

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENGEMBANGKAN KUALITAS PENDIDIK
DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMP PLUS
MAMBAUL ULUM SUKOWONO JEMBER**

SKRIPSI



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Oleh:
KH ACHMAD SIDDIQ
MOCH NAFF' M.B
205101030002
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
DESEMBER 2024**

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENGEMBANGKAN KUALITAS PENDIDIK
DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMP PLUS
MAMBAUL ULUM SUKOWONO JEMBER**

SKRIPSI

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



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R
Oleh:
MOCH NAFI' M.B
205101030002

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
DESEMBER 2024**

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENGEMBANGKAN KUALITAS PENDIDIK
DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMP PLUS
MAMBAUL ULUM SUKOWONO JEMBER**



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



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER
Disetujui Oleh Pembimbing

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

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENGEMBANGKAN KUALITAS PENDIDIK
DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI SMP PLUS
MAMBAUL ULUM SUKOWONO JEMBER**

SKRIPSI

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

Hari : Senin
Tanggal : 9 Desember 2024

Tim Penguji

Sekretaris

Ketua

Dr. Mohammad Zaini, S.Pd.I, M.Pd.I **Nur Ittihadatul Ummah, S.Sos.I., M.Pd.I.**
NIP.198005072023211018 **NIP. 198912192023212042**

Anggota:

1. Dr. Gunawan, S.Pd.I., M.Pd.I.
2. Prof. Dr. H. Sofyan Tsauri, M.M.

Menyetujui

Dekan Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



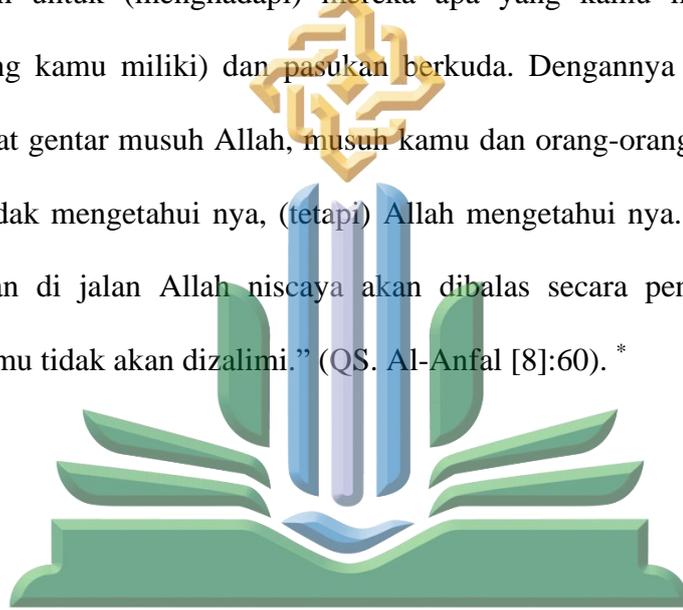
Dr. H. Abdul Mu'is, S.Ag., M.Si.
NIP. 197304242000031005

MOTTO

وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ تُرْهِبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَأَخْرِينَ مِنْ دُونِهِمْ لَا

تَعْلَمُوهُمْ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يُوَفَّ إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تُظْلَمُونَ

“Persiapkanlah untuk (menghadapi) mereka apa yang kamu mampu, berupa kekuatan (yang kamu miliki) dan pasukan berkuda. Dengannya (persiapan itu) kamu membuat gentar musuh Allah, musuh kamu dan orang-orang selain mereka yang kamu tidak mengetahuinya, (tetapi) Allah mengetahuinya. Apa pun yang kamu infakkan di jalan Allah niscaya akan dibalas secara penuh kepadamu, sedangkan kamu tidak akan dizalimi.” (QS. Al-Anfal [8]:60). *



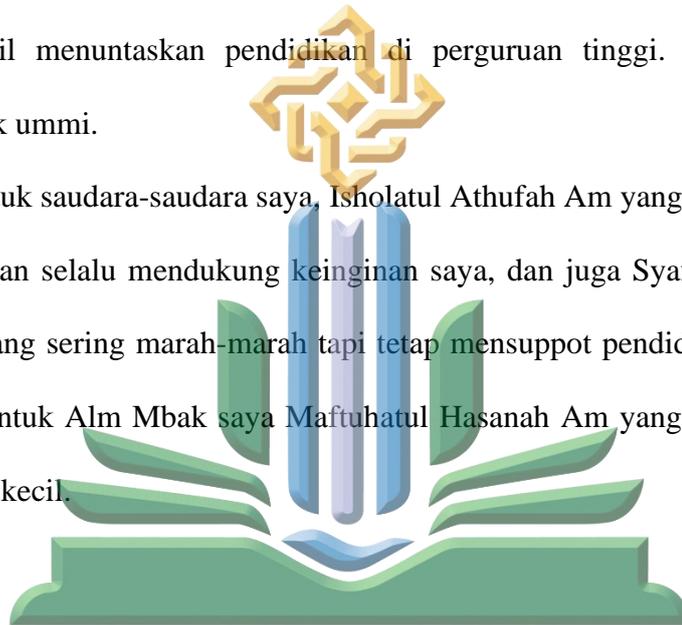
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

* Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya* (Jakarta, Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama, 2019), 254.

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Alm abah saya (H. Abdul Muqit Mz) dan juga ibu tercinta (Hj. Hamidah) yang selalu mendukung saya dalam melanjutkan pendidikan. Meskipun ibu saya tidak pernah mencicipi pendidikan formal, akan tetapi anaknya berhasil menuntaskan pendidikan di perguruan tinggi. Terima kasih banyak ummi.
2. Teruntuk saudara-saudara saya, Isholatul Athufah Am yang selalu ada buat saya dan selalu mendukung keinginan saya, dan juga Syafiqotul Ummah Am yang sering marah-marah tapi tetap mensupport pendidikan saya. Tak lupa untuk Alm Mbak saya Maftuhatul Hasanah Am yang mendidik saya waktu kecil.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat, karunia, serta hidayah-Nya, sholawat serta salam juga tetap tercurahlimpahkan kepada junjungan nabi kita Muhammad SAW yang membawa kita dari zaman kebodohan menuju zaman peradaban yaitu islam. sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono” dengan baik. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Kyai Haji Achmad Siddiq Jember.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Hepni, S. Ag, M.M. selaku rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang selalu memberikan semangat bagi mahasiswa dalam setiap sambutannya dan juga memberikan fasilitas yang memadai di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Dr. H. Abdul Mu'is, S.Ag, M.Si. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan fasilitas yang memadai di Fakultas Tarbiyah.

3. Dr. Nuruddin, S.Pd.I M.Pd.I, selaku ketua jurusan pendidikan islam-bahasa yang telah menyusun rencana dan evaluasi pelaksanaan pendidikan dilingkup jurusan.
4. Dr. Ahmad Royani, S.Pd.I., M.Pd.I selaku koordinator program studi Manajemen Pendidikan Islam yang selalu memberikan arahnya dalam program perkuliahan yang kami tempuh.
5. Prof. Dr. H. Sofyan Tsauri MM. selaku dosen pembimbing, yang dengan sabar dan teliti memberikan bimbingan, arahan, serta saran selama proses penulisan skripsi ini.
6. Dr. Ali Hasan Siswanto, S.Fil.I., M.Fil.I. selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing saya dari awal perkuliahan hingga menuntaskan tugas akhir skripsi ini.
7. Ismail, S.Pd.I M.Pd. selaku kepala sekolah dan semua jajaran guru di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono yang telah memberikan izin, dan turut andil membantu serta mendukung peneliti dalam melaksanakan penelitian ini.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis, tetapi sudah mau menyempatkan dan meluangkan waktunya untuk membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi penulisan maupun isi. Oleh karena itu, saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan karya ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan menjadi salah satu referensi untuk penelitian selanjutnya.

ABSTRAK

Moch Nafi' M.b, 2024: *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan kualitas pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono*

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

Pendidikan adalah upaya untuk memperbaiki diri manusia. Pendidikan harus mampu menciptakan Sumber daya manusia yang bermutu dan memiliki nilai perjuangan, nilai Pendidikan dan nilai religius. Oleh karena itu, manajemen dibutuhkan untuk mengelola sumber daya manusia di lembaga pendidikan.

Fokus penelitian ini yaitu 1) Bagaimana perencanaan sumber daya manusia di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono.? 2) Bagaimana rekrutmen dan seleksi di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono.? 3) Bagaimana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan.?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan bagaimana perencanaan manajemen sumber daya manusia di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan Teknik observasi, wawancara dan dokumen. Analisis data menggunakan analisis kualitatif dengan model Miles, Huberman dan Johnny Saldana, Keabsahan data menggunakan Triangulasi Sumber dan Triangulasi metode.

Adapun hasil penelitian ini 1) Perencanaan sumber daya manusia di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono dilaksanakan dengan cara menganalisa kebutuhan, menghitung kebutuhan sumber daya manusia lalu dirapatkan dengan para pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengambil keputusan dan langkah yang tepat. Sehingga nantinya akan memiliki tenaga pendidik dan kependidikan yang linier dengan kebutuhan sekolah. 2) Rekrutmen dan Seleksi yang dilakukan di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono dengan kriteria yang dibutuhkan oleh sekolah. Proses rekrutmen dilakukan oleh pihak sekolah dengan tetap melakukan koordinasi dengan pihak yayasan dan penyebaran informasi tentang rekrutmen dilakukan secara internal dan juga dengan sosial media. Berkas lamaran rekrutmen di sektorkan ke pihak sekolah. Sedangkan seleksi dilakukan dengan cara wawancara dan pelamar yang dipanggil dan diwawancarai itu sudah masuk dalam kriteria kebutuhan sekolah. 3) Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono dilakukan dengan cara pendidik dan tenaga kependidikan diikutkan seminar dan workshop dan juga pendidik dan tenaga kependidikan ikut kegiatan diklat serta kepala sekolah mengintruksikan kepada guru untuk mengikuti musyawarah guru mata pelajaran (MGPM)

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	
LEMBAR PERSETUJUAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Konteks Penelitian.....	1
B. Fokus Penelitian	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Definisi Istilah	9
F. Sistematika Pembahasan	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	11
A. Kajian Terdahulu.....	11
B. Kajian Teori.....	20
BAB III METODE PENELITIAN.....	50
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	50
B. Lokasi Penelitian	51
C. Subyek Penelitian	51
D. Teknik Pengumpulan Data	52
E. Analisis Data	55
F. Keabsahan Data.....	60
G. Tahap-tahap Penelitian	61
BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA.....	63

A. Gambaran Obyek Penelitian.....	63
B. Penyajian Data dan Analisis.....	70
C. Pembahasan Temuan.....	83
BAB V PENUTUP.....	90
A. Kesimpulan.....	90
B. Saran-saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA	92



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbedaan dan Persamaan penelitian terdahulu	16
Tabel 4.1 Data Siswa SMP Plus Mambaul Ulum	67
Tabel 4.2 Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan	68
Tabel 4.3 Struktur Organisasi SMP Plus Mambaul Ulum	69
Tabel 4.4 Pelatihan dan Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan	83
Tabel 4.4 Pembahasan Temuan Penelitian	84



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

Gambar 6.5 Komponen dalam analisis data: kualitatif/ model interaktif	65
Gambar 4.1 SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono	63
Gambar 4.2 Rapat untuk perencanaan MSDM SMP Plus Mambaul Ulum.....	73
Gambar 4.3 Pamflet rekrutmen yang di share ke media sosial	76
Gambar 4.4 Berkas lamaran masuk di SMP Mambaul Ulum Sukowono.....	76
Gambar 4.5 workshop inovasi media pembelajaran	82
Gambar 4.6 Sertifikat musyawarah guru mata pelajaran (MGMP)	82
Gambar 4.7 Sertifikat diklat pendidik SMP Plus Mambaul Ulum.....	82



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan Islam di Indonesia merupakan warisan peradaban Islam, sekaligus aset pembangunan pendidikan nasional. Sebagai warisan, ia merupakan amanat sejarah untuk dipelihara dan dikembangkan oleh umat Islam dari masa ke masa. Sedangkan sebagai aset, pendidikan Islam yang tersebar di berbagai wilayah ini membuka kesempatan bagi bangsa Indonesia untuk menata dan mengelolanya sesuai dengan sistem pendidikan nasional.¹

Pendidikan adalah landasan utama dalam menjalankan tugas manusia sebagai pengelola di bumi. Melalui pendidikan, kita memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai moral yang diperlukan untuk menghadapi tantangan dalam kehidupan sehari-hari. Namun, dalam menjalankan amanah ini, kita tidak lepas dari tantangan. Globalisasi, perubahan teknologi, dan isu-isu lingkungan menjadi beberapa tantangan yang harus kita hadapi. Oleh karena itu, pendidikan yang relevan dan adaptif sangat dibutuhkan agar kita bisa mengatasi tantangan ini dengan bijaksana.

Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 30 menjelaskan.

وَأَذَقْنَا لِرَبِّكَ لِلْمَلِكَةِ ابْنِي جَاعِلٍ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ

بِحَمْدِكَ وَتُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنْ عِلْمٌ مَا لَا تَعْلَمُونَ

¹ Muaradua, Inmas, "Pendidikan Islam Adalah Aset Pendidikan Nasional," Kanwil Kemenag Sumsel, 04 Agustus 2017, <https://sumsel.kemenag.go.id/berita/view/99257/pendidikan-islam-adalah-aset-pendidikan-nasional>

Artinya: “(Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, “Aku hendak menjadikan khalifah di bumi.” Mereka berkata, “Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?” Dia berfirman, “Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”²

Ayat di atas tersebut menjelaskan bahwa Allah memberikan Amanah kepada manusia sebagai khalifah di bumi. Ini adalah tanggung jawab yang harus dijalankan dengan penuh kesadaran dan komitmen untuk menjaga dan memakmurkan bumi serta seisinya. Dan Pendidikan memiliki tugas menyiapkan sumber daya manusia sesuai dengan perkembangan zaman. Dengan demikian dapat diketahui pentingnya Pendidikan untuk menjadikan manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai moral yang di perlukan untuk menjalani kehidupan sehari-hari.

Hal ini dapat di lihat dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab II Pasal 3 yang menyebutkan bahwa:

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.³

² Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya* (Jakarta, Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Badan Litbang dan Diklat Kementrian Agama, 2019), 6-7.

³ Sekretariat Negara RI, Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasioanal

Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan adalah upaya untuk memperbaiki diri manusia. Pendidikan harus mampu menciptakan Sumber daya manusia yang bermutu dan memiliki nilai perjuangan, nilai Pendidikan dan nilai religius. Oleh karena itu, manajemen dibutuhkan untuk mengelola sumber daya manusia di lembaga pendidikan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi. Manajemen sumber daya manusia berfokus pada pengelolaan individu dalam organisasi dengan tujuan menciptakan budaya kerja yang sehat, meningkatkan motivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Dengan memperhatikan aspek seperti kepemimpinan transformasional, pengembangan karyawan, pengelolaan keragaman dan manajemen kinerja berbasis hasil, MSDM dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan memastikan bahwa organisasi memiliki tim kerja yang berkualitas dan berkinerja tinggi.⁴

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*). Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi MSDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.⁵

⁴ Siti Hapsah Pahira, Rio Rinaldy, "Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi," *Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* 3, No. 3 (Juli, 2023) 810-817

⁵ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 5.

Manajemen sumber daya manusia dalam perencanaan dan pelaksanaannya harus sesuai dengan tujuan dari pendidikan yang ditetapkan. Dari tujuan tersebut akan tersusun perencanaan dan strategi dalam peningkatan kualitas pendidikan melalui pengorganisasian sumber daya manusia yang ada pada pendidikan. Perencanaan yang matang akan membuahkan hasil yang maksimal.⁶

Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam proses penggunaan sumber daya manusia yang potensial untuk membantu mencapai tujuan suatu lembaga. Dalam manajemen sumber daya manusia, anggota organisasi atau lembaga merupakan sumber daya yang sangat penting dalam membantu tercapainya tujuan sebuah organisasi, pelaksanaan fungsi dan kegiatan yang diperlukan untuk memastikan bahwa sumber daya tersebut digunakan secara efektif dan efisien untuk kepentingan organisasi, individu, dan masyarakat.

Sedangkan kualitas Pendidikan merupakan karakteristik menyeluruh jasa pelayanan pendidikan yang meliputi lima dimensi kualitas yaitu peserta didik yang sehat dan termotivasi, lingkungan yang sehat dan aman, kurikulum yang relevan (konten), guru menggunakan pedagogi aktif serta tata kelola yang baik (proses), dan hasil pembelajaran secara akurat.⁷

⁶ Rahmatullah, Wahyu Hidayat, "Peran Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SMPN 2 Parepare," *AL-ISLAH Jurnal Pendidikan Islam* 19, No. 2 (2021) 161.

⁷ Yuyun Elizabeth Patras et. al, "Meningkatkan Kualitas Pendidikan Melalui Kebijakan Manajemen Berbasis Sekolah dan Tantangannya," *jurnal manajemen Pendidikan vol.7*, No.2, (Juli 2019), 802.

Hal ini dapat di lihat dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Bab IV Pasal 8 yang menyebutkan bahwa:

Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁸

Ini menunjukkan bahwa Pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas akan ikut berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan nasional. Dengan adanya tenaga pendidik yang kompeten pastinya akan berdampak pada peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada di sekolah.

