

**MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN
DI UNIVERSITAS PGRI ARGOPURO JEMBER DALAM
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN**

TESIS



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RIZKA TAMARA AKMALIA
NIM : 213206010035
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

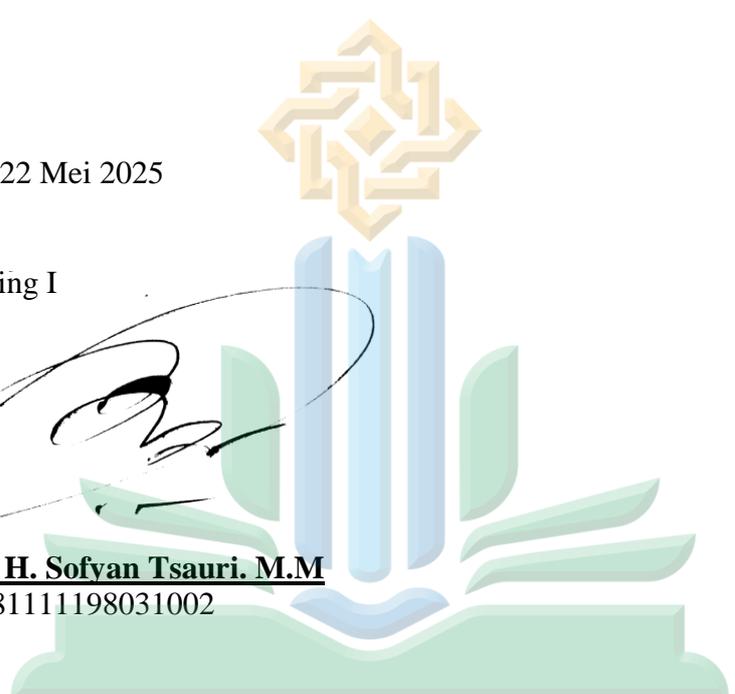
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
2025**

PERSETUJUAN

Tesis dengan judul “**Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Universitas PGRI ARGOPURO Jember Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan** “ yang ditulis oleh Rizka Tamara Akmalia, NIM. **213206010035** ini, telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan di depan dewan penguji Sidang Tesis.

Jember, 22 Mei 2025

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Sofyan Tsauri. M.M
NIP. 19581111198031002

Pembimbing II



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

Dr. Subakri, M.Pd.I
NIP. 197507212007011032

PENGESAHAN

Tesis Dengan Judul “Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Universitas PGRI Argopuro Jember Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan” yang ditulis oleh Rizka Tamara Akmalia ini telah di pertahankan didepan dewan penguji Tesis Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember (UIN KHAS) pada hari Senin 16 Juni 2025 dan terima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd)

DEWAN PENGUJI

1. Ketua Penguji : Dr. Moh Anwar. S.Pd M.Pd
2. Anggota
 - a. Penguji Utama : Prof. Dr. H. Abdul Muis. M.M
 - b. Penguji 1 : Prof. Dr. H. Sofyan Tsauri. M.M
 - c. Penguji II : Dr. Subakri. M.Pd.I



Handwritten signatures of the examiners: Dr. Moh Anwar. S.Pd M.Pd, Prof. Dr. H. Abdul Muis. M.M, Prof. Dr. H. Sofyan Tsauri. M.M, and Dr. Subakri. M.Pd.I.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
Jember, 23 Juni 2025
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ



Prof. Dr. H. Mashudi, M.Pd.
NIP: 197209182005011003

ABSTRAK

Tamara, Rizka 2025. Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Universitas PGRI Argopuro Jember dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. Tesis. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Pembimbing I: Prof. Dr. H Sofyan Tsauri. M.M. Pembimbing II: Dr. Subakri, M.Pd.I

Kata Kunci: Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Mutu Pendidikan

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

Fokus Penelitian ini yaitu Bagaimana perencanaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Universitas PGRI Argopuro Jember dalam meningkatkan mutu pendidikan.? Bagaimana rekrutmen dan seleksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Universitas PGRI Argopuro Jember dalam meningkatkan mutu pendidikan.? Bagaimana pelatihan dan pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Universitas PGRI Argopuro Jember dalam meningkatkan mutu pendidikan.?

Tujuan Penelitian ini adalah: Untuk menganalisis perencanaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Universitas PGRI Argopuro Jember dalam meningkatkan mutu pendidikan.. Untuk menganalisis rekrutmen dan seleksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Universitas PGRI Argopuro Jember dalam meningkatkan mutu pendidikan.. Untuk menganalisis pelatihan dan pengembangan sumberdaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Universitas PGRI Argopuro Jember dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Pengumpulan data dengan observasi, wawancara, dokumentasi. Adapun hasil penelitian yaitu, Sumber rekrutmen berasal dari sumber internal dan eksternal yang sesuai kualifikasi yang dibutuhkan. Sumber internal dari alumni dan civitas internal Universitas PGRI Argopuro Jember. Sedangkan sumber eksternal adalah dari kalangan pelamar, tokoh masyarakat dan dosen perguruan tinggi sekitar. Seleksi Pendidik dan Tenaga kependidikan di seleksi sesuai dengan kebutuhan di lembaga. Keputusan seleksi ada pada pimpinan dengan melalui diskusi. Keputusan seleksi sangat tergantung pada hasil diskusi bersama yaitu penilaian yang disesuaikan dengan kualifikasi kebutuhan. Pengembangan dan pelatihan. Pelatihan pendidik dan tenaga kependidikan diberikan sesuai kebutuhan yang difasilitasi oleh pihak akademis. Program pengembangan dilakukan melalui forum diskusi dosen, rapat rutin dengan pimpinan yang diselenggarakan setiap semester dan evaluasi kinerja.

ABSTRACT

Tamara, Rizka 2025. Management of Educators and Education Personnel at Universitas PGRI Argopuro Jember in Improving the Quality of Education. Thesis. Postgraduate Islamic Education Management Study Program, UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Advisor I: Prof. Dr. H Sofyan Tsauri. M.M. Advisor II: Dr. Subakri, M.Pd.I

Keywords: Management of Educators and Education Personnel, Quality of Education

Management of educators and education personnel is the most important thing for educational institutions in carrying out their role to serve the interests of their institutions. Meanwhile, the success of educational institutions in obtaining quality educators and education personnel cannot be separated from the efforts of the institution to conduct good recruitment and selection. Where through this recruitment and selection process, a group of applicants can be produced who meet the requirements to work at the educational institution.

The focus of this research is How is the planning of Educators and Education Personnel at Universitas PGRI Argopuro Jember in improving the quality of education? How is the recruitment and selection of Educators and Education Personnel at Universitas PGRI Argopuro Jember in improving the quality of education? How is the training and development of Educators and Education Personnel at Universitas PGRI Argopuro Jember in improving the quality of education?

The objectives of this study are: To analyze the planning of Educators and Education Personnel at Universitas PGRI Argopuro Jember in improving the quality of education. To analyze the recruitment and selection of Educators and Education Personnel at Universitas PGRI Argopuro Jember in improving the quality of education. To analyze the training and development of Educator and Education Personnel resources at Universitas PGRI Argopuro Jember in improving the quality of education.

The method used in this study is qualitative. Data collection by observation, interviews, documentation. The results of the study are, Recruitment sources come from internal and external sources that match the required qualifications. Internal sources are from alumni and internal communities of Universitas PGRI Argopuro Jember. While external sources are from applicants, community leaders and lecturers from surrounding universities. Selection of Educators and Education Personnel is selected according to the needs of the institution. The selection decision is with the leadership through discussion. The selection decision is highly dependent on the results of the joint discussion, namely an assessment that is adjusted to the qualifications of the needs. Development and training. Training for educators and education personnel is provided according to the needs facilitated by the academic party. The development program is carried out through lecturer discussion forums, routine meetings with leaders held every semester and performance evaluations

المخلص

تمارا رزقا (٢٠٢٥). إدارة المعلمين والعاملين في التعليم في جامعة أرجوبورو، معهد الدراسات العليا للبحوث، جيمبر، في تحسين جودة التعليم. أطروحة. برنامج دراسة إدارة التعليم الإسلامي الدراسات العليا جامعة كياي حاج أحمد صديق الإسلامية الحكومية في جمبر المشرف الأول: الأستاذ الدكتور .سفيان تسوري، المشرف الثاني: الدكتور سوباكري.

الكلمات المفتاحية: إدارة المعلمين والعاملين في التعليم، جودة التعليم

تُعدّ إدارة شؤون المعلمين والكوادر التعليمية من أهمّ أولويات المؤسسات التعليمية في أداء دورها بما يخدم مصالحها. ولا ينفصل نجاح المؤسسات التعليمية في استقطاب معلمين وكوادر تعليمية مؤهلة عن جهودها في استقطاب واختيار الكفاءات. فمن خلال هذه العملية، يتمّ تخريج نخبة من الكفاءات المؤهلة للعمل في المؤسسة التعليمية.

يركز هذا البحث على كيفية إسهام تخطيط المعلمين والعاملين في التعليم بجامعة أرجوبورو جيمبر في تحسين جودة التعليم؟ وكيف يُسهم استقطاب واختيار المعلمين والعاملين في التعليم بجامعة أرجوبورو جيمبر في تحسين جودة التعليم؟ وكيف يُسهم تدريب وتطوير المعلمين والعاملين في التعليم بجامعة أرجوبورو جيمبر في تحسين جودة التعليم؟

أهداف هذه الدراسة هي: تحليل تخطيط المعلمين والكوادر التعليمية في جامعة أرجوبورو جيمبر لتحسين جودة التعليم. تحليل استقطاب واختيار المعلمين والكوادر التعليمية في جامعة أرجوبورو جيمبر لتحسين جودة التعليم. تحليل تدريب وتطوير موارد المعلمين والكوادر التعليمية في جامعة أرجوبورو جيمبر لتحسين جودة التعليم.

المنهج المستخدم في هذه الدراسة هو المنهج النوعي. جمع البيانات من خلال الملاحظة والمقابلات والتوثيق. نتائج الدراسة هي: تأتي مصادر التوظيف من مصادر داخلية وخارجية تتوافق مع المؤهلات المطلوبة. المصادر الداخلية من الخريجين والمجتمعات الداخلية لجامعة جيمبر. بينما المصادر الخارجية من المتقدمين وقادة المجتمع والمحاضرين من الجامعات المحيطة. يتم اختيار المعلمين والعاملين في مجال التعليم وفقاً لاحتياجات المؤسسة. يتخذ قرار الاختيار مع القيادة من خلال المناقشة. يعتمد قرار الاختيار بشكل كبير على نتائج المناقشة المشتركة، أي التقييم الذي يتم تعديله وفقاً لمؤهلات الاحتياجات. التطوير والتدريب. يتم توفير التدريب للمعلمين والعاملين في مجال التعليم وفقاً للاحتياجات التي يسهلها الطرف الأكاديمي. يتم تنفيذ برنامج التطوير من خلال منتديات نقاش المحاضرين والاجتماعات الروتينية مع القادة التي تُعقد كل فصل دراسي وتقييمات الأداء.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur senantiasa dipanjatkan kehadirat Allah swt. atas karunia dan limpahan nikmat-Nya sehingga Tesis dengan judul **Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Universitas PGRI ARGOPURO Jember Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan** ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad saw. yang telah menuntun umatnya menuju agama Allah swt. sehingga tercerahkanlah kehidupan saat ini.

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

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih banyak terdapat kelemahan yang perlu diperkuat dan kekurangan yang perlu dilengkapi. Karena itu, dengan rendah hati penulis mengharapkan masukan, koreksi dan saran untuk memperkuat kelemahan dan melengkapi kekurangan tersebut.

Dengan tersusunnya tesis ini, penulis mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember (UIN KHAS) yang telah memberikan ijin dan bimbingan yang bermanfaat.
2. Prof. Dr. H. Mashudi, M.Pd., Selaku Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq (UIN KHAS) Jember yang telah memberikan ijin dan bimbingan yang bermanfaat.
3. Dr. H. Moh Anwar. S.Pd. M.Pd selaku ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, yang juga telah memberikan inspirasi serta motivasi dalam penyelesaian studi di Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
4. Prof. Dr. H. Abdul Muis, M.M selaku penguji utama yang telah memberikan motivasi untuk perbaikan yang lebih baik dalam penyelesaian tesis ini.

5. Prof. Dr. H. Sofyan Tsauri. M.M selaku pembimbing I yang selalu memberikan waktu luang dan penuh kesabaran dalam penyelesaian Tesis ini.
6. Dr. Subakri, M.Pd.I selaku pembimbing II yang selalu memberikan waktu luang dan penuh kesabaran dalam penyelesaian Tesis ini.
7. Basuki Hadi Prayogo. STP. M.Si selaku Rektor Universitas PGRI Argopuro Jember beserta jajarannya yang telah berkenan diteliti dan memberikan informasi serta data dalam penyusunan tesis ini.
8. Bapak dan Ibu Dosen Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember khususnya Prodi Pendidikan Agama Islam yang telah dengan sabar dan ikhlas melakukan Pendidikan dan pengajaran yang tidak hanya transfer ilmu melainkan juga transfer nilai.
9. Kedua orang tua dan kakak adik, Heroe Kaneko dan Ita Wahyu Lestari Rizki Wahyu Fathin, Reza Salsabila Aulia, Dan Rizkia Samira, tesis ini saya persembahkan sebagai bentuk bakti saya kepada kedua orang tua dan rasa bangga kepada kakak adik.
10. Sahabat-sahabat seperjuangan angkatan 2021 Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, yang tidak bisa disebutkan satu persatu, terimakasih, kalian telah banyak memberikan pemahaman tentang pentingnya sebuah komitmen perjuangan dan memberikan motivasi sehingga terselesaikannya tesis ini.

Teriring doa, semoga Allah swt. memberikan kesehatan, umur yang barokah, kepada kita semua, Aamin. Semoga penyusunan tesis ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Wallohulmuwafiq Ilaa Aqwanith Tharieq

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

Jember, Mei 2025

Rizka Tamara Akmalia

DAFTAR ISI

COVER	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	ii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
PEDOMAN TRANSLATE ARAB-INDONESIA	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian.....	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
E. Definisi Istilah.....	10
F. Sistematika Penulisan.....	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	13
A. Penelitian Terdahulu.....	13
B. Kajian Teori.....	22
C. Kerangka Konseptual.....	64
BAB III METODE PENELITIAN	65

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	65
B. Lokasi Penelitian	66
C. Kehadiran Peneliti	67
D. Subjek Penelitian	67
E. Sumber Data	70
F. Teknik Pengumpulan Data	72
G. Analisis Data.....	75
H. Keabsahan Data	80
I. Tahapan dan Jadwal Penelitian.....	82
BAB IV PAPARAN DATA DAN ANALISIS	
A. Paparan Data dan Analisis	85
B. Temuan Penelitian.....	104
BAB V PEMBAHASAN	105
A. Perencanaan dan Rekrutmen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Universitas PGRI ARGOPURO Jember dalam Meningkatkan Mutu.....	105
B. Proses Selesksi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Universitas PGRI ARGOPURO Jember dalam Meningkatkan Mutu	110
C. Pelatihan dan Pengembangan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Universitas PGRI ARGOPURO Jember.	114

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan	119
B. Saran.....	120
DAFTAR PUSTAKA	121



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

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Pedoman Observasi.....	72
Tabel 3.2 Pedoman Wawancara.....	72
Tabel 3.3 Pedoman Dokumentasi	74
Tabel 4.1 Temuan Penelitian.....	104



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

DAFTAR GAMBAR

No.	Uraian	Hal
3.1	Analisis data model Miles Huberman and Saldana	79
4.1	Pemetaan Kebutuhan Pendidik dan Tendik.....	88
4.2	Hasil Seleksi Administrasi.....	93
4.3	Hasil rekap tes wawasanaca	95
4.4	Hasil Microteching	98
4.5	Pelatihan dan Pengembangan Dosen dan Tendik.....	101



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

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB - INDONESIA

No	Arab	Indonesia	Keterangan	Arab	Indonesia	Keterangan
1	ا	'	koma di atas	ط	t}	te dengan titik di bawah
2	ب	b	be	ظ	z	zed
3	ت	t	te	ع	'	koma di atas terbalik
4	ث	th	te ha	غ	gh	ge ha
5	ج	j	je	ف	f	ef
6	ح	h}	ha dengan titik di bawah	ق	q	qi
7	خ	kh	ka ha	ك	k	ka
8	د	d	de	ل	l	el
9	ذ	dh	de ha	م	m	em
10	ر	r	er	ن	n	en
11	ز	z	zed	و	w	we
12	س	s	es	ه	h	ha
13	ش	sh	es ha	ع	'	koma di atas
14	ص	s}	es dg titik di bawah	ي	y	ye
15	ض	d}	de dg titik di bawah	-	-	-

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

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

Manajemen Pendidik dan tenaga kependidikan dalam pendidikan merupakan faktor penting, bagi keberhasilan suatu lembaga. Oleh karena itu, harus dikelola dengan sebaik-baiknya melalui manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Karena melalui usaha-usaha serta kreativitasnya, lembaga pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas.² Berbicara dalam aspek pendidik dan tenaga kependidikan dapat dilihat dari dua aspek, baik kualitas dan kuantitasnya. Aspek kuantitas menyangkut dengan jumlah SDM itu sendiri. Sedangkan aspek kualitas bersangkutan dengan SDM yang didalamnya terdapat dengan kemampuan baik fisik maupun non fisik.³

Manajemen Pendidik dan tenaga kependidikan adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek Pendidik dan tenaga kependidikan dalam posisi

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

² Yeti Heryati & Mumuh Muhsin, *Sumber Daya Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2014) 53

³ Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Pendidik* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009) 1

manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.⁴ Manajemen yang baik dapat membantu lembaga pendidikan untuk mendapatkan sumber daya Pendidik dan tenaga kependidikan yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan. Hal ini dimaksudkan agar SDM dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan visi misi lembaga pendidikan, sehingga untuk mendapatkan SDM yang berkualitas maka setiap lembaga pendidikan harus mempunyai dan menjalankan sistem perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan serta kompensasi SDM dengan tepat. Dalam mencapai SDM yang berkualitas maka secara tidak langsung tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan kualitas Pendidik dan tenaga kependidikan yang meliputi berbagai segi, baik moral maupun intelektual. Selain itu bahwa pendidikan di Indonesia membutuhkan standar nasional yang memerlukan penyesuaian terhadap dinamika dan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, serta kehidupan masyarakat untuk kepentingan peningkatan mutu pendidikan.

