juga background pendidikannya. Kemudian non-akademik, yaitu ilmu keagamaan, otomatis ya istilahnya tidak terlepas dari khazanah keislaman, yang memiliki background keagamaan, yang menjadi pertimbangan kami dalam pelaksanaan rekrutmen guru itu adalah nilai akademik yang dimiliki guru utamanya untuk bidang study yang nantinya akan diampu. Terus kemudian terkait dengan non-akademik yaitu etika, kita tahu sendiri kita tidak bisa lepas dengan aturan-aturan yang ada background keagamaan. Yang pertama adalah minimal yang tadi jenjang pendidikannya harus minimal strata 1, kemudian linier dengan apa yang rencanakannya sesuai dengan lulusanya, kemudian terkait dengan kategori akademik juga, terkait dengan keterampilan-keterampilan yang mungkin dimiliki, seperti halnya mungkin dari pendidikan non-formal kayak kursus dan lain sebagainya itu. Terus kemudian terkait dengan non-akademik, yang jelas terkait dengan kepesantrenan mungkin biasanya yang kita telaah, mengutamakan yang memiliki basic keagamaan terutama mereka bisa baca Al-Qur’an secara fasih.”⁵⁸

Hal senada juga disampaikan oleh Bapak Hasan Basri, selaku Waka Kurikulum bahwa :

⁵⁸ Adi Supriyadi, diwawancarai oleh Peneliti, 27 Maret 2023

“Syarat yang harus dipenuhi adalah syarat akademik dan non akademik, untuk akademik minimal S1 sedangkan untuk non akademiknya minimal lulusan keagamaan baik, sebagaimana pernyataannya di bawah ini : Di sini syarat yang harus dipenuhi ya sarat kualifikasi akademik dan non akademik. Untuk kualifikasi akademik minimal S.1 sesuai Fak mata pelajaran yang dibutuhkan, kalau non-akademik, biasanya yang menjadi pertimbangan utama yaitu memiliki basic keagamaan yang menguasai. Karena MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember ini berada di bawah naungan yayasan. Jadi memang menjadi keharusan bagi para pelamar memilki basic keagamaan yang mendalam.”⁵⁹

Proses penarikan penting, karena kualitas sumber daya pendidik organisasi tergantung pada kualitas penarikannya. Rekrutmen berkaitan dengan pengembang cadangan calon karyawan sejalan dengan rencana sumber daya manusia. Dalam hal ini juga di sampaikan oleh Ibu Suliyani, selaku guru menyatakan bahwa :

“Mengenai kompetensi keagamaan yang diberlakukan MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember minimal fasih membaca Al-Quran. Untuk metode rekrutmen guru seperti tadi yang saya sampaikan bahwasanya beberapa pendaftar yang masuk ke yayasan atau ke lembaga nanti akan disampaikan lagi kepada kami selaku team, setelah itu baru team yang sudah dibentuk melaksanakan mandatnya dari yayasan untuk melakukan proses selanjutnya. Yaitu, melakukan verifikasi data yang ada sesuai dengan persyaratan yang sudah menjadi ketentuan di dalam lembaga kami. Kemudian kita evaluasi mana yang sudah lengkap memenuhi syarat, setelah itu barulah kita panggil calon guru tersebut sesuai dengan bidang keahlian yang rekananya mau diampu, kemudian kita panggil, habis kita dipanggil barulah kita tangani secara internal di lembaga, kemudian hasil sementara kami sampikan ke pihak yayasan.”⁶⁰

Hal yang sama juga disampikan oleh TU yakni Subhanul Islam, mengatakan :

⁵⁹ Hasan Basri, diwawancarai oleh Peneliti, 08 Mei 2023

⁶⁰ Suliyani, diwawancarai oleh Peneliti, 09 Mei 2023

“Metode rekrutmen yang dijalankan cukup mudah, misalnya dengan proses Pertama, guru yang bersangkutan mendaftar ke yayasan atau ke lembaga, kemudian yayasan menyampaikan kepada team untuk segera diproses, selanjutnya team yang menanganinya sampai pada proses seleksi yang diketahui secara langsung oleh kepala madrasah. Bicara metode rekrutmen guru disini cukup mudah, namun penuh kehati-hatian, dimana para pendaftar biasanya memasukkan lamarannya ke pihak yayasan dan ada juga yang di tujukan kepada lembaga, akan tetapi lembaga memberi tahu ke yayasan, selanjutnya team yang melakukan verifikasi mengenai kelengkapan data, setelah itu baru ditindaklanjuti untuk diseleksi dengan mengetahui yayasan tentunya.”⁶¹

Berdasarkan hasil wawancara di atas, mekanisme rekrutmen guru tidak secara formal dan langsung dilaksanakan. namun mekanisme pendaftaran bisa dilakukan langsung menyodorkan lamaran kepada pihak yayasan maupun kelembaga, kemudian informasi rekrutmen bisa di dapatkan melalui dari guru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember dan brosur yang disebar. Dengan demikian, bahwa dalam praktek penentuan tenaga pendidik baru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember , berdasarkan dari hasil analisa pihak yayasan beserta guru yang lainnya secara rapat internal yayasan. kemudian di sesuaikan dengan kebutuhan SDM yang sudah di tetapkan di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember . Kemudian untuk memenuhi kebutuhan SDM, maka di tindaklanjuti oleh team perekrutan untuk menyusun kreteria persyaratan para calon pelamar guru baru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember sesuai dengan jumlah kebutuhan yang ada di lembaga beserta kualifikasinya. Sedangkan kualifikasi yang di maksud di sini, kualifikasi akademik dan non akademik. Untuk kualifikasi akademik minimal lulusan S.1 sesuai Fak mata pelajaran

⁶¹ Subhanul Islam, diwawancarai oleh Peneliti, 09 Mei 2023

yang dibutuhkan, kalau non-akademik, memiliki basic pesantren. Sedangkan mengenai kebutuhan tenaga SDM yang menyediakan melalui pihak yayasan, berdasarkan usulan dari bawah yaitu di masing-masing lembaga. Kemudian pihak yayasan yang mengusakan akan kebutuhan di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember sehingga bagi para pelamar yang berminat untuk mendaftar langsung di tujuan dan menghadap sendiri kepada pihak yayasan. kemudian yayasan menyerahkan kepada team untuk diverifikasi berkasnya.

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

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

b. Membuka pendaftaran calon guru secara online atau offline dengan mengirimkan persyaratan-persyaratan yang sudah ditentukan yaitu persyaratan administratif maupun persyaratan akademisi

c. Menyelenggarakan ujian berdasarkan standar seleksi yang dibutuhkan

Berdasarkan hasil observasi untuk Perekrutan bagi pelamar yang telah mengajukan permohonan kepada kepala madrasah MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember dengan segala persyaratan yang telah ditentukan melalui kepala sekolah, kemudian baru bisa ditetapkan kapan pelamar diterima atau tidak. Dalam merekrut tenaga pendidik atau karyawan telah ditetapkan beberapa persyaratan, yaitu :

a. Pendidikan minimal S1

b. Pengalaman

c. Nilai IP amat baik – cumlaude

d. Lancar membaca al-Quran dan diutamakan alumni Pondok Pesantren

e. Memiliki kelakuan baik (SKKB/SKCK)

Adapun pada tahapan pendaftaran atau tahap awal yaitu administrasi dengan pelamar datang mendaftar dan menyerahkan berkas ada 21 pelamar yang mendaftar dari 2 yang akan terpilih. Hal ini dibuktikan oleh dokumentasi berkas administrasi pelamar yaitu 21 berkas atau 21 pendaftar.⁶²

⁶² Dokumentasi 11 Oktober 2023

SURAT LAMARAN
CALON TENAGA PENDIDIK MTs MA FACE SILO

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Basri, S.Pd
 Jenis Kelamin : Laki-laki
 Tempat dan Tanggal Lahir : Jember, 26 Agustus 1977
 Usia : 35 th
 Pendidikan Terakhir : S3
 Alamat : Jalan (Sembayang) Di Pura Pura Silo Jember
 Nomor HP : 08139491222
 Email : muhammadbasri@gmail.com

Dengan ini mendaftarkan diri sebagai calon anggota tenaga pendidik di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember.

Demikian surat lamaran ini kami buat, atas perhatiannya terimakasih.