SMP Plus Mambaul Ulum berlokasi di Desa Kampung Tengah kecamatan Sukowono kabupaten jember, Smp Plus Mambaul Ulum di dirikan oleh ketua Yayasan yaitu Alm K.H. Achmad Bakir Faruq dan jajaran guru di antaranya Bapak H. Taufik Hanafi dan Bapak Anang Hariyanto karena unsur kebutuhan masyarakat sekitar tentang pendidikan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Ismail M.Pd. selaku kepala sekolah Smp Plus Mambaul Ulum Sukowono, beliau mengatakan bahwa seluruh pendidikan ini membutuhkan yang namanya sumber daya manusia, dan sumber daya manusia ini harus dikelola atau dimanajemen dengan baik yang nantinya akan menunjang proses berjalannya pendidikan yang efektif dan efisien.⁹

Sebagai sekolah unggulan, SMP Plus Mambaul Ulum berkomitmen untuk memberikan pendidikan yang berkualitas dan berimbang, baik di bidang

⁸ Sekretariat Negara RI, Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen

⁹ Bapak Ismail, diwawancara oleh Moch Nafi' M.b, Jember, 06 November 2024

akademik maupun religius. Sesuai dengan visi sekolah yaitu untuk menciptakan lulusan yang berakhlak mulia, berprestasi, dan siap menghadapi tantangan zaman.

Program unggulan yang ada di SMP Plus Mambaul ulum diantaranya program tahfidz dan program Bahasa. Program ini sesuai dengan lingkungan SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono yang berada di bawah naungan pesantren. Dengan adanya integrasi antara program unggulan dan pesantren sehingga sangat menarik untuk diteliti tentang manajemen sumber daya manusia yang ada di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono.

Demikian fenomena yang ada di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono, untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien, manajemen sumber daya manusia harus diimplementasikan, sehingga proses perencanaan, seleksi dan rekrutmen, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dapat berjalan efektif dan efisien sehingga dapat meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Dengan terciptanya kualitas tenaga pendidik yang baik dapat dimanfaatkan secara optimal untuk kemajuan lembaga pendidikan di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono.

Berdasarkan konteks penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa, manajemen sumber daya manusia khususnya dalam lembaga pendidikan sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Dari berbagai uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia di lembaga Pendidikan dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan.

Peneliti memilih judul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono Jember”

B. Fokus Penelitian

Dari konteks penelitian yang telah penulis sampaikan, maka dapat ditarik beberapa fokus penelitian yaitu:

1. Bagaimana perencanaan sumber daya manusia di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono.?
2. Bagaimana rekrutmen dan seleksi di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono.?
3. Bagaimana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan.?

C. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan ini menjadi pedoman bagi peneliti selama proses penelitian dan membantu dalam menentukan metode yang tepat. Berikut adalah tujuan yang ingin di capai pada penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan perencanaan sumber daya manusia di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono.
2. Untuk mendeskripsikan rekrutmen dan seleksi di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono.

3. Untuk mendeskripsikan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono diharapkan bisa memberi manfaat antara lain:

1. Bagi Peneliti:

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi salah satu tolak ukur untuk menambah pengetahuan bagi peneliti tentang penulisan karya ilmiah yang baik dan benar, serta memberi wawasan yang luas tentang ilmu pendidikan dan manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Instansi:

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan untuk menanamkan sikap, minat, dan motivasi yang kuat untuk memperluas intelektual mahasiswa dan mahasiswi Universitas Islam Negeri Kyai Haji Achmad Siddiq Jember terutama Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan.

3. Bagi SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan dampak positif bagi lembaga guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono.

E. Definisi Istilah

Untuk memahami tentang judul yang peneliti tulis, diperlukan pembahasan tentang definisi istilah, tujuannya untuk mengetahui makna istilah yang di maksud oleh peneliti. Berikut beberapa definisi istilah yang penulis anggap penting:

1. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penerapan rangkaian aktivitas pemberdayaan sumber daya manusia atau orang-orang yang ada di suatu lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan dari lembaga tersebut.

2. Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pendidik adalah seseorang yang memiliki tanggung jawab untuk mengajar, membimbing, melatih, dan mengarahkan peserta didik agar memperoleh pengetahuan, keterampilan, serta pengembangan karakter.

Tugas utama pendidik adalah memfasilitasi proses belajar, baik dari segi akademik maupun non-akademik, sehingga peserta didik dapat mencapai potensi terbaiknya.

Tenaga Kependidikan adalah orang yang bertugas mendukung proses pendidikan di lingkungan madrasah, atau lembaga pendidikan, tetapi tidak secara langsung terlibat dalam aktivitas mengajar. Tenaga kependidikan memainkan peran penting dalam administrasi, manajemen, layanan teknis, dan penyediaan fasilitas yang dibutuhkan untuk menunjang kelancaran proses pembelajaran dan operasional madrasah.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Format penulisan sistematika pembahasan adalah dalam bentuk deskriptif naratif, bukan seperti daftar isi.

Bab Satu, Pendahuluan, Memuat komponen dasar penelitian yaitu latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, dan metode penelitian serta sistematika pembahasan.

Bab Dua, Kajian Pustaka, Pada bagian ini berisi tentang kajian ringkasan kajian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan pada saat ini serta memuat kajian teori.

Bab Tiga, Metode Penelitian, Dalam bab ini membahas tentang metode yang digunakan peneliti meliputi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi peneliti, sumber data, metode pengumpulan data, keabsahan data yang terakhir tahap-tahap penelitian.

Bab Empat, Hasil Penelitian, Pada bagian ini berisi tentang data atau hasil penelitian, yang meliputi latar belakang objek penelitian, penyajian data, analisis dan pembahasan temuan.

Bab Lima, Kesimpulan dan Saran, Merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan penelitian yang dilengkapi dengan saran-saran dari peneliti/penulis dan diakhiri dengan penutup.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Terdahulu

1. Rita Mardiani Puji Rahayu (skripsi, 2023) “Implementasi Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Huda Curah Kates Kelompangan Ajung Jember”.

Penelitian yang ditulis oleh Rita Mardiani Puji Rahayu membahas tentang bagaimana manajemen sumber daya pendidik dan kependidikan, proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan di Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Huda Curah Kates Kelompangan Ajung Jember. Metode penelitian yang diterapkan pada penelitian ini ialah metode kualitatif dan metode analisis deskriptif. Sedangkan metode pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis lapangan, serta wawancara, observasi dan dokumentasi.

Kesamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Perbedaan penelitiannya adalah Penelitian Rita lebih fokus dalam manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan dan bagaimana perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda. Sedangkan penelitian ini tujuannya untuk mengetahui perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik baik dari segi perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan kompetensi tenaga pendidik.

2. Mohammad Yusuf Rizal (skripsi, 2020) “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Motivasi Kerja Guru Dan Prestasi Belajar Siswa (Studi Kasus Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Malang)”.

Penelitian yang ditulis oleh Mohammad Yusuf ini membahas tentang bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di Madrasah Aliyah Negeri 1 Malang dalam meningkatkan motivasi kerja guru dan prestasi belajar dari peserta didiknya. Metode penelitian yang diterapkan pada penelitian ini ialah metode kualitatif deskriptif. Sedangkan metode pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis lapangan, serta wawancara, observasi dan dokumentasi.

Kesamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode kualitatif deskriptif dan membahas tentang implementasi manajemen sumber daya manusia. Perbedaan penelitiannya adalah. Penelitian Mohammad Yusuf membahas implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja guru dan prestasi siswa. Sedangkan dalam penelitian ini membahas tentang perencanaan manajemen sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono.

3. Mutimmul Faa Idah (skripsi, 2020) “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Smp Plus Darus Sholah Jember”.

Secara Umum Penelitian yang ditulis oleh Mutimmul Faa Idah membahas tentang proses perencanaan manajemen sumber daya manusia, proses rekrutmen dan seleksi, proses pengembangan sumber daya manusia yang ada di Smp Plus Darus Sholah Jember. Metode penelitian yang diterapkan pada penelitian ini ialah metode kualitatif deskriptif. Adapun metode pengumpulan data yang di gunakan ialah analisis lapangan, wawancara, observasi dan dokumentasi.

Kesamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode kualitatif deskriptif dan membahas tentang implementasi manajemen sumber daya manusia. Perbedaan penelitiannya adalah. Penelitian Mutimmul Faa Idah fokus dalam proses perencanaan manajemen sumber daya manusia dan proses rekrutmen dan seleksi. Sedangkan dalam penelitian ini lebih fokus membahas tentang perencanaan manajemen sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik.

4. Dewi Puspasari (Skripsi, 2018) “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Fisipol Universitas Muhammadiyah Yogyakarta”.

Penelitian yang ditulis oleh Dewi Puspasari membahas tentang implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu Pendidikan. Metode penelitian yang gunakan pada penelitian ini ialah metode kualitatif deskriptif. Sedangkan metode pengumpulan data yang di

gunakan dalam penelitian ini adalah analisis lapangan, serta wawancara, observasi dan dokumentasi.

Kesamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode kualitatif deskriptif dan membahas tentang implementasi manajemen sumber daya manusia. Perbedaan penelitiannya adalah. Penelitian Dewi Puspari membahas tentang peningkatan mutu Pendidikan melalui manajemen sumber daya manusia. Sedangkan dalam penelitian ini lebih fokus ke kualitas tenaga pendidik yang di hasilnya melalui manajemen sumber daya manusia.

5. M. Robith Fajri (Skripsi, 2024) “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di MAN 4 Banyuwangi”.

Penelitian yang ditulis oleh M. Robith Fajri membahas tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas Pendidikan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif deskriptif. Sedangkan metode pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah analisis lapangan, serta wawancara, observasi dan dokumentasi.

Kesamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode kualitatif deskriptif dan membahas tentang implementasi manajemen sumber daya manusia. Perbedaan penelitiannya adalah. Penelitian M. Robith Fajri menjelaskan tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu Pendidikan. Sedangkan dalam penelitian ini lebih fokus

dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono.

6. Budi Setianto (Tesis, 2022) “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menciptakan Pendidikan Yang Unggul di Sekolah Dasar Muhammadiyah Se-Kecamatan Muntilan”.

Penelitian yang di lakukan oleh Budi Setianto membahas tentang implementasi manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan Pendidikan yang unggul. Metode yang di gunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Sedangkan metode pengumpulan data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan dokumentasi.

Kesamaan dalam penelitian ini sama-sama menggunakan metode kualitatif deskriptif, dan sama-sama meneliti tentang manajemen sumber daya manusia. Perbedaan penelitiannya adalah. Penelitian Budi Setianto mendeskripsikan manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan Pendidikan yang unggul. Sedangkan dalam penelitian ini lebih fokus terhadap perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik.

7. Lilik Muzaroah (Skripsi, 2021) “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Agama Islam Di Sma Miftahul Ulum Ngawen Blora”.

Penelitian yang di tulis oleh Lilik Muzaroah membahas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu Pendidikan. Motode yang

di gunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif jenis deskriptif analisis. Sedangkan metode pengumpulan data yang di gunakan yaitu melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

Kesamaan dalam penelitin ini adalah sama-sama meneliti tentang manajemen sumber daya manusia dan sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Perbedaan penelitiannya adalah. Penelitian Lilik Muzaroah meneliti tentang perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Sedangkan dalam penelitian ini akan mendeskripsikan perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik.

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu
Dengan Penelitian Yang Akan di Lakukan

No	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	Rita Mardiani Puji Rahayu Implementasi Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Ibtidaiyah Miftahul Huda Curah Kates Kelompangan	Penelitian Rita lebih fokus dalam manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan dan bagaimana perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan	Persamaan penelitian ini adalah: 1.menggunakan metode penelitian kualitatif 2.meneliti tentang manajemen sumber daya manusia 3.metode pengumpulan data	Perbedaannya terletak pada: 1. dalam penelitian ini akan mendeskripsikan perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik

	Ajung Jember 2023	sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di MI Miftahul Huda	observasi wawancara dokumentasi	2. Lokasi penelitian 3. Tahun penelitian
2.	Mohammad Yusuf Rizal Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Motivasi Kerja Guru Dan Prestasi Belajar Siswa (Studi Kasus Di Madrasah Aliyah Negeri 1 Malang) 2020	Penelitian Mohammad Yusuf membahas implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja guru dan prestasi siswa.	Persamaan penelitian ini adalah: 1. membahas tentang manajemen sumber daya manusia 2. metode penelitian sama- sama menggunakan kualitatif 3. metode pengumpulan data observasi wawancara dokumentasi	Perbedaannya terletak pada: 1. fokus penelitian 2. Lokasi penelitian 3. Tahun penelitian
3.	Mutimmul Faa Idah Implementasi Manajemen Sumber Daya	Penelitian Mutimmul Faa Idah fokus dalam proses perencanaan	Persamaan penelitian ini adalah: 1. membahas tentang	Perbedaannya terletak pada: 1. Lokasi penelitian

	Manusia di SMP Plus Darus Sholah Jember 2020	manajemen sumber daya manusia dan proses rekrutmen dan seleksi.	manajemen sumber daya manusia 2. metode penelitian sama-sama menggunakan kualitatif 3. metode pengumpulan data observasi wawancara dokumentasi	2. Fokus penelitian 3. Tahun penelitian
4.	Dewi Puspasari Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Fisipol Universitas Muhammadiyah Yogyakarta 2018	Penelitian yang ditulis oleh Dewi Puspasari membahas tentang implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu Pendidikan.	Persamaan penelitian ini adalah: 1. membahas tentang manajemen sumber daya manusia 2. metode penelitian sama-sama menggunakan kualitatif 3. metode pengumpulan data observasi	Perbedaan penelitian terletak pada: 1. fokus penelitian 2. Lokasi penelitian 3. Tahun penelitian

			wawancara dokumentasi	
5.	M. Robith Fajri Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di MAN 4 Banyuwangi 2024	Penelitian yang ditulis oleh M. Robith Fajri membahas tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas Pendidikan.	Persamaan penelitian ini adalah: 1. membahas tentang manajemen sumber daya manusia 2. metode penelitian sama-sama menggunakan kualitatif 3. metode pengumpulan data observasi wawancara dokumentasi	Perbedaan penelitian terletak pada: 1. Lokasi penelitian 2. Fokus penelitian
6.	Budi Setianto Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Menciptakan Pendidikan Yang Unggul di Sekolah Dasar Muhammadiyah Se-Kecamatan Muntilan 2022	Penelitian Budi Setianto mendeskripsikan manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan Pendidikan yang unggul	Persamaan penelitian ini adalah: 1. membahas tentang manajemen sumber daya manusia 2. metode penelitian sama-sama menggunakan kualitatif	Perbedaan penelitian terletak pada: 1. fokus penelitian 2. Lokasi penelitian 3. Tahun penelitian

			3. metode pengumpulan data observasi wawancara dokumentasi	
7.	Lilik Muzaroah Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Agama Islam Di Sma Miftahul Ulum Ngawen Blora 2021	Penelitian yang ditulis oleh Lilik Muzaroah membahas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu Pendidikan.	Persamaan penelitian ini adalah: 1. membahas tentang manajemen sumber daya manusia 2. metode penelitian sama-sama menggunakan kualitatif 3. metode pengumpulan data observasi wawancara dokumentasi	Perbedaan penelitian terletak pada: 1. tahun penelitian 2. lokasi penelitian 3. fokus penelitian

B. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut George R. Terry dalam buku Imam Machali yang berjudul pengantar manajemen Pendidikan islam dikatakan bahwa “*Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating and*

controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources". Manajemen adalah suatu proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.¹⁰

Adapun menurut James A.F. Stoner dalam buku yang di tulis oleh Marwan Syaban yang berjudul konsep dasar manajemen Pendidikan islam menyatakan bahwa manajemen adalah proses untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sebagai ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efisien, efektif dan produktif dalam mencapai suatu tujuan.¹¹

Menurut St. Rodliyah dalam bukunya yang berjudul manajemen pendidikan sebuah konsep dan aplikasi disebutkan bahwa manajemen dapat diartikan 4 hal sebagai berikut

1. Kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka mencapai tujuan
2. Segenap perbuatan menggerakkan sekelompok orang atau mengarahkan segala fasilitas dalam suatu usaha kerjasama untuk mencapai tujuan

¹⁰ Imam Machali, Noor Hamid, Pengantar Manajemen Pendidikan Islam, (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga, 2017), 8.

¹¹ Marwan Syaban, Konsep Dasar Manajemen Pendidikan Islam, (Al-wardah: Jurnal Kajian Perempuan, Gender dan Agama Vol: 12 No.2, 2019)

3. Bekerja dengan menggunakan/meminjam tangan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu
4. Memfasilitasi atau melayani dan menggerakkan orang lain dalam organisasi agar dapat bekerja secara optimal dalam rangka mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien.¹²

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsur yaitu: *men, money, methode, materials, machines, dan market*. Unsur *men* (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia atau disingkat MSDM yang merupakan terjemahan dari *man power management*. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini ada yang menyebutnya manajemen kepegawaian atau manajemen personalia (*personal management*).¹³

Dari pengertian manajemen menurut para ahli diatas telah kita fahami bahwa Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara matang agar terlaksana secara efektif dan efisien.

Sedangkan manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga

¹² St. Rodliyah, *Manajemen Pendidikan sebuah konsep dan aplikasi*, (Jember: IAIN Jember Pres, 2015) 1-2.

¹³ Marbawi Adamy, (buku ajar manajemen sumber daya manusia, Universitas Malikussaleh, 2016), 1.

kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan bidang ilmu yang lainnya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) berbeda dengan manajemen personalia (*personnel management*).¹⁴

Perbedaan manajemen sumber daya manusia dengan manajemen personalia antara lain:

1. Manajemen sumber daya manusia dikaji secara makro, sedangkan manajemen personalia dikaji secara mikro.
2. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*assets*) utama organisasi, sedangkan manajemen personalia menganggap bahwa karyawan adalah factor produksi, jadi harus di manfaatkan secara produktif.

¹⁴ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember: STAIN Jember Pres, 2013) 5-6.