Dalam rangka meningkatkan mutu Standar Nasional dalam mencapai Sumber Daya Manusia yang berkualitas, maka perlu adanya Rekrutmen dan Seleksi, Pengertian rekrutmen menurut Adrew F. Sikula yaitu, "*Recrutmen is the act or procees of an organization attempting to obtain additional manpower for operational purpose. Recruiting involves acquiring further human resources to serve as instituonal input*".⁵ Adapun seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah

⁴ Dessler, *Manajemen sumber daya manusia*. (Jakarta: PT Indeks, 2010), 96

⁵ Andrew F. Sikula, *Personnel Administration and Human Resource Management* (John Wiley & Sons, 1981), 183

pelamar diterima atau tidak langkah-langkah ini mencakup pemaduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi.⁶

Aspek lain yang tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan kualitas Pendidik dan tenaga kependidikan dalam rangka mengembangkan mutu pendidikan adalah kegiatan pelatihan dan pengembangan. Di mana pengertian dari pelatihan menurut Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara dalam jurnalnya Elfrianto, *“Training is a short term educational process utilizing systematic and organized procedure by which non managerial personel learn technical knowledge and skills for a definite purpose”*.⁷ Adapun pengembangan adalah penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih di dalam organisasi.⁸

Terkait dengan pengembangan sumber daya Pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan tertuang dalam Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi disebutkan bahwa:⁹

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

Urgensi strategi manajemen dalam meningkatkan sumberdaya manusia perlu direncanakan dan di atur dengan baik serta sudah merupakan bagian dari

⁶ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya*, 92.

⁷ Elfrianto, *“Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan”* Jurnal Edutech Vol. 2 No. 2. 48

⁸ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan* 146.

⁹ Permendikbudristek No 53 Tentang *Penjaminan Mutu Tinggi Pendidikan* (2023)

Sunnatullah, yaitu dengan melihat bagaimana Allah SWT menciptakan alam semesta dengan hak dan perencanaan yang matang disertai dengan tujuan yang jelas sebagaimana yang teraktub didalam surah Ar – Ra'd ayat 11 berikut ini.¹⁰

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: “Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”

Kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” Yaitu pendidik dan tenaga kependidikan dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.¹¹ Manajemen yang baik dapat membantu lembaga pendidikan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan. Hal ini dimaksudkan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan visi misi lembaga pendidikan, sehingga untuk mendapatkan SDM yang berkualitas maka setiap lembaga pendidikan harus mempunyai dan menjalankan sistem perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan serta kompensasi SDM dengan tepat.

Standar minimum pendidik dan tenaga kependidikan pada Perguruan Tinggi Negeri (PTN) maupun Perguruan Tinggi Swasta (PTS) di Indonesia ditetapkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2023 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SNPT) Bagian Keenam Standar Dosen dan Tenaga Kependidikan.

¹⁰ Al-Quran dan Terjemah, Jakarta : Departemen Agama RI

¹¹ Dessler, *Manajemen sumber daya manusia*. (Jakarta: PT Indeks, 2010), 96

Standar dosen (pendidik) dan tenaga kependidikan merupakan kriteria minimal tentang kualifikasi dan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan.¹² Berdasarkan SNPT, perguruan tinggi berupaya untuk mendapatkan dan mewujudkan pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki kemampuan dan semangat tinggi dalam bekerja guna mendukung tercapainya tridharma perguruan tinggi.

Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan (IKIP) PGRI Jember resmi naik status baru pada tahun 2021 kampus yang berada di Jalan Jawa No 10, Kecamatan Sumbersari itu berganti nama menjadi Universitas PGRI Argopuro (UNIPAR) Jember. SK peralihan IKIP PGRI Jember menjadi Universitas Argopuro Jember adalah Nomor 131/E/O/2021. SK Tersebut dikeluarkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud RI) setelah IKIP PGRI Jember memenuhi persyaratan kreditasi dan menambah empat program studi baru non keguruan. Dari peralihan status ini UNIPAR menambah dua fakultas baru yakni Fakultas Sains dan Teknologi (Sainstek) serta Fakultas Ekonomi yang merupakan gabungan dari Akademi Akuntansi yang dimiliki oleh yayasan yang sama.

Universitas dibawah naungan PGRI ini sudah terkenal dengan program pendidikan yang mencetak para guru, dengan ditambahkan program studi pendidikan dan program studi non pendidikan tentunya pihak perguruan tinggi memiliki kriteria pendidik dan tenaga kependidikan bahwa setiap program

¹² Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2023 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SNPT)

studi strata satu harus memiliki minimal 7 orang dosen yang menyandang gelar magister dan untuk pascasarjana diwajibkan minimal 3 dosen yang bergelar doktor.

Universitas PGRI Argopuro Jember sebagai perguruan tinggi yang bersaing dengan perguruan tinggi negeri dan swasta yang ada di kabupaten jember, tentunya terdapat keistimewaan yang ada, sehingga membuat peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian di lembaga tersebut,

Ada beberapa alasan yang mendorong peneliti menengangkat tema ini berdasarkan fenomena di lapangan:

1. Salah satu bentuk keunggulan dalam lembaga ini adalah Universitas PGRI Argopuro Jember merupakan satu-satunya universitas dibawah naungan PGRI, merupakan satu-satunya universitas di Kabupten Jember yang memiliki program studi pendidikan luar biasa terakreditasi A.
2. Dalam kaitannya dengan tenaga pendidik dan kependidikan Universitas PGRI Argopuro Jember Dengan dua lokasi kampus perjuangan adalah lembaga yang sangat selektif dan ketat dalam mempertimbangkan rekrutment dosen dan staff dalam mencapai kualitas mutu lulusan yang unggul dan memiliki daya saing dalam setiap jenjangnya.
3. Perencanaan manajemen sumber daya manusia yaitu pendidik dan tenaga kependidikan di analisis dengan matang berdasarkan kebutuhan lembaga dengan mempertimbangkan keefektifan dan efesiensi lembaga.
4. Pendidik dan Tenaga kependidikan yang profesional memiliki kontribusi yang besar dalam mencetak sumber daya manusia dan memiliki sumber

daya saing global sehingga proses rekrutmen dan proses seleksi yang dilakukan memenuhi standar nasional pendidikan.

Berkenaan dengan proses manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan dalam merencanakan, merekrut dan menyeleksi pendidik dan tenaga kependidikan untuk memenuhi kebutuhan, sebagaimana disebutkan dalam wawancara berikut:

“Kami selalu mengevaluasi setiap tahun, dan untuk pengadaan dosen menyesuaikan dengan kebutuhan dengan membentuk panitia secara khusus pengadaan pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga kami, hal tersebut dilakukan guna memenuhi kebutuhan lembaga karena bertambahnya peserta didik dan berkembang pesatnya lembaga.”

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan konteks penelitian diatas maka peneliti dapat mengambil fokus penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan Universitas PGRI Argopuro Jember dalam meningkatkan mutu pendidikan?
2. Bagaimana rekrutmen dan seleksi Pendidik dan tenaga Kependidikan Universitas PGRI Argopuro Jember dalam meningkatkan mutu pendidikan?
3. Bagaimana pelatihan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan Universitas PGRI Argopuro Jember dalam meningkatkan mutu pendidikan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus masalah yang telah dicantumkan diatas, penelitian ini bertujuan menganalisis tentang:

1. Perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan Universitas PGRI Argopuro Jember dalam meningkatkan mutu pendidikan.
2. Rekrutmen dan Seleksi Pendidik dan tenaga Kependidikan Universitas PGRI Argopuro Jember dalam meningkatkan mutu pendidikan.
3. Pelatihan dan Pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan Universitas PGRI Argopuro Jember dalam meningkatkan mutu pendidikan.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan menambah wacana keilmuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas PGRI Argopuro Jember sehingga dapat memberikan kontribusi bagi lembaga pendidikan yang lain. Dari hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat mengeluarkan sumbangan pemikiran baru. Adapun manfaat dan kegunaan dari penelitian ini,yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat untuk menambah wawasan dan khazanah ilmu pengetahuan tentang Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Universitas PGRI Argopuro Jember dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dapat memberikan pengetahuan dan memperluas pemahaman Manajemen Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Universitas PGRI Argopuro Jember Dalam Meningkatkan Mutu.

b. Bagi Universitas PGRI Argopuro Jember

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Universitas PGRI Argopuro Jember Dalam Meningkatkan Mutu, karena dengan adanya penjabaran dalam bentuk observasi diharapkan dapat diketahui segala bentuk kekuatan, kelemahan, dan ancaman bagi Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan Universitas PGRI Argopuro Jember Dalam Meningkatkan Mutu. Sehingga menjadi bahan masukan dalam menyusun dan mengambil keputusan dalam merencanakan dan meningkatkan Mutu Pendidikan.

E. Definisi Istilah

Untuk pemahaman dan mengetahui arah tujuan pembahasan ini, maka dibutuhkan definisi istilah. Sehingga nantinya tidak terdapat kerancuan dalam memahami kajian yang dimaksud oleh peneliti. Adapun beberapa istilah, sebagai berikut:

1. Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan adalah kegiatan dalam merencanakan, melaksanakan, mengembangkan dan mengevaluasi sumber

daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan dalam visi, misi, di Universitas PGRI Argopuro Jember

2. Meningkatkan Mutu Pendidikan

Meningkatkan Mutu Lulusan yang berkualitas melalui upaya bimbingan pengajaran dan pelatihan, meliputi mutu input, proses, output, dan outcome.

Berdasarkan uraian di atas yang dimaksud Manajemen Pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan adalah kegiatan dalam merencanakan, melaksanakan, mengembangkan dan mengevaluasi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan dalam visi, misi, dan Mutu lulusan yang berkualitas melalui upaya bimbingan pengajaran dan pelatihan, meliputi mutu input, proses, output, dan outcome.

F. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam memahami isi dari penelitian ini maka perlu diberikan gambaran sistematika sesuai dengan buku “Pedoman Penulisan Karya Ilmiah” sebagai berikut:

Bab satu Berisi pendahuluan, bab ini meliputi latar belakang masalah, fokus kajian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah, prosedur penelitian serta sistematika pembahasan. Fungsi bab ini adalah untuk memperoleh gambaran umum mengenai pembahasan dalam tesis.

Bab dua Berisi tentang paparan kajian kepustakaan terkait kajian terdahulu serta literatur yang berhubungan dengan tesis. Penelitian terdahulu yang mencantumkan penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya.

Dilanjutkan kerangka teoritik dalam hal ini dikemukakan teori-teori. Fungsi bab ini adalah sebagai landasan teori pada bab berikutnya guna menganalisis data yang diperoleh dari penelitian.

Bab tiga Berisi metode penelitian, menguraikan tentang metode dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subyek penelitian, teknik pengumpulan data, analisa data, keabsahan data, dan tahap-tahap penelitian.

Bab empat Berisi penyajian data dan analisa data yang meliputi gambaran obyek penelitian, penyajian data dan analisa data serta pembahasan temuan.

Bab lima Pembahasan, berisi uraian tentang pembahasan hasil penelitian, dengan kajian analitis dan kritis tentang temuan penelitian dikaitkan dengan teori yang telah disusun sesuai fokus penelitian.

Bab enam Berisi tentang penutup. Bab ini menjelaskan kesimpulan dari beberapa pembahasan tentang hasil analisa data penelitian yang diteliti, serta saran-saran yang berkaitan dengan pokok bahasan dari objek penelitian.¹³

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

¹³ Tim Penyusun, *Pedoman penulisan Karya Ilmiah Pascasarjana*, 61-62

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Hingga saat ini kajian yang secara spesifik membahas tentang manajemen dalam dunia pendidikan kiranya telah cukup banyak dilakukan oleh para pemerhati pendidikan. Ada beberapa peneliti terdahulu yang mendukung penulis dalam penelitian ini diantaranya:

Pertama, tesis yang ditulis oleh Musa dengan judul *Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al-Falah Rimbo Bujang Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan*. Dari hasil penelitiannya Musa menjelaskan bahwa semua fungsi manajemen telah dijalankan oleh sekolah tinggi Ilmu Tarbiyah STIT akan tetapi karena keterbatasan faktor pendukung berupa sarana dan prasarana, serta tenaga dosen yang sebagian besar berpendidikan strata satu, dan tidak adanya tenaga peneliti yang profesional dan strategi yang lemah, maka fungsi-fungsi manajemen tersebut dilaksanakan sebatas kemampuan yang ada.¹⁴

Kedua, tesis yang ditulis Delliyanoor *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Bukan Pegawai Negeri Sipil di MTsN 2 Kota Palangka Raya*. Hasil penelitian ini adalah Perencanaan guru bukan PNS di MTsN 2 Kota Palangka Raya dilaksanakan dengan mengadakan analisis kebutuhan, untuk melihat dan memprediksi kebutuhan sumber daya manusia di madrasah yang akan datang. Rekrutmen guru non

¹⁴ Musa, *Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al-Falah Rimbo Bujang Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan*, (Tesis: Pascasarjana UIN STS Jambi, Tahun 2018).