Sil, 23 Juli 2023
Pendaftar
Muhammad Basri, S.Pd



Gambar 4.2
Berkas Administrasi pelamar

Dimana hal ini diperkuat dari hasil wawancara Bapak Hasan Basri, selaku Waka Kurikulum di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember pada wawancara menyampaikan bahwa:

“Untuk pendaftar memang banyak peminat setiap kami *open recruitment* guru baru hal itu juga disebabkan karena banyak minat dari alumni, masa rekrutmen kemarin waktu pendaftaran atau penyerahan berkas memang ada 21 dan semua itu dinyatakan lolos administrasi kemudian kami lanjutkan ke tahap berikutnya tidak perlu heran ketika ada banyak pelamar karena konsep kami atak teknis yang kami lakukan yaitu dengan menginfokan terlebih dahulu para alumni yang sudah menyelesaikan pendidikannya di jenjang

sarjana karena setiap acara kelulusan atau wisuda tiap tahunnya kami selalu mengingatkan dan menegaskan pada anak didik kami khususnya yang berprestasi untuk kembali lagi ke madrasah ini tapi tidak lagi dengan menjadi murid bukan menuntut ilmu lagi melainkan mengamalkan ilmu”.⁶³

Kemudian jika pelamar telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh diadakan seleksi dengan cara test dan wawancara, Setelah proses penarikan atau rekrutmen sumber daya manusia sebagai calon tenaga pendidik atau tenaga pendidikan selesai, maka proses selanjutnya adalah proses seleksi terhadap calon tenaga pendidik atau tenaga kependidikan tersebut. Setelah kegiatan rekrutmen dilakukan dan menghasilkan calon pelamar guru baru, maka proses selanjutnya, yakni dengan seleksi. Proses ini tidak lain untuk menentukan calon manakah yang paling memenuhi kualifikasi yang menjadi ketentuan di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember . Sebagai dasar dalam proses seleksi ini, secara umum ketentuan yang dipersyaratkan adalah calon Guru dan karyawan mesti memiliki kemauan, kemampuan dan berintegritas serta tidak gagap dengan teknologi. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Adi Supriyadi selaku Kepala madrasah MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember dalam wawancara dengan kami sebagai berikut:

“Seleksi yang dilaksanakan meliputi seleksi administrasi, wawancara dan praktek mengajar. Seleksi administrasi diantara adalah KTP, Ijazah yang relevan serta sertifikat pendukung lainnya, adapun wawancara adalah menggali kemampuan dalam bidang ke islaman,

⁶³ Hasan Basri, diwawancarai oleh Peneliti, 11 Oktober 2023

praktek shalat, mengaji dan komitmen terhadap lembaga, sedangkan praktek mengajar meliputi profesionalisme, skill, komunikasi dan kemampuan mengelola kelas. Setelah itu semua dilakukan maka di skoring hasil tes tersebut untuk menentukan nilai tertinggi. Setelah itu sekolah melakukan musyawarah yang terdiri dari kepala madrasah, Waka kurikulum, dan guru untuk menentukan siapa yang diterima. Kemudian satu minggu berikutnya diumumkan. Setelah diterima menjadi guru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember maka selama enam bulan ada masa uji coba atau dalam pemantauan jika dipandang baik maka dilanjutkan pada enam bulan berikutnya jika kinerjanya baik dan meningkat maka ditetapkan menjadi guru tidak tetap yayasan.”⁶⁴

Selanjutnya ditambahkan oleh Bapak Hasan Basri, Waka kurikulum kepada kami, beliau menyatakan :

”Mengenai proses seleksi tenaga pendidik baru MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember sebagai berikut: Ketentuan proses seleksi disini dibuat karena obsesi MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember untuk menjadikan MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember sebagai pendidikan yang bermutu dalam setiap bidang, sehingga hal ini pun berimplikasi pada upaya dari langkah-langkah strategis dalam menerapkan kegiatan manajemen SDM di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember , termasuk seleksi. Dimana setelah proses rekrutmen dilalui, maka dilanjutkan dengan tahapan berikutnya yakni dengan proses seleksi. Akan tetapi seleksi disini tidak begitu sulit seperti dilembaga formal lainnya, hanya saja proses seleksi tetap ada walaupun tidak secara formal. Kemudian dilanjutkan dengan merumuskan persyaratan seleksi bagi para calon Guru baru, sedangkan persyaratan untuk seleksi. Diantaranya: Pertama, seleksi

⁶⁴ Adi Supriyadi, diwawancarai oleh Peneliti, 27 Maret 2023

administratif, Kedua, tes tertulis, Ketiga, wawancara. Keempat, tes micro teaching, Kelima, tes kemampuan membaca Al-Qur'an.”⁶⁵

Selanjutnya ditambahkan oleh Ibu Suliyani Selaku guru di MTs

Muqaddimatul Akhlak Silo Jember sebagai berikut :

“Seleksi untuk tenaga pendidik baru ini dilakukan secara formal dan melewati beberapa tahapan. Pertama, seleksi administratif, yakni pemeriksaan calon berdasarkan data dan dokumen yang berkaitan dengan diri calon pelamar seperti ijazah, KTP dan sebagainya. Kedua, tes tertulis, yakni tes tentang pengetahuan yang diberikan kepada calon pelamar atas ilmu-ilmu tertentu, seperti tes potensi akademik, bahasa, dan sebagainya. Ketiga, wawancara, mulai dari penguasaan materi sampai dengan komitmen, berupa kesiapan dan kesediaan calon pelamar dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengabdian di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember . Keempat, kemampuan dalam berkomunikasi dengan siswa di dalam kelas. Kelima, tes membaca Al_Qur'an, yakni tes untuk mengetahui kemampuan dalam membaca Al-Qur'an.”⁶⁶

Proses seleksi atau ujian yang dilakukan oleh MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember Setelah dilakukan rekrutmen, kemudian kepala madrasah MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember, dan guru untuk melakukan musyawarah menentukan tata cara seleksi yang tepat, serta kreteria kelulusannya sebagaimana pernyataan Bapak Adi Supriyadi selaku kepala madrasah MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember :

“Disini sebelum melakukan penentuan terhadap siapa saja yang dinyatakan lulus seleksi terlebih dahulu kami melakukan musyawarah Waka kurikulum dan beberapa guru untuk sering kami gunakan sebagai bahan pertimbangan di terima atau tidak dilembaga kami. Terus kemudian setelah kita adakan musyawarah internal lembaga, kemudian dari hasil musyawarah tersebut dapat menentukan layak dan tidak diterima di lembaga. Kalaupun di terima salah satu pelamar maka tetep mengacu pada ketentuan yang sudah ada di lembaga.”⁶⁷

⁶⁵ Hasan Basri, diwawancarai oleh Peneliti, 08 Mei 2023

⁶⁶ Suliyani, diwawancarai oleh Peneliti, 09 Mei 2023

⁶⁷ Adi Supriyadi, diwawancarai oleh Peneliti, 27 Maret 2023

Hal senada juga disampaikan oleh Bapak Hasan Basri, yang mengatakan bahwa:

“Waka kurikulum dan guru lainnya dapat menentukan siapa yang diterima, untuk calon para tenaga pendidik yang baru, selain kepala madrasah, yang cukup urgen peranannya di Lembaga yaitu ketua Yayasan yaitu Bapak H. Isbar, meski yang lain juga memiliki andil yang sama namun pada keputusan akhir yang berhak menentukan adalah ketua Yayasan.”⁶⁸

Berdasarkan observasi MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember untuk berkaitan dengan kegiatan seleksi tenaga pendidik. Kemudian kepala madrasah menunjukkan sebagian dokumentasi yang ada, diantaranya : dokumentasi yayasan yang berisi tentang terbentuknya team guru / seleksi, dan beberapa arsip yang lainnya. Menuntut untuk segera dipenuhinya jabatan guru yang ditinggalkan. Ada beberapa alasan yang sangat mendasar bagi lembaga kami untuk merekrut atau menambah pegawai baru, diantaranya:

- a. Perluasan dan pengembangan lembaga, seperti bertambahnya jumlah siswa dan pengembangan program pendidikan
- b. Keluar atau berhentinya guru yang disebabkan oleh alasan-alasan tertentu
- c. Adanya mutasi guru dari satu jabatan ke jabatan yang lain, sehingga membutuhkan tenaga pendidik baru

Proses ini termaksud panduan kebutuhankebutuhan kerja pelamar dan organisasi. Proses seleksi ini penting juga karena melalui proses ini akan diperoleh karyawan yang mempunyai kemampuan yang tepat, sesuai

⁶⁸ Hasan Basri, diwawancarai oleh Peneliti, 08 Mei 2023

dengan yang diperlakukan oleh pihak madrasah. Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti dalam melaksanakan seleksi, waka kurikulum dan guru / panitia seleksi menggunakan Teknik:

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

Selain peneliti melakukan wawancara dan observasi di lapangan, peneliti juga mendapatkan data dokumentasi untuk menguatkan hasil penelitian ini, diantaranya data dokumentasi rekrutmen guru baru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember.⁶⁹

⁶⁹ Dokumentasi 28 Juni 2023

OPEN REKRUITMEN GURU
 Madrasah Tsanawiyah Muqaddimatul Akhlak
 Pace - Silo - Jember
 Jl. K. Mahmud Toyyib 142 Pace Silo Jember

Butuh Guru

- Guru Pendidikan Agama Islam
- Guru Bahasa Arab

EMAIL
 madtsamapace.co.id

TELEPON
 Nuzul : 0813-3041-7322
 Inul : 0812-1713-7174

PERSYARATAN UMUM

1. Pendidikan min. SI (linier)
2. Muslim / Muslimah
3. Diutamakan alumni pondok pesantren
4. Usia maksimal 30 tahun
5. Sedang tidak bekerja atau mengajar di lembaga lain
6. Lancar membaca Al-Quran
7. Berkomitmen dan bertanggung jawab

PERSYARATAN ADMINISTRASI

1. Surat Lamaran
2. Curriculum Vitae
3. Foto copy Ijazah terakhir
4. Foto copy transkrip sementara
5. Foto copy KTP
6. Foto copy KK

Pengiriman Berkas 01-15 Juli 2023

Gambar. 4.3
 Dokumentasi rekrutmen guru baru di MTs Muqaddimatul Akhlak
 Silo Jember

Proses seleksi ini penting juga karena melalui proses ini akan diperoleh tenaga pendidik yang mempunyai kemampuan yang tepat, sesuai dengan yang diperlukan oleh pihak madrasah. Setelah MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember mendapatkan beberapa pelamar sebaiknya diadakan tes dan wawancara terhadap pelamar yang berminat. Namun MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember hanya melakukan wawancara saja terhadap pelamar yang dilakukan oleh kepala madrasah atau wakil kepala madrasah bidang kurikulum. Jika pelamar telah lolos seleksi atau diterima sebagai tenaga pendidik atau tenaga kependidikan, maka dikeluarkan surat keterangan (SK) sebagai tenaga pendidik dan kependidikan bagi tenaga honorer.