3. Manajemen sumber daya manusia pendekatannya secara modern, sedangkan manajemen personalia pendekatannya secara klasik.¹⁵

Menurut Dessler dalam buku manajemen sumber daya manusia yang di tulis oleh Marbawi Adamy dikatakan "*Human resource management is the policies and practices involved in carrying out the people or human resource aspects of a management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising*" yang artinya manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan cara-cara yang dipraktekan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek SDM dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan dan penilaian.¹⁶

Sedangkan Menurut Mondy, Noe and Premeaux dalam buku yang di tulis oleh Sofyan Tsauri dengan judul manajemen sumber daya manusia di katakan bahwa: *Human resources management (HRM) is the utilization of human resources to achieve organizational objectives*. Definisi tersebut menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.¹⁷

Menurut Mathis & Jackson dalam buku yang di tulis oleh Astri Dwi Andriani et. al. yang berjudul manajemen sumber daya manusia mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah rancangan dari sistem formal di dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang

¹⁵ Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Universitas Malikussaleh, 2016), 1.

¹⁶ Marbawi Adamy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Universitas Malikussaleh, 2016), 3.

¹⁷ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember: STAIN Jember Pres,2013), 7.

bertujuan untuk memastikan penggunaan minat dan bakat manusia digunakan secara efisien dan efektif guna mencapai tujuan sebuah organisasi.¹⁸

Dengan pengertian menurut para ahli diatas dapat di fahami bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian aktivitas terkait dengan pengelolaan karyawan dalam suatu organisasi. MSDM bertujuan untuk memaksimalkan potensi dan kinerja sumber daya manusia agar sejalan dengan tujuan organisasi. Pendidik di madrasah btidaiyah merupakan sumber daya manusia yang harus dikembangkan dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan madrasah yang efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam suatu Lembaga Pendidikan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia yang ada di Lembaga Pendidikan.

Tujuan-tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan, yaitu:

- a) Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu

¹⁸ Astri Dwi Andriani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, et. al. (Makassar: CV. Tohar Media, 2022), 7.

para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

b) Tujuan Fungsional

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

c) Tujuan Sosial

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

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

d) Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika parakaryawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal

tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.¹⁹

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan merupakan langkah awal dari suatu tindakan yang menentukan sebuah strategi secara efektif bisa mencapai hasil yang maksimal. Sebagaimana firman Allah dalam surat Shaad ayat 27, bahwa Allah menciptakan semesta beserta isinya ini dengan sebaik-baik perencanaan.

وَمَا خَلَقْنَا السَّمَاءَ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا بُطُلًا ؕ ذَلِكَ ظَنُّ الَّذِينَ كَفَرُوا ؕ فَوَيْلٌ لِلَّذِينَ كَفَرُوا مِنَ النَّارِ

Artinya: Dan Kami tidak menciptakan langit dan bumi dan apa yang ada antara keduanya tanpa hikmah. Yang demikian itu adalah anggapan orang-orang kafir, maka celakalah orang-orang kafir

itu karena mereka akan masuk neraka.²⁰

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Perencanaan sumber daya manusia menurut Andrew E. Sikula dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia yang ditulis oleh Sabrina dikatakan bahwa perencanaan SDM merupakan sebuah proses untuk menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dan yang dalam konteks ini mempertemukan kebutuhan tertentu agar pelaksanaannya dapat memiliki interaksi dengan rencana organisasi.²¹

¹⁹ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember: STAIN Jember Pres, 2013), 8-9.

²⁰ Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya* (Jakarta, Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Badan Litbang dan Diklat Kementrian Agama, 2019), 662.

²¹ Sabrina, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Medan: UMSU Press, 2021), 16-17.

Menurut William Werther dan Keith Davis dalam jurnal yang ditulis oleh Sarkawi, perencanaan sumber daya manusia adalah proses yang sistematis untuk meramalkan kebutuhan pegawai (*demand*) dan ketersediaan (*supply*) pada masa yang akan datang, baik jumlah maupun jenisnya, sehingga departemen SDM dapat merencanakan pelaksanaan rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan aktivitas yang lain dengan lebih baik²²

Sedangkan, Mondy dan Noe dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia yang ditulis oleh Sabrina menerangkan bahwa perencanaan SDM sebagai se bentuk proses yang secara sistematis berfungsi untuk mengkaji keadaan sumber daya manusia agar dapat memberi kepastian bahwa jumlah dan kualitas dengan keterampilan yang tepat akan tersedia pada saat mereka dibutuhkan.²³

Pendapat lain mengenai pengertian perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses sistematis yang digunakan untuk memprediksi permintaan dan penyediaan SDM dimasa mendatang. Melalui program perencanaan SDM yang sistematis dapat diperkirakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan pada setiap periode tertentu sehingga dapat membantu bagian SDM dalam perencanaan rekrutmen, seleksi, serta pendidikan dan pelatihan.²⁴

²² Sarkawi, "Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan," *Journal of Science and Research* 1, no.1 (Nopember, 2020):7.

²³ Sabrina, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Medan: UMSU Press, 2021), 17.

²⁴ Sarkawi, "Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan," *Journal of Science and Research* 1, no.1 (Nopember, 2020):7.

Dari pengertian perencanaan sumber daya manusia diatas dapat di fahami bahwa Perencanaan Sumber Daya Manusia (PSDM) adalah proses yang sistematis untuk menentukan kebutuhan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau Lembaga guna mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Proses ini melibatkan analisis terhadap jumlah, jenis, dan keterampilan karyawan yang diperlukan, serta merencanakan cara untuk merekrut, melatih, dan mengembangkan karyawan agar sesuai dengan kebutuhan organisasi atau lembaga.

b. Langkah-langkah dalam perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah proses strategis yang penting bagi lembaga untuk memastikan bahwa lembaga memiliki tenaga kerja yang tepat dan berkualitas untuk mencapai tujuan lembaga. Maka dari itu di butuhkan langkah-langkah perencanaan sumber daya manusia, mulai dari analisis kebutuhan lembaga sampai dengan pengembangan sumber daya manusia yang ada di suatu lembaga.

Berikut adalah langkah-langkah utama dalam perencanaan sumber daya manusia (PSDM):

1. Identifikasi Tujuan Strategis Organisasi

- a) Pemahaman Visi dan Misi: menyelaraskan perencanaan SDM dengan visi dan misi organisasi untuk memastikan bahwa inisiatif SDM mendukung tujuan jangka panjang organisasi.

- b) Penetapan Tujuan: mengidentifikasi tujuan organisasi yang spesifik sehingga SDM dapat berkontribusi untuk mencapainya, termasuk inovasi, efisiensi, dan pengembangan organisasi.

2. Analisis Kebutuhan SDM

- a) Analisis kebutuhan tenaga kerja: mengidentifikasi jumlah dan jenis tenaga kerja yang di perlukan untuk mencapai tujuan organisasi.
- b) Analisis jabatan dan kompetensi: mengidentifikasi keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang di perlukan untuk setiap jabatan, serta menganalisis kesenjangan antara keterampilan yang ada dan yang diperlukan.

3. Evaluasi Kinerja dan Kebutuhan Pengembangan

- a) Penilaian Kinerja: Menilai kinerja saat ini dari tenaga kerja untuk mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan untuk menentukan potensi pengembangan.

- b) Identifikasi Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan: Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan berdasarkan hasil evaluasi kinerja dan tujuan pengembangan individu dan organisasi.

4. Pengembangan Strategi Rekrutmen dan Seleksi

- a) Strategi Rekrutmen: Merancang strategi untuk menarik kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, termasuk penggunaan berbagai saluran rekrutmen, seperti iklan pekerjaan, media sosial, dan agen rekrutmen.
- b) Strategi Seleksi Mengembangkan metode seleksi yang efektif untuk menilai dan memilih kandidat terbaik termasuk wawancara, tes keterampilan, dan penilaian psikometrik.

5. Rencana Pengembangan dan Karir

- a) Rencana Pengembangan Individu Menyusun rencana pengembangan untuk karyawan yang mencakup pelatihan, mentoring, dan pengalaman kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir mereka.
- b) Rencana Suksesi: Membangun rencana suksesi untuk posisi kunci dalam organisasi untuk memastikan bahwa ada calon

yang siap menggantikan posisi tersebut jika terjadi pergantian atau kekosongan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER

6. Implementasi Rencana Perencanaan SDM

- a) Pengalokasian Sumber Daya: Menyediakan anggaran, waktu, dan sumber daya yang diperlukan untuk implementasi rencana SDM, termasuk pelatihan, program pengembangan, dan alat manajemen kinerja.
- b) Koordinasi dengan Stakeholder: Berkoordinasi dengan manajer lini, departemen terkait, dan karyawan untuk

memastikan dukungan dan keterlibatan dalam pelaksanaan rencana.²⁵

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia

Menurut Handoko dalam buku yang di tulis oleh Sufyan Tsauri dengan judul manajemen sumber daya manusia disebutkan proses perencanaan sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh beberapa factor, antara lain:

1) Lingkungan Eksternal

Perubahan-perubahan lingkungan sulit diprediksi dalam jangka pendek dan kadang-kadang tidak mungkin diperkirakan dalam jangka panjang.

a) Perkembangan ekonomi mempunyai pengaruh yang besar tetapi sulit diestimasi. Sebagai contoh tingkat inflasi,

pengangguran dan tingkat bunga sering merupakan faktor penentu kondisi bisnis yang dihadapi perusahaan.

b) Kondisi sosial-politik-hukum mempunyai implikasi pada perencanaan sumber daya manusia melalui berbagai peraturan di bidang personalia, perubahan sikap dan tingkah laku, dan sebagainya.

²⁵ Supagat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, et. al. (Agam: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah, 2024), 23-25.

c) Sedangkan perubahan-perubahan teknologi sekarang ini tidak hanya sulit diramal tetapi juga sulit dinilai. Perkembangan komputer secara dasyat merupakan contoh jelas bagaimana perubahan teknologi menimbulkan gejala sumber daya manusia.

d) Para pesaing merupakan suatu tantangan eksternal lainnya yang akan mempengaruhi permintaan sumber daya manusia organisasi. Sebagai contoh, “pembajakan” manajer akan memaksa perusahaan untuk selalu menyiapkan penggantinya melalui antisipasi dalam perencanaan sumber daya manusia.

2) Keputusan-keputusan Organisasional

Berbagai keputusan pokok organisasional mempengaruhi permintaan sumber daya manusia.

a) Rencana strategis perusahaan adalah keputusan yang paling berpengaruh.

b) Ini mengikat perusahaan dalam jangka panjang untuk mencapai sasaran-sasaran seperti tingkat pertumbuhan, produk baru, atau segmen pasar baru. Sasaran-sasaran tersebut menentukan jumlah dan kualitas karyawan yang dibutuhkan di waktu yang akan datang.

c) Dalam jangka pendek, para perencana menterjemahkan rencana-rencana strategimenjadi operasional dalam bentuk

anggaran. Besarnya anggaran adalah pengaruh jangka pendek yang paling berarti pada kebutuhan sumber daya manusia.

d) Forecast penjualan dan produksi meskipun tidak setepat anggaran juga menyebabkan perubahan kebutuhan personalia jangka pendek.

e) Perluasan usaha berarti kebutuhan sumber daya manusia baru.

f) Begitu juga, reorganisasi atau perancangan kembali pekerjaan-pekerjaan dapat secara radikal merubah kebutuhan dan memerlukan berbagai tingkat ketrampilan yang berbeda dari para karyawan di masa mendatang.

3) Faktor-faktor Persediaan Karyawan

Permintaan sumber daya manusia dimodifikasi oleh kegiatan-kegiatan karyawan. Pensiun, permohonan berhenti,

terminasi, dan kematian semuanya menaikkan kebutuhan

personalia. Data masa lalu tentang faktor-faktor tersebut dan trend

perkembangannya bisa berfungsi sebagai pedoman perencanaan

yang akurat.²⁶

²⁶ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember: STAIN Jember Pres, 2013), 51.

3. Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia

a. Pengertian rekrutmen dan seleksi

Setiap organisasi ingin memiliki karyawan yang berbakat, dan berkomitmen pada keterampilan mereka. Organisasi menghadapi banyak kesulitan dalam menemukan karyawan yang tepat yang memiliki keahlian dan kemampuan yang diperlukan.

Untuk mencapai hal ini, organisasi harus memberikan kejelasan tentang posisi yang tersedia serta keterampilan yang diperlukan untuk setiap pekerjaan. Proses rekrutmen dan seleksi harus sesuai dengan rencana strategis organisasi dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang relevan.

Rekrutmen menurut Mahapatro dalam buku yang ditulis oleh Ni Kadek Suryani dan John Foeh dengan judul manajemen sumber daya manusia dikatakan, rekrutmen merupakan proses untuk mendapatkan kandidat yang memenuhi syarat untuk pekerjaan tertentu. Termasuk di dalamnya serangkaian kegiatan yang digunakan organisasi untuk menarik kandidat tenaga kerja yang memiliki kemampuan, keahlian dan sikap positif yang dibutuhkan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Dalam manajemen sumber daya manusia, perekrutan terdiri dari praktik atau kegiatan apa pun yang dilakukan yang bertujuan mengidentifikasi dan menarik calon karyawan.²⁷

²⁷ Ni Kadek Suryani, John Foeh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bali: Nilacakra Publisher, 2019), 58.

Sedangkan menurut Elearn menyebutkan rekrutmen dan seleksi adalah suatu proses yang sangat penting di lakukan oleh sebuah organisasi untuk menarik orang-orang dengan kemampuan dan potensi maksimal dan menentukan seorang kandidat yang memiliki potensi untuk sebuah posisi yang ditawarkan.²⁸

Seleksi menurut Umi Sukanti dalam buku yang di tulis oleh Sufyan Tsauri dengan judul manajemen sumber daya manusia disebutkan bahwa seleksi adalah suatu proses penetapan pelamar yang mana diantara mereka direkrut dengan melalui pertimbangan persyaratan-persyaratan untuk dapat diterima dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Sedangkan menurut Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson seleksi adalah proses mendapatkan dan mempergunakan informasi mengenai pelamar kerja untuk menentukan siapa yang seharusnya diterima menduduki posisi jangka pendek dan jangka Panjang.²⁹

Berdasarkan definisi-definisi diatas, dapat difahami bahwa rekrutmen dan seleksi merupakan cara yang dilakukan organisasi atau lembaga untuk mendapatkan tenaga kerja atau pendidik yang kompatibel demi tercapainya tujuan organisasi atau lembaga yang telah ditentukan.

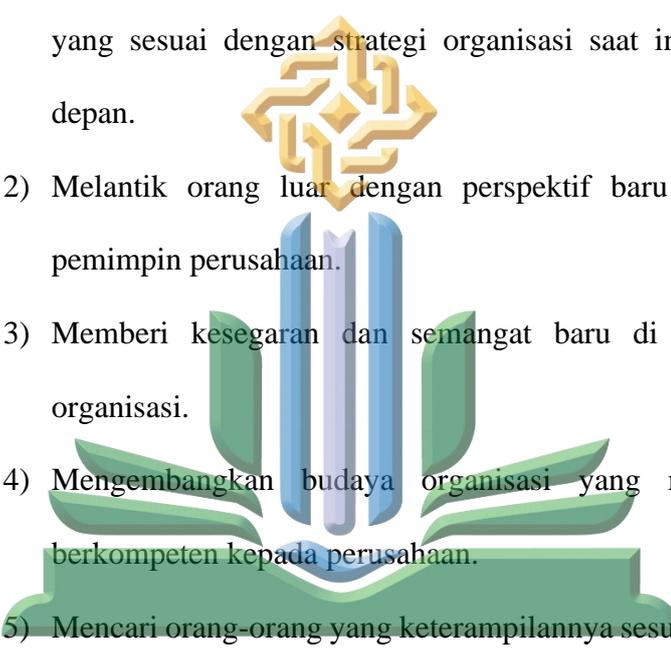
b. Tujuan rekrutmen dan seleksi

Tujuan dari rekrutmen dan seleksi adalah untuk memastikan bahwa organisasi dapat menarik, menilai, dan memilih kandidat yang paling

²⁸ Ni Kadek Suryani, John Foeh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bali: Nilacakra Publisher, 2019), 58-59.

²⁹ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember: STAIN Jember Pres, 2013), 61.

sesuai untuk mengisi posisi yang dibutuhkan. Berikut beberapa tujuan diselenggarakannya rekrutmen dan seleksi menurut Mahapatro dalam buku manajemen sumber daya manusia yang di tulis oleh Ni Kadek Suryani dan John Foeh:

- 
- 1) Menarik orang yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang sesuai dengan strategi organisasi saat ini dan di masa depan.
 - 2) Melantik orang luar dengan perspektif baru sebagai calon pemimpin perusahaan.
 - 3) Memberi kesegaran dan semangat baru di semua tingkat organisasi.
 - 4) Mengembangkan budaya organisasi yang menarik orang berkompeten kepada perusahaan.
 - 5) Mencari orang-orang yang keterampilannya sesuai dengan nilai-nilai perusahaan.
 - 6) Mencari bakat secara global dan bukan hanya di dalam perusahaan.
 - 7) Mendesain gaji yang bersaing pada kualitas kerja
 - 8) Mengantisipasi dan menemukan orang untuk posisi yang belum ada.³⁰

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

³⁰ Ni Kadek Suryani, John Foeh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bali: Nilacakra Publisher, 2019), 60.

Sebelum membuat keputusan apakah kandidat diterima atau tidak, langkah terakhir yang harus dipertimbangkan adalah mempertimbangkan sejumlah faktor penting. Menurut Dumais dalam buku yang di tulis Ni Kadek Suryani dan John Foeh ada beberapa faktor yang dapat di lakukan di antaranya yaitu:

- 1) Kompetensi; seperti pendidikan akhir, pelatihan yang pernah diikuti, pengetahuan dan pengalaman kerjanya,
- 2) Karakteristik pribadi; seperti keterampilan manajemen diri dan manajemen waktu,
- 3) Motivasi; seperti sikap, perilaku, reaksi selama wawancara,
- 4) Adaptabilitas; seperti persepsi diri dan persepsi orang lain tentang integritasnya ke dalam organisasi dan penilaian kerjasama dengan anggota tim,
- 5) Referensi; sebelum membuat keputusan akhir, perlu diperiksa

referensi kandidat. Hal ini penting untuk meminta kandidat memberikan kontak mantan majikan sebelumnya. Dari referensi ini akan didapatkan informasi terkait kebenaran data yang diberikan dan kondite kerja kandidat tersebut di tempat kerja sebelumnya.³¹

Dengan tujuan-tujuan ini, organisasi dapat membangun tim yang kompeten dan berkontribusi terhadap kesuksesan jangka panjangnya.