PNS di MTsN 2 Kota Palangka Raya dilaksanakan melalui beberapa tahapan yaitu melihat formasi yang dibutuhkan, menyampaikan pengumuman melalui form guru setempat, melakukan pemanggilan terhadap calon guru yang menyampaikan lamaran, melakukan wawancara, dan penerimaan dan penempatan. Pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru bukan PNS di MTsN 2 Kota Palangka Raya dilakukan dengan On The Job Training terdiri dari pelatihan, dan latihan instruktur pekerjaan, dan Off The Job Training terdiri dari pendidikan, workshop, dan MGMP. Penilaian kinerja guru bukan PNS di MTsN 2 Kota Palangka Raya melalui evaluasi dan supervisi.¹⁵

Ketiga, Tesis yang ditulis Muhammad Romli Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen di INAIFAS Kencong. Hasil dari penelitian ini yaitu sumber rekrutmen berasal dari sumber internal dan eksternal, sumber internal dari alumni sedangkan sumber eksternal berasal dari masyarakat umum, seleksi dosen diseleksi sesuai dengan kebutuhan fakultas di lembaga, pengembangan dan pembinaan dosen yang harus dikembangkan adalah keilmuan, kualifikasi dan kompetensi. Kompensasi yang diberikan INAIFAS berupa finansial langsung, finansial tidak langsung, dan non finansial.¹⁶

Keempat, tesis yang ditulis oleh Dewi Hajar dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam (Studi Kasus di MTs.N 17

¹⁵ Delliyanoor, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Bukan Pegawai Negeri Sipil di MTsN 2 Kota Palangkaraya* (Palangka Raya : IAIN Palangka Raya 2020)

¹⁶ Muhammad Romli, *Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen di INAIFAS Kencong* (Jember : UIN KHAS, 2021)

Bengkulu) dari hasil penelitiannya, Dewi Hajar menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang baik sebagaimana yang terjadi pada kasus di MTsN 17 Bengkulu, ternyata dapat meningkatkan daya guna dan hasil guna bagi sumber daya manusia dalam organisasi, serta menjadikan guru/ karyawan menjadi lebih profesional dalam melaksanakan pekerjaannya.¹⁷

Kelima, Alsa Fitri, dengan judul “Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Ma’arif Sarolangun. Alsa Fitri menuliskan temuan penelitian dan paparan data peneliti menyimpulkan strategi yang dilakukan dalam peningkatan mutu pendidikan di STAI Ma’arif Sarolangun oleh pihak tersebut ialah: dengan melakukan perencanaan peningkatan mutu pendidikan. Perencanaan ini merupakan penyusunan dan penempatan bagaimana menmpuh tujuan yang dicapai yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan.¹⁸

Keenam, tesis yang ditulis oleh Fikri Haikal, dengan judul Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Di MTs.N Rantau Prapat Kabupaten Labuhan Batu Sumatra Utara. Hasil Penelitian tersebut menunjukkan bahwa fungsi –fungsi manajemen telah dilaksanakan di sekolah tersebut dalam upaya mewujudkan visi dan misi sekolah sebagai komponen

¹⁷ E-Journal, Tesis Dewi Hajar, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam* (Studi Kasus di MTsN 17 Bengkulu),

¹⁸ Alsa Fitri, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di sekolah tinggi islam ma'arif sarowilangun*: UIN SUTHA JAMBI, 2021

pendukung bagi berlangsung dan berkembangnya manajemen sumber daya manusia di MTsN Rantau Prapat Kabupaten Labuhan Batu Sumatra Utara.¹⁹

Ketujuh, tesis yang di tulis oleh Suparto, dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Islam Kota Bengkulu. Hasil Penelitian tersebut Menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia telah dilaksanakan dengan baik oleh MI Al-Islam kota Bengkulu, akan tetapi program – program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia tersebut belum sepenuhnya memberikan pengaruh terhadap kualitas pengajar dalam proses pembelajaran.²⁰

Kedelapan, jurnal yang ditulis Kadek Hengki Primayana dengan judul Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Perguruan Tinggi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dalam meningkatkan mutu pendidikan, sumber daya manusia menjadi hal yang paling berpengaruh dikarenakan sumber daya manusia dalam hal ini tenaga pendidik merupakan faktor sentral dalam pendidikan, mengingat perannya yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan.²¹

Kesembilan Dewi Sri Indriati Kusuma Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di SMP Negeri 2 Medan. Hasil penelitian ini adalah Pelaksanaan Manajemen sumber

¹⁹ E-Journal, Tesis Fikri Haikal, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di MTsN Rantau Prapat Kabupaten labuhan Batu Sumatra Utara*. Diakses pada tanggal 9 Desember 2022, Pukul 15.59

²⁰ Suparto, *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Ai-Islam Bengkulu*, Diakses Pada Tanggal 10 Desember 2022 Pukul 17.57

²¹ Kadek Hengki Primayana, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam meningkatkan Muttu Pendidikan di Perguruan Tinggi*.

daya manusia dalam meningkatkan mutu profesionalitas guru di SMP Negeri 24 Medan melalui Manajemennya yaitu perencanaan adalah fungsi manajemen yang menentukan secara jelas pemilihan polapola pengarah untuk para pengambil keputusan sehingga terdapat koordinasi dari demikian banyak keputusan dalam waktu kurun waktu tertentu dan mengarah kepada tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Seperti dalam perencanaan dalam jangka pendek atau panjang. Pengawasan merupakan suatu konsep yang luas yang dapat diterapkan pada manusia, benda, dan organisasi. Dan melaksanakan Kompetensi MSDM yaitu : Kompetensi Pedagogik melalui MSDM dilakukan briefing setiap pagi, Kompetensi kepribadian ialah melalui MSDM dilakukan penilaian diri, baik untuk kedisiplinan, Dan menampilkan pribadi yang jujur, berakhlak mulia, dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat, Kompetensi Sosial mengadakan rapat-rapat para guru untuk memajukan tujuan sekolah, dan kemampuan untuk komunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, Kompetensi Profesional mengembangkan materi pembelajaran melalui pelatihan-pelatihan yang diberikan seperti pelatihan workshop, seminar, diklat, dan melanjutkan Visi dan Misi.²²

Kesepuluh, jurnal yang di tulis H.Abd. Wahid Tahir dengan judul Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap peningkatan Mutu Pendidikan. Hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa hakikat manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu merupakan suatu sistem implementasi dalam menjalankan suatu usaha pendidikan yang

²² Dewi Sri Indriati Kusuma, SABILARRASYAD: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Kependidikan (dharmawangsa.ac.id)

berusaha memaksumumkan daya saing melalui penyempurnaan terus menerus dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara totalitas.²³

Berbeda dengan judul - judul diatas, penulis ingin memberikan penekanan tentang proses Manajemen Pendidik dan tenaga kependidikan di UNIPAR Jember dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dimana dalam realitasnya bahwa lembaga pendidikan secara umum dinilai kurang mandiri dalam menentukan visi kelembagaan serta pengelolaannya, terutama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Untuk itu penulis merasa perlu untuk melakukan penelusuran mendalam tentang pelaksanaan Manajemen yang meliputi perencanaan, rekrutmen dan seleksi, juga pelatihan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di UNIPAR Jember dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan dengan Peneliti Sebelumnya

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1	Musa, 2018, Manajemen Sekolah Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al-Falah Rimbo Bujang Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan	Metode penelitian menggunakan penelitian kualitatif, Meneliti mutu pendidikan	Objek yang diteliti di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al-Falah sedangkan peneliti di Universitas PGRI Argopuro Jember	faktor pendukung berupa sarana dan prasarana, serta tenaga dosen yang sebagian besar berpendidikan strata satu, dan tidak adanya tenaga peneliti yang profesional dan strategi yang lemah, maka fungsi-fungsi manajemen tersebut dilaksanakan sebatas kemampuan yang ada

²³ H. Abd. Wahid Tahir, *Pengembangan Manjemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan*

2	Dellyannoor,2020 , Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Bukan Pegawai Negeri Sipil di MTsN 2 Kota Palangka Raya	Metode penelitian menggunakan penelitian kualitatif, Meneliti manajemen Sumber daya manusia	Objek yang diteliti di di MTsN 2 Kota Palangka Raya sedangkan peneliti di Universitas PGRI Argopuro Jember, meningkatkan Profesionalitas Guru Bukan Pegawai Negeri Sipil sedangkan peneliti meningkatkan mutu pendidikan	Hasil penelitian ini adalah Perencanaan guru bukan PNS di MTsN 2 Kota Palangka Raya dilaksanakan dengan mengadakan analisis kebutuhan, untuk melihat dan memprediksi kebutuhan sumber daya manusia di madrasah yang akan datang.
3	Muhammad Romli, 2021, Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen di INAIFAS Kencong	Metode penelitian menggunakan penelitian kualitatif, Meneliti tentang manajemen sumber daya manusia, penelitian dilakukan di perguruan tinggi.	Objek yang diteliti di INAIFAS Kencong sedangkan peneliti di Universitas PGRI Argopuro Jember, Meningkatkan Kinerja Dosen sedangkan peneliti meningkatkan mutu pendidikan	sumber rekrutmen berasal dari sumber internal dan eksternal, sumber internal dari alumni sedangkan sumber eksternal berasal dari masyarakat umum, seleksi dosen diseleksi sesuai dengan kebutuhan fakultas di lembaga, pengembangan dan pembinaan dosen yang harus dikembangkan adalah keilmuan, kualifikasi dan kompetensi
4	Dewi Hajar, 2020, Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam	Meneliti tentang manajemen sumber daya manusia.	Metode penelitian menggunakan penelitian studi kasus sedangkan peneliti menggunakan kualitatif, objek penelitian di di MTs.N 17 Bengkulu sedangkan peneliti di Universitas PGRI Argopuro Jember	manajemen sumber daya manusia yang baik sebagaimana yang terjadi pada kasus di MTsN 17 Bengkulu, ternyata dapat meningkatkan daya guna dan hasil guna bagi sumber daya manusia dalam organisasi, serta menjadikan guru/ karyawan menjadi lebih profesional dalam

				melaksanakan pekerjaannya.
5	Alsa Fitri, 2021, Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tinggi agama islam ma'arif sarolangun	Metode penelitian menggunakan penelitian kualitatif, Meneliti tentang manajemen sumber daya manusia, penelitian dilakukan di perguruan tinggi	Objek yang diteliti di Sekolah Tinggi Agama Islam Ma'arif Sarolangun sedangkan peneliti di Universitas PGRI Argopuro Jember	Strategi yang dilakukan dalam peningkatan mutu pendidikan di STAI Ma'arif Sarolangun oleh pihak tersebut ialah: dengan melakukan perencanaan peningkatan mutu pendidikan. Perencanaan ini merupakan penyusunan dan penempatan bagaimana menmpuh tujuan yang dicapai yaitu meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan.
6	Fikri Haikal, 2021, Manajemen Sumber Daya Manusia Di MTs.N Rantau Prapat Kabupaten Labuhan Batu Sumatra Utara	Metode penelitian menggunakan penelitian kualitatif, Meneliti tentang manajemen sumber daya manusia	Objek yang diteliti di MTs.N Rantau Prapat Kabupaten Labuhan Batu sedangkan peneliti di Universitas PGRI Argopuro Jember	fungsi –fungsi manajemen telah dilaksanakan di sekolah tersebut dalam upaya mewujudkan visi dan misi sekolah sebagai komponen pendukung bagi berlangsung dan berkembangnya manajemen sumber daya manusia di MTsN Rantau Prapat Kabupaten Labuhan Batu Sumatra Utara
7	Suparto, 2021, Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Islam Kota bengkulu	Metode penelitian menggunakan penelitian kualitatif, Meneliti tentang manajemen sumber daya manusia	Objek yang diteliti di Madrasah Ibtidaiyah Al-Islam sedangkan peneliti di Universitas PGRI Argopuro Jember	Menunjukkan bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia telah dilaksanakan dengan baik oleh MI Al-Islam kota bengkulu, akan tetapi program-program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia tersebut

				belum sepenuhnya memberikan pengaruh terhadap kualitas pengajar dalam proses pembelajaran
8	Jurnal Kadek Hengky Primayana, 2021, Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan di Perguruan Tinggi	Meneliti tentang manajemen sumber daya manusia, penelitian dilakukan di perguruan tinggi	Meneliti mengenai orientasi Sumber daya manusia yang berdasarkan tri darma pendidikan, dan pembahab mutu tidak dibahas secara komprehensif	menunjukkan bahwa dalam meningkatkan mutu pendidikan, sumber daya manusia menjadi hal yang paling berpengaruh dikarenakan sumber daya manusia dalam hal ini tenaga pendidik merupakan faktor sentral dalam pendidikan, mengingat perannya yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan
9	Jurnal Dewi Sri Kusuma, 2017, Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di SMP Negeri 2 Medan	Meneliti tentang manajemen sumber daya manusia	Objek yang diteliti di SMP Negeri 2 Medan sedangkan peneliti di Universitas PGRI Argopuro Jember, meningkatkan mutu profesional guru sedangkan peneliti meningkatkan mutu pendidikan	Pelaksanaan Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu profesionalitas guru di SMP Negeri 24 Medan melalui Manajemennya yaitu perencanaan yang dilakukan dengan memilih pola pengarah untuk mengambil keputusan.
10	H.Abd. Wahid Tahir, 2021, Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap peningkatan Mutu Pendidikan	Metode penelitian menggunakan penelitian kualitatif, Meneliti tentang manajemen sumber daya manusia, penelitian dilakukan di perguruan tinggi	Mengimplementasi manajemen sumber daya manusia	Hakikat manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu merupakan suatu sistem implementasi dalam menjalankan suatu usaha pendidikan guna daya saing melalui penyempurnaan terus menerus dalam meningkatkan kualitas pendidikan secara totalitas

B. Kajian Teori

1. Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

a. Pengertian Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Secara epistemologi manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno yaitu *ménagement*, yang artinya adalah seni melaksanakan dan mengatur. Dalam artian manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan sumber daya lainnya dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen pendidikan dalam arti yang luas adalah suatu ilmu yang mempelajari penataan sumber daya yaitu Sumber Daya Manusia (SDM), kurikulum, atau sumber belajar dan fasilitas untuk mencapai tujuan pendidikan secara optimal dan menciptakan suasana yang baik bagi manusia yang turut serta dalam pencapaian pendidikan yang telah disepakati.

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

Secara etimologis manajemen Pendidik dan tendik merupakan penggabungan dua konsep yang secara maknawiyah memiliki pengertian yang berbeda. Kedua konsep tersebut adalah: 1) manajemen dan 2) Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengorganisasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien.

Manajemen dalam arti luas adalah perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen dalam arti sempit adalah manajemen sekolah atau madrasah, yang meliputi: perencanaan program sekolah, pelaksanaan program sekolah, kepemimpinan kepala sekolah, pengawas atau evaluasi dan sistem informasi sekolah.²⁴

Menurut Sergiovanni dkk., yang terdapat dalam buku Ibrahim Bafadhal, mengatakan bahwa manajemen sebagai *process of working with and through others to accomplish organizational goals efficiently*. (manajemen sebagai proses kerja melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien). Di dalam manajemen meliputi

²⁴ Husaini Usman, *Manajemen : Teori, Praktik, dan Riset pendidikan edisi 4*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 6

perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (leading), dan pengawasan (controlling).²⁵

Menurut Parker, pengertian manajemen ialah seni melaksanakan pekerjaan melalui orang-orang. Adapun pengertian manajemen dalam arti luas adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian (P4) sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.²⁶ Ramayulis menyatakan bahwa pengertian yang sama dengan hakikat manajemen adalah al-tadbir (pengaturan). Kata ini merupakan derivasi dari kata dabbara (mengatur) yang banyak terdapat dalam al-Qur'an²⁷ seperti firman Allah Swt surah As-Sajdah ayat 5:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ

Artinya: Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (segala urusan) itu naik kepada-Nya pada hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu. Yang dimaksud urusan itu naik kepada-Nya adalah beritanya dibawa oleh malaikat. Ayat ini merupakan tamsil bagi kebesaran Allah Swt. dan keagungan-Nya.

Dari isi kandungan ayat di atas dapatlah diketahui bahwa Allah swt adalah pengatur alam (Al Mudabbir/manager). Keteraturan alam raya ini, Menurut penulis manajemen adalah suatu proses aktivitas fungsifungsi manajemen yang terdiri atas perencanaan, pelaksanaan

²⁵ Ibrahim Bafadhal, *Dasar – Dasar Manajemen & Supervisi Taman Kanak – Kanak*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 4

²⁶ Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 5

²⁷ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2008), 362

dan evaluasi dalam sebuah organisasi atau lembaga untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Manajemen Pendidik dan Tendik, menurut Edwin B. Flippo adalah: *“Personnel management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished.* Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan sumber daya Pendidik sampai tujuan individu, organisasi dan masyarakat tercapai.²⁸

Menurut Dale Yoder pengertian manajemen Pendidik dan Tendik yaitu *“Personnel management is the provision of leadership and direction of people in their working or employment relationshipl.”*²⁹ Artinya :Manajemen personalia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakankebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan programprogram yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.

Michel J. Jucius Juga berpendapat mengenai Manajemen sumberdaya Pendidik bahwasannya : *“Personnel management is the*

²⁸ Edwin B. Flippo, *Personnel Management*, (Singapore: McGraw-Hill, Inc.1980), 5,

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

field of management which has to do with planning, organizing, and controlling various operative function of procuring, developing, maintaining, and utilizing a labor force, such that the: a) Objectives for which the company is established are attained economically and effectively. b). Objectives of all levels of personnel are served to the highest possible degree. c). Objectives of the community are duly considered and served' Artinya : Manajemen personalia adalah lapangan manajemen yang bertalian dengan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian bennacam-macam fungsi pengadaan pengembangan, pemeliharaan dan pemanfaatan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga: a. Tujuan untuk apa perkumpulan didirikan dan dicapai secara efisien dan efektif. b). Tujuan semua pegawai dilayani sampai tingkat yang optimal. c). Tujuan masyarakat diperhatikan dan dilayani dengan baik.³⁰

Pengertian manajemen Pendidik dan Tendik (MSDM) menurut Veithzal Rivai, merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Tegasnya, istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya Pendidik dan Tendik.³¹

³⁰ Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen..., 12

³¹ Veithzal Rivai dan Eva J. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia* untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), 1.