2. Penempatan sumber daya pendidik dalam mengembangkan Profesionalisme Guru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember

Penempatan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu penempatan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan kepada orang tersebut. Dengan demikian pada akhirnya calon karyawan tersebut akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan. Penempatan ini harus didasari sesuai dengan apa yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip yang jelas, seperti penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang yang tepat.

MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember merupakan lembaga pendidikan yang melakukan penempatan guru dan tenaga kependidikan lainnya. Sebagaimana hasil wawancara dengan Bapak Adi Supriyadi selaku kepala madrasah mengenai penempatan, menurut beliau tentang penempatan adalah:

“Menurut saya penempatan adalah proses penempatan para guru, tenaga kependidikan lainnya yang telah diterima dari peroses penseleksian, yang mampu bekerja di Muqaddimatul Akhlak Silo Jember, juga mampu mengerjakan tugas-tugasnya yang dengan sesuai dengan jabatannya. pendistribusian penempatan tenaga pendidik disesuaikan dengan jumlah siswa dan rombongan yang dimiliki oleh sekolah dan disesuaikan dengan jumlah guru yang ada, agar guru yang sudah sertifikasi bisa mencukupi kebutuhan jam mengajarnya.”⁷⁰

⁷⁰ Adi Supriyadi, diwawancarai oleh Peneliti, 27 Maret 2023

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa proses penempatan tenaga pendidik yang dilakukan oleh madrasah nantinya tenaga pendidik mampu bekerja di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember, dalam hal ini Muqaddimatul Akhlak Silo Jember melakukan penempatan untuk mendapatkan calon guru yang mempunyai komitmen untuk bekerja di Muqaddimatul Akhlak Silo Jember.

Dalam melakukan proses penempatan sudah sewajarnya dilakukan oleh pihak yang bersangkutan di madrasah tersebut, atau proses tersebut dilakukan oleh orang-orang yang telah diberikan tugas untuk melaksanakan penempatan di suatu lembaga tersebut. Di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember proses penempatan dilakukan oleh Kepala Madrasah. Seperti yang diungkapkan oleh Bapak Adi Supriyadi selaku Kepala Madrasah:

“Di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember ini yang melakukan proses penempatan adalah pihak madrasah yaitu kepala Yayasan dan kepala madrasah, tepatnya saya sendiri yang melakukan proses dan penempatan guru-guru yang telah lulus dari tahap rekrutmen dan seleksi. Dan ada beberapa tahapan yang sangat diperhatikan pertama melihat angka kebutuhan guru di satuan pendidikan, jadi di sekolah tersebut guru apa saja yang masih ada kekosongan, lokasi penempatan guru sebisa mungkin di wilayah yang dekat dengan sekolah sehingga kemungkinan untuk guru tersebut tidak masuk karena faktor jarak sekolah yang jauh bisa diminimalisir, serta menempatkan guru pada satuan pendidikan yang masih ada kekosongan mapelnya sehingga guru yang bersangkutan masih bisa mendapatkan jam yang sesuai dengan peraturan yang ada”⁷¹

Hal tersebut di atas sejalan dengan apa yang dikatakan oleh Waka kurikulum Bapak Hasan Basri yakni:

“Untuk hal tersebut kepala madrasah yang melakukan proses penempatan di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember, karena

⁷¹ Adi Supriyadi, diwawancarai oleh Peneliti, 27 Maret 2023

beliaulah yang langsung berhadapan dengan para calon guru tersebut, agar beliau langsung mengetahui sejauhmana hal-hal yang dimiliki guru-guru maupun tenaga pendidik tersebut dan konsepnya yaitu berdasarkan pemetaan pendidik sehingga dapat diketahui potensi-potensi efisiensi belajar mengajar di sekolah terutama. Kemudian dilakukan analisis penempatan secara berjenjang menurut individu tenaga pendidik, satuan pendidikan/sekolah, kecamatan dan kabupaten.⁷²

Jadi jelaslah bahwasannya dalam madrasah ini yang melakukan proses penempatan adalah pihak madrasah yaitu, kepala madrasah, ia sendiri yang melakukan proses penempatan guru-guru yang telah lulus dari tahap seleksi, agar beliau langsung mengetahui sejauh mana hal-hal yang dimiliki guru-guru maupun tenaga pendidik tersebut yang diputuskan oleh Ketua Yayasan Muqaddimatul Akhlak Silo Jember.

Penempatan tentunya memiliki kriteria persyaratan tertentu yang akan dilakukan oleh kepala madrasah. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara bersama Bapak Adi Supriyadi mengenai persyaratan yang dilakukannya dalam penempatan para guru, yaitu sebagai berikut:

“Persyaratan yang dilakukan dalam penempatan diantaranya ialah guru-guru yang ingin di tempatkan harus lulus dari proses rekrutmen dan seleksi, harus sehat fisik, yang telah ditempatkan harus sesuai dengan jurusan yang di peganganya. Dan menaati dan mematuhi semua peraturan, amanat yang ditetapkan di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember, menyukseskan setiap acara dan kegiatan, menjalankan kebijakan sekolah, mengikuti program pengembangan diri seperti seminar, pelatihan, workshop, tutor sebaya, bedah buku dll, tidak melakukan kekerasan, focus menunaikan tanggung jawab kerja, tidak melakukan tindakan provokatif, bersedia menyelesaikan setiap permasalahan, menerima konsekuensi pelanggaran. Jika pelamar sudah diterima sebagai tenaga pendidik di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember, maka guru tersebut harus mau menjawab dan menjalankan tentang

⁷² Hasan Basri, diwawancarai oleh Peneliti, 08 Mei 2023

komitmen diri, integritas atau konsisten, loyalitas, dan misi dari guru yang di tempatkan tersebut.”⁷³

Sejalan dengan hasil wawancara bersama Bapak Hasan Basri selaku

Waka Kurikulum mengenai hal tersebut yaitu sebagai berikut:

“Persyaratan yang dilakukannya dalam penempatan ialah Kepala madrasah dan seluruh stafnya melihat hasil dari seleksi dan penempatan tersebut, baik dari tes interview tersebut dan sesuai dengan motifnya.”⁷⁴

Jadi jelaslah bahwasannya dalam melakukan penempatan kepala madrasah mempunyai beberapa Persyaratan yang dilakukan dalam penempatan, diantaranya persyaratan yang dilakukan dalam penempatan ialah guru-guru yang ingin di tempatkan harus lulus dari proses rekrutmen dan seleksi, yang telah ditempatkan harus sesuai dengan jurusan yang di peganganya. Dan menaati dan mematuhi semua peraturan, amanat yang ditetapkan di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember, menyukseskan setiap acara dan kegiatan, menjalankan kebijakan sekolah, mengikuti program pengembangan diri seperti seminar, pelatihan, workshop, tutor sebaya, bedah buku dll, tidak melakukan kekerasan, fokus menunaikan tanggung jawab kerja, tidak melakukan tindakan provokatif, bersedia menyelesaikan setiap permasalahan, menerima konsekwensi pelanggaran. Jika pelamar sudah diterima sebagai tenaga pendidik di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember, maka guru tersebut harus mau menjawab dan menjalankan tentang komitmen diri

⁷³ Adi Supriyadi, diwawancarai oleh Peneliti, 27 Maret 2023

⁷⁴ Hasan Basri, diwawancarai oleh Peneliti, 08 Mei 2023

3. Pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya pendidik dalam mengembangkan Profesionalisme Guru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember

Pelatihan dan pengembangan ini merupakan proses manajemen yang paling utama, dilihat dari fungsi pelatihan dan pengembangan yang dapat membantu untuk menjamin bahwa tenaga pendidik atau tenaga kependidikan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan secara efektif, mengambil satu tanggung jawab, dan beradaptasi dengan perubahan kondisi. Pelatihan ini fokus tentang bagaimana mereka dapat menjalankan pekerjaan dan membantu mereka mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk kinerja yang efektif. Sedangkan pengembangan fokus pada membangun pengetahuan dan keterampilan tenaga pendidik atau tenaga kependidikan sehingga mereka dapat dipersiapkan untuk mengambil tanggung jawab dan tantangan baru. Dalam pelatihan dan pengembangan pendidik di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember mengadakan sendiri pelatihan dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru serta mengikuti program Dinas Pendidikan, Kementrian Agama, maupun program yang lain. Berdasarkan hal itu, maka diajukan pertanyaan sebagai berikut: Bagaiman sistem pelatihan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember ? Hasil wawancara dengan Bapak Adi Supriyadi selaku kepala madrasah menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik diantaranya adalah:

“Pelatihan dan pengembangan kita susun dulu rencana kegiatan, diberikan oleh pihak madrasah kepada pendidik untuk meningkatkan kompetensi, melalui mengikuti pendidikan profesi, yang diselenggarakan sendiri oleh MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember serta program Dinas Pendidikan, Kementerian Agama, maupun program yang lain, mengikuti workshop, atau seminar pendidikan mengadakan hubungan baik dengan wali murid, setelah selesai kegiatan kita evaluasi keberhasilan perubahan sikap pada peserta yang telah mengikuti pelatihan.”⁷⁵

Pernyataan ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan Bapak Hasan Basri selaku Waka kurikulum yang menyatakan bahwa:

“Setelah menjadi guru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember maka dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan potensi guru tersebut madrasah mengadakan pelatihan dan workshop dengan harapan potensi dan pengetahuan guru lebih meningkat dan berkembang sehingga mempunyai efek positif terhadap kemajuan madrasah. Disamping itu juga madrasah selalu merekomendasikan guru untuk ikut pelatihan atau workshop yang diadakan Dinas Pendidikan, Kementerian Agama ataupun instansi lainnya. Saya telah mengikuti pendidikan profesi, hasil dari diklat saya sampaikan ke guru lain baik yang sudah ikut maupun belum, selain itu kami juga berusaha mengadakan hubungan baik dengan wali murid, dalam rapat wali murid kami sampaikan program madrasah.”⁷⁶

Keikutsertaan seluruh guru MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember dalam Pelatihan yang diselenggarakan oleh Yayasan Muqaddimatul Akhlak Silo serta pelatihan yang diselenggarakan oleh pemerintah sangat ikut mendorong kemajuan pendidikan di madrasah karena setidaknya sekolah memiliki guru-guru yang sudah berkriteria profesional dibidang mata pelajaran masing-masing berdasarkan bukti sertifikat pendidik yang diperoleh setelah mengikuti program tersebut.

⁷⁵ Adi Supriyadi, diwawancarai oleh Peneliti, 27 Maret 2023

⁷⁶ Hasan Basri, diwawancarai oleh Peneliti, 08 Mei 2023

Berdasarkan dokumentasi yang dilakukan oleh peneliti, peneliti menyaksikan bahwa kegiatan pelatihan dilaksanakan oleh lembaga.⁷⁷



Gambar 4.4
Pelatihan dan Pengembangan Tenaga Pendidik MTs Muqaddimatul Akhlak
Silo

Tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan ini adalah untuk mengatasi kekurangan-kekurangan para sumber daya pendidik dalam bekerja yang disebabkan oleh kemungkinan ketidakmampuan dalam pelaksanaan pekerjaan, dan sekaligus berupaya membina mereka agar menjadi lebih produktif dan profesional.

Pelatihan bagi tenaga pendidik merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar tenaga pendidik semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya

⁷⁷ Dokumentasi 27 Maret 2023

dengan semakin baik dan sesuai dengan standar. Sedangkan menurut Kepalamadrasah MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember Bapak Adi Supriadi, menyatakan bahwa:

“Dalam rangka pelatihan dan pengembangan seluruh tenaga pendidik di lingkungan MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember telah dilakukan usaha-usaha seperti mengikutsertakan guru pada penataran, kursus, pelatihan kuliah, dan juga mengadakan studi banding kelembagaan pada sekolah yang dianggap lebih maju.”⁷⁸

Pernyataan ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan Bapak Hasan Basri selaku Waka kurikulum yang menyatakan bahwa:

“Selain itu telah diupayakan pula usaha-usaha dalam meningkatkan kualitas pendidikan MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember yaitu dengan mengadakan pelatihan atau warkshop bagi guru satu kali dalam 1 tahun dan satu kali dalam sebulan mendelegasikan pendidik untuk mengikuti kegiatan pelatihan di luar sekolah. Pengembangan karier ini sangatlah penting guna memberi motivasi semangat bekerja bagi para tenaga pendidik di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember , sehingga acuan atau rujukan adanya peningkatan status tenaga pendidik dalam jalur karier yang telah ditetapkan.”⁷⁹

Begitu sekolah telah mendapat sejumlah tenaga pendidik atau tenaga kependidikan atau anggota yang diperlukan, maka tiba saatnya untuk memelihara mereka, memberi penghargaan, dan berusaha menyediakan jabatan yang menarik sehingga dapat membuat mereka betah ditempat kerja. Sebagai bagian dan usaha-usaha tersebut, organisasi atau lembaga formal harus menciptakan dan mempertahankan hubunganhubungan kerja yang efektif dangan para pendidik atau tenaga kependidikan. Selanjutnya kepala sekolah MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember menyampaikan kepada

⁷⁸ Adi Supriyadi, diwawancarai oleh Peneliti, 27 Maret 2023

⁷⁹ Hasan Basri, diwawancarai oleh Peneliti, 08 Mei 2023

peneliti bahwa, hal mendasar yang menjadi alasan dalam memberikan pelatihan dan pengembangan kepada guru karena:

- a. Pembelajaran merupakan tugas profesional utama bagi setiap guru, selain kualitas keilmuan dan penelitian, maka yang perlu untuk terus diasah dengan terus mengikuti perkembangan pengetahuan yang ada dengan mengikuti berbagai macam pelatihan dan pengembangan, baik yang diadakan oleh institusi atau inisiatif sendiri
- b. Kualitas hasil belajar dan kegiatan pembelajaran harus terus ditingkatkan dengan kerjasama yang baik antara pengelola, guru dan siswa, bahkan dengan anggota masyarakat.

Hasil penelitian di lapangan, peneliti juga mendapatkan data dokumentasi untuk menguatkan hasil penelitian ini, diantaranya data dokumentasi semua guru MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember mengikuti kegiatan mengikuti pelatihan Bimtek di Lembaga sendiri dan salah satu guru yang mengikuti pelatihan di institusi lainnya.

Berdasarkan kesimpulan di atas hasil pemaparan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi bahwasanya Pelatihan dan Pengembangan dalam meningkatkan profesionalisme guru MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember , guru dituntut untuk senantiasa terus melakukan upaya-upaya inovatif dan inventif di bidang ilmu dalam melaksanakan tugasnya. Pengembangan profesionalitas guru berkaitan dengan kualifikasi dan kompetensi akademik, personal, sosial, profesional

secara terintegrasi yang diaktualisasikan sebagai suatu program yang ditujukan pada kemudahan belajar bagi siswa.

B. Temuan Data Hasil Penelitian

Berdasarkan paparan data yang diperoleh melalui wawancara, observasi dan dokumentasi di atas, maka temuan penelitian fokus masalah dapat diformulasikan di bawah ini. Untuk jelasnya temuan penelitian fokus masalah dapat dibaca pada tabel 4.1

Tabel 4.1
Temuan Penelitian

No.	Fokus Penelitian	Temuan Penelitian
1.	Bagaimana rekrutmen dan proses seleksi sumber daya pendidik di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Muqaddimatul Akhlak Silo Jember?	<p>a. Perekrutan guru didasarkan dari hasil analisis kebutuhan ketenagaan pada Lembaga atau sekolah, apabila lembaga membutuhkan tenaga pendidik baru maka institusi akan melakukan perekrutan tenaga baru sesuai persetujuan Yayasan dengan menyebarkan brosur dan media sosial dan Proses rekrutmen menerapkan prinsip profesionalisme dan transparansi</p> <p>b. Seleksi yang dilaksanakan di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember meliputi seleksi administrasi, wawancara dan praktek mengajar. Seleksi administrasi diantara adalah KTP, Ijazah yang relevan serta sertifikat pendukung lainnya, adapun wawancara adalah menggali kemampuan dalam bidang ke islaman, praktek shalat, mengaji dan komitmen terhadap lembaga, sedangkan praktek mengajar meliputi profesionalisme, skill, komunikasi dan kemampuan mengelola kelas.</p> <p>c. Keputusan seleksi sangat tergantung pada hasil diskusi bersama yayasan yaitu penilaian yang disesuaikan</p>

No.	Fokus Penelitian	Temuan Penelitian
		dengan kualifikasi kebutuhan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Setelah itu sekolah melakukan musyawarah yang terdiri dari kepala sekolah, Waka kurikulum, dan Kepala Yayasan untuk menentukan siapa yang diterima. Kemudian satu minggu berikutnya diumumkan.
2.	Bagaimana penempatan sumber daya pendidik di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Muqaddimatul Akhlak Silo Jember?	<p>a. Penempatan dilakukan oleh kepala madrasah setelah mendapat putusan dari kepala Yayasan</p> <p>b. Penempatan sesuai bidang kemampuan, linier dengan mata pelajaran yang diampu dan memenuhi syarat-syarat lain yang sudah ditetapkan</p>
3.	Bagaimana pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Muqaddimatul Akhlak Silo Jember?	<p>a. Setelah menjadi guru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember maka dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan potensi guru tersebut madrasah mengadakan pelatihan dan bimbingan teknis (BIMTEK) dengan tema Bimbingan Teknis (BIMTEK) Peningkatan Metode Pengajaran Profesional dengan <i>Google for Education</i> di Madrasah Tsanawiyah Muqaddimatul Akhlak Silo Jember</p> <p>b. Mendelegasikan beberapa guru khususnya guru baru dalam kegiatan pelatihan di instansi lainnya</p>

BAB V

PEMBAHASAN

Pada bagian ini, peneliti akan memaparkan pembahasan dan temuan-temuan penelitian yang diperoleh dari hasil dokumentasi, observasi, dan wawancara yang telah peneliti lakukan di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember. Peneliti akan mendeskripsikan lebih lanjut terkait dengan temuan penelitian yang kemudian dikombinasikan dengan konsep teoritis dengan tujuan untuk merumuskan teori hasil penelitian.