³¹ Ni Kadek Suryani, John Foeh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bali: Nilacakra Publisher, 2019), 61.

c. Proses rekrutmen dan seleksi

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan dua tahap yang saling berkaitan dalam mengisi posisi kosong di sebuah organisasi. Berikut beberapa proses dalam rekrutmen:

- 1) Penyusunan strategi untuk merekrut
- 2) Pencarian pelamar-pelamar kerja
- 3) Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok/penyaringan
- 4) Pembuatan kumpulan pelamar

Adapun langkah-langkah yang harus dilakukan dalam seleksi antara lain:

- 1) Penerimaan surat lamaran
- 2) Penyelenggaraan ujian
- 3) Wawancara seleksi
- 4) Pengecekan latar belakang pelamar dan surat-surat referensinya
- 5) Evaluasi Kesehatan
- 6) Wawancara oleh manajer yang akan menjadi atasan langsungnya
- 7) Pengenalan pekerjaan
- 8) Keputusan atas lamaran³²

d. Sistem rekrutmen dan seleksi

Sistem rekrutmen dan seleksi adalah serangkaian prosedur yang terorganisir untuk menarik, menilai, dan memilih kandidat yang paling

³² Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember: STAIN Jember Pres, 2013), 64-66.

sesuai untuk mengisi posisi yang dibutuhkan oleh sebuah organisasi. Sistem ini mencakup berbagai metode, teknik, dan alat yang digunakan untuk memastikan rekrutmen dan seleksi dilakukan secara efektif dan efisien. Ada dua cara melaksanakan sistem rekrutmen dan seleksi yaitu:

1) Sistem langsung

Sistem rekrutmen dan seleksi semacam ini adalah system yang menerima secara langsung terhadap seorang tenaga baru dengan langsung memberikannya SK dari pimpinan tertinggi atau yang bertanggung jawab. Adapun bentuk-bentuknya dapat dikategorikan sebagai berikut:

- a. Pemupukan eksternal
- b. Pemupukan internal
- c. Bentuk terbuka
- d. Bentuk tertutup³³

2) Sistem tidak langsung

Sistem ini adalah sistem rekrutmen dan seleksi yang menerima secara tidak langsung terhadap tenaga baru dengan langsung memberikannya SK tetapi SK diberikan setelah tenaga baru melewati masa orientasi yang berfungsi evaluatif selektif dalam jangka waktu tertentu. Adapun bentuknya meliputi:

- 1) Orientasi selektif

³³ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember: STAIN Jember Pres, 2013) ,66-67.

Adalah proses orientasi beberapa orang yang telah diterima untuk bekerja di lembaga namun masih berada dalam bingkai untuk memilih yang terbaik.

2) Orientasi akumulatif

Adalah proses orientasi beberapa orang yang telah benar benar diterima semuanya dengan tujuan hanya untuk mengenalkan dan memantapkan cara berfikir dan bertindak mereka sesuai dengan visi dan misi lembaga.³⁴

Dengan demikian adanya sistem rekrutmen dan seleksi yang efektif memungkinkan organisasi untuk menarik kandidat terbaik, mengevaluasi kecocokan mereka secara akurat, dan membuat keputusan perekrutan yang tepat. Teknologi dan alat seleksi modern, bersama dengan proses yang terstruktur, membantu perusahaan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sehingga akan mencapai tujuan organisasi yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan.

4. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah dua elemen penting dalam manajemen karyawan atau tenaga kerja yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan, serta mengembangkan potensi mereka untuk menghadapi tantangan pekerjaan di masa depan. Organisasi yang memahami pentingnya pelatihan dan pengembangan akan lebih mampu menghadapi perubahan dan

³⁴ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember: STAIN Jember Pres, 2013), 67.

persaingan global yang semakin ketat. Allah menjelaskan bahwa dalam melakukan pelatihan dan pengembangan terhadap SDM, hendaknya melalui hikmah, sebagaimana firman Allah dalam Q.S. An-Nahl ayat 125

أُدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِهِمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ

سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Artinya: Serulah (manusia) ke jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik serta debatlah mereka dengan cara yang lebih baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang paling tahu siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dia (pula) yang paling tahu siapa yang mendapat petunjuk.³⁵

Berikut adalah pembahasan mengenai pelatihan dan pengembangan SDM:

a) **Pengertian pelatihan dan pengembangan SDM**

Pelatihan adalah terjemahan dari bahasa Inggris *training* atau *education* yang memiliki tujuan merancang dan memberikan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menunjang pekerjaan karyawan. Sementara pengembangan berasal dari bahasa Inggris *development* adalah kegiatan yang memiliki fokus pada pekerjaan dalam jangka panjang. Kedua proses ini merupakan kegiatan untuk menyediakan pelatihan dan pengembangan yang

³⁵ Kementerian Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya* (Jakarta, Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama, 2019), 391.

dibutuhkan karyawan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian yang tidak hanya untuk pekerjaan saat ini tapi juga mempersiapkan mereka untuk pekerjaan di masa depan sesuai tuntutan dan perkembangan organisasi.³⁶

Menurut Simamora, pelatihan kerja adalah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Mangkuprawira, pelatihan kerja adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.³⁷

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di jelaskan mengenai pengertian dari pelatihan:

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.³⁸

Dengan beberapa pengertian pelatihan di atas dapat difahami bahwa pelatihan adalah proses untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan sehingga mereka dapat melakukan tugas-tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien.

³⁶ Ni Kadek Suryani, John Foeh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bali: Nilacakra Publisher, 2019), 72-73.

³⁷ Muchlisin Riadi, "Pelatihan Kerja, Pengertian, Tujuan, Jenis, Aspek, Syarat dan Prinsip," *KAJIAN PUSTAKA*, 04 Januari 2023, www.kajianpustaka.com/2020/11/pelatihan-kerja.html

³⁸ Sekretariat Negara RI, Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Sebelum pelatihan dan pengembangan dimulai, hal pertama yang harus dilakukan adalah menemukan keahlian, kompetensi, dan perilaku karyawan yang perlu ditingkatkan atau diubah. Untuk membuat rencana tahunan, kebutuhan pelatihan biasanya diidentifikasi pada awal tahun. Identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengawasan kualitas pelatihan adalah tugas utama bagian pengelola sumber daya manusia.

Menurut Dumais ada beberapa cara untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dalam organisasi yakni:

1. Mengamati dan mendengarkan
2. Wawancara individu
3. Grup diskusi
4. Evaluasi kinerja³⁹

b) Tujuan, manfaat pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kesiapan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, meskipun tugas tersebut sulit dan menantang untuk mencapai tujuan organisasi.

Jika sebuah organisasi besar memiliki tujuan yang besar dan sistem terbaik, tetapi karyawannya tidak dapat menjalankannya, organisasi tersebut akan gagal. Organisasi yang berhasil hanya

³⁹ Ni Kadek Suryani, John Foeh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bali: Nilacakra Publisher, 2019), 74-75.

memiliki dan menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang tepat untuk karyawannya untuk memenuhi kebutuhan organisasi mereka.

Berikut beberapa manfaat dari pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia menurut Mahapatro yaitu:

1. Pelatihan karyawan dan inisiatif pengembangan dapat mengubah organisasi tidak hanya meningkatkan keselamatan dan produktivitas tetapi mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang memunculkan kinerja perusahaan yang lebih baik.
2. Pelatihan yang tepat juga mencakup pelatihan situasional yang memberi karyawan serangkaian keahlian yang memungkinkan mereka membuat Keputusan yang tepat waktu dan berpengetahuan yang bermanfaat bagi pelanggan dan Perusahaan.
3. Peningkatan kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan, meningkatnya motivasi karyawan, peningkatan efisiensi untuk menghasilkan keuntungan finansial organisasi, peningkatan kapasitas untuk mengadopsi teknologi dan metode baru, peningkatan inovasi dalam strategi perluasan produk dan jasa.
4. Mengurangi turnover karyawan, peningkatan citra perusahaan, misalnya melalui pelatihan etika dan

manajemen risiko, termasuk pelatihan tentang pelecehan seksual, keragaman budaya dan sebagainya.⁴⁰

c) Jenis pelatihan dan pengembangan SDM

Ada berbagai jenis pelatihan dan pengembangan yang dapat digunakan oleh organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau tenaga kerjanya diantaranya yaitu:

1. *On The Job Training* (Pelatihan di Tempat Kerja)

On The Job Training adalah metode pelatihan di mana karyawan belajar keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk pekerjaannya secara langsung di tempat kerja. Metode ini melibatkan pembelajaran praktis dengan cara mengerjakan tugas nyata di bawah bimbingan supervisor atau karyawan senior yang lebih berpengalaman.

Pelatihan *on the job training* sering dianggap sebagai salah satu metode pelatihan yang paling efektif karena

menggabungkan teori dengan pengalaman langsung di lingkungan kerja. Berikut beberapa contoh model pelatihan

on the job training:

1. *Job Rotation* (Pelatihan Rotasi Jabatan)
2. Magang
3. *Intership*⁴¹

⁴⁰ Ni Kadek Suryani, John Foeh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bali: Nilacakra Publisher, 2019), 77-78.

⁴¹ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember: STAIN Jember Pres, 2013), 87.

4. Pembelajaran terprogram
 5. Pelatihan laboratorium
2. *Off the job Training* (Pelatihan di Luar Tempat Kerja)

Menurut Simamora, *off the job training* diselenggarakan dilokasi yang terpisah. Program pelatihan ini memberikan kepada individu-individu keahlian dan pengetahuan yang mereka butuhkan untuk mengerjakan pekerjaan pada waktu yang terpisah dari waktu kerja reguler mereka.⁴²

Berbagai macam model yang digunakan dalam *off the job training* adalah sebagai berikut:

a. Studi Kepustakaan

Metode pelatihan dengan menggunakan bahan-bahan bacaan yang ada atau laporan-laporan penelitian yang diharapkan dapat menambah pengetahuan peserta latihan.

b. Diskusi

Metode ini melibatkan semua peserta untuk aktif dalam pembicaraan atau pemecahan problem-problem yang didiskusikan.

c. Coaching

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

⁴² Erlinda Ragawanti, "Pengaruh On The Job Training dan Off The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 8, no.2 (Maret, 2014): 3.

Metode coaching meliputi pemberian instruksi langsung maupun bimbingan pada para peserta.

d. Dinamika Kelompok

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.

e. Role Playing

Dalam metode 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.

f. 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.⁴³

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

⁴³ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember: STAIN Jember Pres, 2013), 88-91.

d) Evaluasi Pelatihan dan Pengembangan SDM

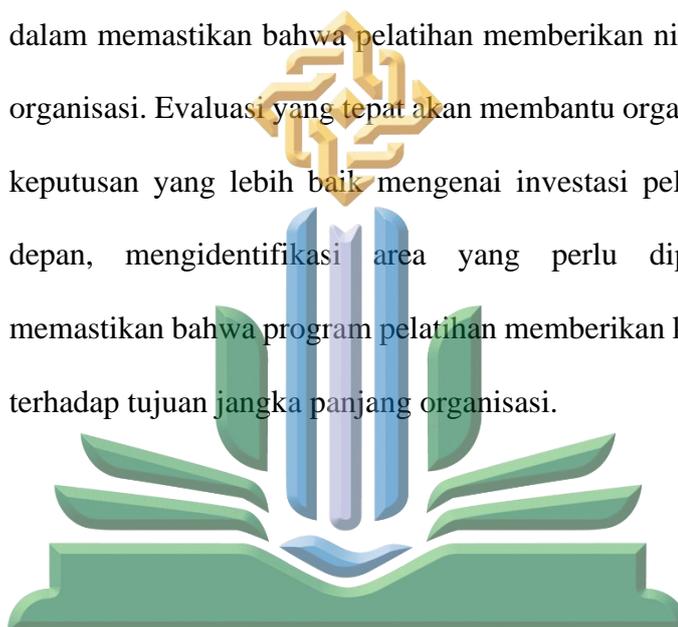
Evaluasi program pelatihan dan pengembangan adalah proses penting yang digunakan untuk menilai efektivitas pelatihan serta dampaknya terhadap kinerja individu dan organisasi. Evaluasi membantu menentukan apakah program pelatihan berhasil mencapai tujuan yang diinginkan, apakah perlu ada perbaikan, dan bagaimana pelatihan tersebut berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Evaluasi program pelatihan dapat dilakukan dengan berbagai metode, menggunakan alat ukur yang sesuai dengan program tersebut. Noe et al., dalam Ni Kadek Suryani dan John Foeh dengan judul manajemen sumber daya manusia, menyebutkan beberapa pengukuran dapat digunakan yaitu melalui:

- a. Pengukuran tingkat kepuasan peserta pelatihan terhadap program yang diikuti
- b. Pengukuran pengetahuan atau kemampuan yang diperoleh guna mengetahui peningkatan pengetahuan dan kemampuan yang diterima oleh peserta pelatihan
- c. Pengukuran penggunaan keterampilan yang didapat

- d. Perilaku baru pada pekerjaan serta perbaikan dalam kinerja individu, hal ini dapat dilihat dari peningkatan produktifitas dan hasil kerja mereka pada periode tertentu.⁴⁴

Dengan penjelasan diatas dapat difahami bahwa evaluasi program pelatihan dan pengembangan adalah langkah penting dalam memastikan bahwa pelatihan memberikan nilai tambah bagi organisasi. Evaluasi yang tepat akan membantu organisasi membuat keputusan yang lebih baik mengenai investasi pelatihan di masa depan, mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki, serta memastikan bahwa program pelatihan memberikan kontribusi nyata terhadap tujuan jangka panjang organisasi.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁴⁴ Ni Kadek Suryani, John Foeh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bali: Nilacakra Publisher, 2019),83-84.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Menurut Erikson, penelitian kualitatif merupakan proses investigasi yang dilakukan secara intensif dan teliti tentang yang sedang terjadi di lapangan melalui refleksi analitis terhadap dokumen, bukti-bukti, dan disajikan secara deskriptif maupun langsung mengutip hasil wawancara.⁴⁵

Menurut Moleong, penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll secara holistic, dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.⁴⁶

Disebut deskriptif karena akan mendeskripsikan semua alur penelitian kualitatif dimulai dari latar belakang hingga penarikan kesimpulan. Rumusan masalah deskriptif membantu memandu peneliti dalam mengeksplorasi atau menyimpulkan situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas dan mendalam.⁴⁷

⁴⁵ Muhammad Rizal Pahleviannur, *Metode Penelitian Kualitatif*, et. al. (CV. Pradina Pustaka Grup, 2022), 9.

⁴⁶ Abdul Fattah Nasution, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: CV. Harfa Creative, 2023), 34.

⁴⁷ Muhammad Rizal Pahleviannur, *Metode Penelitian Kualitatif*, et. al. (CV. Pradina Pustaka Grup, 2022), 88-89.

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*field Research*). Peneliti memilih jenis penelitian ini karena dianggap sesuai dengan kajian peneliti.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini akan di laksanakan di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono Jember yang merupakan sekolah swasta yang berada di bawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Mambaul Ulum.

Alasan peneliti memilih SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono sebagai Lokasi penelitian dikarenakan beberapa faktor diantaranya:

1. SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono merupakan sekolah unggulan yang berada di bawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Mambaul Ulum yang dikenal sebagai lembaga pendidikan yang berkomitmen dalam mencetak generasi unggul dan berakhlak mulia.
2. Program unggulan yang ada di SMP Plus Mambaul ulum diantaranya program tahfidz dan program bahasa

C. Subyek Penelitian

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive*, dalam menentukan subjek penelitian. *purposive* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai

penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi sosial yang diteliti.⁴⁸

Berdasarkan ini maka peneliti menentukan subjek penelitian sebagai berikut:

1. Ismail, S.Pd.I M.Pd selaku Kepala Sekolah
2. Roikatul Hamdah S.Pd. selaku Waka Kurikulum
3. Murdiyono S.Pd selaku Wakasek Kesiswaan
4. M. Taufikurrahman S.Pd selaku Guru

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi

Teknik observasi merupakan metode pengamatan yang dilakukan ketika peneliti sudah terjun ke lapangan. Menurut Guba dan Lincoln

Observasi pada hakikatnya merupakan kegiatan dengan menggunakan pancaindra, mulai dari penciuman, penglihatan, atau pendengaran,

untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian. Observasi dilakukan untuk mendapatkan informasi yang riil dalam suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian.⁴⁹

⁴⁸ Ipa Hafsiyah Yakin, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Garut: CV. Aksara Global Akademia, 2023), 78.

⁴⁹ Muhammad Rizal Pahleviannur, *Metode Penelitian Kualitatif*, et. al. (CV. Pradina Pustaka Grup, 2022), 130.

Jenis observasi dalam penelitian ini menggunakan observasi partisipasi pasif. Observasi partisipasi pasif adalah observasi di mana peneliti mengamati subjek atau fenomena yang sedang diteliti tanpa terlibat secara langsung dalam aktivitas atau interaksi yang terjadi. Peneliti hanya menjadi pengamat tanpa memengaruhi atau mengubah kondisi di lingkungan tersebut.