Manajemen Pendidik dan Tendik adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi Pendidik sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya Pendidik juga menyangkut cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan³²

Menurut Michael Armstrong, manajemen Pendidik dan Tendik didefinisikan yaitu : *“The practice of human resource management (HRM) is concerned with all aspect of how people are employed and managed in organizations, It covers activites such as strategic HRM, human capital management, corporat social responsibility, knowledge management, organization development, resourcing (human resource planning, recruitment and selection, and talent management), performance management, learning and development, reward management, employee relations, employee well-being and health and safety and the provision of employee services. HRM practice has a strong conceptual basis drawn from the behavioral sciences and from strategic management, human capital and industrial relations theories. This foundation has been built with the help of a multitude of research project”* Artinya : Praktek manajemen sumber daya Pendidik berkaitan dengan semua aspek bagaimana orang dipekerjakan dan dikelola dalam

³² Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2006), 22

organisasi, Ini mencakup kegiatan seperti HRM strategis, manajemen Pendidik dan Tendik , tanggung jawab sosial perusahaan, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber daya (Pendidik dan Tendik). perencanaan, rekrutmen dan seleksi, dan manajemen bakat), manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan, manajemen penghargaan, hubungan karyawan, kesejahteraan dan kesehatan dan keselamatan karyawan dan penyediaan layanan karyawan.³³

Menurut Straub dan Attner ³⁴”*People are the most important resource of an organization. They supply the talent, skills, knowledge, and experience to achieve the organization’s objective*“ (Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi Schermerhorn ³⁵menyakan bahwa “*Human resource are the people, individuals, and groups that help organizations produce goods or services.*” (Sumber Daya manusia adalah orang, individu-individu dan kelompok-kelompok yang membantu organisasi menghasilkan barang- barang atau jasa-jasa.

*Kristen B. Frasch, David Shadovitz, and Jared Shelly*³⁶, “*Human resource management (HRM) is the process of employing people, training them, compensating them, developing policies relating to*

³³ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Interaktif* (Malang: UIN-Malang Press, 2009), 19

³⁴ Straub, Joseph and Attner, Raymond, 1994, *Introduction To Business, California: Wardworth Publishing Company*(1985:136)

³⁵ chermerhorn. 1996. *Management*, John Wiley & Sons, New York, Fifth edition

³⁶ Kristen B. Frasch, David Shadovitz, and Jared Shelly, —There’s No Whining in HR,| Human Resource Executive Online, June 30, 2009, accessed September 24

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

Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya Pendidik dan tenaga kependidikan (MSDM) adalah proses mempekerjakan orang, melatih mereka, memberikan kompensasi kepada mereka, mengembangkan kebijakan yang berkaitan dengan mereka, dan mengembangkan perusahaan mereka, melatih mereka, memberikan kompensasi kepada mereka, mengembangkan kebijakan yang berkaitan dengan mereka, dan mengembangkan strategi untuk mempertahankan mereka. strategi untuk mempertahankan mereka. Sebagai sebuah bidang, MSDM telah mengalami banyak perubahan selama dua puluh tahun terakhir, memberikannya peran yang lebih penting dalam dua puluh tahun terakhir, sehingga memberikan peran yang lebih penting lagi dalam organisasi saat ini. Di masa lalu Di masa

lalu, HRM berarti memproses penggajian, mengirimkan hadiah ulang tahun kepada karyawan, mengatur acara ulang tahun kepada karyawan, mengatur acara perusahaan, dan memastikan formulir diisi dengan benar-dengan kata lain, dengan kata lain, lebih merupakan peran administratif daripada peran strategis yang penting bagi keberhasilan organisasi.

b. Prinsip-Prinsip Pendidik dan Tenaga Kependidikan

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

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

berkelanjutan dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian organisasi dan perencanaan strategis;

- 3) Adanya kultur, nilai organisasi, suasana organisasi, dan perilaku manajerial dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang baik;
- 4) Manajemen Pendidik dan Tendik berhubungan dengan integrasi, yaitu semua komponen organisasi tersebut terlibat secara partisipatif untuk mencapai tujuan bersama.³⁷

c. Tujuan Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Setiap organisasi, termasuk organisasi bisnis maupun organisasi pelayanan publik menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam mengelola setiap sumber dayanya termasuk pada konteks ini yaitu Pendidik dan Tendik. Menurut Mulyadi, tujuan dari manajemen Pendidik dan Tendik terdiri dari dua tujuan, yaitu tujuan umum manajemen Pendidik dan Tendik adalah mengoptimalkan kegunaan (yakni, produktivitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam konteks ini, produktifitas diartikan sebagai nisbah keluaran (output) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (Pendidik , modal, bahan-bahan, energi). Sementara tujuan khusus dari kegiatan manajemen Pendidik dan Tendik adalah membantu para manajer, atau

³⁷ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 5.

manajer-manajer fungsional yang lain agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif.³⁸

Menurut Sadili Samsudin, tujuan Pendidik dan Tendik adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara bertanggung jawab strategis, etis, dan sosial.³⁹ Secara lebih jelas, tujuan manajemen Pendidik dan Tendik dapat dipaparkan sebagai berikut:

- 1) Tujuan Organisasional Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya Pendidik (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen Pendidik dan Tendik diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen Pendidik dan Tendik membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan Pendidik dan Tendik
- 2) Tujuan Fungsional Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pendidik dan Tendik menjadi tidak berharga jika manajemen memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi
- 3) Tujuan Sosial Ditujukan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui

³⁸ Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: MSDM*, (Bogor: In Media, 2015), 60.

³⁹ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2006), 30.

tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya dapat menyebabkan hambatan bagi masyarakat.

- 4) Tujuan Personal Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan kapan para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, dimutasi atau dimotivasi untuk meningkatkan kinerja. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.⁴⁰

d. Ruang Lingkup Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Di lain sisi, Pendidik dan Tenaga Kependidikan juga merupakan kunci penggerak untuk mencapai tujuan organisasi.

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

⁴⁰ Al Fadjar Ansory, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 61

1) Perencanaan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan

a) Pengertian Perencanaan Pendidik dan Tendik

Perencanaan adalah suatu proses analisis dan simulasi kebutuhan SDM sesuai dengan data rekapitulasi kekuatan SDM yang dimiliki oleh organisasi yang dikaitkan dengan rencana pengembangan aktivitas departemen masa mendatang. Hal ini pada dasarnya berdampak pada pengadaan SDM atau penempatan SDM pada suatu lokasi atau unit yang membutuhkan.⁴¹

Andrew F Sikula mendefinisikan bahwa: "Human resource of manpower planning has been defined as the process of determining manpower requirements and the means for meeting those requirements in order to carry out the intrgrated plans of the organization". (Perencanaan tenaga kerja adalah

proses menentukan kebutuhan tenaga kerja, dan cara memenuhi kebutuhan tersebut dalam rangka menjalankan rencana terintegrasi yang sudah disusun oleh suatu organisasi).⁴²

George Milkovich dan Paul C. Nystrom seperti dikutip oleh Meldona mengemukakan bahwa: "Man power planning is the process (including forecasting, developing, implementing and controlling) by which of firm ensures that is has the right number of people and the right places, at the economically

⁴¹ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 33.

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

most useful". (Perencanaan tenaga kerja adalah sebuah proses yang terdiri dari peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengontrolan di mana dengan melakukan proses tersebut, perusahaan memiliki kepastian bahwa telah memiliki jumlah karyawan yang tepat yang diletakkan di tempat yang tepat serta secara ekonomis sangat menguntungkan)⁴³

Pada hakekatnya perencanaan adalah suatu rangkaian proses kegiatan menyiapkan dan menentukan seperangkat keputusan mengenai apa yang di harapkan terjadi (peristiwa, keadaan, suasana dan sebagainya) dan apa yang akan dilakukan (intensifikasi, eksistensifikasi, revisi, renovasi, substitusi, kreasi dan sebagainya).⁴⁴

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

⁴³ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 84-85.

⁴⁴ Moh. Khusnuridlo, *Standar Nasional Pendidikan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, h. 63

manajemen, anggaran, mutasi, promosi serta pengurangan staf, dan lain-lain.⁴⁵

b) Tujuan Perencanaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

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

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

⁴⁵ Suwanto dan Doni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: ALFABETA, 2014), 48

8) Untuk menjadi dasar dalam melakukan penilaian kinerja karyawan.⁴⁶

9) Tahap-tahap Perencanaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

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

- 1) Prediksi/peramalan jumlah karyawan yang dibutuhkan (forecast of employess);
- 2) Identifikasi tenaga kerja yang tersedia dalam organisasi (inventori SDM);
- 3) Analisis keseimbangan penawaran dan permintaan tenaga kerja;
- 4) Program aksi.⁴⁷

2) Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

a) Pengertian Rekrutmen Sumber Daya Pendidik dan tenaga Kependidikan

Salah satu kegiatan yang paling penting dalam manajemen sumber daya Pendidik adalah kegiatan untuk mendapatkan orang-orang yang tepat bagi organisasi bisnis maupun organisasi pelayanan publik. Kedua organisasi tersebut, baik

⁴⁶ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 87.

⁴⁷ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 96.

besar maupun kecil sangat memperhatikan kegiatan merekrut dan menyeleksi karyawan, karena merupakan salah satu modal penting (human capital). Di sisi lain, karyawan memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia, serta jenis kelamin yang berbeda. Potensi inilah yang bisa dimanfaatkan dengan optimal agar karyawan mapu memberikan kontribusi yang optimal bagi pengembangan organisasi.

Menurut Ronald W. Rebores: *“Experience shows that certain recruiting methods produce the best candidates for a particular job vacancy. Therefore, before initiating the recruitment process, each job vacancy should be analyzed to ascertain what method will be most effective. The most common methods include: internal search, referrals, contacting employment agencies, advertising in newspaper and professional publications, following up unsolicited applications, and contacting community organizations that promote the interests of minority groups”*.⁴⁸

Maksudnya bahwa, —Metode perekrutan dapat menghasilkan kandidat yang baik untuk lowongan pekerjaan. Oleh karena itu, sebelum memulai proses rekrutmen, setiap lowongan pekerjaan harus dianalisis untuk memastikan berapa

⁴⁸ Ronald W. Rebores, *Educational administration* (United State: Prentice-Hall, 1985), 177.

jumlah tenaga yang dibutuhkan, dan dengan kualifikasi apa saja, serta metode apa yang paling efektif untuk digunakan dalam rekrutmen. Metode yang paling umum dalam rekrutmen adalah pencarian internal, daftar referensi, menghubungi agen ketenagakerjaan, mengiklankan lowongan pekerjaan pada kampus atau universitas setempat, pengiklanan di koran, publikasi secara profesional, menindaklanjuti surat lamaran yang tertinggal, menghubungi organisasi masyarakat yang mempromosikan kepentingan kelompok masyarakatl.

Menurut Randall S. Schuler, rekrutmen merupakan upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat sehingga perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.⁴⁹

Rekrutmen menurut Donni Juni Priansa, adalah sistem dan proses yang diciptakan untuk mendapatkan pegawai yang terqualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sistem berkaitan dengan perencanaan kebutuhan SDM dan pengelolaan SDM dalam konteks pengembangan organisasi, sedangkan proses dimulai dari lamaran yang masuk ke organisasi, pelaksanaan seleksi, dan pemilihan pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi.⁵⁰

⁴⁹ Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad ke 21 Edisi 1*. Terjemah Nurdin Sobari dan Dwi KartiniYahya (Jakarta: Erlangga, 1997), 227

⁵⁰ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (Bandung: Alfabeta, 2018), 92-93.

Rekrutmen secara umum di definisikan sebagai pencairan dan pengadaan calon tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan potensial sehingga sekolah dapat menyeleksi orang-orang yang paling sesuai bagi kebutuhan kerja yang ada. Secara spesifik rekrutmen adalah serangkaian aktifitas dan proses yang di gunakan secara legal untuk memperoleh sejumlah orang-orang yang berkualitas pada ruang dan waktu yang sesuai sehingga orang-orang dan sekolah dapat memilih satu sama lain minat jangka pendek dan jangka panjang.⁵¹

b) Tujuan Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

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

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

⁵¹ Moh. Khusnuridlo, *Standar Nasional Pendidikan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, h. 102-103

haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.⁵²

3) Seleksi Pendidik dan Tendik

a) Pengertian Seleksi Pendidik dan Tendik

Kegiatan seleksi pegawai adalah salah satu bagian yang sangat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya Pendidik . Dikatakan demikian, karena di dalam sebuah organisasi terdapat sekelompok pegawai yang dapat memenuhi tuntutan organisasi atau tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan. Proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak langkah-langkah ini mencakup pemaduan kebutuhan- kebutuhan kerja pelamar dan organisasi⁵³

Menurut Al Fadjar Ansory Meithiana Indrasari, seleksi proses memilih tenaga kerja yang sudah tersedia. Seleksi pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai

⁵² Baiq Setiani, —*Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan*”, Jurnal Ilmiah Widya, Volume 1 Nomor 1 (Mei-Juni, 2013), 40

⁵³ Billy Renaldo Potale. Viktor Lengkong. Silcyljeova Moniharapon, —*Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BANK SULUTGO*], Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 16 No. 04 (Tahun 2016), 455

dengandeskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan⁵⁴

Seleksi disini merupakan suatu untuk menentukan dan memilih tenaga pendidik dan kependidikan yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan sekolah serta memprediksi kemungkinan keberhasilan atau kegagalan individu dalam tenaga pendidik dan kependidikan yang akan di berikan kepadanya.⁵⁵

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

b) Tujuan Seleksi Pendidik dan Tendik

Tujuan pelaksanaan seleksi setiap perusahaan umumnya sama, yaitu mendapatkan karyawan yang sesuai dengan

kualifikasi yang dibutuhkan. Malayu S.P. Hasibuan

menjelaskan, kegiatan seleksi bertujuan untuk mendapatkan hal- hal sebagai berikut:

- 1) Karyawan yang qualifed dan potensial;
- 2) Karyawan yang jujur dan berdisiplin;

⁵⁴ Al Fadjar Ansory dan Meithiana Indrasari, Manajemen Sumber Daya, 68.

⁵⁵ Moh. Khusnuridlo, *Standar Nasional Pendidikan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, h. 117

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

- a) Pengertian Pelatihan dan Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

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

oleh pegawai. Pelatihan membantu para pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya di masa mendatang.

Menurut Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara dalam jurnalnya Elfrianto, *“Training is a short term educational process utilizing systematic and organized procedure by which non managerial personnel learn technical knowledge and skills for a definite purpose”*. (Latihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pekerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu).⁵⁶

Menurut Edward Deming mengatakan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Pendidik bahwa: *“Training is designed to teach a sequence of programmed behaviors: education seeks to impart understanding and a ability to interpret knowledge. Both types of learning occur through a staff-development program based on particular objectives. In all learning environments, four basic components must be present to ensure success: stimulus, response, reinforcement*

⁵⁶ Elfrianto, *“Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan”* Jurnal Edutech Vol. 2 No. 2 (September, 2016), 48

,and motivation”⁵⁷. Artinya Pelatihan dirancang untuk mengajarkan pola perilaku yang telah terprogram sebelumnya. Sedangkan pendidikan gunanya memberikan pemahaman dalam menafsirkan pola perilaku itu. Kedua tipe pembelajaran ini dilakukan untuk program pengembangan staf demi tujuan yang ditetapkan. Dalam setiap lingkungan pembelajaran, ada empat komponen yang harus tersedia supaya terlaksana dengan sukses, yakni: stimulus, respon, penguatan, dan motivasi.

Sementara William J. Rothwell & H.C. Kazanas mengatakan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Pendidik , bahwa: *"Training consists of organized learning activities capable of improving individual performance through changes in knowledge, skills, or attitudes. In a broad sense, it includes experiences intended to meet essential job requirements, update skills, prepare people for career movement of any kind, rectify knowledge or skill deficiencies, and evoke new insights or even create new knowledge. It is thus an important tool for changing individuals by giving them new knowledge and skills. However, training is not usually effective as a means of changing groups of people, since it is rarely possible to train enough people at one time to influence the*

⁵⁷ Rebores, Ronald W, *Human Resources Administration In Education: A Management Approach*. (United States: Person Education, 2014), 181

existing work environment".⁵⁸ Artinya : Maksudnya bahwa "Pelatihan terdiri dari kegiatan pembelajaran terorganisir yang mampu meningkatkan kinerja individu melalui perubahan pengetahuan, keterampilan, atau sikap. Dalam arti luas, perubahan yang dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan, memperbarui keterampilan, mempersiapkan orang untuk peningkatan karier, memperbaiki kekurangan pengetahuan atau keterampilan, dan membangkitkan wawasan baru atau bahkan menciptakan pengetahuan baru.

Dengan demikian, ini merupakan alat penting untuk mengubah individu dengan memberi mereka pengetahuan dan keterampilan baru. Namun, pelatihan biasanya tidak efektif sebagai cara untuk mengubah kelompok orang, karena jarang sekali dapat melatih cukup banyak orang pada satu waktu untuk mempengaruhi lingkungan kerja yang ada. Menurut Donni Juni Priansa, pelatihan adalah suatu upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru, yang sesuai dengan kebutuhan organisasi."⁵⁹ Sedangkan pengembangan adalah penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau

⁵⁸ William J. Rothwell & H.C. Kazanas, *Planning & Managing Human Resources: Strategic Planning For Personnel Management*, (Amherst, Massachusetts: HRD Press, 2003), 354.