Dalam pembahasan ini meliputi 3 fokus penelitian yaitu: (1) Perekrutan dan proses seleksi sumber daya pendidik di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember, (2) Penempatan sumber daya pendidik di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember, (3) Pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember

A. Rekrutmen dan seleksi manajemen sumberdaya pendidik dalam mengembangkan Profesionalisme Guru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember

Sebelum ke tahap rekrutmen maka perlu adanya sebuah perencanaan manajemen sumber daya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember yaitu Setiap awal tahun pelajaran semua wakil kepala sekolah membuat rencana kegiatan dan anggaran sekolah dan salah satunya adalah kurikulum yang didalamnya ada PSDM yang menghandle tentang kebutuhan dan pengembangan sumber daya Pendidik.

Dalam rapat tersebut Kepala madrasah MTs Muqaddimatul

Akhilak Silo Jember sebelum merencanakan melakukan rekrutmen maka terlebih dahulu dilakukan pemetaan jam pelajaran sehingga diketahui akan kebutuhan terhadap guru, jika dari guru yang ada dirasa kurang maka sekolah merekrut guru dengan cara mensosialisasikan informasi melalui media sosial yaitu FB, Instagram, Wa dan lain-lainnya. Adapun waktu yang disediakan untuk sosialisasi dan merekrut ini kurang lebih satu bulan kemudian setelah itu dipanggil untuk mengikuti proses seleksi. membuat perencanaan, pelaksanaan dan serta evaluasi program kerja, seperti meningkatkan kualitas sumberdaya Pendidik, pembuatan program semester bersama dengan guru, kegiatan Pelatihan guru dan Pelaksanaan pendelegasian guru dalam kegiatan lokakarya/pelatihan/bimtek secara berkala tujuan perencanaan pendidikan merupakan keputusan yang diambil untuk melakukan tindakan berdasarkan waktu tertentu agar penyelenggaraan sistem pendidikan menjadi lebih efektif dan efisien, serta menghasilkan lulusan yang lebih bermutu.

Pernyataan di atas sesuai dengan teori Middlewood menyatakan bahwa *“claim that ‘effective human resource management is the key to the provision of high quality educational experiences and that educational organizations depend for their success on the quality, commitment and performance of people who work there.’*⁸⁰ manajemen sumber daya manusia yang efektif adalah kunci penyediaan pengalaman pendidikan berkualitas tinggi dan bahwa 'kesuksesan organisasi pendidikan bergantung pada kualitas, komitmen, dan kinerja orang-orang yang bekerja di sana.

⁸⁰ Justin Mercer, Bernard Barker and Richard. Human resourch management in education. USA and Canada 2010. 19

Dan menurut teori Edwin B. Flippo yang menyatakan “*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*”.⁸¹ Pengelolaan karyawan merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, dan mengendalikan semua sumber daya untuk tujuan individu, organisasi, dan sosial dengan mengembangkan, memberi kompensasi, mengintegrasikan, memelihara sumber daya manusia

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 digunakan untuk mendapatkan pola pelamar kerja yang memenuhi syarat. Pola rekrutmen yang diterapkan secara terbuka dan cukup mudah, yaitu informasi bisa didapat dari setiap guru dan menyebarkan brosur/pamflet dan media sosial dan Proses rekrutmen menerapkan prinsip profesionalisme dan transparansi.

Hasil dari temuan diatas maka sesuai dengan menurut Donni Juni Priansa, adalah sistem dan proses yang diciptakan untuk mendapatkan pegawai yang terqualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sistem berkaitan

⁸¹ Edwin B. Flippo, *Personnel Management*, (Singapore: McGraw-Hill, Inc.1980), 5

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.

Tujuan umum rekrutmen adalah untuk menyiapkan sejumlah calon tenaga pendidik yang berkualitas dan potensial bagi MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember. Perekrutan guru didasarkan dari hasil analisis kebutuhan ketenagaan pada Lembaga atau sekolah, apabila lembaga membutuhkan tenaga pendidik baru maka institusi akan melakukan perekrutan tenaga baru sesuai persetujuan yayasan Standart untuk menjadi guru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember yang paling penting adalah kemampuan akademisi, keagamaan dan komitmen pengabdian, dan memiliki kualifikasi yang dibutuhkan. Hasil dari temuan diatas maka sesuai dengan menurut Dubois seperti dikutip Suwanto dan Donni Juni Priansa menyatakan bahwa: *"Recruitment is the process of attracting as many qualified applicants as possible for existing vacancies and anticipated openings. It is talent search, a pursuit of the best group of applicants for an available position"*. (Rekrutmen adalah proses menarik sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan yang ada dan bukan diantisipasi. Ini merupakan pencarian bakat, pengejaran kelompok terbaik pelamar untuk posisi yang tersedia).

Melihat dari berbagai pengertian di atas, maka dapat dipahami bahwa proses rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi

kebutuhan organisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan (*job specification*).

Selanjutnya Seleksi yaitu proses memperoleh dan menggunakan informasi tentang para pelamar kerja untuk menentukan siapa yang akan dipekerjakan untuk mengisi jabatan dalam jangka waktu tertentu. Seleksi adalah proses yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk memilih dari sekumpulan pelamar, atau orang-orang yang paling baik dan memenuhi kriteria untuk ditempatkan pada posisi yang dibutuhkan dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan saat ini Seleksi yang dilaksanakan di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember meliputi seleksi administrasi, wawancara dan praktek mengajar. Seleksi administrasi diantara adalah KTP, Ijazah yang relevan serta sertifikat pendukung lainnya, adapun wawancara adalah menggali kemampuan dalam bidang ke islaman, praktek shalat, mengaji dan komitmen terhadap lembaga, sedangkan praktek mengajar meliputi profesionalisme, skill, komunikasi dan kemampuan mengelola kelas. Keputusan seleksi sangat tergantung pada hasil diskusi bersama yayasan yaitu penilaian yang disesuaikan dengan kualifikasi kebutuhan tenaga pendidik. Setelah itu sekolah melakukan musyawarah yang terdiri dari kepala sekolah, Waka kurikulum, dan guru untuk menentukan siapa yang diterima. Kemudian satu minggu berikutnya diumumkan.

Hasil dari temuan diatas maka sesuai dengan teori Ben M Harris Seleksi adalah proses pengumpulan data guna menilai dan memutuskan secara

legal siapa yang dapat diangkat sebagai pegawai atau anggota organisasi berdasarkan kepentingan individu dan organisasi untuk jangka pendek dan jangka panjang. Salah satu contoh seleksi yang diungkapkan oleh Harris yaitu seleksi pendidik, misalnya, perwakilan pendidik, orang tua, dan siswa mungkin membantu administrasi dalam menentukan kriteria dan prosedur seleksi. Adapun alat-alat yang digunakan untuk menyeleksi mencakup: berkas-berkas pendaftaran, surat rekomendasi, skala peringkat, transkrip, menelephone dan mewawancarai, tes, perangkat sosiometrik, simulasi, program multiphase dan pengambilan keputusan yang diakhiri dengan validasi proses seleksi.⁸²

Harris tahap-tahap dari kegiatan seleksi sumber daya Pendidik, antara lain yaitu: a) *Review application blank or resume* (pemeriksaan surat lamaran); b) *Select best applicants for interview* (memilih pelamar yang paling baik untuk wawancara); c) *Interview* (wawancara); d) *Administration test* (ujian tertulis); e) *Conduct reference and background check* (melakukan pemeriksaan latar belakang dan referensi), dan f) *Perform drug test* (melakukan uji bebas obat terlarang).⁸³

Di samping itu, seleksi juga tidak hanya berarti memilih pegawai yang tepat dilihat dari sudut pandang organisasi sekolah, tetapi juga dari sudut pegawai yang memilih organisasi sekolah yang sesuai dengan keinginan dan diharapkan. Hal ini penting sebab unjuk kerja seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki, tetapi juga oleh sikapnya terhadap organisasi

⁸² Ben M. Harris, dkk, *Personnel Administration in Education*, 163

⁸³ Suwanto, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam organisasi public dan bisnis* (Alfabeta: Bandung, 2022)

madrasah, dalam pengertian keyakinannya bahwa sekolah yang dimasuki akan dapat mewujudkan harapan-harapannya yang mengakibatkan dia senang bekerja di sekolah tersebut. Setelah diterima menjadi guru di MTs Muqaddimatul Akhlak Jember maka selama enam bulan ada masa uji coba atau dalam pemantauan jika dipandang baik maka dilanjutkan pada enam bulan berikutnya jika kinerjanya baik dan meningkat maka ditetapkan menjadi guru tidak tetap yayasan (persyarikatan).

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

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat di simpulkan Rekrutmen dan seleksi manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember yaitu Seleksi yang dilaksanakan di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember meliputi seleksi administrasi, wawancara dan praktek mengajar. Seleksi administrasi diantara adalah KTP, Ijazah yang relevan serta sertifikat pendukung lainnya, adapun wawancara adalah menggali kemampuan dalam bidang ke islaman, praktek

shalat, mengaji dan komitmen terhadap lembaga, sedangkan praktek mengajar meliputi profesionalisme, skill, komunikasi dan kemampuan mengelola kelas, pada garis besarnya seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di lakukan dengan maksud untuk mendapatkan ketegasan tentang kecakapan, kepribadian, kebiasaan serta keterangan yang di anggap perlu untuk mendapatkan tenaga pendidik yang berdaya guna dan berhasil.