Data yang diperoleh peneliti dari teknik observasi diantaranya adalah:

1. Kondisi SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono Jember
2. Letak Geografis Penelitian
3. Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono Jember
4. Data-data lain terkait penelitian

2. Wawancara

Wawancara yang didefinisikan oleh Harberg dalam buku Metode Penelitian Kualitatif yang ditulis oleh Ipa Hafsiyah Yakin disebutkan bahwa wawancara adalah *a meeting of two persons to exchange information and idea through question and responses, resulting in communication and joint constructuin of meaning about a particular topic*. Wawasan merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar

informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.⁵⁰

Dari pengertian diatas dapat difahami bahwa metode wawancara ialah di mana peneliti atau pewawancara melakukan percakapan langsung dengan partisipan (subjek penelitian) untuk mendapatkan informasi yang mendalam tentang topik tertentu.

Dalam penelitian ini menggunakan jenis wawancara tak berstruktur (*Unstructured Interview*) Wawancara tidak terstruktur, adalah wawancara yang bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap untuk pengumpulan datanya. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.⁵¹

Adapun data yang diperoleh dari metode wawancara adalah:

1. Perencanaan sumber daya manusia di SMP Plus Mambaul

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

2. Rekrutmen dan seleksi di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono.

3. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan.

3. Dokumen

⁵⁰ Ipa Hafsiyah Yakin, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Garut: CV. Aksara Global Akademia, 2023), 91.

⁵¹ Ipa Hafsiyah Yakin, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Garut: CV. Aksara Global Akademia, 2023), 93.

Dalam penelitian ini selain menggunakan teknik observasi dan wawancara, peneliti juga menggunakan teknik pengumpulan data dengan dokumen. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (*life historis*), ceritera, biografi, peraturan, kebijakan. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.⁵²

Adapun data yang diperoleh dari metode wawancara adalah:

1. Sejarah berdirinya SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono
2. Struktur sekolah SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono
3. Visi dan Misi SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono
4. Data guru dan karyawan SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono
5. Data siswa SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono Jember
6. Dokumen lain yang berkenaan dengan rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

E. Analisis Data

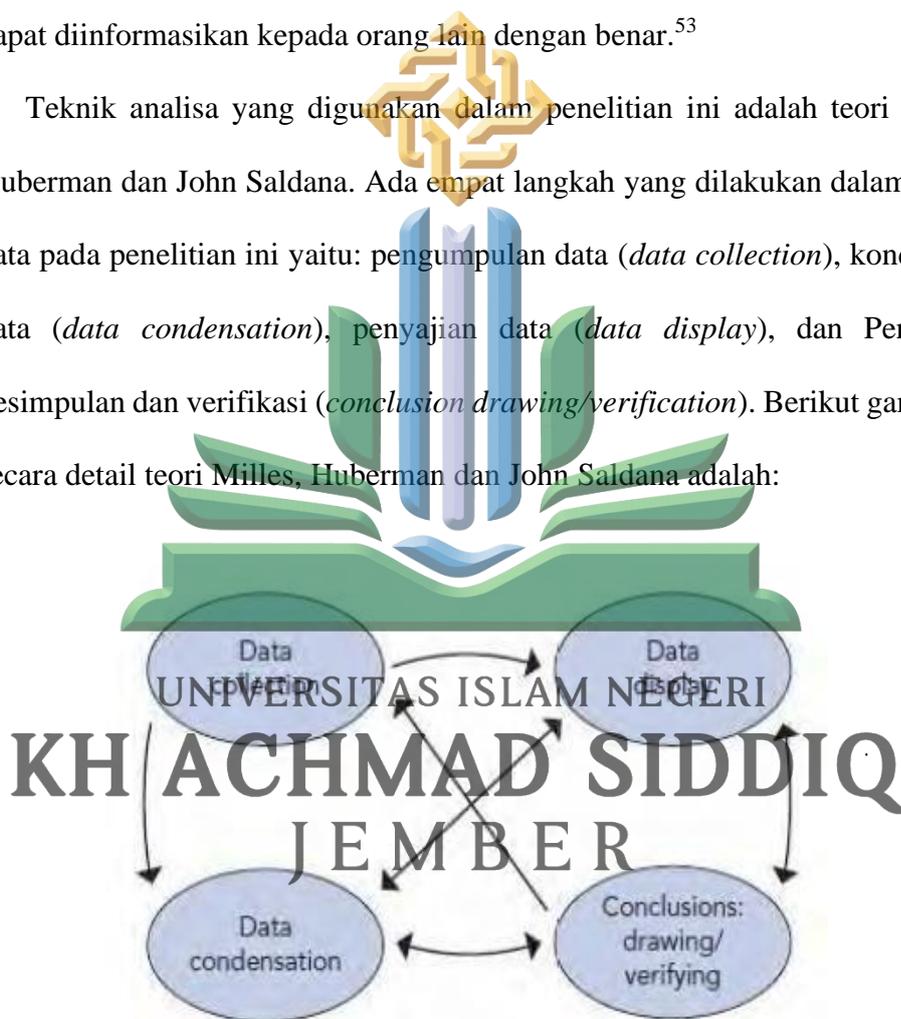
Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif. Analisis data adalah proses sistematis yang dilakukan untuk

⁵² Ipa Hafsiyah Yakin, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Garut: CV. Aksara Global Akademia, 2023), 98.

mengolah, menginterpretasi, dan menarik kesimpulan dari data yang telah dikumpulkan selama penelitian.

Data tersebut diperoleh dari aktivitas penelitian yang dilakukan, yaitu dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan pencarian dokumen yang menjadikan hasil penelitian dapat disusun secara lengkap dan mudah dipahami sehingga dapat diinformasikan kepada orang lain dengan benar.⁵³

Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Milles, Huberman dan John Saldana. Ada empat langkah yang dilakukan dalam analisis data pada penelitian ini yaitu: pengumpulan data (*data collection*), kondensasi data (*data condensation*), penyajian data (*data display*), dan Penarikan kesimpulan dan verifikasi (*conclusion drawing/verification*). Berikut gambaran secara detail teori Milles, Huberman dan John Saldana adalah:



Gambar 6.5. Komponen dalam analisa data kualitatif model interaktif

⁵³ Muhammad Rizal Pahleviannur, *Metode Penelitian Kualitatif*, et. al. (CV. Pradina Pustaka Grup, 2022), 138.

1. Pengumpulan data (*data collection*)

Pengumpulan data adalah tahap pertama dalam analisis data penelitian. Dalam penelitian ini data diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pengumpulan data dilakukan dalam waktu yang lama sehingga akan diperoleh banyak data dan sangat bervariasi.

Pada pelaksanaannya hasil wawancara yang dilakukan dengan informan pada masing-masing unsur, baik pemerintah, kelompok organisasi, atau dengan masyarakat akan dicocokkan dengan data yang didapat pada saat observasi dan dari dokumentasi, sehingga tidak ada data yang diragukan dan sudah sesuai dengan kenyataan di lapangan.

Peneliti melakukan pengumpulan data mulai tanggal 05 November 2024, dimulai dari penyerahan surat izin penelitian, pada tanggal 06 November peneliti melakukan wawancara selama beberapa hari, dari tanggal 06 November 2024 sampai tanggal 09 November 2024 dengan subjek penelitian yang dipilih oleh peneliti. Peneliti juga melakukan pengumpulan data observasi dan dokumentasi pada tanggal 11 November 2024. Lalu peneliti mengolah data yang telah diperoleh dari observasi, wawancara dan dokumentasi.

2. Kondensasi data (*data condensation*)

Dalam teori Milles, Huberman dan John Saldana kondensasi adalah: *Data condensation refers to the process of selecting, focusing, simplifying, abstracting, and/or transforming the data that appear in the full corpus (body) of written-up field notes, interview transcripts, documents, and other*

*empirical materials. By condensing, we're making data stronger. (We stay away from data reduction as a term because that implies we're weakening or losing something in the process.)*⁵⁴

Kondensasi data dalam penelitian ini mengacu pada proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, pengabstraksian, dan/atau transformasi data yang muncul dalam isi lengkap catatan lapangan tertulis, transkrip wawancara, dokumen, dan materi empiris lainnya.

Dalam tahap ini, peneliti akan memilih dan menyeleksi setiap data yang di temukan dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian peneliti akan mengolah data dan memfokuskan data yang masih mentah agar lebih bermakna. Sehingga akan menemukan hasil penelitian yang sesuai dengan yang diinginkan.

Peneliti dalam tahap ini memfokuskan data yang di peroleh sesuai dengan fokus penelitian ini, yaitu perencanaan manajemen sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan pendidik dan kependidikan di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono.

3. Penyajian data (*data display*)

Penyajian data adalah proses menyusun dan menampilkan data yang telah dikumpulkan agar mudah dipahami dan dianalisis. Penyajian data yang baik harus jelas, terorganisir, dan dapat membantu dalam pengambilan keputusan atau menarik kesimpulan.

⁵⁴ Miles, Huberman dan Saldana, *Qualitative Data Analysis*, (America: SAGE Publications, 2014)

Penyajian data dilakukan peneliti untuk memudahkan dalam melihat gambaran bagian-bagian tertentu atau dapat juga secara keseluruhan dalam aktivitas penelitian. Data penelitian yang disajikan dalam laporan akhir penelitian merupakan sekumpulan informasi yang tersusun secara sistematis dan memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan di akhir laporan.

Dalam penyajian data ini, hasil penelitian yang dilakukan tentang perencanaan manajemen sumber daya manusia yang digunakan di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono yaitu dengan beberapa tahapan, dari analisis kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan lalu diadakan rapat untuk membahas tentang rekrutmen dan seleksi. Pada tahap rekrutmen ini diawali dengan penyebaran informasi rekrutmen kepada khalayak umum, lalu seleksi dilakukan untuk menuntukan kandidat pendidik dan tenaga kependidikan yang dibutuhkan. Selanjutnya para pelatihan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono dilakukan dengan beberapa metode diantaranya pendidik dan tenaga kependidikan diikutsertakan dalam acara seminar.

4. Penarikan kesimpulan dan verifikasi (conclusion drawing/verifivation)

Dalam penelitian ini penarikan kesimpulan (verifikasi data) dilakukan secara terus menerus selama proses penelitian berlangsung. Penarikan kesimpulan sebenarnya merupakan aktivitas dari konfigurasi yang utuh selama penelitian berlangsung. Penarikan kesimpulan ini berasal dari data-data penelitian yang telah dikumpulkan dan dianalisis dengan

baik. Kesimpulan ini adalah temuan baru yang didapatkan dari hasil pengolahan hasil penelitian. Kesimpulan berupa diskripsi atau gambaran obyek yang sebelumnya belum jelas.⁵⁵

Selama peneliti melakukan penelitian tentang implementasi manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono dari tanggal 5 November 2024 sampai 12 November 2024 dilakukan penarikan kesimpulan dengan data yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi.

F. Keabsahan Data

Dalam penelitian ini pengujian keabsahan data yang digunakan adalah teknik triangulasi. Triangulasi adalah pengujian kredibilitas yang diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu.⁵⁶

Keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber dan triangulasi metode.

1. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber adalah teknik pengujian keabsahan data yang dilakukan untuk mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Data yang diperoleh dari hasil penelitian di analisis oleh peneliti sehingga menghasilkan kesimpulan.

⁵⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2020), 132-143.

⁵⁶ Ipa Hafsiyah Yakin, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Garut: CV. Aksara Global Akademia, 2023), 128.

2. Triangulasi metode

Triangulasi metode adalah pengujian keabsahan data dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan metode yang berbeda.

Dengan demikian data yang diperoleh dari wawancara, lalu di cek dengan observasi, dan dokumen. Jika dengan tiga metode pengujian keabsahan data menghasilkan data yang berbeda, maka peneliti harus melakukan diskusi lebih lanjut dengan sumber data untuk memastikan data mana yang dianggap benar.⁵⁷

Dengan demikian data yang diperoleh dari hasil wawancara akan di cek dengan hasil observasi dan dokumentasi yang dilakukan peneliti selama penelitian.

G. Tahap-tahap Penelitian

Peneliti akan menggunakan tiga tahap penelitian. Yang diharapkan dari tahap-tahap ini akan menghasilkan penelitian yang diharapkan oleh peneliti. Berikut tahap-tahap penelitian yang digunakan:

1. Tahap penelitian pra lapangan

Dalam tahap ini peneliti membagi beberapa tahapan diantaranya adalah:

a. Tahap menyusun rancangan penelitian

Pada tahap ini peneliti menyusun rancangan penelitian yang meliputi: judul penelitian, alasan penelitian, fokus penelitian,

⁵⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2020), 191

tujuan penelitian, manfaat penelitian, obyek penelitian dan metode yang digunakan dalam penelitian.

b. Tahap memilih lokasi penelitian

Tahap pemilihan lokasi penelitian ini harus terlebih dahulu ditentukan oleh peneliti sebelum melakukan penelitian.

c. Tahap perizinan



Setelah menentukan lokasi penelitian, peneliti harus mengurus perizinan terlebih dahulu kepada pihak kampus UIN KHAS Jember. Dengan surat izin penelitian yang dikeluarkan oleh pihak kampus, maka peneliti selanjutnya akan meminta izin kepada kepala sekolah SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono untuk melakukan penelitian di sekolah tersebut. Setelah proses perizinan selesai maka peneliti dapat melakukan tahap-tahap penelitian di lokasi tersebut.

d. Tahap melihat keadaan lapangan

Setelah semua persiapan administrasi dilengkapi oleh peneliti, peneliti mulai melakukan penilaian lapangan untuk lebih mengetahui lebih dalam latar belakang obyek penelitian, lingkungan madrasah dan lingkungan informan di lokasi penelitian.

e. Tahap memilih informan

Selanjutnya peneliti menentukan informan untuk mendapatkan informasi terkait penelitian. Dalam hal ini

informan yang dipilih adalah kepala sekolah, waka kurikulum dan guru.

f. Tahap menyiapkan perlengkapan penelitian

Setelah tahap demi tahap diatas diselesaikan, maka selanjutnya peneliti menyiapkan perlengkapan penelitian sebelum melakukan observasi langsung ke lapangan, seperti kamera dan pedoman wawancara yang berkaitan dengan judul penelitian yang dilakukan. Dengan semikian akan membantu penlitli dalam memperoleh data yang sistematis dan mendalam.

2. Tahap penelitian lapangan

- a. Memahami betul latar belakang penelitian
- b. Mempersiapkan diri
- c. Memasuki lapangan
- d. Mengumpulkan data

3. Tahap analisis data

Tahap ini adalah tahap terakhir dari semua proses penelitian.

Ditahap inilah peneliti mulai menyusun laporan hasil dari penelitian dengan menganalisis data yang telah dikonsultasikan dengan dosen pembimbing karena mungkin hasil dari temuan peneliti akan direvisi untuk mencapai hasil penelitian yang maksimal.

BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Obyek Penelitian

Dalam bab ini peneliti mengkaji tentang hasil penelitian yang dilaksanakan di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono Jember yang ditetapkan sebagai objek penelitian, tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Data-data ini adalah fenomena yang ada di sekolah SMP Plus Mambaul Ulum, yang diperoleh dari perpaduan antara hasil wawancara, catatan lapangan dan lain sebagainya.

1. Profil Sekolah Menengah Pertama Plus Mambaul Ulum Sukowono Jember



Gambar 4.1
SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono⁵⁸

SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono merupakan lembaga formal yang ada dalam bawah naungan Pondok Pesantren Mambaul Ulum

⁵⁸ Observasi lapangan ke SMP Plus Mambaul Ulum

Sukowono yang berdiri sejak tanggal 19 Juli 2006. Ini berawal dari kebutuhan lingkungan masyarakat waktu itu untuk menghadapi tantangan zaman yang semakin berkembang maka didirikanlah SMP Plus Mambaul Ulum untuk mencetak generasi yang berakhlak mulia, berprestasi, dan siap menghadapi tantangan zaman. Kepala sekolah yang di tunjuk oleh ketua Yayasan waktu itu adalah Bapak H. Taufik Hanafi sebagai Kepala Sekolah pertama di SMP Plus Mambaul Ulum hingga beberapa priode, dan sekarang yang bertugas sebagai kepala Sekolah adalah Bapak Ismail, S.Pd.I M.Pd.

Letak Geografis SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono berada diposisi yang sangat strategis dan sangat mudah diakses beralamat di Jl. KH. Wahid Hasyim Desa Kampung Tengah Kecamatan Sukowono Kabupaten Jember Provinsi Jawa Timur. Jarak akses ke pusat kota ± 23 km.⁵⁹

2. Identitas Sekolah Menengah Pertama Plus Mambaul Ulum Sukowono Jember⁶⁰

Nama Sekolah: SMP PLUS MAMBAUL ULUM

NPSN : 20554326

NSS : 20205247238

Jenjang Pendidikan : SMP

Status Sekolah : Swasta

Alamat Sekolah : Jl. KH. Wahid Hasyim Kampung Tengan

Sukowono Jember

⁵⁹ Dokumentasi SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono

⁶⁰ Dokumentasi Profil SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono

SK Pendirian Sekolah	: 421/470.15/436.41.6/2007
Tahun Didirikan	: 2006
Status Kepemilikan	: Yayasan
SK Izin Operasional	: 503/A.1/SMP-P/049/35.09.325/2023
Tgl SK Izin Operasional	: 2007-05-22
Nomor Rekening	: 31028469
Nama Bank	: BPD JAWA TIMUR
Cabang KCP/Unit	: BPD JAWA TIMUR CABANG KALISAT
Rekening Atas Nama	: BOSSMPPLUSMAMBAULULUM
MBS	: Ya
Luas Tanah	: 1000 m ²
Luas Bangunan	: 216 m ²
Sisa Luas Tanah	: 784 m ²
Nama Wajib Pajak	: SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono
NPWP	: 940660046626000
Kepala Sekolah	: Ismail, S.Pd.I M.Pd
No. SK Kepala Sekolah	: 069/MK.YPP.MU/VII/2019
Akreditasi	: B
Kurikulum	: Kurikulum Merdeka

3. Visi dan Misi SMP Plus Mambaul Ulum⁶¹

Visi

⁶¹ Dokumentasi SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono

Terciptanya lulusan yang beriman, bertakwa, berakhlakul karimah dan unggul dalam ilmu teknologi, berwawasan global serta peduli lingkungan

Misi

Untuk mencapai Visi tersebut sekolah menetapkan misi-misi atau tindakan yang harus dilakukan SMP Plus Mambaul Ulum yaitu:

1. Meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Tuhan YME melalui penanaman budi pekerti dan program kegiatan keagamaan
2. Mewujudkan pelaksanaan pembelajaran Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif, dan menyenangkan.
3. Menanamkan pendidikan dalam setiap pembelajaran dengan karakter Religius , Nasionalis, Mandiri, dan Gotong Royong.
4. Mengembangkan minat, bakat dan potensi peserta didik baik dalam penguasaan ilmu teknologi , seni dan budaya
5. Mewujudkan kondisi lingkungan sekolah yang aman, nyaman, bersih dan asri untuk mencegah pencemaran dan kerusakan lingkungan.