⁵⁹ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan*, 176.

emosional yang diperlukan untuk menuaikan pekerjaan yang lebih baik.⁶⁰

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

b) Tujuan Pelatihan dan Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Tujuan pokok program pelatihan dan pengembangan Pendidik dan Tendik adalah untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, sikap, dan tanggung jawab karyawan sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program dan tujuan organisasi. Andrew F. Sikula dalam Sadili Samsudin menyebut ada delapan jenis tujuan pelatihan dan pengembangan Pendidik dan Tendik yaitu:

- 1) *Productivity* (dicapainya produktivitas personil dan organisasi);
- 2) *Quality* (meningkatkan kualitas produk);
- 3) *Human resources planning* (melaksanakan perencanaan sumber daya Pendidik);

⁶⁰ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan* 146

- 4) *Moral* (meningkatkan semangat dan tanggung jawab personel);
 - 5) *Indirect compensation* (meningkatkan kompensasi secara tidak langsung);
 - 6) *Health and safety* (memelihara kesehatan mental dan fisik);
 - 7) *Obsolescence prevention* (mencegah menurunnya kemampuan personel);
 - 8) *Personal growth* (meningkatkan kemampuan individual personel).⁶¹
- c) Jenis-jenis Pelatihan dan Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

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

2. Pengertian Pendidik Dan Tenaga Kependidikan

Pendidik merupakan hal yang paling penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena menjadi motor penggerak dan perubahan,

⁶¹ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya*, 109

bahkan bukan hanya sebagai agen perubahan (agent of change) tapi juga sebagai orang yang mendidik, mengarahkan, membimbing dan mengevaluasi para peserta didiknya sehingga ia mampu mencapai tujuan yang diinginkannya. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dijelaskan bahwa pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.⁶²

Sedangkan dalam Undang-undang Republik Indonesia No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengartikan bahwa Guru adalah pendidik dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.⁶³

a. Pengertian Pendidik

Pendidik atau guru merupakan seseorang yang berkualifikasi untuk mendidik yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.

⁶² Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional

⁶³ Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen

Pendidik atau guru dalam konteks Islam sering disebut dengan murabbi, mu'allim, dan mu'addib yang pada dasarnya mempunyai makna yang berbeda sesuai dengan konteks kalimat walaupun dalam situasi tertentu mempunyai kesamaan makna, kata murabbi berasal dari kata rabba, yurabbi, kata mu'allim berasal dari kata „allama, yu'allimu, sedangkan kata mu'addib berasal dari kata addaba, yuaddabu sebagaimana sebuah ungkapan : Allah mendidikku, maka ia memberikan kepadaku sebaik-baiknya pendidikan. Menurut Moh. Fadhil A Jamali dalam Nafis, pendidik adalah orang yang mengarahkan manusia kepada kehidupan yang baik sehingga terangkat derajat kemanusiaanya sesuai dengan kemampuan dasar manusia.

Menurut peraturan pemerintah nomor 17 tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan pasal 171 pendidik mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut.⁶⁴

- 1) Guru sebagai pendidik profesional artinya: (1) mendidik, (2) mengajar, (3) membimbing, (4) mengarahkan, (5) melatih, (6) menilai, dan (7) mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah
- 2) Dosen sebagai pendidik profesional dan ilmuwan mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu

⁶⁴ Peraturan pemerintah nomor 17 tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan

pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat pada jenjang pendidikan tinggi.

- 3) Konselor sebagai pendidik professional memberikan pelayanan konseling kepada peserta didik di satuan pendidikan pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah dan pendidikan tinggi.
- 4) Pamong belajar sebagai pendidik professional mendidik, membimbing, mengajar, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik, dan mengembangkan model program pembelajaran, alat pembelajaran, dan pengelolaan pembelajaran pada jalur pendidikan nonformal.
- 5) Widyaiswara sebagai pendidik professional mendidik, mengajar, dan melatih peserta didik pada program pendidikan, pelatihan prajabatan dalam jabatan yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan pemerintah daerah.
- 6) Tutor sebagai pendidik professional memberikan bantuan belajar kepada peserta didik dalam proses pembelajaran jarak jauh dan/atau pembelajaran tatap muka pada satuan pendidikan jalur formal dan nonformal.
- 7) Instruktur sebagai pendidik professional memberikan pelatihan teknis kepada peserta didik pada kursus dan pelatihan.
- 8) Fasilitator sebagai pendidik professional melatih dan menilai pada lembaga pendidikan dan pelatihan.

- 9) Pamong pendidikan anak usia dini sebagai pendidik profesional mengasuh, membimbing, melatih, menilai perkembangan anak usia dini pada kelompok bermain, penitipan anak dan bentuk lain yang sejenis pada jalur pendidikan nonformal
- 10) Guru pembimbing khusus sebagai pendidik profesional membimbing, mengajar, menilai, dan mengevaluasi peserta didik berkelainan pada satuan pendidikan umum, satuan pendidikan kejuruan, dan/atau satuan pendidikan keagamaan.
- 11) Narasumber teknis sebagai pendidik profesional melatih keterampilan tertentu bagi peserta didik pada pendidikan kesetaraan.

b. Pengertian Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan yang berada di dalam satuan pendidikan tertentu apabila merujuk kepada undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional adalah “Anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan”. Seorang tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan diangkat dan didaya gunakan untuk menjalani tugas-tugas yang sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing dan mendukung semua program-program yang disusun oleh kepala sekolah demi tercapainya sebuah tujuan sekolah dengan efektif dan efisien.

Tenaga kependidikan adalah tenaga-tenaga (personil) yang berkecimpung di dalam lembaga atau organisasi pendidikan yang

memiliki wawasan pendidikan (memahami falsafah dan ilmu pendidikan dan melakukan kegiatan pelaksanaan pendidikan (mikro atau makro) atau penyelenggaraan pendidikan.⁶⁵

Dikategorikan sebagai tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan tertentu adalah pengawas sekolah, kepala sekolah, kepala tata usaha (administrasi), wakil kepala sekolah yang membidangi hal kasus, pustakawan, penjaga dan anggota kebersihan sekolah. Dapat disimpulkan bahwa tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penilaian dan pengabdian kepada masyarakat dan mengatur para tenaga pendidik menjadi efektif dan efisien, mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Sedangkan tenaga kependidikan merupakan tenaga yang bertugas merencanakan dan melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Menurut UU No 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 39 ayat 1, tenaga kependidikan bertugas melaksanakan

⁶⁵ Oemar Hamalik, 2001, Pendidikan Guru, Konsep dan Strategi, Bandung : CV Mandar Maju, hlm. 123

administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

Menurut peraturan pemerintah nomor 17 tahun 2010 tentang pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan pasal 173 tenaga kependidikan mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut:

- 1) Penilik melakukan pemantauan, penilaian dan pembinaan pada satuan pendidikan nonformal.
- 2) Pengawas melakukan pemantauan, penilaian, dan pembinaan pada satuan pendidikan formal anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.
- 3) Peneliti melakukan penelitian di bidang pendidikan pada satuan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan pendidikan nonformal.
- 4) Pengembang atau perekayasa melakukan pengembangan atau perekayasaan di bidang pendidikan pada satuan pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, pendidikan menengah, pendidikan tinggi dan pendidikan nonformal.
- 5) Tenaga perpustakaan melaksanakan pengelolaan perpustakaan pada satuan pendidikan.
- 6) Tenaga laboratorium membantu pendidik mengelola kegiatan praktikum di laboratorium satuan pendidikan.
- 7) Teknisi sumber belajar mempersiapkan, merawat, memperbaiki sarana dan prasarana pembelajaran pada satuan pendidikan.

- 8) Tenaga administrasi menyelenggarakan pelayanan administratif pada satuan pendidikan.
- 9) Psikolog memberikan pelayanan bantuan psikologis-pedagogis kepada peserta didik dan pendidik pada pendidikan khusus dan pendidikan anak usia dini.
- 10) Pekerja sosial pendidikan memberikan layanan bantuan sosiologis-pedagogis kepada peserta didik dan pendidik pada pendidikan khusus atau pendidikan layanan khusus.
- 11) Terapis memberikan pelayanan bantuan fisiologis-kinesiologis kepada peserta didik pada pendidikan khusus.
- 12) Tenaga kebersihan dan keamanan memberikan pelayanan

3. Mutu Pendidikan

a. Pengertian Mutu Pendidikan

Mutu jika dilihat dari sisi pendidikan, mutu pendidikan dapat diartikan sebagai kemampuan pendidikan tinggi dalam pengelolaan secara operasional dan efisien terhadap komponen – komponen yang berkaitan dengan pendidikan tinggi, sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma / standar yang berlaku. Mutu pendidikan juga mengandung pengertian derajat keunggulan dalam pengelolaan pendidikan secara efektif dan efisien untuk melahirkan keunggulan akademis pada mahasiswa yang

dinyatakan untuk satu jenjang pendidikan atau menyelesaikan program pembelajaran tertentu.⁶⁶

Menurut Edward Sallis dalam bukunya *Total Quality Manajemen In Education*, Mutu adalah sebuah hal yang berhubungan dengan gairah dan harga diri. Bagi setiap instansi, mutu adalah agenda utama dan meningkatkan mutu adalah tugas yang paling penting. Meskipun demikian, ada sebagian orang yang menganggap mutu sebagai sebuah konsep yang penuh dengan teka-teki. Mutu dianggap sebagai suatu hal yang membingungkan dan sulit diukur. Mutu dalam pandangan orang terkadang bertentangan dengan mutu dalam pandangan orang lain, jadi tidak aneh jika ada dua pakar yang tidak memiliki kesimpulan yang sama tentang bagaimana menciptakan institusi yang baik.⁶⁷

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

⁶⁶ Sri Winarsih, *Kebijakan dan Implementasi Manajemen Pendidikan Tinggi Dalam Meningkatkan Mutu pendidikan*, (Kebumen: IAINU, 2017), Hlm.59-60

⁶⁷ Edward Sallis, *Total Quality Management In Education*, (IrCiSoD: Yogyakarta, 2015), Hlm.23

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

Apabila dikaitkan dengan mutu perguruan tinggi, maka mutu pada perguruan tinggi dapat dipahami sebagai suatu aktivitas pengelolaan yang dilakukan oleh institusi perguruan tinggi melalui upaya merencanakan, mengendalikan atau melakukan pengawasan mutu serta perbaikan atau peningkatan mutu yang dilakukan secara dinamis sesuai dengan standar baik dari sisi proses maupun hasil produksi jasa, guna memberikan kepuasan kepada setiap pengguna jasa pendidikan pada sebuah perguruan tinggi.⁶⁸

Berdasarkan konsep mutu yang diutarakan oleh Abdul hadis, dan Nurhayanti B, dalam bukunya manajemen mutu pendidikan menurut para ahli yaitu:⁶⁹

- 1) Menurut Juran, mutu produk adalah kecocokan penggunaan produk (fitness for use) untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan

⁶⁸ Safrudin Aziz, *Manajemen Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi*, (Yogyakarta, Gava Media, 2016), Hlm. 19

⁶⁹ Abdul Hadis, & Nurhayati B, *Manajemen Mutu Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), Hlm. 84-85

pelanggann. Kecocokan pengguna produk tersebut didasarkan atas lima ciri utama yaitu: 1) teknolog; yaitu kekuatan; 2) psikologis, yaitu rasa atau status; 3 waktu, yaitu kehandalan; 4) kontraktua, yaitu ada jaminan; 5) etika, yaitu sopan santun.

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

Berdasarkan banyak paparan pendapat oleh pakar-pakar manajemen, yang mencoba mendefinisikan kualitas mutu berdasarkan sudut pandangnya masing-masing, walaupun definisi tersebut tidak diterima secara universal, tetapi terdapat beberapa kesamaan, yaitu dalam elemen-elemen sebagai berikut: a. Kualitas meliputi usaha memenuhi atau melebihi harapan pelanggan. b. Kualitas mencakup produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan. c. Kualitas merupakan kondisi yang selalu berubah.berdasarkan element element tersebut.

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

Edward Tsalist ⁷⁰, *Total Quality Management is both a philosophy and a methodology. It can assist institutions to manage change and to set their own agendas for dealing with the plethora of new external pressures. Considerable claims are made for TQM. There are those in education who believe that TQM properly applied to it can complete a similar transformation. However, TQM does not and will not bring results overnight; neither is it a panacea for all the problems that beset education. Rather it is an important set of tools that can be employed in the management of educational institutions. Stanley*

⁷⁰ *Management in Education Third Edition*, Edward Talist 2005

Spanbauer⁷¹, the former President of Fox Valley Technical College in Wisconsin who took a lead in introducing TQM into vocational education in the United States, argues that: in a quality-based approach, school leadership relies on the empowerment of teachers and others involved in the teaching/ learning process. Teachers share in decision-making and assume greater responsibilities. They are given more power to act and greater autonomy in almost everything they do

A.K.M.F. Hoque, M.S. Hossain and M.A. Zaman⁷²TQM is a management philosophy that seeks to integrate all organizational functions to focus on meeting customer needs and organizational objectives. It views an organization as a collection of processes and maintains that organizations must strive to continuously improve these processes by incorporating the knowledge and experiences of workers. Although originally applied to manufacturing operations, and for a number of years only used in that area, TQM is now becoming recognized as a generic management tool, just as applicable in service and public sector organizations”

b. Karakteristik Mutu Pendidikan

Karakteristik mutu pendidikan meliputi:

- 1) Kinerja (performan).
- 2) Waktu wajar (timelines)
- 3) Handal (reliability).

⁷¹ *Management in Education Third Edition*, Edward Talist 2005

⁷² *Total Quality Management in Educational Institutions*

- 4) Daya tahan (durability)
- 5) Indah (aesthetics).
- 6) Hubungan manusiawi (personal interface).
- 7) Mudah penggunaannya (easy of use).
- 8) Bentuk khusus (feature).
- 9) Standar tertentu (conformance to specification).
- 10) Konsistensi (consistency).
- 11) Seragam (uniformity).
- 12) Mampu melayani (serviceability).
- 13) Ketepatan (accuracy)⁷³

Kinerja (performan) berkaitan dengan aspek fungsional sekolah yang terdiri dari kinerja guru dalam mengajar. —Guru merupakan salah satu pelaku dalam kegiatan sekolah. Oleh karena itu ia dituntut untuk mengenal tempat bekerjanya itu. Guru perlu memahami faktor-faktor yang langsung dan tidak langsung menunjang proses belajar mengajar⁷⁴. Waktu wajar (timelines) yaitu sesuai dengan waktu yang wajar meliputi memulai dan mengakhiri pelajaran tepat waktu, waktu ulangan tepat. Handal (reliability) yaitu usia pelayanan bertahan lama.

Meliputi pelayanan prima yang diberikan sekolah menjadi prinsip agar pihak yang dilayani merasa senang dan puas atas layanan yang diberikan sehingga menjadi pelanggan yang baik dan setia. Hal

⁷³ Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktek Dan Riset Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), h. 411

⁷⁴ Soetjipto, *Rafli Kosasi, Profesi Guru*, (Jakarta : renika Cipta, 2000), Cet. Ke-1, h.146

ini sesuai dengan sikap kaum Anzor dalam menerima kaum Muhajirin yang diabadikan dalam Al-Qur'an surat Al-Hasyr ayat 9 :

وَالَّذِينَ تَبَوَّءُوا الدَّارَ وَالْإِيمَانَ مِنْ قَبْلِهِمْ يُحِبُّونَ مَنْ هَاجَرَ إِلَيْهِمْ وَلَا يَجِدُونَ فِي صُدُورِهِمْ حَاجَةً مِمَّا أُوتُوا وَيُؤَيِّرُونَ عَلَىٰ أَنْفُسِهِمْ وَلَوْ كَانَ بِهِمْ خَصَاصَةٌ وَمَنْ يُوقِ شُحَّ نَفْسِهِ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

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

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

Daya tahan (durability) yaitu tahan banting, misalnya meskipun krisis moneter, sekolah masih tetap bertahan. Indah (aesthetics) misalnya eksterior dan interior sekolah ditata menarik, guru membuat media-media pendidikan yang menarik. Hubungan manusiawi

(personal interface) yaitu menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan profesionalisme. Hal ini bisa dicapai apabila terjalin komunikasi yang sehat. Dari komunikasi itu bisa diperoleh suasana yang akrab dan harmonis, bahkan bisa mendamaikan dua pihak yang bertikai⁷⁵. Mudah penggunaannya (easy of use) yaitu sarana dan prasarana dipakai. Misalnya aturan-aturan sekolah mudah diterapkan, buku-buku perpustakaan mudah dipinjam dikembalikan tepat waktu. Bentuk khusus (feature) yaitu keunggulan tertentu misalnya sekolah unggul dalam hal penguasaan teknologi informasi (komputerisasi).