B. Penempatan manajemen sumberdaya pendidik dalam mengembangkan Profesionalisme Guru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember

Proses penempatan tenaga pendidik yang dilakukan oleh madrasah nantinya tenaga pendidik mampu bekerja di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember, dalam hal ini Muqaddimatul Akhlak Silo Jember melakukan penempatan untuk mendapatkan calon guru yang mempunyai komitmen untuk bekerja di Muqaddimatul Akhlak Silo Jember. Dalam melakukan proses penempatan sudah sewajarnya dilakukan oleh pihak yang bersangkutan di madrasah tersebut, atau proses tersebut dilakukan oleh orang-orang yang telah diberikan tugas untuk melaksanakan penempatan di suatu lembaga tersebut.

Penempatan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu penempatan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan kepada orang tersebut. Dengan demikian pada akhirnya calon karyawan tersebut akan dapat mengerjakan tugas-tugasnya pada jabatan yang bersangkutan. Penempatan ini harus didasari sesuai dengan apa yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip yang jelas, seperti

penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang yang tepat.

Hasil temuan di atas maka sesuai dengan temuan David Harly Weol di dalam Sastrohadiwiryo menyampaikan penempatan karyawan adalah penempatan pegawai sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan keahliannya.⁸⁴ Dan menurut Mathis dan Jackson, penempatan mengacu pada penempatan seseorang pada posisi pekerjaan yang sesuai dan mengukur seberapa cocok seseorang dengan peran tersebut. Jelas bahwa penempatan mengacu pada tindakan mengatur lokasi atau posisi dengan benar. Jelas bahwa penempatan mengacu pada tindakan mengatur lokasi atau posisi dengan benar.

Dalam melakukan penempatan kepala madrasah mempunyai beberapa Persyaratan yang dilakukan dalam penempatan, diantaranya persyaratan yang dilakukan dalam penempatan ialah guru-guru yang ingin di tempatkan harus lulus dari proses rekrutmen dan seleksi, yang telah ditempatkan harus sesuai dengan jurusan yang di peganganya. Dan menaati dan mematuhi semua peraturan, amanat yang ditetapkan di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember, menyukseskan setiap acara dan kegiatan, menjalankan kebijakan sekolah, mengikuti program pengembangan diri seperti seminar, pelatihan, workshop, tutor sebaya, bedah buku dll, tidak melakukan kekerasan, fokus menunaikan tanggung jawab kerja, tidak melakukan tindakan provokatif, bersedia menyelesaikan setiap permasalahan, menerima konsekwensi pelanggaran. Jika

⁸⁴ M. Hasan, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, (Jakarta Selatan: Lantabora Press, 2005), 162

pelamar sudah diterima sebagai tenaga pendidik di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember, maka guru tersebut harus mau menjawab dan menjalankan tentang komitmen diri

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa mempekerjakan tenaga kerja terdiri dari menempatkan karyawan pada pekerjaan yang sesuai dengan kompetensi, keterampilan dan keahliannya, sebagai unsur pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian, pendidik yang diterima akan dapat memenuhi tugasnya dalam posisi yang bersangkutan. Penempatan ini harus didasarkan pada deskripsi pekerjaan dan deskripsi pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya.

C. Pelatihan dan pengembangan manajemen sumberdaya pendidik dalam mengembangkan Profesionalisme Guru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember

Profesionalisme guru kegiatan yang dilakukan oleh seseorang guru dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, minat bakat atau kecakapan untuk mengasah kelebihan dan keahlian peserta didik Pelatihan dan Pengembangan sumber daya pendidik memiliki cakupan konsep dan praktek yang sangat luas. Dalam hubungannya dengan manajemen sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah pertumbuhan profesional, pelatihan-pelatihan kerja, pendidikan keterampilan, dan dukungan organisasi terhadap kelangsungan pendidikan karyawannya Setelah menjadi guru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember maka dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan potensi guru tersebut

sekolah mengadakan pelatihan dan bimtek ataupun workshop dengan harapan potensi dan pengetahuan guru lebih meningkat dan berkembang sehingga mempunyai efek positif terhadap kemajuan sekolah. Disamping itu juga sekolah selalu merekomendasikan guru untuk ikut pelatihan atau workshop yang diadakan oleh instansi lainnya.

Pelatihan dan Pengembangan guru guru MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember adalah keilmuan, harapan potensi dan pengetahuan guru lebih meningkat dan berkembang sehingga mempunyai efek positif terhadap kemajuan sekolah kualifikasi dan kompetensi. Seorang guru harus selalu mengupgrade keilmuan yang mereka miliki, karena pendidik merupakan agen pembelajaran dan suri tauladan bagi peserta didiknya Hasil dari temuan diatas maka sesuai dengan teori menurut Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Sofyan Tsauri dalam bukunya, *“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 pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu).⁸⁵ Selanjutnya Payaman Simanjuntak merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif

⁸⁵Sofyan Tsauri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember : STAIN Jember Pers, 2013.

pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. Selanjutnya, sehubungan dengan definisinya tersebut, Ivancevich mengemukakan sejumlah butir penting yang diuraikan di bawah ini: Pelatihan adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seorang atau sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan (kompetensi) yang spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.⁸⁶

Dalam setiap lingkungan pembelajaran, ada empat komponen yang harus tersedia supaya terlaksana dengan sukses, yakni: stimulus, respon, penguatan, dan motivasi. Professional dalam artian memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memenuhi syarat adalah hal utama bagi setiap guru MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember. Selain kualitas keilmuan dan penelitian yang perlu untuk terus diasah dengan mengikuti perkembangan pengetahuan yang ada, maka setiap guru MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember dituntut untuk terus mengikuti berbagai macam pelatihan dan pengembangan, baik yang diadakan oleh institusi atau inisiatif sendiri.

Hal lain yang perlu terus dijaga dalam melaksanakan setiap kegiatan pembelajaran adalah dengan meningkatkan kerjasama yang baik antara pengelola, guru dan siswa, bahkan dengan anggota masyarakat, serta teman sejawat. Pengembangan dan Pelatihan sumberdaya pendidik bertujuan untuk

⁸⁶ Sofyan Tsauri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*..... 2013.

menemukan dan mengeluarkan potensi yang ada pada guru untuk tujuan pengembangan profesionalisme dan sekolah dan Tujuan pelatihan dan pengembangan guru adalah penguatan wawasan akademis tenaga pendidik, dan profesionalisme guru baik dari sisi kompetensi, manajerial, maupun perilaku, sehingga memberikan kontribusi positif bagi sekolah yang secara terus menerus sesuai dengan perkembangan persaingan dan jabatan

Hasil dari temuan diatas maka sesuai dengan teori menurut 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).

Berdasarkan sumbernya, metode pelatihan dan pengembangan antara lain:

1. On The Job Training

Meliputi semua upaya pelatihan karyawan ditempat kerja sesungguhnya. Filosofi dasar OJT bahwa karyawan belajar melalui

pengamatan terhadap rekan kerja atau manajemennya dalam melakukan pekerjaan dan mencoba untuk meniru perilaku mereka itu. Model dari pelatihan *On The Job Training* meliputi :

- a. Job Rotation, Metode ini dimaksudkan bahwa dengan berganti jabatan dari satu jabatan atau jenis jabatan satu ke jabatan lain akan menambah atau memperkaya pengalaman serta dapat mengenal bermacam-macam variasi problem yang dihadapi.
- b. Magang, Program magang dirancang untuk tingkat keahlian yang lebih tinggi, lebih cenderung kepada pendidikan.
- c. Intership, Mirip dengan magang namun program ini bersifat sementara. Intership memberikan individu pengalaman pada pekerjaan tertentu.

2. *Off the job Training*

Dilaksanakan ditempat yang terpisah dengan waktu kerja reguler. Terdapat dua bentuk umum *off the job training*, program *in-house* yang dikoordinasikan oleh karyawan organisasi dan disponsori oleh asosiasi profesional, institusi pendidikan atau konsultasi pelatihan melalui sumberdaya yang luwes. Metode dalam *off the job training* antara lain:

- a. Studi Kepustakaan. Metode pelatihan dengan menggunakan bahan-bahan bacaan yang ada atau laporan-laporan penelitian yang diharapkan dapat menambah pengetahuan peserta latihan. Metode ini adalah metode yang paling tua namun tetap dipakai hingga saat ini walaupun hanya sebagai pendamping.
- b. Diskusi, Dalam metode ini melibatkan semua peserta untuk aktif dalam

pembicaraan/pemecahan problem-problem yang didiskusikan. Para peserta dalam diskusi ini diharapkan dapat mengembangkan leadership, kerjasama, dan komunikasi yang efektif.