4. Tujuan SMP Plus Mambaul Ulum⁶²

1. Terlaksananya program kegiatan keagamaan seperti: shalat Duhur, dhuha berjamaah, Istighosah, pesantren kilat / Ramadhan dan Peringatan Hari Besar Keagamaan
2. Terlaksananya pengembangan Kurikulum yang meliputi 8 standar pendidikan

⁶² Dokumentasi, profil SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono

3. Terlaksananya pelaksanaan pembelajaran Aktif, Inovatif, Kreatif, Efektif, dan menyenangkan
4. Tercapainya prestasi dalam kompetisi akademik dan non akademik tingkat kabupaten / maupun provinsi
5. Terlaksananya pembiasaan 5 S - 1 P (Salam, Salim, Senyum, Sapa, Santun, dan PeduliLingkungan)
6. Terlaksananya pembelajaran dan pengembangan diri yang terintegrasi dengan Pendidikan Lingkungan Hidup dan P4GN (Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba)
7. Terwujudnya karakter warga sekolah yang berbudi pekerti luhur , bersih dari narkoba melalui program pembiasaan
8. Tercapainya lingkungan sekolah yang bersih, asri dan nyaman untuk pembelajaran sebagai upaya pelestarian fungsi lingkungan, mencegah terjadinya pencemaran dan kerusakan lingkungan.

5. Data Siswa di SMP Plus Mambaul Ulum

KH ACHMAD SIDDIQ

Daftar Tabel 4.1

Data Siswa SMP Plus Mambaul Ulum⁶³

Jumlah Siswa SMP Plus Mambaul Ulum Tahun Pelajaran 2024/2025

No	Kelas	Jumlah Siswa		Jumlah total perkelas
		L	P	
1.	VII	44	59	103
2.	VIII	55	56	111

⁶³ Dokumentasi SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono

3.	IX	63	67	130
Jumlah Total				344

6. Kondisi dan Jumlah Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Daftar Tabel 4.2

Data Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMP Plus Mambaul Ulum⁶⁴

No	Nama	L/P	Jabatan
1	ISMAIL, S.Pd. I, M.Pd	L	Kepala Sekolah
2	Roikatul Hamdah S, Pd.	P	Guru
3	Murdiyono S. Pd.	L	Guru
4	Risqi Amirullah S. Pd.	L	Guru
5	Mothar Rafi, S. Pd.	L	Guru
6	A.Hafil Ansori.S.Pd.	L	Guru
7	Miranda Aprilia K, S. Pd	P	TU
8	Hazinatur Rozikoh	P	TU
9	Riyadus Sholeh	L	TU
10	Ahmad Alfiyan B, S.Pd.	L	Guru
11	Ayub Dastar B, S.Pd.	L	Guru
12	Lailatus Z. Malika, S.Pd.	P	Guru
13	Iqomatud Diniyah, S.Pd	P	Guru
14	Hazinatur Rozikoh, S.Pd	P	Guru
15	Faidatul Hasanah, S.Pd.	P	Guru

⁶⁴ Dokumentasi SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono

16	Siti Maufiroh, S.Pd.	P	Guru
17	Irma Agustina, S.Pd.	P	Guru
18	M.Taufikurrahman, S.Pd.	L	Guru
19	Febriancy A, S.Pd.	L	Guru
20	Miranda Aprilia, S.Pd	P	Guru

7. Struktur SMP Plus Mambaul Ulum

Daftar Tabel 4.3

Struktur Organisasi SMP Plus Mambaul Ulum⁶⁵



YAYASAN PONDOK PESANTREN MAMBAUL ULUM
SMP PLUS MAMBAUL ULUM
 NSS : 202052427238 NPSN : 20554326
 Jalan KH. Wahid Hasyim Lingko, Kampung Tengah, Desa Sukowono, Kec. Sukowono, Kab. Jember
 Telp. (083204983783) KP.68194
 E-mail : smpplasmambaululum@sukowono@yayasan.com

STRUKTUR ORGANISASI TENAGA TATA USAHA (ADMINISTRASI) TAHUN PELAJARAN 2024/2025



⁶⁵ Dokumentasi SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono

B. Penyajian Data dan Analisis

Dalam setiap penelitian, penyajian data diperlukan sebagai penguat. Data yang telah dianalisa menjadi dasar utama, sehingga dari analisis tersebut dapat dihasilkan kesimpulan. Dalam penelitian ini, kami menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumenter serta data lapangan untuk mencapai tujuan dari penelitian ini.

Dalam penelitian ini peneliti akan mendeskripsikan tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono, dengan fenomena dan data yang telah diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumen serta data yang ada di lapangan peneliti melakukan tahap analisis data dan keabsahan data dengan berbagai metode yang telah dijelaskan dan dianggap layak dalam penelitian ini sehingga data yang diperoleh sudah dianggap representatif untuk dijadikan sebuah laporan.

Setelah proses pengumpulan data di lapangan melalui observasi, wawancara dan dokumen yang dilakukan oleh peneliti, berikut penyajian data hasil penelitian di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono :

1. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono

Tahap awal yang harus dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, dengan perencanaan dalam suatu pendidikan akan mengetahui apa yang harus dilakukan oleh pendidik dan tenaga kependidikan yang ada. Perencanaan manajemen sumber daya manusia ini

akan mengidentifikasi kebutuhan tenaga yang dibutuhkan oleh sekolah baik itu jangka pendek maupun jangka panjang.

Lembaga membuka lowongan kerja tentunya sudah mengidentifikasi kebutuhan lembaga dan memiliki alasan dalam rekrutmen tersebut, seperti kebutuhan guru mata pelajaran dan kebutuhan-kebutuhan lembaga yang semakin meningkat. Sebelum membuka lowongan pekerjaan SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono melakukan beberapa langkah yang harus dilakukan.

Sebagaimana yang disampaikan Bapak Ismail selaku kepala sekolah di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono

“Perencanaan yang ada di SMP Plus Mambaul Ulum ini yaitu mengenali tenaga pendidik, staf TU dan karyawan saat ini, menghitung kebutuhan dimasa mendatang seperti guru mapel yang dibutuhkan dll serta merancang strategi dan pengembangan SDM.”⁶⁶

Hal ini juga disampaikan oleh Ibu Roikatul Hamdah selaku Waka Kurikulum di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono

“Kami dalam perencanaan ini menganalisa terlebih dahulu apa yang dibutuhkan oleh sekolah, para guru dan tentunya peserta didik yang ada lalu mengelompokkan data dan informasi tersebut dan menentukan apa saja yang dibutuhkan di sekolah, dari analisa kebutuhan itu misalnya butuh guru bahasa Inggris, lalu di adakan rapat oleh kepala sekolah untuk mengadakan lowongan dengan spesifikasi yang dibutuhkan sekolah.”⁶⁷

⁶⁶ Bapak Ismail, diwawancara oleh Moch Nafi' M.b, Jember, 06 November 2024

⁶⁷ Ibu Roikatul Hamdah, diwawancara oleh Moch Nafi' M.b, Jember, 07 November 2024

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti, SMP Mambaul Ulum Sukowono dalam melakukan perencanaan manajemen sumber daya manusia pihak sekolah mengumpulkan informasi dan menghitung kebutuhan yang dibutuhkan oleh sekolah, setelah mengetahui apa yang dibutuhkan oleh sekolah contohnya sekolah butuh guru dalam bidang tertentu maka proses selanjutnya kepala sekolah mengadakan rapat untuk membahas kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan untuk masa depan sekolah.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Murdiyono selaku waka kesiswaan di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono.

“Dalam perencanaan disini pertama mengidentifikasi kebutuhan SDM, seperti jumlah dan jenis keterampilan yg dibutuhkan oleh sekolah kalau tidak di dihitung akan sulit menentukan kebutuhan sekolah itu seperti apa. Lalu setelah mengetahui kebutuhan SDM sekolah dibidang apa saja maka diadakanlah rekrutmen dengan hasil rapat.”⁶⁸

Hal ini diperkuat oleh Bapak M. Taufikurrahman selaku guru di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono

“Untuk perencanaan SDM disini pertama mengidentifikasi kebutuhan sekolah, guru yang dibutuhkan oleh sekolah itu berapa, keterampilan yang harus dimiliki guru.”⁶⁹

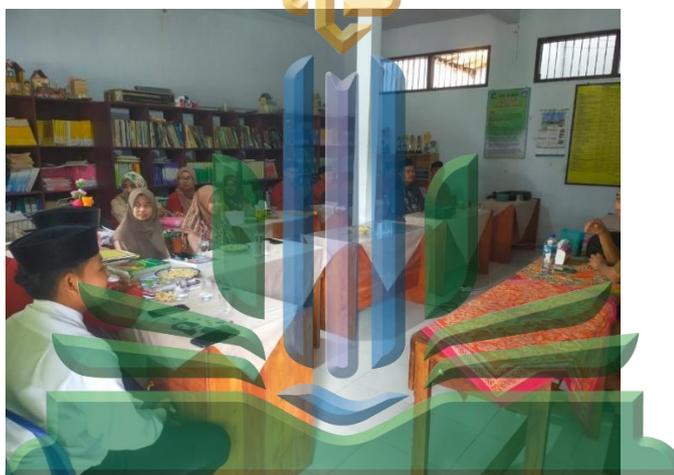
Peneliti ikut menyaksikan atau mengamati proses terjadinya rapat yang melibatkan kepala sekolah, waka kesiswaan, waka kurikulum dan guru-guru yang membahas tentang perencanaan manajemen sumber daya

⁶⁸ Bapak Murdiyono, diwawancara oleh Moch Nafi' M.b, Jember, 08 November 2024

⁶⁹ Bapak M. Taufikurrahman, diwawancara oleh Moch Nafi' M.b, Jember, 09 November 2024

manusia, keadaan guru dan tenaga kependidikan yang ada di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono.⁷⁰

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, perencanaan sumber daya manusia di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono adalah: mengidentifikasi kebutuhan SDM sekolah yang nantinya akan dirapatkan oleh kepala sekolah beserta jajaran guru. Hal itu diperkuat dengan adanya gambar berikut ini :



Gambar 4.2
Rapat untuk perencanaan MSDM SMP Plus Mambaul Ulum⁷¹
 UNIVERSITAS KHACHMAD SIDDIQ
 JEMBER

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi maka perencanaan sumber daya manusia di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono adalah:

- a. Menghitung kebutuhan sumber daya manusia
- b. Proses perencanaan dilakukan melalui rapat
- c. Tenaga pendidik dan kependidikan harus memenuhi bidangnya

⁷⁰ Observasi di SMP Plus Mambaul Ulum, 12 November 2024

⁷¹ Dokumentasi, kegiatan rapat perencanaan sumber daya manusia di SMP Plus Mambaul Ulum

Untuk mengetahui lebih detail perencanaan manajemen sumber daya manusia di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono, berikut adalah timenline Perencanaan MSDM di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono.



2. Rekrutmen dan Seleksi di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono.

a. Rekrumen

Rekrutmen dan seleksi adalah proses lanjutan dalam manajemen sumber daya manusia di sekolah. Dalam proses rekrutmen dan seleksi ini pihak sekolah tentunya telah menentukan kualifikasi calon pendidik dan tenaga kependidikan serta proses rekrutmen yang dilaksanakan.

Dari hasil wawancara dengan Bapak Ismail selaku kepala sekolah di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono

“Rekrumen di SMP Plus Mambaul Ulum ini dilakukan apabila ada kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah, itu sesuai dengan rencana SDM yang dilakukan oleh kami, pengadaan rekrumen ini dari pihak sekolah nantiya akan di bawa ke yayasan untuk sowan, karena sekolah ini masih ada di bawah naungan yayasan pondok pesantren.”⁷²

⁷² Bapak Ismail, diwawancara oleh Moch Nafi' M.b, Jember, 06 November 2024

Hal itu juga disampaikan oleh Bapak Murdiyono selaku waka kesiswaan di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono

“Untuk pengrututan pendidik dan tenaga kependidikan disini masih dilakukan oleh sekolah, namun sebelum, itu kita melakukan koordinasi dengan yayasan kalau di sekolah akan ada rekrumen pendidik dan tenaga kependidikan dengan membawa data analisis kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan, ya karena sekolah ini masih di bawah naungan pesantren meskipun pesantren telah memasrahkan admistrasi kepada sekolah.”⁷³

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti bahwa dalam rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di SMP Plus Mambaul Ulum dilaksanakan oleh pihak sekolah, akan tetapi pihak sekolah tetap melakukan koordinasi dengan yayasan dalam pengadaan rekrumen di sekolah karena mau bagaimapun sekolah berada dibawah naungan yayasan pesantren.

Wawancara dengan Ibu Roikatul Hamdah selaku Waka Kurikulum di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono

“kalo disini mas dalam pengretrutan ada yang melalui lisan ke lisan barangkali para guru SMP ada rekomendasi pendidik atau tenaga kependidikan yang dibutuhkan sekolah. Jika tidak ada maka kami melakukan share pamflet rekrutmen ke media sosial.”⁷⁴

⁷³ Bapak Murdiyono, diwawancara oleh Moch Nafi' M.b, Jember, 08 November 2024

⁷⁴ Ibu Roikatul Hamdah, diwawancara oleh Moch Nafi' M.b, Jember, 07 November 2024

Berdasarkan hasil observasi lapangan yang dilakukan peneliti menemukan bahwa petugas sekolah melakukan share informasi rekrutmen pendidikan dan tenaga kependidikan melalui media sosial.⁷⁵

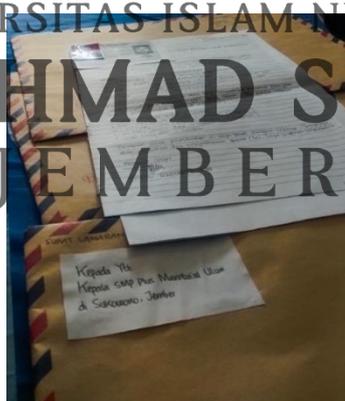
Gambar 4.3



Pamflet rekrutmen yang di share ke media sosial⁷⁶

Dari hasil observasi juga ditemukan bahwa banyak berkas lamaran yang ada di SMP Mambaul Ulum Sukowono namun sampai saat ini belum ada panggilan karena dari sekian banyak lamaran masih belum sesuai dengan kebutuhan sekolah.⁷⁷

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



Gambar 4.4

Berkas lamaran masuk di SMP Mambaul Ulum Sukowono⁷⁸

⁷⁵ Observasi di SMP Plus Mambaul Ulum, 12 November 2024

⁷⁶ Dokumentasi SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono

⁷⁷ Observasi di SMP Plus Mambaul Ulum, 12 November 2024

⁷⁸ Dokumentasi SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono

Berdasarkan hasil wawancara observasi, dan dokumen, rekrutmen di SMP Mambaul ulum sukowono adalah

- a) Proses rekrutmen dilakukan sesuai dengan kebutuhan sekolah
- b) Proses rekrutmen dilakukan oleh pihak sekolah dengan tetap melakukan koordinasi dengan pihak yayasan
- c) Penyebaran informasi tentang rekrutmen dilakukan secara internal dan juga dengan sosial media
- d) Berkas lamaran rekrutmen di setorkan ke pihak sekolah

b. Seleksi

Setelah proses rekrutmen tahap yang dilakukan selanjutnya adalah seleksi. Seleksi yang dilakukan di SMP Mambaul ulum adalah untuk menentukan kebutuhan sesuai dengan bidangnya masing-masing. Dalam proses seleksi ini dilakukan dengan tahap wawancara.

Sebagaimana hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Bapak Ismail selaku kepala sekolah di SMP Plus Mambaul Ulum

KH ACHMAD SIDDIQ

Sukowono

“Untuk seleksi di sini mas itu pertama kita lihat dulu berkas administrasi yang disetorkan itu memenuhi atau tidak Dan juga setelah memenuhi itu kita panggil kita panggil kita wawancarai yang bersangkutan karena dalam wawancara ini lebih efektif untuk mengetahui latar belakang pelamar dan juga mengetahui psikolognya itu kan yang sangat penting.”⁷⁹

Hasil wawancara Ibu Roikatul Hamdah selaku Waka Kurikulum di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono

⁷⁹ Bapak Ismail, diwawancara oleh Moch Nafi' M.b, Jember, 06 November 2024

“Untuk seleksi di sini itu mas, melalui wawancara dengan kepala sekolah, jadi pihak pelamar itu diwawancarai langsung oleh pihak sekolah baik itu kepala atau yang mewakilinya.”⁸⁰

Hal ini juga disampaikan oleh Bapak Murdiyono selaku waka kesiswaan di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono

“Dengan wawancara mas, jadi seleksi yang dilakukan itu langsung diwawancarai oleh pihak sekolah.”⁸¹

Hasil wawancara dengan Bapak M. Taufikurrahman selaku guru di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono

“Kalau tentang seleksi di sini itu menggunakan wawancara mas, jadi setelah pengecekan semua data pelamar yang memenuhi syarat-syarat administrasi itu dipanggil lalu diwawancarai”⁸²

Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti bahwa pada tahap seleksi di SMP Plus Mambaul Ulum menggunakan cara wawancara secara langsung dengan kepala sekolah atau yang mewakilinya. Yang mana proses wawancara ini dianggap paling relevan untuk mengetahui latar belakang pelamar dan juga keterampilan yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti di SMP Plus Mambaul Ulum dalam proses seleksi ini yaitu pelamar menyetorkan berkas ke pihak sekolah setelah berkas itu dicek kelengkapannya maka akan dilakukan pemanggilan ke pihak pelamar untuk diwawancarai.