Persyaratan pertama bagi kepemimpinan pengajaran adalah guru hendaknya memiliki visi mengenai unggulan dalam mengajar⁷⁶. Standar tertentu (*conformance to specification*) yaitu memenuhi standar tertentu. Misalnya sekolah telah memenuhi standar pelayanan minimal. Konsistensi (*concistency*) yaitu kejelasan, konstan dan stabil, misalnya mutu sekolah tidak menurun dari dulu hingga sekarang, warga sekolah konsisten dengan perkataannya. Seragam (*uniformity*) yaitu tanpa variasi, tidak tercampur. Misalnya sekolah melaksanakan aturan, tidak pandang bulu, seragam berpakaian.

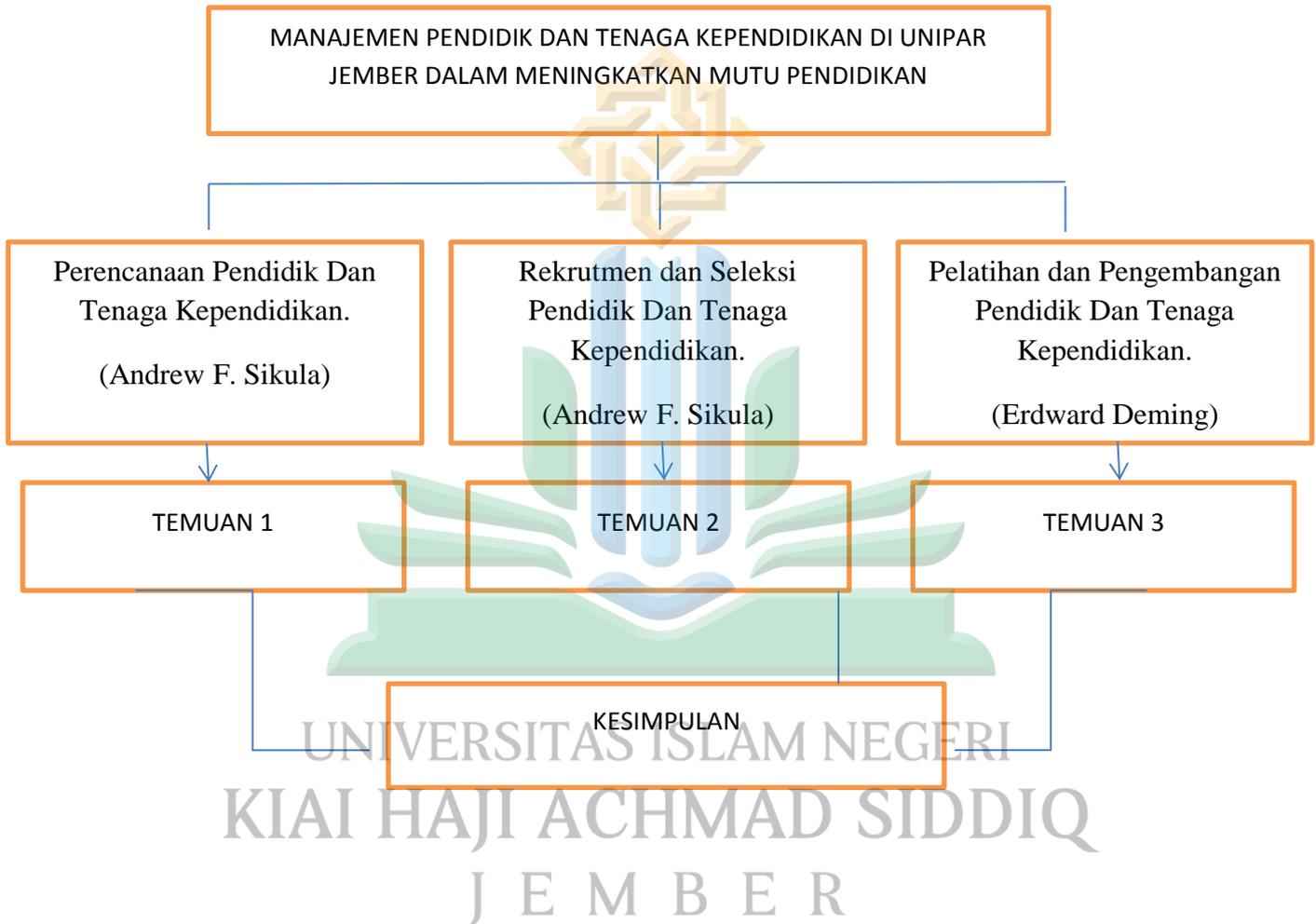
Mampu melayani (*serviceability*) yaitu mampu memberikan pelayanan prima. Misalnya sekolah menyediakan kotak saran dan saran-saran yang masuk mampu dipenuhi dengan baik sehingga

⁷⁵ Mujamil Qomar, Op. Cit., h. 251

⁷⁶ Cyril Poster, *Gerakan Menciptakan Sekolah Unggulan*, (Jakarta : Lembaga Indonesia Adidaya, 2000), Cet. Ke-1, h. 101

pelanggan merasa puas. Ketepatan (*accuracy*) yaitu ketepatan dalam pelayanan sesuai dengan yang diinginkan pelanggan sekolah.

C. Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif adalah suatu paradigma penelitian alamiah yaitu berusaha untuk menemukan teori dengan cara mengeksplorasi data-data yang berasal dari dunia nyata, yaitu data-data yang diperoleh dari lokasi penelitian yang dilakukan di Universitas PGRI Argopuro Jember (UNIPAR), yang sesuai dengan fokus penelitian, kemudian dikonseptualisasi menjadi sebuah teori tertentu.

Pendekatan kualitatif ini digunakan untuk mendeskripsikan dan mengungkap fenomena dan peristiwa secara murni yang terkait dengan fokus penelitian yaitu tentang Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di UNIPAR dalam meningkatkan mutu pendidikan, serta berupaya menemukan unsur-unsur atau pengetahuan yang belum ada dalam teori yang berlaku terkait dengan fokus penelitian.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus, yaitu suatu penelitian kualitatif yang berusaha menemukan makna, menyelidiki proses, mengolah pengertian dan pengalaman yang mendalam dari individu, kelompok atau situasi. Penelitian studi kasus memusatkan perhatian pada satu objek tertentu yang diangkat sebagai sebuah kasus untuk dikaji

secara mendalam. Penelitian model studi kasus lebih menekankan kedalam pemahaman atas masalah yang diteliti⁷⁷

Studi kasus menghasilkan data untuk selanjutnya dianalisis supaya menghasilkan teori. Sebagaimana prosedur perolehan data penelitian kualitatif, data kualitatif diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi, pada penelitian studi kasus setiap peristiwa tidak lepas dari kompleksitas dan keunikan didalamnya karena didalam satu peristiwa tersebut pasti terdapat permasalahan yang kompleks.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini tentang “Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di Universitas PGRI ARGOPURO Jember dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan” Pemilihan Lokasi yang terletak di Jalan Jawa No 10 Jember ini dikarenakan ketertarikan terhadap fenomena yang terjadi di UNIPAR, serta keunikan yang ada didalamnya antara lain:

1. UNIPAR mempunyai pola, model dan karakteristik yang khas dan menarik untuk diteliti.
2. ke khasan dan keunikan UNIPAR Jember satu satunya perguruan tinggi yang berada dibawah naungan PGRI dan setiap kebijakan didalam menjalankan sistem perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan.
3. UNIPAR Jember memiliki komitmen yang kuat berkenaan dengan manajemen sumber daya manusia (Pendidik/ Dosen dan Tendik/ Staff) untuk memiliki kompetensi dan kualifikasi yang memadai dan memenuhi syarat.
4. UNIPAR menjadi

⁷⁷ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 224

satu satunya kampus di Jember dengan Pendidik, Tendik dan mahasiswa disabilitas terbanyak di Jember.

C. Kehadiran Peneliti

Peneliti melakukan observasi dengan mengamati secara cermat terhadap obyek penelitian. Untuk memperoleh data tentang penelitian ini, maka peneliti terjun langsung ke lapangan. Oleh karena itu, agar peneliti dapat melakukan peran semua itu secara maksimal dan tidak mendapat hambatan, maka harus menginformasikan kehadirannya di lapangan kepada subyek terteliti, apakah hadir secara terang-terangan menginformasikan perannya sebagai peneliti atau secara tersembunyi, dalam arti perannya sebagai peneliti tidak diinformasikan kepada subyek terteliti. Kedudukan peneliti dalam penelitian kualitatif cukup signifikan (*key instrument*). Dia sebagai perencana, pelaksana pengumpul data, analisis, penafsir data, dan pada akhirnya menjadi pelapor hasil penelitian.

D. Subjek Penelitian

Sumber data dalam penelitian dapat dibedakan menjadi dua, yaitu: manusia dan bukan manusia. Sumber data manusia berfungsi sebagai subyek atau informan kunci, sedangkan sumber data bukan manusia berupa dokumen yang relevan dengan focus penelitian.

Salah satu pertimbangan dalam memilih masalah penelitian adalah ketersediaan sumber data. Semenarik apapun penelitian itu, apabila sumber datanya tidak tersedia dan sulit terjangkau, niscaya masalah itu tidak dapat diteliti. Sumber data dalam penelitian kualitatif merupakan subyek yang

memiliki kedudukan penting. Oleh sebab itu, peneliti akan memilih dan menetapkan sumber data yang sesuai dengan bidang dan pengalaman dimiliki. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data yang relevan dengan fokus penelitian antara lain data lisan sebagai hasil wawancara peneliti dengan informan tentang Manajemen pendidik dan Tendik di UNIPAR dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Teknik penentuan informan dalam penelitian dilakukan secara purposive yaitu peneliti menentukan subyek penelitian atau informan dengan tujuan tertentu dan pertimbangan tertentu untuk mengarahkan pengumpulan data sesuai dengan kebutuhan melalui penyeleksian dan pemilihan informan yang benar-benar menguasai informasi dan permasalahan secara mendalam serta dapat dipercaya untuk menjadi sumber data yang valid. Jadi ketika peneliti mengadakan wawancara dengan bagian kepegawaian maupun beberapa civitas institut yang berkaitan dengan MSDM pertama-tama difilter satu atau dua orang, akan tetapi jika dengan orang pertama tadi data dirasa belum lengkap maka peneliti mencari informan lagi yang dipandang lebih tahu dan dapat melengkapi data atau informasi dari orang pertama tadi. Demikian seterusnya sampai memenuhi data yang dibutuhkan atau sampai mencapai data yang didapat berada pada titik kejenuhan. Sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Rektor : Basuki Hadi Prayogo, STP. M.Pd

Rektor sebagai memegang peran kunci dalam organisasi pendidikan yang memimpin dan bertanggung jawab atas visi misi dan kebijakan pendidikan di perguruan tinggi.

2. Wakil Rektor I: Asrorul Ma'is S.T S.Pd M.Pd

Wakil Rektor 1 bertugas membantu rektor dalam memimpin bidang akademik, salah satunya manajemen sumber daya akademik, dan pengelolaan sumber daya akademik tugas tersebut berkaitan dengan perencanaan seleksi dan pelatihan pendidik dan tendik di lembaga perguruan tinggi.

3. Kepala LP3M : M. Maulana Trianggona. S.Pd M.Pd

LP3M bertugas membuat rancangan yang diperlukan dalam pelaksanaan penjaminan mutu lembaga pendidikan tinggi, termasuk dalam perencanaan pendidik dan tendi sampai pelatihan workshop dan studi banding penjaminan mutu.

4. Kepala Kesekretariatan : Lindasari, S.E M.Pd

Bidang kesekretariatan mengelola dokumen secara online dan offline termasuk dalam menerima dokumen rekrutmen calon pendidik dan tendik.

5. Ketua Prodi PLB : Lailil, S.Pd M.Pd

Sebagai Kaprodi dengan kebutuhan yang lebih sulit karena lulusan Magister PLB jarang sehingga dibutuhkan untuk melengkapi data/mencocokkan data dengan sumber data lainnya.

E. Sumber Data

Data dikumpulkan dengan melakukan wawancara tatap muka secara mendalam: Wawancara ini dipandu oleh pertanyaan riset tetapi tidak terstruktur sehingga memungkinkan penemuan beberapa ide dan tema baru. Panduan tersebut dimodifikasi ketika proses pengumpulan data berjalan untuk

menyempurnakan lebih lanjut pertanyaan riset yang tidak mendatangkan informasi yang diinginkan dan untuk merefleksikan kategori dan konsep yang memerlukan pengembangan lebih lanjut.⁷⁸

Ketika wawancara dan analisis data pendahuluan telah selesai, diadakan dua kelompok fokus dari para partisipan studi tersebut. Tujuan dari kelompok ini adalah untuk menyebarkan temuan awal dari studi tersebut dan mengumpulkan umpan balik dari para partisipan untuk memastikan bahwa temuan tersebut mencerminkan pengalaman aktivitas fisik mereka. Data dari beberapa kelompok fokus dimasukkan ide dalam analisis untuk penyempurnaan lebih lanjut bagi kerangka tersebut.

Semua wawancara dan kelompok fokus direkam atas izin dari para partisipan dan ditranskrip secara verbatim. Transkrip wawancara dan catatan lapangan dimasukkan ke dalam program analisis data kualitatif atlas. TI untuk analisis. Peneliti utama melaksanakan semua tugas analisis data dengan konsultasi dan umpan balik dari para peneliti pendamping.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian. Karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Metode penelitian, pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sebagaimana pendapat Sugiyono bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam

⁷⁸ John W. Creswell, *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset Memilih Diantara Lima Pendekatan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 490.

penelitian. Penelitian. Karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Metode penelitian, pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sebagaimana pendapat Sugiyono bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), kuesioner (angket), dokumentasi dan gabungan keempatnya.⁷⁹

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

1. Observasi

Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan.⁸⁰ Observasi juga merupakan suatu teknik untuk mengamati secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas yang berlangsung dalam menggunakan metode observasi cara yang paling efektif dan yang telah direncanakan melengkapinya dengan format atau blangko penggunaan instrumen.⁸¹

Metode observasi Non Partisipan digunakan untuk mengumpulkan beberapa informasi atau data yang berhubungan dengan Manajemen Pendidikan dan tenaga kependidikan di UNIPAR dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan observasi non partisipan karena peneliti tidak terlibat langsung di dalam Universitas PGRI Argopuro Jember (UNIPAR).

⁷⁹ Sugiono, *Metode Penelitian...*, 2

⁸⁰ Ibid 227

⁸¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian...*, 227

Tabel 3.1
Pedoman Observasi

No	Situasi dan Kondisi Yang Diamati
1	Profil Universitas PGRI Argopuro Jember Visi Misi, struktur organisasi, data dan informasi kepegawaian, informasi akademik
2	Gambaran budaya yang mempengaruhi lingkungan internal dalam berbagai aktivitas akademik
3	Lingkungan eksternal UNIPAR, baik geografis maupun lingkungan sosial budaya yang melingkupinya

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan berhadapan secara langsung dengan yang diwawancarai tetapi dapat juga diberikan daftar pertanyaan dahulu untuk dijawab pada kesempatan lain. Wawancara merupakan alat re-checking atau pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang diperoleh sebelumnya. Teknik wawancara yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara mendalam. Wawancara mendalam (*in-depth interview*) adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara, di mana pewawancara dan informan terlibat dalam kehidupan sosial yang relatif lama.⁸²

⁸² Juliansyah Noor, Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah, (Jakarta: Prenada Media Group, 2012), 138

Esterberg dalam Sugiyono mendefinisikan interview sebagai berikut.

”A meeting of two persons to exchange information and ideas through questions and responses, resulting in communication and joint construction of meaning about a particular topic”

Wawancara adalah pertemuan antara dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara dalam penelitian kualitatif ini digunakan untuk menggali informasi secara mendalam dengan cara terlibat langsung dengan kehidupan informan dan bertanya jawab secara bebas tanpa pedoman pertanyaan yang disiapkan sebelumnya, sehingga suasana hidup dan dilakukan berkali-kali. Tetapi kadang peneliti juga memakai pedoman tertentu yang dijadikan acuan dan instrumen pertanyaan yang bersifat terbuka, bebas, jujur dan terstruktur atau disebut dengan wawancara semi terstruktur.

Tabel 3.2
Pedoman Wawancara

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

3. Dokumentasi

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

Data-data dokumen yang disajikan dalam penelitian nantinya terkait banyak hal yang berhubungan dengan fokus penelitian dalam Manajemen Psendidik dan tenaga kependidikan di UNIPAR dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Tabel 3.3

Pedoman Dokumentasi

No	Data Dokumentasi	Keterangan
1	Profil U N I P A R	a. Sejarah berdirinya b. Visi dan misi c. Struktur organisasi d. Jumlah Dosen e. Jumlah mahasiswa
2	Program Kerja	a. Ka. Bag. Kesekretariatan/TU b. Kepegawaian c. Data dan Informasi d. Administrasi Akademik
3	Catatan Kegiatan	Catatan kegiatan manajemen yang berkaitan dengan: rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan.