- c. *Dinamika Kelompok*. Merupakan perkembangan dari teknik simulasi atau role playing. Dalam dinamika kelompok, peserta dilatih untuk lebih peka terhadap dinamika tingkah laku kelompok. Dinamika yang dimaksud antara lain: komunikasi, konflik, penolakan-penolakan, perubahan tingkah laku serta kekuasaan dan kebersamaan. Selanjutnya dengan kepekaan dan penghayatan terhadap behavior yang ada akan sangat membantu dalam memecahkan masalah yang timbul dalam kelompok.
- d. *Role Playing*. Setiap peserta diberikan kesempatan untuk memainkan sebuah peran atau lebih dan pada akhir permainan semua peserta diminta untuk menilai peran yang telah dimainkan sehingga dapat diketahui kekurangan maupun kelebihan. Didalam role playing terdapat simulasi yang berarti suatu teknik dimana peserta diajak seolah-olah menghadapi suatu kenyataan dan harus mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dalam waktu yang terbatas.
- e. *Multiple Technic*. Merupakan pelatihan campuran yang dimaksudkan untuk mengatasi kekurangan yang ada pada teknik lainnya serta mencapai efektifitas latihan yang tinggi. Formulasi teknik latihan ini dapat berbeda-beda sesuai dengan kebutuhan latihan.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat di simpulkan mengenai Pelatihan dan pengembangan manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember bahwasanya Pelatihan dan Pengembangan guru adalah keilmuan, harapan potensi dan pengetahuan guru lebih meningkat dan berkembang sehingga mempunyai efek positif terhadap kemajuan sekolah kualifikasi dan kompetensi. Seorang guru harus selalu mengupgrade keilmuan yang mereka miliki, karena pendidik merupakan agen pembelajaran dan suri tauladan bagi peserta didiknya. Tujuan pelatihan dan pengembangan guru adalah penguatan wawasan akademis tenaga pendidik, dan profesionalisme guru baik dari sisi kompetensi, manajerial, maupun perilaku, sehingga memberikan kontribusi positif bagi MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember yang secara terus menerus sesuai dengan perkembangan zaman sekarang ini.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Muqaddimatul Akhlak Silo Jember maka peneliti dapat menyimpulkan suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Rekrutmen dan seleksi manajemen sumberdaya pendidik dalam mengembangkan Profesionalisme Guru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember

Perekrutan guru didasarkan dari hasil analisis kebutuhan ketenagaan pada Lembaga atau madrasah, apabila lembaga membutuhkan tenaga pendidik baru maka diadakan sebuah perencanaan untuk membahas terkait perekrutan guru baru dalam institusi yang sesuai dengan persetujuan Yayasan. Standart untuk menjadi guru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember yang paling penting adalah kemampuan akademisi, keagamaan dan komitmen pengabdian, dan memiliki kualifikasi yang dibutuhkan. Seleksi yang dilaksanakan di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember meliputi seleksi administrasi, wawancara dan praktek mengajar. Keputusan seleksi sangat tergantung pada hasil diskusi bersama yayasan yaitu penilaian yang disesuaikan dengan kualifikasi kebutuhan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan.

2. Penempatan sumber daya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember

Proses penempatan di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember dilakukan oleh kepala madrasah setelah mendapat putusan dari kepala Yayasan. Setelah melaksanakan tahap rekrutmen dan seleksi maka sampai pada proses penempatan Penempatan ini ditetapkan ketika sudah ada tenaga pendidik baru terpilih sesuai bidang kemampuan, linier dengan mata pelajaran yang diampu dan memenuhi syarat-syarat lain yang sudah ditentukan.

3. Pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember

Setelah menjadi guru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember maka dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan potensi guru tersebut sekolah mengadakan pelatihan dan Bimtek / workshop dengan harapan potensi dan pengetahuan guru lebih meningkat dan berkembang sehingga mempunyai efek positif terhadap kemajuan sekolah. Disamping itu juga sekolah selalu merekomendasikan guru untuk ikut pelatihan atau workshop yang diadakan oleh Lembaga internal ataupun instansi lainnya.

B. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dan hasil kesimpulan mengenai manajemen sumber daya pendidik dalam mengembangkan profesionalisme guru di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember, ada beberapa

hal yang peneliti temukan yaitu tidak ada kebijakan ketetapan komitmen kontrak kerja dari hal tersebut maka ada beberapa pula yang peneliti sampaikan sebagai saran untuk MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember, diantaranya sebagai berikut:

1. Kepala Madrasah

Beberapa saran untuk kepala MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember diantaranya yaitu :

- a. Kepala madrasah selalu mengadakan evaluasi program madrasah yang sudah terlaksana dan mengembangkan lagi agar madrasah tetap menjadi pilihan masyarakat Silo Jember dan bahkan menjadi sekolah rujukan untuk studi banding
- b. Kepala madrasah membuat kebijakan dalam rekrutmen dan seleksi sumber daya pendidik agar sedapatnya semua pendidik bisa lebih komitmen dan terikat kerja dengan lembaga agar tidak terjadi keluar masuknya pendidik yang bisa mengganggu kestabilan jalannya proses kegiatan belajar mengajar siswa

2. Tenaga Pendidik

Saran untuk tenaga pendidik / guru MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember diantaranya yaitu :

- a. Tenaga pendidik harus lebih berkomitmen dengan bersedia menandatangani kontra kerja yang telah disepakati
- b. Tenaga pendidik selalu professional dalam melaksanakan amanah yang ditetapkan

DAFTAR PUSTAKA

- A. Fathon. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006.
- Bungin, Burhan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007.
- David H. Maister, *True Professionalism*. New York : The Free Press. 1997.
- Departemen Agama RI, 2021 Al-Qur'an dan Terjemah. Jakarta
- Dewi Francisca Poppy Chrisyunianti. *Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Sd Kristen Kalam Kudus Surakarta*. Tesis Administrasi Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2019.
- Direktorat Pembinaan Tenaga Kependidikan Dasar dan Menengah, Panduan Kerja Kepala Sekolah, (Direktorat Jendral Guru dan Tenaga Kependidikan. 2017. Jakarta.
- Efendi, MARIHOT TUA H, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cet. III Grasind
- Fahmi, Irham. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Jakarta : Mitra Wacana Media, 2016.
- Fardina, Eka. *Manajemen Pengembangan Sdm Dalam Peningkatan Mutu Dan Daya Saing Sekolah (Studi Kasus Di Sdit Al-Hilmi Dompu) Tahun Pelajaran 2018/2019*, Tesis Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Mataram, 2019.
- Fauzi, Imron. *Etika Profesi Keguruan*. Jember : IAIN Jember Press. 2017
- Flippo, Edwin B. *Personnel Management*, McGraw-Hill : Singapore
- Ghony, M. Djunaidi. 2017. *Metode Penelitian Kualitatif* . Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 1980.
- Harris, Ben M., McIntyre, Kenneth E., Littleton, Vance C., JR, Long, Daniel F. *Personal Administration in Education, Leadership For Instructional Improvement*. 1979.
- Hasibuan Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Hilwah, Bintana Alin. *Orientasi, Penempatan dan Pemberdayaan Pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Riyaduth Tholibin Jember*, Indonesian Journal of Islamic Teaching, UPTD SPF SMP Negeri 1 Tamanan Bondowoso. 2020.
- Jaya, I Made Laut Mertha. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* Yogyakarta: Quadran, 2020.

- Kementerian Agama RI, PMA Nomor 60 Tahun 2015 Tentang perubahan atas PMA Nomor 90 Tahun 2013
- Khoiri. Ahmad. *Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Profesional di SMP Plus Royatul Islam Mangaran Ajung Jember Tahun 2021/2022*. Tesis Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2022
- M. Hasan. *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, Jakarta Selatan: Lantabora Press, 2005.
- Mauja, K. O. *Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalama Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT BANK Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado*. Jurnal EMBA, 5(2), 2211-2220, 2017.
- Meldona. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Interaktif*. Malang : UIN-Malang Press, 2019.
- Michael Amstrong, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* : United Kingdom: Kogan Page, 2009.
- Miles, Metthew Michael Huberman. *Qualitative Data Analysis A Methods Sourcebook*. America: Arizona State University, 2014.
- Moleong, Lexy. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2017.
- Rosikum. *Implementasi Manajemen Sumber Daya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Pekuncen Banyumas*, Tesis Manajemen Pendidikan Islam, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2019.
- S. Tatang. *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*, Bandung: Pustaka Setia, 2015.
- Samsudin, Sadili. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Bandung : Pustaka Setia, 2006.
- Sardiman. A.M., *Interaksi & Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2005.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*. Elkaf, Tulungagung. 2006
- Suwanto, Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam organisasi public dan bisnis*, Bandung : Alfabeta, 2022.

- Syahfitri, Mulyani. *Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Penempatan Tenaga Pendidik di MAN 6 Pide*. Tesis Manajemen Pendidikan Islam UIN Ar-Raniry Banda Aceh. 2022
- Tamimudin Khusni, *Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pembelajaran (di MTS Minat Kesugihan Cilacap)*. Tesis Manajemen Pendidikan Islam Institute Agama Islam Nahdatul Ulama Kebumen, 2021.
- TIM Penyusun Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember 2021.
- Tsauri, Sofyan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember : STAIN Jember Pers, 2013.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003
- Undang-Undang Sisdiknas Tahun 2021 tentang Standar Tenaga Pendidik Pasal 20
- Wahyuni, Linda. *Rekrutmen Dan Penempatan Tenaga Pendidik Di Madrasah Tsanawiyah An-Nur Tangkit Kecamatan Sungai Gelam Kabupaten Muaro*, Tesis Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, 2021.
- Yantoro, *Manajemen Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar di Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun*, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Jambi. 2020.
- Yulistiono, Agus. *Sumber-sumber Nilai Manajemen Pendidikan Islam*, Widina Bhakti Persada Bandung : Grup CV. Widina Media Utama, 2021.
- Zainuddin. *Sistem Rekrutmen Dan Penempatan Tenaga Pendidik Di Mts Al-Washliyah Kolam*, Tesis Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. 2020.