⁸⁰ Ibu Roikatul Hamdah, diwawancara oleh Moch Nafi' M.b, Jember, 07 November 2024

⁸¹ Bapak Murdiyono, diwawancara oleh Moch Nafi' M.b, Jember, 08 November 2024

⁸² Bapak M. Taufikurrahman, diwawancara oleh Moch Nafi' M.b, Jember, 09 November 2024

Pelamar yang dipanggil oleh pihak sekolah itu memang yang betul-betul dibutuhkan oleh pihak sekolah.⁸³

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti bahwa proses seleksi yang ada di SMP Plus Mambaul Ulum. Adalah:

1. Seleksi dilakukan dengan cara wawancara
2. Pelamar yang dipanggil dan diwawancarai itu sudah masuk dalam kriteria kebutuhan sekolah.

Untuk mengetahui lebih detail proses dan alur rekrutmen dan seleksi di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono, berikut adalah alur dan proses rekrutmen yang peneliti dapatkan dari hasil penelitian.



⁸³ Observasi di SMP Plus Mambaul Ulum, 12 November 2024

3. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia di SMP Plus Mambaul Ulum bertujuan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan kompetensi tenaga pendidik, staf, serta siswa. Program ini sangat penting untuk memastikan kualitas pembelajaran, manajemen sekolah, serta lingkungan belajar yang baik.

Hasil wawancara dengan Bapak Ismail selaku kepala sekolah di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono

“Pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono ini dengan cara menginstruksikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengikuti seminar yang akan menambah pengalaman pengetahuan mereka tentang pendidikan. Dan juga kami menginstruksikan menganjurkan kepada semua tenaga pendidik dan kependidikan itu untuk mengikuti MGMP (musyawarah guru mata pelajaran)”⁸⁴

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KH ACHMAD SIDDIQ
Kurikulum di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono

“Tenaga pendidik dan kependidikan yang di SMP ini untuk pelatihan dan pengembangan mereka itu melalui seminar-seminar diklat-diklat yang mana akan menambah pengetahuan mereka dalam pendidikan dan juga dari pihak sekolah itu dianjurkan untuk mengikuti MGMP.”⁸⁵

⁸⁴ Bapak Ismail, diwawancara oleh Moch Nafi' M.b, Jember, 06 November 2024

⁸⁵ Ibu Roikatul Hamdah, diwawancara oleh Moch Nafi' M.b, Jember, 07 November 2024

Dari hasil wawancara yang dilakukan bahwa di SMP Plus Mambaul Ulum dalam pelatihan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan itu melalui seminar, diklat dan musyawarah guru mata pelajaran (MGMP).

Hasil wawancara dengan Bapak M. Taufikurrahman selaku guru di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono

“Guru-guru yang ada di SMP Plus Mambaul Ulum ini dianjurkan oleh kepala sekolah untuk mengikuti seminar pendidikan Diklat pendidikan dan juga musyawarah guru mata pelajaran mas”⁸⁶

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa usaha yang dilakukan pihak sekolah untuk pelatihan dan pengembangan guru dalam meningkatkan kualitas itu dengan cara menginstruksikan dan menganjurkan kepada guru untuk mengikuti seminar dan diklat yang diadakan baik itu online ataupun offline guna mengembangkan potensi pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di SMP. Yang mana dalam hal ini sudah banyak dari pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki sertifikat pelatihan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan baik itu berupa workshop, seminar, diklat dan musyawarah guru mata

⁸⁶ Bapak M. Taufikurrahman, diwawancara oleh Moch Nafi' M.b, Jember, 09 November 2024

pelajaran (MGMP).⁸⁷ Berikut adalah dokumen pelatihan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan.



Gambar 4.5

Dokumen sertifikat workshop inovasi media pembelajaran⁸⁸



Gambar 4.6

Dokumen sertifikat musyawarah guru mata pelajaran (MGMP)⁸⁹



Gambar 4.7

Dokumen sertifikat diklat pendidik⁹⁰

⁸⁷ Observasi di SMP Plus Mambaul Ulum, 12 November 2024

⁸⁸ Dokumentasi SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono

⁸⁹ Dokumentasi SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono

⁹⁰ Dokumentasi SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono

Berdasarkan hasil wawancara observasi dan dokumen, pelatihan dan pengembangan yang ada di SMP Plus Mambaul Ulum dengan cara mengikutsertakan pendidik atau tenaga kependidikan untuk mengikuti seminar, diklat dan MGMP.

Berikut tabel pelatihan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono:

Tabel 4.4
Pelatihan dan Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Proses Pelatihan dan Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono		
No	Pelatihan dan Pengembangan	Pelaksanaan
01.	Pengenalan bagi pendidik dan tenaga kependidikan baru	Setelah proses seleksi dan dinyatakan lulus
02.	Pendidik dan Tenaga Kependidikan Dikutsertakan Seminar dan Diklat	Event seminar dan diklat

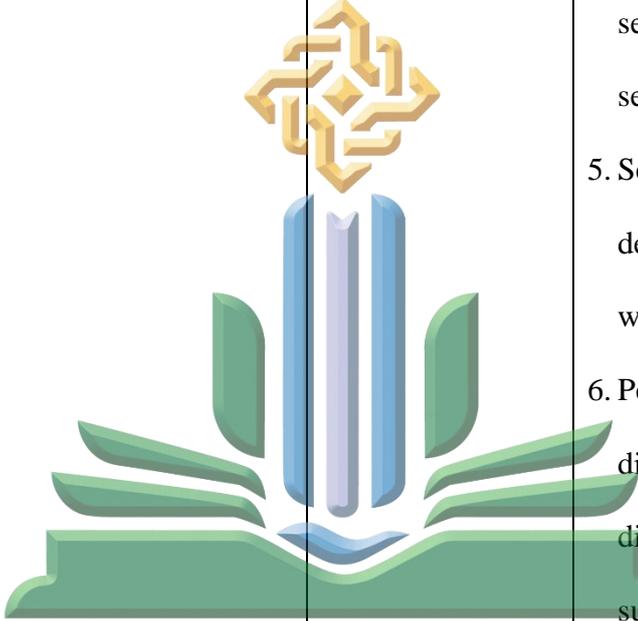
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

C. Pembahasan Temuan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono dengan menggunakan metode observasi, wawancara dan dokument, maka selanjutnya peneliti melakukan pembahasan temuan untuk membahas lebih lanjut dengan teori-teori yang ada dan relevan dengan fokus penelitian ini. Adapun temuannya sebagai berikut:

Tabel 4.5
Temuan Penelitian

No	Fokus Penelitian	Sub Fokus	Temuan
1.	Perencanaan Sumber Daya Manusia di SMP Plus Mambaul Ulum	1. Menghitung kebutuhan sumber daya manusia di SMP Plus Mambaul Ulum	1. Menghitung kebutuhan sumber daya manusia 2. Proses perencanaan dilakukan melalui rapat 3. Tenaga pendidik dan kependidikan harus memenuhi bidangnya
2.	Rekrutmen dan Seleksi di SMP Plus Mambaul Ulum	1. Rekrutmen secara internal dan eksternal 2. Seleksi	1. Proses rekrutmen dilakukan sesuai dengan kebutuhan sekolah 2. Proses rekrutmen dilakukan oleh pihak sekolah dengan tetap melakukan koordinasi dengan pihak yayasan 3. Penyebaran informasi tentang rekrutmen dilakukan secara

	 <p data-bbox="379 1323 1284 1541" style="text-align: center;">UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER</p>	<p data-bbox="1102 304 1359 1547">internal dan juga dengan sosial media</p> <p data-bbox="1075 528 1359 779">4. Berkas lamaran rekrutmen di sektorkan ke pihak sekolah</p> <p data-bbox="1075 819 1359 1003">5. Seleksi dilakukan dengan cara wawancara</p> <p data-bbox="1075 1043 1359 1547">6. Pelamar yang dipanggil dan diwawancarai itu sudah masuk dalam kriteria kebutuhan sekolah.</p>	
3.	Pelatihan dan Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan	<p data-bbox="804 1559 1062 1816">1. Pelatihan melalui seminar atau workshop</p> <p data-bbox="804 1850 1062 1962">2. Pelatihan melalui diklat</p>	<p data-bbox="1075 1559 1359 1883">1. Pendidik dan tenaga kependidikan diikutkan seminar dan workshop</p>

	3. Mengikuti MGMP	2. Pendidik dan tenaga kependidikan diikutkan diklat 3. Kepala sekolah mengintruksikan kepada guru untuk mengikuti MGPM
--	-------------------	--

1. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 Berdasarkan temuan yang peneliti peroleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumen bahwa dalam melaksanakan perencanaan sumber daya manusia di SMP Plus Mambaul Ulum sukowono itu dilaksanakan dengan cara pihak sekolah menghitung kebutuhan sumber daya manusia yang memang dibutuhkan oleh sekolah, setelah mendata dan menghitung semua kebutuhan sumber daya manusia, pihak sekolah pihak sekolah melangsungkan rapat tentang perencanaan manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan teori William Werther dan Keith Davis dalam jurnal yang ditulis oleh Sarkawi, perencanaan sumber daya manusia adalah proses yang sistematis untuk meramalkan kebutuhan pegawai (*demand*) dan ketersediaan (*supply*) pada masa yang akan datang, baik jumlah maupun jenisnya, sehingga departemen SDM dapat merencanakan pelaksanaan rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan aktivitas yang lain dengan lebih baik.⁹¹

Sedangkan dalam teori Mondy dan Noe dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia yang ditulis oleh Sabrina menerangkan bahwa perencanaan SDM sebagai sebetulnya proses yang secara sistematis berfungsi untuk mengkaji keadaan sumber daya manusia agar dapat memberi kepastian bahwa jumlah dan kualitas dengan keterampilan yang tepat akan tersedia pada saat mereka dibutuhkan⁹²

Dalam proses perencanaan yang dilakukan di SMP Plus Mambaul Ulum sukowono itu dilakukan langsung oleh pihak melalui rapat, untuk menentukan kebutuhan sekolah di masa mendatang, kepala sekolah mengumpulkan data dan informasi mengenai kebutuhan sekolah baik itu pendidik atau tenaga kependidikan. Dengan mengetahui kebutuhan kebutuhan tersebut pihak sekolah bisa merencanakan rekrutmen misalkan, jika ada guru pelajaran yang kurang.

⁹¹ Sarkawi, "Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan," *Journal of Science and Research* 1, no.1 (Nopember, 2020):7.

⁹² Sabrina, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Medan: UMSU Press, 2021), 17.

2. Rekrutmen dan Seleksi di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono.

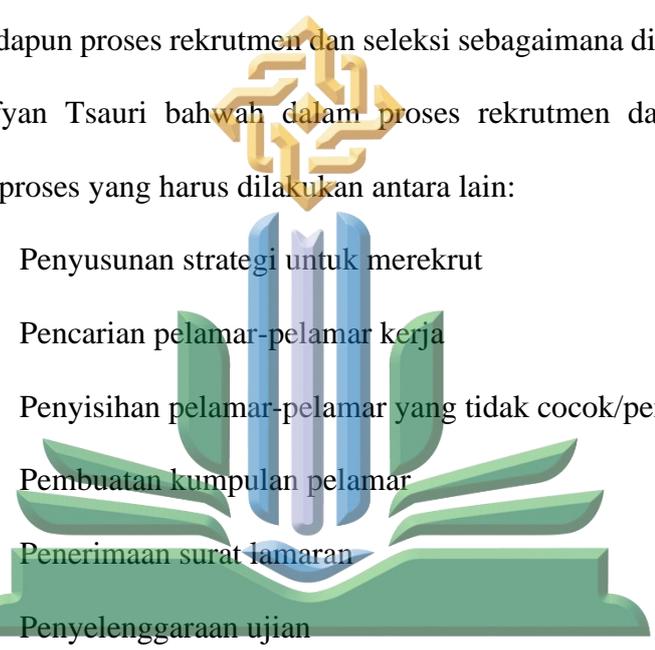
Berdasarkan temuan yang peneliti peroleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumen bahwa dalam pelaksanaan rekrutmen dan seleksi di SMP Plus Mambaul Ulum sukowono itu dilaksanakan dengan menyesuaikan kebutuhan sekolah. Proses rekrutmen dilakukan oleh pihak sekolah dengan tetap melakukan koordinasi dengan pihak yayasan dan penyebaran informasi tentang rekrutmen dilakukan secara internal dan juga dengan sosial media serta berkas lamaran rekrutmen di sektorkan langsung ke pihak sekolah. Dan kemudian seleksi dilakukan dengan cara wawancara langsung oleh kepala sekolah atau yang mewakilinya dengan pelamar.

Berdasarkan teori Mahapatro dalam buku yang di tulis oleh Ni Kadek Suryani dan John Foeh dengan judul manajemen sumber daya manusia dikatakan, rekrutmen merupakan proses untuk mendapatkan kandidat yang memenuhi syarat untuk pekerjaan tertentu. Termasuk di dalamnya serangkaian kegiatan yang di gunakan organisasi untuk menarik kandidat tenaga kerja yang memiliki kemampuan, keahlian dan sikap positif yang dibutuhkan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Dalam manajemen sumber daya manusia, perekrutan terdiri dari praktik atau kegiatan apa pun yang dilakukan yang bertujuan mengidentifikasi dan menarik calon karyawan.⁹³

⁹³ Ni Kadek Suryani, John Foeh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bali: Nilacakra Publisher, 2019), 58.

Sedangkan dalam teori Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson dalam buku manajemen sumber daya manusia yang ditulis Sufyan Tsauri seleksi adalah proses mendapatkan dan mempergunakan informasi mengenai pelamar kerja untuk menentukan siapa yang seharusnya diterima menduduki posisi jangka pendek dan jangka Panjang.⁹⁴

Adapun proses rekrutmen dan seleksi sebagaimana dikatakan dalam buku Sufyan Tsauri bahwa dalam proses rekrutmen dan seleksi ada beberapa proses yang harus dilakukan antara lain:

- 
- a) Penyusunan strategi untuk merekrut
 - b) Pencarian pelamar-pelamar kerja
 - c) Penyisihan pelamar-pelamar yang tidak cocok/penyaringan
 - d) Pembuatan kumpulan pelamar
 - e) Penerimaan surat lamaran
 - f) Penyelenggaraan ujian
 - g) Wawancara seleksi
 - h) Pengecekan latar belakang pelamar dan surat-surat referensinya
 - i) Evaluasi Kesehatan
 - j) Wawancara oleh manajer yang akan menjadi atasan langsungnya
 - k) Pengenalan pekerjaan
 - l) Keputusan atas lamaran⁹⁵

⁹⁴ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember: STAIN Jember Pres, 2013), 61.

⁹⁵ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember: STAIN Jember Pres, 2013), 64-66.

Berdasarkan teori diatas dalam pelaksanaan rekrumen dan seleksi di SMP Plus Mambaul Ulum sukowono itu sudah dilaksanakan dengan menyesuaikan kebutuhan sekolah. Pelamar mengantarkan lamaran ke sekolah, Pelamar diwawancarai langsung oleh kepala sekolah atau yang mewakilinya.

3. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan

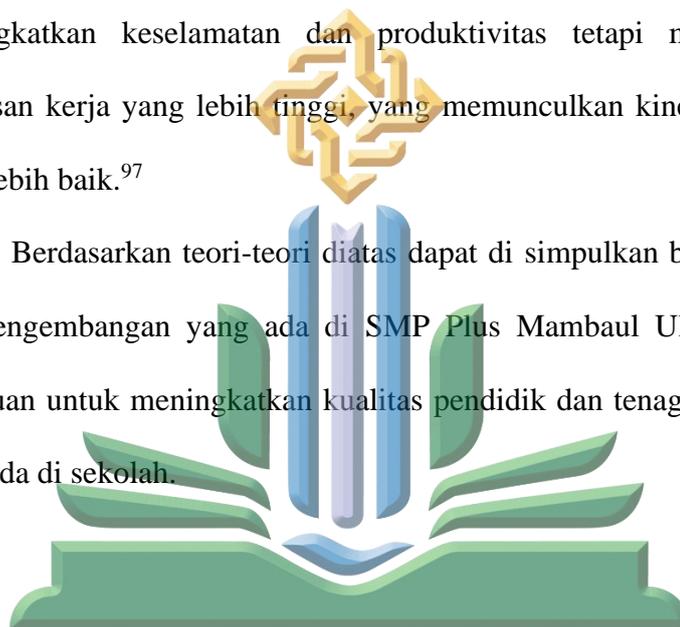
Berdasarkan temuan yang peneliti peroleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumen bahwa dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Plus Mambaul Ulum sukowono itu dilaksanakan dengan cara pendidik dan tenaga kependidikan diikutkan seminar dan workshop, pendidik dan tenaga kependidikan diikutkan diklat dan juga Kepala sekolah mengintruksikan kepada guru untuk mengikuti MGPM.