G. Analisis Data

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

Data-data yang didapat dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu dengan cara menjelaskan penafsiran bentuk data, dilanjutkan dengan interpretasi, kemudian yang terakhir dengan mengangkat makna dari hasil penelitian yang dicapai sebagai kontribusi pikiran. Karena data kualitatif terdiri dari kata-kata bukan angka, sehingga perlu interpretasi untuk mengetahui makna yang sebenarnya.

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

Analisis penelitian ini dilakukan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

1. Kondensasi Data

Data yang diperoleh peneliti di lapangan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi diolah dengan cara merangkum, memilih dan memfokuskan data, pengumpulan data, penyajian data, kondensasi data, kesimpulan-kesimpulan, penarikan/verifikasi pada hal-hal yang sesuai

dengan tujuan penelitian. Pada tahap ini, peneliti melakukan pengolahan data dengan cara melakukan pemilahan, mengkategorikan dan membuat abstraksi dari catatan lapangan, wawancara dan dokumentasi. Miles dan Huberman⁸³ menyampaikan “*Data condensation refers to the process of selecting data, focusing, simplifying, abstracting, and transforming the data that appear in written-up field notes or transcriptions*”. Dalam kondensasi data merujuk kepada proses menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi dan mentransformasi data yang terdapat pada catatan lapangan maupun transkrip dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut.

a. *Selecting*

Menurut Milles dan Huberman⁸⁴ peneliti harus bertindak selektif, yaitu menentukan dimensi-dimensi mana yang lebih penting, hubungan-hubungan mana yang mungkin lebih bermakna, dan sebagai konsekuensinya, informasi apa yang dapat dikumpulkan dan dianalisis. Informasi-informasi yang berhubungan dengan kepemimpinan perempuan dikumpulkan pada tahapan ini. Peneliti mengumpulkan seluruh informasi tersebut untuk memperkuat penelitian.

b. *Focusing*

Milles dan Huberman⁸⁵ menyatakan bahwa memfokuskan data merupakan bentuk pra-analisis. Pada tahap ini, peneliti memfokuskan data yang berhubungan dengan pertanyaan pada fokus penelitian. Tahap

⁸³ Milles, M.B, Huberman, AM dan Saldana, *Qualitative...*,10

⁸⁴ Miles, M.B, Huberman, AM dan Saldana, *Qualitative...*,18

⁸⁵ Miles, M.B, Huberman, AM dan Saldana, *Qualitative...*,19

ini merupakan kelanjutan dari tahap seleksi data. Peneliti hanya membatasi data yang berdasarkan fokus penelitian.

c. *Abstracting*

Abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses, dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada di dalamnya. Pada tahap ini, data yang telah terkumpul dievaluasi, khususnya yang telah terkumpul dievaluasi, khususnya yang berkaitan dengan kualitas dan kecukupan data. Jika data tentang kepemimpinan perempuan dalam pengembangan pesantren sudah dirasakan baik dan jumlah data sudah cukup, data tersebut digunakan untuk menjawab masalah yang diteliti.

d. *Simplifying dan Transforming*

Data dalam penelitian ini selanjutnya disederhanakan dan ditransformasikan dalam berbagai cara, yakni melalui seleksi yang ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkan data dalam satu pola yang lebih luas, dan sebagainya. Untuk menyederhanakan data, peneliti mengumpulkan data setiap proses dan konteks sosial dalam tabel.

2. Penyajian data

Penyajian data dilakukan setelah data selesai direduksi atau dirangkum. Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi dianalisis lalu disajikan dalam bentuk catatan wawancara, catatan lapangan dan catatan dokumentasi. Data yang sudah disajikan

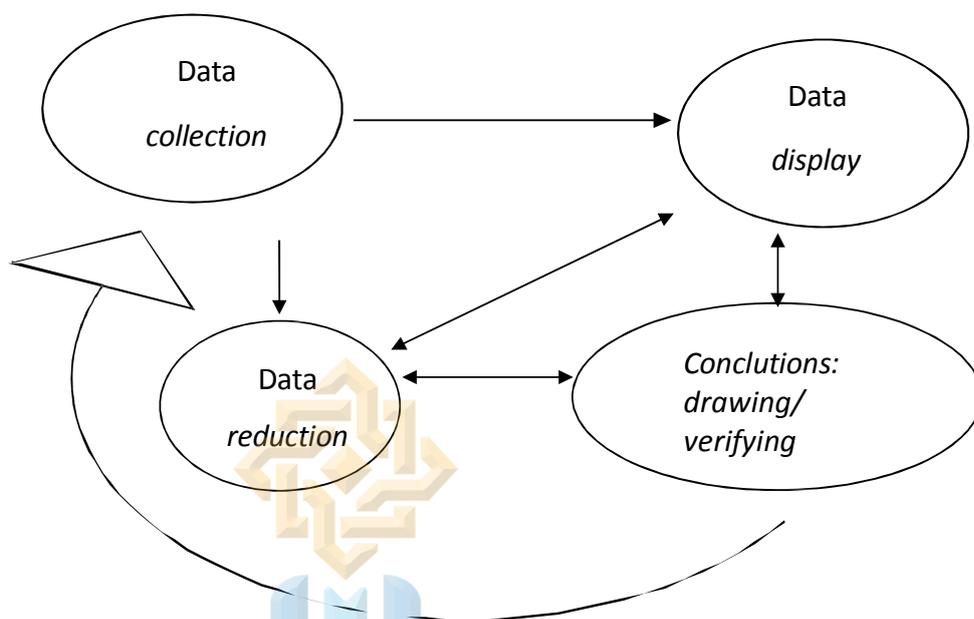
dalam bentuk catatan wawancara, catatan lapangan dan catatan dokumentasi diberi kode data untuk mengorganisasi data, sehingga peneliti dapat menganalisis dengan cepat dan mudah. Peneliti membuat daftar awal kode yang sesuai dengan pedoman wawancara, observasi dan dokumentasi. Masing-masing data yang sudah diberi kode dianalisis dalam bentuk refleksi dan disajikan dalam bentuk teks yang sistematis.

3. Penarikan Kesimpulan

Sejak awal proses pengumpulan data di lapangan, serta langsung dianalisis, peneliti sambil lalu dapat menarik kesimpulan. Pada saat peneliti memberi arti atau memaknai data-data yang diperoleh baik melalui observasi, wawancara maupun studi dokumentasi peneliti telah menarik kesimpulan. Kesimpulan-kesimpulan ini masih bersifat sementara, sebab pada awalnya belum jelas, dan masih berpeluang untuk berubah sesuai kondisi yang berkembang di lapangan.

Melakukan verifikasi, setelah dilakukan reduksi data secara berulang dan diperoleh kesesuaian dengan penyajian data, kemudian kesimpulan sementara disempurnakan melalui verifikasi, maka dapat ditarik kesimpulan akhir yang merupakan temuan-temuan penelitian.

Setelah temuan-temuan sementara dilakukan verifikasi melalui teknik-teknik pengecekan keabsahan temuan penelitian, selanjutnya dirumuskan kesimpulan temuan-temuan yang merupakan hasil-hasil penelitian, kemudian diabstraksikan ke dalam proposisi-proposisi.



Gambar 3.1
Model Miles Huberman and Saldana

Melakukan analisis berarti kajian untuk mengenali suatu struktur fenomena-fenomena yang berlaku dilapangan. Analisis data dilakukan dengan melakukan telaah terhadap fenomena atau peristiwa secara keseluruhan, maupun terhadap bagian yang berbentuk fenomena-fenomena tersebut serta hubungan keterkaitannya.

Data-data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif yaitu dengan cara menjelaskan penafsiran bentuk data, dilanjutkan dengan interpretasi, kemudian yang terakhir dengan mengangkat makna dari hasil penelitian yang dicapai sebagai kontribusi pikiran. Karena data kualitatif terdiri dari kata-kata bukan angka, sehingga perlu interpretasi untuk mengetahui makna yang sebenarnya data tersebut.

Analisis data kasus dimaksudkan sebagai proses penganalisis temuan- temuan yang diperoleh dari tiap fokus. Secara teknis langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis kasus pada penelitian ini meliputi:

- a. Pada penelitian yang ditemukan dari fokus I disusun kategori dan tema dianalisis secara induktif konseptual dan dibuat penjelasan naratif yang tersusun menjadi proposisi tertentu yang selanjutnya dikembangkan menjadi temuan substantif II.
- b. Pada temuan yang diperoleh pada fokus kedua disusun kategori dan tema, dianalisis secara induktif konseptual dan dibuat penjelasan naratif yang tersusun menjadi proposisi tertentu yang selanjutnya dikembangkan menjadi temuan substantif III .
- c. Pada tahap akhir dilakukan analisis dan pembahasan dengan menggunakan pisau analisis teoritis. Analisis akhir ini dimaksudkan untuk menyusun konsepsi sistematis berdasarkan analisis data dan interpretasi teoritik yang bersifat naratif berupa proposisi-proposisi kasus yang selanjutnya dijadikan bahan untuk mengembangkan temuan substantif secara umum sesuai dengan fokus penelitian.

H. Keabsahan Data

Dalam penelitian ini, ketekunana pengamatan peneliti sangat diperlukan untuk menemukan ciri-ciri atau fenomena gejala sosial dalam situasi yang sangat relevan sehingga peneliti dapat memusatkan perhatian secara rinci dan mendalam. Ketekunan pengamatan oleh peneliti dalam

penelitian ini akan membantu menyediakan kedalaman informasi melalui pengamatan yang teliti dan rinci secara kesinambungan terhadap faktor – faktor yang menonjol pada masalah yang sedang diteliti.

Triangulasi data merupakan teknik yang digunakan untuk menguji kepercayaan data (memeriksa keabsahan data), dengan memanfaatkan hal-hal lain yang ada diluar data tersebut untuk keperluan mengadakan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data yang telah dikumpulkan. Dalam hal ini akan digunakan 3 macam triangulasi yaitu:

1. Triangulasi sumber, yaitu membandingkan dan mengecek kembali drajat kepercayaan suatu informasi yang didapat melalui sumber yang berbeda. Hal ini dilakukan dengan cara membandingkan data yang diperoleh dari suatu sumber dengan data yang diperoleh dari sumber lain. Teknik yang dilakukan adalah membandingkan data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan dengan Rektor UNIPAR selaku menejer dengan data dari hasil wawancara dengan yang lain dan bahkan membandingkan hasil wawancara dengan dokumen diperguruan tinggi tersebut.
2. Triangulasi teknik, yaitu upaya membandingkan data yang diperoleh dengan metode yang berbeda. Triangulasi teknik ini akan digunakan pengecekan derajat kepercayaan temuan hasil kepercayaan temuan hasil penelitian dan beberapa teknik pengumpulan data. Misalnya data yang diperoleh melalui observasi akan dibandingkan dengan data yang diperoleh melalui wawancara.

3. Member Check

Tujuan member check adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Sehingga tujuan member check adalah agar informasi yang diperoleh dan digunakan dalam penulisan laporan sesuai dengan apa yang dimaksud oleh sumber data atau informan.

I. Tahapan-Tahapan Penelitian

1. Persiapan

a. Menyusun rancangan penelitian

Pertama-tama yang dilakukan oleh peneliti, yaitu berangkat dari sebuah permasalahan dalam lingkup peristiwa yang sedang berlangsung dan bisa diamati serta diverifikasi secara nyata pada saat berlangsungnya penelitian. Peristiwa-peristiwa yang diamati dalam konteks ini adalah kegiatan manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Universitas PGRI Argopuro Jember (UNIPAR)

b. Memilih lokasi Penelitian

Sesuai dengan persoalan/ permasalahan yang diangkat dalam penelitian, maka dipilih lokasi penelitian yang digunakan sebagai sumber data, yaitu: Universitas PGRI Argopuro Jember (UNIPAR)

c. Mengurus perizinan

Mengurus berbagai hal yang diperlukan untuk kelancaran kegiatan penelitian, terutama yang berkaitan dengan keadministrasian.

d. Menjajaki dan melihat keadaan

Proses penjajagan lapangan, pengenalan dan sosialisasi diri pada pihak-pihak terkait, karena peneliti dan yang diteliti menjadi alat utamanya yang akan menentukan apakah lapangan merasa terganggu atau tidak.

e. Memilih dan memanfaatkan informan

Ketika menjajagi dan mensosialisasikan diri di lapangan, langkah selanjutnya yaitu menentukan narasumber.

f. Menyiapkan instrumen penelitian

Dalam penelitian kualitatif, peneliti adalah ujung tombak sebagai pengumpul data (*instrumen*). Peneliti terjun secara langsung ke lapangan untuk mengumpulkan sejumlah informasi yang dibutuhkan. Dalam rangka kepentingan pengumpulan data, teknik yang digunakan dapat berupa kegiatan observasi, wawancara dan studi dokumentasi.

2. Lapangan

a. Memahami dan memasuki lapangan

Memahami latar penelitian, latar terbuka, dimana setiap orang berinteraksi, sehingga peneliti hanya mengamati, latar tertutup dimana peneliti berinteraksi secara langsung dengan pihak-pihak terkait. Penampilan menyesuaikan dengan kebiasaan, adat, tata cara, dan budaya latar penelitian.

Pengenalan hubungan peneliti di lapangan, berindak netral dengan peran serta dalam kegiatan dan hubungan akrab dengan subjek.

Jumlah waktu studi, pembatasan waktu melalui keterpenuhan informasi yang dibutuhkan.

b. Aktif dalam kegiatan (pengumpulan data)

Peneliti merupakan instrumen utama dalam pengumpulan data, jadi peneliti harus berperan aktif dalam pengumpulan sumber data.

c. Pengolahan Data

3. Analisis Data

Melakukan analisis terhadap data yang telah didapatkan, peneliti dalam hal ini melakukan interpretasi dari data yang didapatkan di lapangan.

a. Mengambil Kesimpulan dan Verifikasi

Dari kegiatan-kegiatan sebelumnya, langkah selanjutnya adalah menyimpulkan dan melakukan verifikasi atau kritik sumber, apakah data tersebut valid atau tidak.

b. Narasi Hasil Analisis

Langkah terakhir adalah pelaporan hasil penelitian dalam bentuk tulisan dan biasanya pendekatan kualitatif lebih cenderung menggunakan metode deskriptif-analitis.

BAB IV

PAPARAN DATA DAN ANALISIS

A. PAPARAN DATA DAN ANALISIS

Dalam Paparan data ini, disajikan data dari hasil analisa data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Melalui metode pengumpulan data yang digunakan, maka akan disajikan tiga macam himpunan data yaitu data hasil wawancara, observasi dan dokumentasi.

Data hasil wawancara berbentuk data pokok tentang Manajemen Pendidik dan tenaga kependidikan di UNIPAR dalam meningkatkan mutu pendidikan, diperkuat dengan data hasil observasi dan dokumentasi, dari dua teknik data tersebut menjadi data pendukung/ sekunder dalam penelitian ini.

Berikut ini, kami sajikan data sekaligus analisa data hasil penelitian tentang Manajemen Pendidik dan tenaga kependidikan di UNIPAR dalam meningkatkan mutu pendidikan, dengan fokus pertama: Rekrutmen Dosen/ Tenaga Pendidik, kedua: Seleksi Dosen/ Tenaga Pendidik, ketiga: Pelatihan dan Pengembangan Dosen/ Tenaga Pendidik.

1. Perencanaan dan Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Universitas PGRI Argopuro Jember

Dalam meningkatkan mutu pendidikan sangat berkaitan erat dengan masalah SDM, oleh karena itu proses rekrutmen SDM merupakan hal yang sangat penting sekali, dengan Upaya penyelenggaraan pendidikan formal yang bermutu sangat berkaitan erat dengan ketepatan dalam

mengidentifikasi, memformulasi, mengemas, serta menjabarkan kebijakan, strategi, dan program operasional pendidikan.