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini adalah :

Nama : Nabila Hasanah
NIM : 213206010010
Prodi : *Manajemen Pendidikan Islam (S2)*
Institusi : Pascasarjana UIN KH. Achmad Siddiq Jember

Dengan ini sungguh-sungguh menyatakan bahwa tesis berjudul “Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Muqaddimatul Akhlak Silo Jember” ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 11 Oktober 2023



NABILA HASANAH

NIM : 213206010010

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN
MANAJEMEN SUMBER DAYA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN
PROFESIONALISME GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH MUQADDIMATUL
AKHLAK SILO JEMBER

NO	TANGGAL	KEGIATAN	PARAF
1	13 Maret 2023	Silaturahmi dan minta izin kepada kepala Madrasah untuk menjadikan MTS Muqaddimatul Akhlak sebagai tempat penelitian Tesis	
2	21 Maret 2023	Observasi lokasi penelitian dan menyerahkan surat izin penelitian kepada Kepala Madrasah	
3	27 Maret 2023	Observasi awal dan interview dengan Kepala Madrasah MTS Muqaddimatul Akhlak	
4	08 Mei 2023	Wawancara dengan Kurikulum MTS Muqaddimatul Akhlak	
5	09 Mei 2023	Wawancara dengan Tenaga Pendidik MTS Muqaddimatul Akhlak	
6	09 Mei 2023	Wawancara dengan Tata Usaha dan meminta data penting mengenai penelitian	
7	01 Juli 2023	Mengurus surat keterangan selesai penelitian	

Jember, 01 Juli 2023

Mengetahui,



Peneliti,

Nabila Masanah



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 : info@uinkhas.ac.id Website : http://www.uinkhas.ac.id

No : B-PPS.534/In.20/PP.00.9/3/2023 14 Maret 2023
 Lampiran : -
 Perihal : Permohonan Izin Penelitian untuk
 Penyusunan Tugas Akhir Studi

Kepada Yth.
 Kepala Madrasah
 MTS Muqaddimatul
 Akhlak
 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 : Nabila Hasanah
 NIM : 213206010010
 Program Studi : Manajemen Pendidikan
 IslamJenjang : S2
 Judul : MANAJEMEN SUMBER DAYA PENDIDIK
 DALAM MENINGKATKAN
 PROFESIONALISME GURU DI
 MADRASAH TSANAWIYAH
 MUQADDIMATUL AKHLAK SILO JEMBER
 Pembimbing 1 : Dr. Sofyan Tsauri, M.M
 Pembimbing 2 : Dr. Lailatul Usriyah, 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.





YAYASAN PENDIDIKAN MUQADDIMATUL AKHLAQ

Madrasah Tsanawiyah Muqaddimatul Akhlaq

Jalan K. Mahmud Thoyyib Nomor 142 Desa Pace Kecamatan Silo Jember 68184

Telepon (0331) 520016

Email : mtsmapace@yahoo.co.id – website : <https://madtsamapace.my.id/>

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nomor : 122/Mts.13.32.536.01/SK.11/7/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini adalah Kepala MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember, bahwa :

Nama : Nabila Hasanah
 NIM : 213206010010
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Fakultas : Tarbiyan dan Ilmu Keguruan
 Jenjang : Pascasarjana S2
 Tanggal : 14 Maret 2023 s,d 09 Mei 2023
 Judul : Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Muqaddimatul Akhlak Silo Jember

Adalah mahasiswa Pascasarjana Universitas Islam Negeri (UIN) Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dan benar-benar melaksanakan penelitian di MTs Muqaddimatul Akhlak Silo Jember.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya

Jember, 01 Juli 2023

Mengetahui,
 Kepala Madrasah



Adi Supriyadi, M.Pd



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
UPT PENGEMBANGAN BAHASA

Jl. Mataram 1 Mangli, Kaliwates, Jawa Timur Indonesia Kode Pos 68136
Telp: (0331) 487550, Fax: (0331) 427005, 68136, email: upb@uinkhas.ac.id,
website: <http://www.upb.uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN

Nomor: B-015/Un.20/U.3/93/X/2023

Dengan ini menyatakan bahwa abstrak Tesis berikut:

Nama Penulis : **Nabila Hasanah**
 Prodi : S2-MPI
 Judul (Bahasa Indonesia) : Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru di Madrasah Tsanawiyah Muqaddimatul Akhlak Silo Jember
 Judul (Bahasa arab) : *إدارة موارد المعلم في تطوير احترافية المدرس بالمدرسة المتوسطة الإسلامية مقدمة الأخلاق سيلو جمبر*
 Judul (Bahasa Inggris) : **Educator Resource Management in Developing Teacher Professionalism at Madrasah Tsanawiyah Muqaddimatul Akhlak Silo Jember**

Telah diperiksa dan disahkan oleh TIM UPT Pengembangan Bahasa UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 6 Oktober 2023

Kepala UPT Pengembangan Bahasa,



Moch. Iman Machfudi





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

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



**SURAT KETERANGAN
BEBAS TANGGUNGAN PLAGIASI
Nomor: B-PPS.2435/In.20/PP.00.9/10/2023**

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	: Nabila Hasanah
NIM	: 213206010010
Prodi	: Manajemen Pendidikan Islam (S2)
Jenjang	: Magister (S2)

dengan hasil sebagai berikut:

BAB	ORIGINAL	MINIMAL ORIGINAL
Bab I (Pendahuluan)	22 %	30 %
Bab II (Kajian Pustaka)	23 %	30 %
Bab III (Metode Penelitian)	24 %	30 %
Bab IV (Paparan Data)	8 %	15 %
Bab V (Pembahasan)	14 %	20 %
Bab VI (Penutup)	7 %	10 %

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

Jember, 13 Oktober 2023

an. Direktur,
Wakil Direktur



Dr. H. Ubaidillah, M.Ag.
NIP. 196312251996031001

*Menggunakan Aplikasi Turnitin





LANGUAGE CENTER OF UIN KH. ACHMAD SIDDIQ JEMBER
Jl. Mataram No. 1 Jember Telp. (0331) 4827550 Kode Pos: 68136
Website: <http://upb.iajn-jember.ac.id>-Email: upbiajnjb@gmail.com



CERTIFICATE

No. In.25/PP.009/APT/0093 /01/2023

This is to certify that
NABILA HASANAH

Date of Birth: October 17, 1989

Sex (M/F): F

Achieved the following scores on the
ENGLISH PROFICIENCY TEST

Listening Comprehension	43
Structure and Written Expression	57
Reading Comprehension	47
TOTAL SCORE	514

Administered in: UIN KHAS JEMBER

Test Date:
July 11, 2023

Valid to:
January 11, 2024



The Director of Language Center
UIN KHAS JEMBER,

H. Moch. Imam Machfudi, S.S., M.Pd., Ph.D
NIP. 19700126200001002



DOKUMENTASI KEGIATAN

 <p>A man in a white shirt and glasses is sitting at a table, talking to a woman in a brown hijab. There are papers and a blue poster on the table.</p>	 <p>A man in a white shirt and black cap is sitting at a table, talking to a woman in a light blue hijab. They are looking at some papers.</p>
<p align="center">Wawancara dengan Kepala Madrasah</p>	<p align="center">Wawancara dengan Waka Kurikulum</p>
 <p>Two women, one in a light blue hijab and one in a green hijab, are sitting at a table and looking at a document together.</p>	 <p>A woman in a blue hijab is sitting on a couch, talking to a man in a white shirt and black cap. There are colorful posters on the wall behind them.</p>
<p align="center">Wawancara dengan Tenaga Pendidik</p>	<p align="center">Wawancara dengan Tenaga Pendidik</p>
 <p>Two women, one in a black patterned hijab and one in a blue hijab, are sitting at a table in a room with blue curtains.</p>	 <p>A man in a white shirt is sitting at a desk with a computer, talking to a woman in a brown hijab. There are books on a shelf in the background.</p>
<p align="center">Wawancara dengan Guru</p>	<p align="center">Wawancara dengan Tata Usaha</p>

DOKUMENTASI PRESTASI



**Tropi Penghargaan berbagai macam lomba tingkat Desa,
Kecamatan, Kabupaten, dan Provinsi.**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

RIWAYAT HIDUP



A. BIODATA DIRI

NAMA : NABILA HASANAH
TEMPAT, TANGGAL LAHIR : JEMBER, 17 OKTOBER 1998
JENIS KELAMIN : PEREMPUAN
ALAMAT : Dsn. Sukmoilang RT.002 RW.017 Ds. Pace
 Kec. Silo Kab. Jember
KEWARGANEGARAAN : Warga Negara Indonesia (WNI)
AGAMA : Islam
PEKERJAAN : Staf Pelaksana Panwaslu Kec. Silo
NO. HP : 085259575969
EMAIL : belanabilah586@gmail.com

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

- TK Kuncup Mekar : 2002 - 2004
- SDN Pace 03 : 2004 - 2010
- SMP Al-Falah Silo : 2010 - 2013
- SMA Al-Falah Silo : 2013 - 2016
- S1 IAIN Jember : 2016 - 2020
- S2 UIN KHAS Jember : 2021 - Sekarang