Menurut teori Simamora dalam artikel yang di tulis oleh Muchlisin Riadi pelatihan kerja adalah proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan menurut Mangkuprawira, pelatihan kerja adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap

agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar.⁹⁶

Menurut Mahapatro dalam buku manajemen sumber daya manusia yang ditulis Ni Kadek Suryani dan John Foeh. Pelatihan karyawan dan inisiatif pengembangan dapat mengubah organisasi tidak hanya meningkatkan keselamatan dan produktivitas tetapi mengarah pada kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang memunculkan kinerja perusahaan yang lebih baik.⁹⁷

Berdasarkan teori-teori diatas dapat di simpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan yang ada di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁹⁶ Muchlisin Riadi, "Pelatihan Kerja, Pengertian, Tujuan, Jenis, Aspek, Syarat dan Prinsip," KAJIAN PUSTAKA, 04 Januari 2023, www.kajianpustaka.com/2020/11/pelatihan-kerja.html

⁹⁷ Ni Kadek Suryani, John Foeh, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bali: Nilacakra Publisher, 2019), 77-78.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil analisis data yang peneliti lakukan tentang “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono. Dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan sumber daya manusia di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono dilaksanakan dengan cara menganalisa kebutuhan, menghitung kebutuhan sumber daya manusia lalu dirapatkan dengan para pendidik dan tenaga kependidikan untuk mengambil keputusan dan langkah yang tepat. Sehingga nantinya akan memiliki tenaga pendidik dan kependidikan yang linier dengan kebutuhan sekolah.
2. Rekrutmen dan Seleksi yang dilakukan di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono dengan kriteria yang dibutuhkan oleh sekolah. Proses rekrutmen dilakukan oleh pihak sekolah dengan tetap melakukan koordinasi dengan pihak yayasan dan penyebaran informasi tentang rekrutmen dilakukan secara internal dan juga dengan sosial media. Berkas lamaran rekrutmen di sektorkan ke pihak sekolah. Sedangkan seleksi dilakukan dengan cara wawancara dan pelamar yang dipanggil dan diwawancarai itu sudah masuk dalam kriteria kebutuhan sekolah.
3. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di SMP Plus Mambaul

Ulum Sukowono dilakukan dengan cara pendidik dan tenaga kependidikan diikutkan seminar dan workshop dan juga pendidik dan tenaga kependidikan ikut kegiatan diklat serta kepala sekolah mengintruksikan kepada guru untuk mengikuti musyawarah guru mata pelajaran (MGPM)

B. Saran-saran

Dengan selesainya kegiatan penelitian di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono, berikut saran dari peneliti:

1. Bagi kepala sekolah SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono

Dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia terutama di rekrutmen dan seleksi sebaiknya lebih diperhatikan lagi. dalam seleksi misalnya selain administrasi dan wawancara yang menjadi acuan, tes kelayakan mengajar bagi pendidik alangkah lebih baik jika dimasukkan dalam tahap seleksi.

Dan juga nantinya akan lebih di manfaatkan lagi sarana dan prasarana untuk mengembangkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan.

2. Bagi pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono

Teruntk para pendidik dan tenaga kependidikan untuk lebih meningkatkan kompetensi diri, Ikuti pelatihan, seminar, atau workshop untuk meningkatkan keterampilan mengajar. Dan selalu update dengan perkembangan terkini di bidang pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy Marbawi, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Universitas Malikussaleh, 2016)
- Andriani Dwi Astri, Manajemen Sumber Daya Manusia, et. al. (Makassar: CV. Tohar Media, 2022)
- Hidayat Yayat, “Manajemen Pendidikan Islam,” et. al. Syi`ar: Jurnal Ilmu Komunikasi, Penyuluhan dan Bimbingan Masyarakat Islam, (2023)
- Miles, Huberman dan Saldana, *Qualitative Data Analysis*, (America: SAGE Publications, 2014)
- Machali Imam, Noor Hamid, Pengantar Manajemen Pendidikan Islam, (Yogyakarta: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga, 2017)
- Muaradua, Inmas, “Pendidikan Islam Adalah Aset Pendidikan Nasional,” Kanwil Kemenag Sumsel, 04 Agustus 2017, <https://sumsel.kemenag.go.id/berita/view/99257/pendidikan-islam-adalah-aset-pendidikan-nasional>
- Nasution Fattah Abdul, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: CV. Harfa Creative, 2023)
- Pahleviannur Rizal Muhammad, *Metode Penelitian Kualitatif*, et. al. (CV. Pradina Pustaka Grup, 2022)
- Pramono Joko, *Implementasi dan Evaluasi Kebijakan Publik*, (Solo: UNISRI Press, 2020)
- Pahira Hapsah Siti, Rio Rinaldy, “Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi.” jurnal penelitian dan pengabdian masyarakat, Vol 3, No. 3 (Juli, 2023)
- Patras Elizabeth Yuyun, “Meningkatkan Kualitas Pendidikan Melalui Kebijakan Manajemen Berbasis Sekolah dan Tantangannya,” et. al. jurnal manajemen Pendidikan Vol.7, No.2, (Juli, 2019)
- Qodratillah Taqdir Meity, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Pusat Bahasa Depertemen Pendidikan Nasional, 2008)

- Riadi Muchlisin, “Pelatihan Kerja (Pengertian, Tujuan, Jenis, Aspek, Syarat dan Prinsip),” KAJIAN PUSTAKA, 04 Januari 2023, www.kajianpustaka.com/2020/11/pelatihan-kerja.html
- Ragawanti Erlinda, “Pengaruh On The Job Training dan Off The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan,” Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) 8, no.2 (Maret, 2014)
- Rodliyah St, Manajemen Pendidikan sebuah konsep dan aplikasi, (Jember: IAIN Jember Pres,2015)
- Supagat, Manajemen Sumber Daya Manusia, et. al. (Agam: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah,2024)
- Suryani Kadek Ni, Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif,” (Bandunng: Nilacakra Publisher, 2019)
- Syaban Marwan, “Konsep Dasar Manajemen Pendidikan Islam,” Al-wardah: Jurnal Kajian Perempuan, Gender dan Agama Vol.12 No.2, (2019)
- Sarkawi, “Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan,” Journal of Science and Research 1, no.1 (Nopember, 2020)
- Sabrina, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Medan: UMSU Press, 2021)
- Sugiyono, Metode Penelitian Kualitatif, (Bandung: Alfabeta, 2020)
- Sekretariat Negara RI, Undang-undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen
- Tsauri Sofyan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jember: STAIN Jember Pres,2013)
- Tsuraya Ghina Febia, “Implementasi Kurikulum Merdeka Dalam Sekolah Penggerak,” et. al. Jurnal Pendidikan, Bahasa dan Budaya Vol.1, No.4 (Desember 2022)
- Yakin Hafsiyah Ipa, Metode Penelitian Kualitatif, (Garut: CV. Aksara Global Akademia, 2023)

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Moch Nafi' M.b

Nim : 205101030002

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Univertas : Universitas Islam Negeri Kyai Haji Achmad Siddiq
Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi dengan judul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Penndidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono” adalah hasil penelitian/karya sendiri, kecuali yang dirujuk dari sumber.

Jember, 12 November 2024

Menyatakan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

MOCH NAFI' M.B

205101030002

DOKUMNETASI



Wawancara dengan Bapak Murdiyono S.Pd



Wawancara dengan Bapak Ismail, S.Pd.I M.Pd



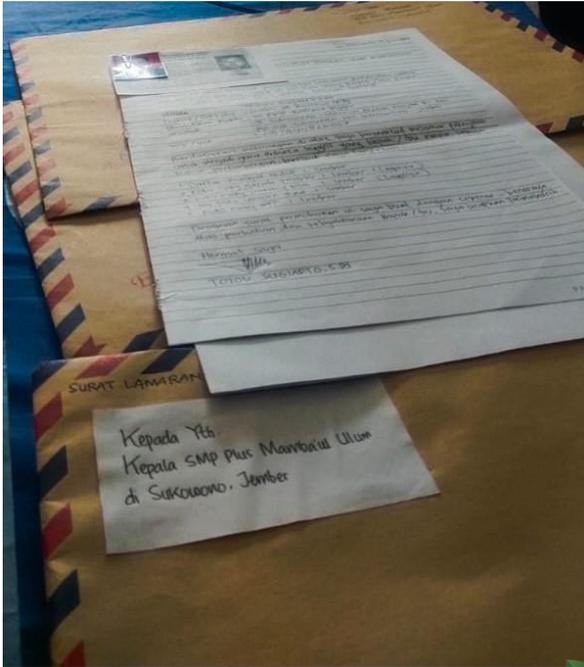
Wawancara dengan Bapak M. Taufikurrahman



Wawancara dengan Ibu Roikatul Hamdah S.Pd



SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono



Surat lamaran masuk di SMP Plus Mambaul Ulum



Rapat perencanaan manajemen sumber daya manusia



Share pengumuman rekrutmen melalui media sosial



Sertifikat diklat SMP Plus Mambaul Ulum

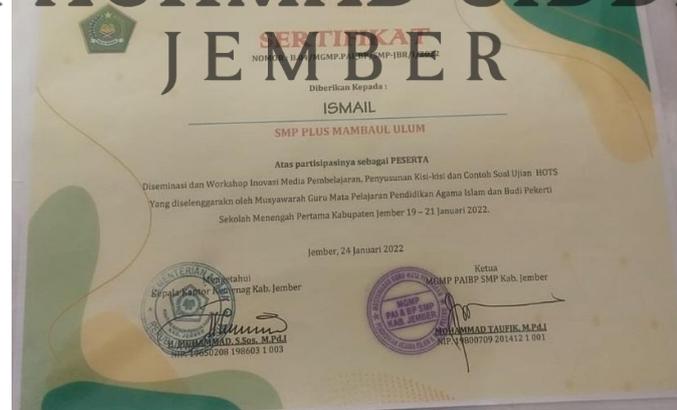


Sertifikat MGMP SMP Plus Mambaul Ulum



Sertifikat bimbingan teknis guru

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH ACHMAD SIDDIQ JEMBER



Sertifikat workshop SMP Plus Mambaul Ulum

MATRIKS PENELITIAN

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Fokus Penelitian
Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Menengah Pertama Plus Mambaul Ulum Sukowono	1. Manajemen Sumber Daya Manusia 2. Kualitas pendidik dan tenaga kependidikan	1. Perencanaan manajemen sumber daya manusia 2. Rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia 3. Pelatihan dan pengembangan SDM	1. Kebutuhan Tenaga Kerja 2. Kualitas Kandidat yang Direkrut 3. Kepuasan Manajer Terhadap Rekrutmen 4. Proses rekrutmen dan seleksi 5. Sistem rekrutmen dan seleksi 6. Partisipasi Pelatihan 7. Jumlah program pelatihan yang diberikan 8. Bentuk pelatihan dan pengembangan SDM	1. Informan a. Kepala madrasah b. Guru c. Waka kesiswaan d. Waka kurikulum 2. Dokumentasi 3. Kepustakaan	1. Penentuan Wilayah Penelitian : SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono 2. Pendekatan penelitian menggunakan penelitian kualitatif deskriptif 3. Metode pengumpulan data: a. Observasi b. Wawancara c. Dokumen 4. Teknis analisis data: • Pengumpulan data • Kondensasi data • Penyajian data • Penarikan kesimpulan dan verifikasi 5. Keabsahan Data: <i>Triangulasi Sumber</i> <i>Triangulasi Metode</i>	A. Fokus Penelitian 1) Apa yang menjadi konsep perencanaan manajemen sumber daya pendidik di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono? 2) Bagaimana implementasi manajemen sumber daya pendidik di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono ? 3) Apa saja upaya kepala madrasah dalam peningkatan kualitas tenaga pendidik di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono ?



PEDOMAN PENELITIAN

A. Pedoman Observasi

1. Letak Geografis SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono.
2. Situasi dan Kondisi SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono.
3. Perencanaan Sumber Daya Manusia di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono.
4. Rekrutmen dan Seleksi di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono.
5. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono.

B. Pedoman Wawancara

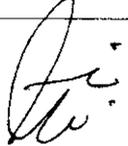
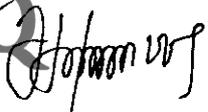
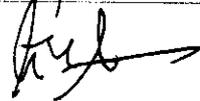
1. Bagaimana perencanaan sumber daya manusia di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono.?
2. Bagaimana rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono.?
3. Bagaimana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan pendidik di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono.?

C. Pedoman Dokumentasi

6. Profil SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono.
7. Identitas SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono.
1. Data dan Keadaan Letak Sekolah
2. Visi dan Misi
3. Tujuan
4. Kondisi Siswa
5. Kondisi Guru
6. Struktur Pendidik Dan Tenaga Pendidik

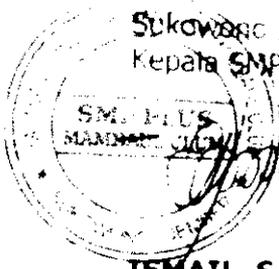
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KHACHMAD SIDDIQ
JEMBER

JURNAL PENELITIAN
SMP PLUS MAMBAUL ULUM SUKOWONO JEMBER

NO	HARI/TANGGAL	KEGIATAN	TTD
1	Selasa 05 November 2024	Menyerahkan surat izin penelitian kepada Bapak Ismail S.Pd.I M.Pd selaku kepala sekolah di SMP Plus Mambaul Ulum	
2	Rabu 06 November 2024	Wawancara dengan Bapak Ismail S.Pd.I M.Pd selaku kepala sekolah di SMP Plus Mambaul Ulum	
3	Kamis 07 November 2024	Wawancara dengan Ibu Roikatul Hamdah S.Pd. selaku Waka Kurikulum	
4	Jum'at 08 November 2024	Wawancara dengan Bapak Murdiyono S.Pd selaku Wakasek Kesiswaan	
5	Sabtu 09 November 2024	Wawancara dengan Bapak M. Taufikurrahman S.Pd selaku Guru	
6	Senin 11 November 2024	Observasi dengan Bapak Ismail S.Pd.I M.Pd selaku kepala sekolah di SMP Plus Mambaul Ulum	
7	Selasa 12 November 2024	Pamitan sekaligus mengambil surat selesai penelitian	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH. ACHMAD RIDHO
JEMBER

Sukowono, 14 November 2024
Kepala SMP Plus Mambaul Ulum


ISMAIL, S.Pd.I, M.Pd.

SURAT KETERANGAN LULUS CEK PLAGIASI SKRIPSI

Bersama ini disampaikan bahwa karya ilmiah yang disusun oleh

Nama : Moch Nafi' M.b

NIM : 205101030002

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Karya Ilmiah : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono Jember

telah lulus cek similarity dengan menggunakan aplikasi drillbit UIN KHAS Jember dengan skor pengecekan bab 1-5 sebesar:

Bab 1 : 20 %

Bab 2 : 13 %

Bab 3 : 13%

Bab 4 : 22%

Bab 5 : 2%

Demikian surat ini disampaikan dan agar digunakan sebagaimana mestinya.

KH ACHMAD SIDDIQ

JEMBER

Jember, 25 November 2024

Penanggung Jawab Cek Plagiasi

FTIK UIN KHAS Jember

(Wifa Dinda Novienda, S.Sos.I., M.Pd)

NB: Hasil Cek Turnitin dilampirkan pada saat meminta tanda tangan

Nomor : B-8945/In.20/3.a/PP.009/11/2024

Sifat : Biasa

Perihal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Yth. Kepala SMP Plus Mambaul Ulum

Jl. KH. Wahid Hasyim, Sukowono, Kec. Sukowono, Kab. Jember Prov. Jawa Timur

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

NIM : 205101030002
Nama : MOCH NAFLIMB
Semester : Semester sembilan
Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono Jember" selama 7 (tujuh) hari di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu Ismail Maromi M.Pd

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Jember, 05 November 2024

an Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER
HOTIBUL UMAM





YAYASAN PONDOK PESANTREN MAMBAUL ULUM
SMP PLUS MAMBAUL ULUM

NSS : 202052427238

NPSN : 20554326

Jalan KH. Wabid Hasyim Lingk. Kampung Tengah, Desa Sukowono, Kec. Sukowono, Kab. Jember
Telp. (085204983785) KP.68194

E-mail : smpplusmambaululumsukowono@yahoo.com

SURAT KETERANGAN

Nomer: 421.1/081/413.07.20554326/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ISMAIL, S.Pd.I, M.Pd
NIP : -
Jabatan : Kepala SMP Plus Mambaul Ulum
Unit Kerja : SMP Plus Mambaul Ulum

Menerangkan bahwa :

Nama : MOCH NAFI' M.B
NIM : 205101030002
Jabatan : Mahasiswa
Fakultas/Jurusan : Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Telah melaksanakan penelitian pada tanggal 05 November 2024 - 12 November 2024 di SMP Plus Mambaul Ulum, dengan judul "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di SMP Plus Mambaul Ulum Sukowono".

Demikian, surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Sukowono, 14 November 2024
Kepala SMP Plus Mambaul Ulum

ISMAIL, S.Pd.I, M.Pd.

BIODATA PENULIS



1. DATA PRIBADI

NAMA : Moch Nafi' M, b
NIM : 205101030002
JURUSAN : Manajemen Pendidikan Islam
FAKULTAS : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
TETALA : Jember, 03 Maret 2001
ALAMAT : Jl. Gambiran-Jambuan Desa Gambiran Kec Kalisat
Kabupaten Jember Provinsi Jawa Timur Indonesia

2. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. MIS AL-HUSNA KALISAT (2008-2013)
2. MTS MAMBAUL ULUM BATA-BATA (2013-2015)
3. MAS SYAMSUL ARIFIN CURAH KALONG (2018-2020)
4. UIN KHAS JEMBER (2020-Sekarang)

3. RIWAYAT ORGANISASI

1. Anggota ikatan santri bata-bata konsulat kabupaten jember tahun 2013-2019
2. Ketua umum ikatan santri bata-bata konsulat kabupaten jember masa bakti 2018-2019
3. Mentri pendidikan 3 di lembaga pengembangan bahasa arab bata-bata masa bakti tahun 2017-2018
4. Anggota ikatan mahasiswa bata-bata masa aktif 2020-2024