Sedangkan Pelaksanaan Rekrutmen di UNIPAR yang dikelola oleh institusi, dalam pandangan teori secara umum rekrutmen memiliki prosedur umum yang dilakukan di lembaga-lembaga atau organisasi manapun. Dalam kaitannya dengan proses rekrutmet tersebut UNIPAR Jember mengenal beberapa point penting yang berhubungan model atau pendekatan rekrutmen untuk menjaring tenaga-tenaga yang progresif serta memiliki kualifikasi yang tinggi sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Maka dalam meningkatkan mutu pendidikan di UNIPAR yang sangat menentukan dari kualitas pendidik untuk memperoleh mutu pendidikan, sehingga tenaga pendidik yang baik diperoleh melalui rekrutmen yang berkualitas sebagaimana pernyataan Rektor UNIPAR dibawah ini :⁸⁶

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI MAJLISAHIMAD SIDDIQ

“Di Kampus ini dalam perencanaan rekrutmen tenaga pendidik maupun staff karyawan diawali dari analisis kebutuhan oleh LP3M. bagian tersebut melakukan mapping berdasarkan rasio kebutuhan rekrutmen linier, hasil dari pemetaan kebutuhan kemudian akan dianalisis lebih lanjut dan dibawa kepada pimpinan dengan diadakan rapat internal. Hasil dari analisis dan pemetaan yang sudah di verifikasi oleh pimpinan akan diadakan Open Rekrutmen, dan dilakukan proses-proses yang ditetapkan oleh tim perencanaan yang sesuai dengan kriteria kebutuhan di UNIPAR”

⁸⁶ Basuki Hadi Prayogo, Wawancara, 24 April 2024

Hal tersebut dikuatkan lagi oleh Wakil Rektor I kepada peneliti bahwasannya di UNIPAR memang ada kegiatan perencanaan pendidik dan tendik sesuai kebutuhan:⁸⁷

“Kegiatan perencanaan rekrutmen di Unipar diadakan setiap tahun, dengan evaluasi setiap enam bulan sesuai dengan kondisi kebutuhan. Berdasarkan hasil analisa yang dilakukan setiap tahun, maka kampus harus melaksanakan perencanaan rekrutmen untuk memenuhi kebutuhan pendidik dan tendik. Target dari lembaga bahwa setiap dosen maksimal mengampu 3 matakuliah, jika setiap dosen telah mengampu 3 matakuliah dan dirasa kurang, maka prodi mengajukan penambahan sumber daya pendidik kepada LP3M dan akan di analisa lebih lanjut dengan pihak pihak pimpinan kampus dan tim yang terkait. Begitupula dengan dosen yang tidak memenuhi kewajiban Tridharma Perguruan tinggi khususnya yang belum mendapatkan sertifikasi dosen, maka akan di berikan peringatan sampai dengan dua kali, jika tidak dapat memenuhi kewajiban tersebut maka kami minta untuk mengundurkan diri.”

Dari penjelasan rektor dan wwarek I, untuk memenuhi kebutuhan pendidik dan tendi pada setiap prodi, prodi mengajukan kebutuhan kepada LP3M sebagaimana dari penjelasan Kepala Prodi PLB sebagai Prodi yang memiliki kualifikasi yang lebih khusus dan detail.⁸⁸

“Sebagai prodi yang berperan dalam mempersiapkan generasi menjadi guru yang berkompeten dan berdedikasi dalam mendidik anak berkebutuhan khusus (ABK) maka kualifikasi yang kami butuhkan setiap tahun meningkat karena peminatnya juga cukup banyak namun pendidiknya tidak sesuai”

perencanaan rekrutmen pendidik dan tendik di UNIPAR dilihat dari jam matakuliah dan kewajiban pendidik, maka pihak lembaga menambah sumber daya pendidik, demikian cara mengidentifikasi kekurangan pendidik yang ada di UNIPAR Jember, selain itu

⁸⁷ Asrorul Mais, Wawancara, 22 April 2024

⁸⁸ Lailil, Wawancara 27 April 2024

Rekrutmen merupakan tahap kedua setelah perencanaan, proses yang sangat penting dan menentukan bagi pelaksana sumber daya pendidikan untuk mendapatkan pendidik dan tenaga kependidikan yang memenuhi syarat, baik kualifikasi maupun kompetensinya, sehingga diharapkan mampu meningkatkan mutu pendidikan di sebuah lembaga pendidikan, keberhasilan sebuah usaha untuk mendapatkan tenaga pendidik dan tendik yang berkualitas sangat ditentukan bagaimana perencanaan dan rekrutmen dilakukan, dengan perencanaan dan rekrutmen yang baik akan banyak membantu dalam proses peningkatan mutu lembaga kedepannya.

Rekrutmen merupakan proses penting dan kunci utama untuk mendapatkan Pendidik dan Tendik yang profesional. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tidaklah gampang. Perlu perencanaan yang sangat matang dan hati-hati, terlebih dahulu harus dianalisa untuk memastikan berapa jumlah tenaga yang dibutuhkan, dan dengan kualifikasi yang jelas, serta menggunakan metode yang paling efektif untuk digunakan dalam rekrutmen, karena salah merencanakan akan berakibat fatal dalam usaha-usaha untuk peningkatan mutu pendidikan kedepannya.

Hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan Wakil Rektor I Bapak Asrorul Ma'is terkait masalah rekrutmen dosen, sebagai berikut:⁹¹

“Pelaksanaan rekrutmen pendidik dan tendik di UNIPAR dievaluasi setiap tahun dan menyesuaikan kebutuhan lembaga

⁹¹ Asrorul Mais, Wawancara, 22 April 2024

dengan dibentuknya tim dalam proses rekrutmen. Jika ada informasi rekrutmen biasanya kami menginformasikannya dalam bentuk website dan dilakukan secara terbuka, namun juga informasi rekrutmen yang disampaikan secara pribadi atau dari mulut ke mulut untuk kerabat dosen atau tendik yang mempunyai kualifikasi tersebut, sehingga bisa mejadi prioritas dalam proses rekrutmen, namun tidak selalu pelamar datang ketika proses rekrutmen, pada hari biasa pelamar juga banyak yang manaruh lamaran secara langsung.”

Hal yang mirip juga disampaikan oleh Ibu Linda selaku kepala bagian Sekertariat bahwa banyak pelamar yang menaruh CV mereka diluar jadwal rekrutmen.⁹²

“Para pelamar yang menaruh lamaran biasanya mengetahui dari dosen atau tendik internal kampus, sehingga mereka menjadi prioritas ketika jadwal seleksi dilakukan. Alasannya karena kampus melihat loyalitas pelamar jika masih kerabat para doen atau tendik internal. Kemudian berkas tersebut kami berikan kepada tim dan dirapatkan oleh pimpinan sebelum dilakukannya proses seleksi, pihak kampus cukup selektif dalam memilih pelamar karena kampus membutuhkan pendidik dan tendik yang mampu all out terhadap kebijakan yang dibuat”

Dari pernyataan narasumber tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa untuk menjaring pelamar dan mengisi kekosongan jabatan pendidik dan tendik pihak UNIPAR membentuk tim dalam proses perencanaan dan rekrutmen. Rekrutmen dilakukan sesuai dengan perkembangan dan tuntutan kebutuhan lembaga dengan tim LP3M yang ada di UNIPAR. Sedangkan metode yang digunakan dalam rekrutmen menggunakan sumber internal dan disebarakan melalui medsos, website dan media elektronik lainnya secara terbuka dengan syarat yang ditetapkan.

⁹² Lindsari, Wawancara, 11 Juni 2024

Berdasarkan hasil observasi mengenai rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan UNIPAR melalui tahapan-tahapan rekrutmen yang sudah direncanakan, langkah penting dalam proses rekrutmen sebagai kelanjutan perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan meliputi:

- a. Mempublikasikan pengumuman rekrutmen kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan dalam berbagai jenis media, baik elektronik maupun non elektronik. Hal ini penting dilakukan untuk bisa menjangkau sebanyak-banyaknya calon pegawai yang diinginkan. Semakin banyak yang mendaftar, semakin besar kemungkinan untuk dapat merekrut calon pendidik/ dosen yang memenuhi kriteria yang diinginkan, begitu pula sebaliknya.
 - b. Membuka pendaftaran calon dosen secara online atau offline dengan mengirimkan persyaratan-persyaratan yang sudah ditentukan yaitu persyaratan administratif maupun persyaratan akademis.
 - c. Menyelenggarakan ujian berdasarkan seleksi yang dibutuhkan
- Rekrutmen di UNIPAR dilaksanakan melalui para pelamar selanjutnya tim yang sudah terbentuk melakukan verifikasi terhadap calon pendidik dan tenaga kependidikan baru. Dengan penjelasan bapak rektor memaparkan tentang syarat utama didalam rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan sebagai berikut:⁹³

“Ini yang jelas adalah syarat-syarat akademik dan non-akademik. Syarat akademik yaitu adalah minimal S2 dan S3 sesuai dengan mata kuliah yang kami butuhkan di masing-masing lembaga, juga background pendidikannya. Kemudian non-akademik, yaitu terkait

⁹³ Basuki Hadi, wawancara, 24 April 2024

skill dan background organisasi yang diikuti. Yang menjadi pertimbangan kami dalam pelaksanaan rekrutmen dosen itu adalah nilai akademik yang dimiliki dosen utamanya untuk bidang study yang nantinya akan diampu. Terus kemudian terkait dengan non-akademik yaitu etika, kita tahu sendiri kita tidak bisa lepas dengan aturan-aturan dan skala prioritas. Yang pertama adalah minimal yang tadi jenjang pendidikannya harus minimal S2 dan sedang atau akan melanjutkan studi S3, kemudian linier dengan apa yang rencanakannya sesuai dengan lulusanya, kemudian terkait dengan kategori akademik juga, terkait dengan keterampilan- keterampilan yang mungkin dimiliki, seperti halnya mungkin dari pendidikan non-formal kayak kursus dan lain sebagainya itu. Untuk Tendik dalam bidang administrasi minimal pendidikan terkahir S1 dan SMA.”

2. Proses Seleksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Universitas PGRI Argopuro Jember

Proses selanjutnya setelah tahapan rekrutmen selesai, dilanjutkan dengan proses seleksi. Proses ini merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga untuk mendapatkan tenaga guru/ dosen seperti yang diinginkan. Dengan proses seleksi yang baik, lembaga pendidikan bisa mendapatkan orang-orang yang dibutuhkan sesuai dengan kriteria yang diharapkan , dengan catatan proses rekrutmen yang mendahului proses seleksi dijalani dengan baik. Seleksi merupakan proses menggunakan informasi tentang para pelamar kerja untuk memilih beberapa pelamar yang akan dipekerjakan untuk mengisi jabatan yang kosong dalam jangka waktu tertentu. Seleksi merupakan proses yang biasa digunakan oleh lembaga untuk memilah dan memilih dari sekumpulan pelamar yang paling sesuai dan memenuhi kriteria untuk mengisi posisi yang tersedia, dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan yang ada saat ini.

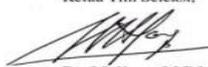
Selanjutnya ditambah oleh bapak Rektor UNIPAR kepada kami, beliau menyatakan mengenai seleksi pendidik dan tendik dilaksanakan di UNIPAR sebagai berikut:⁹⁴

“ Seleksi untuk calon pendidik atau dosen dilakukan secara formal dan melewati tahapan tahapn yang sistematis sesuai dengan SOP yang telah dibuat, pertama, seleksi administratif yaitu pemeriksaan calon berdasarkan data dan dokumen yang berkaitan dengan diri calon pelamar seperti, ijazah terakhir, KTP dan domisili jember dan seabainya. Kedua, tes tentang pengetahuan yang diberikan kepada pelamar atas ilmu ilmu tertentu sperti tes potensi akademik (TPA), bahasa, dan sebagainya. Ketiga, wawancara mulai dari penguasaan materi sampai dengan komitmen berupa kesiapan dan kesediaan pelamar dalam melaksanakan tugas kewajiban dan pengabdian di UNIPAR. Keempat, tes microteching , yaitu yang diberikan untuk calon pelamar guru dengan cara meminta mereka untuk memberikan materi pelajaran sesuai dengan bidang yang lamaran yang mereka kehendaki dan dilakukan di dalam kelas serta kemampuan dalam berkomunikasi dengan siswa di dalam kelas. Sedangkan untuk tenaga kependidikan dilakukan hampir mirip hanya saja tanpa microteching.”

Lampiran I
 Nomor : 02/TIM/G.4/II/2025
 Perihal : Laporan hasil seleksi Verifikasi Administrasi Calon Pegawai UNIPAR Gelombang Ke-II tahun 2025

**Hasil Rekapitulasi Verifikasi Administrasi Calon Pegawai
 Universitas PGRI Argopuro Jember
 Tahun 2025
 26 Februari 2025**

No	Nama Calon	Verifikasi Berkas							Keterangan
		CV	Surat Lamaran	KTP	Ijazah	Transkrip	Foto	SKCK	
1	Muhammad Dhanial Manggala A/L	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
2	Wicha Dewi Rahayu, S.E., M.M.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
3	Diana Friwahyuni, M.Pd.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap
4	Nur Zahratin Nafisah R, M.Pd.	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Lengkap

Ketua Tim Seleksi,

Dr. Muliono, M.Pd.

Gambar 4.2
 Hasil Seleksi Verifikasi Administrasi Calon Pegawai⁹⁵

⁹⁴ Basuki Hadi, wawancara, 24 April 2024

⁹⁵ Dokumentasi hasil seleksi administrasi calon pendidik

Proses seleksi atau ujian yang dilakukan oleh kampus UNIPAR Setelah dilakukan rekrutmen, kemudian rektor UNIPAR melakukan musyawarah untuk menentukan tata cara seleksi yang tepat, serta kreteria kelulusannya sebagaimana pernyataan Wakil Rektor UNIPAR :

Proses seleksi atau ujian yang dilakukan oleh kampus UNIPAR Setelah dilakukan rekrutmen, kemudian rektor UNIPAR melakukan musyawarah/ rapat tim untuk menentukan tata cara seleksi yang tepat, serta kreteria kelulusannya sebagaimana pernyataan Rektor UNIPAR :⁹⁶

"Disini sebelum melakukan penentuan terhadap siapa saja yang dinyatakan lulus seleksi terlebih dahulu kami melakukan musyawarah utamanya guru senior, wakil rektor I dan wakil rektor II yang sering kami gunakan sebagai bahan pertimbangan di terima atau tidak dilembaga kami. Terus kemudian setelah kita adakan musyawarah internal lembaga, kemudian dari hasil musyawarah tersebut dapat menentukan layak dan tidak diterima di UNIPAR, dosen yang lulus seleksi tersebut, kompetensinya harus sudah bagus, karena eksistensi guru tersebut yang langsung bersentuhan dengan tingkat keberhasilan siswa belajar didalam kelas, dengan demikian maka posisi seorang pendidik cukup urgen untuk mengantarkan peserta didik dalam pencapain hasil belajar yang maksimal, walaupun dari segi yang lain juga terpenuhi sebagaimana mestinya sebagai pendidik. kompetensi profesional dan kompetensi akademik. Selain itu dalam penentuan seleksi juga memprioritaskan kepada para calon pelamar yang memiliki kemampuan dan pengalaman sebagai pendidik. Kemudian bagi yang belum memiliki kemampuan dan pengalaman sebagai pendidik maka perlu dipertimbangkan lebih mendalam lagi"

Hal senada juga disampaikan oleh Warek I yang mengatakan bahwa tenaga pendidik yang paling senior sering diajak muyawarah, untuk calon para tenaga pendidik yang baru, selain Rektor Warek I dan Kepala

⁹⁶ Basuki Hadi, wawancara, 24 April 2024

LP3M inilah yang cukup urgen peranannya di kampus ini, meski yang lain juga memiliki andil yang sama, sebagaimana wawancara di bawah ini :⁹⁷

"Kami memang sering bertiga ini diajak untuk muyawarah oleh Rektor, untuk memastikan calon pendidik baru tersebut di terima dan tidak diterima di lembaga kami, meski disini calon dosen yang sudah lulus seleksi administratif, tes tulis, tes wawancara. Tes micro teaching, tapi masih ada tahap yang paling terakhir yakni dengan di magangkan dulu minimal satu bulan dan bisa juga sampai maksimal 1 Minggu. Sehingga tenaga pendidik yang baru dapat memaksimalkan waktu yang di berikan begitu singkat untuk di buktikan kompetensinya di bidang pembelajaran dalam kelas tentu di sesuaikan dengan pelajaran yang diampu"

Lampiran II
 Nomor : 02/TIM/G.4/II/2025
 Perihal : Laporan hasil seleksi Tes Wawancara Calon Pegawai UNIPAR Gelombang Ke-II tahun 2025

Hasil Rekapitulasi Tes Wawancara Calon Dosen dan Karyawan Universitas PGRI Argopuro Jember Tahun 2025
 26 Februari 2025

No	Nama Calon	Skor Rata-Rata Nilai Seleksi Wawancara					Rata-Rata dan Keterangan
		1	2	3	4	5	
1	Muhammad Danial Manggala A L			√			Baik
2	Wicha Dewi Rahayu, S.E., M.M.			√			Baik
3	Diana Friwahyuni, M.Pd.			√			Baik
4	Nur Zahratin Nafisah R, M.Pd.			√			Baik

Rating Keseluruhan

1	2	3	4	5
Tidak Memuaskan	Menengah (Hampir Memenuhi Syarat)	Baik (Memenuhi Syarat)	Sangat Baik (Memenuhi Syarat)	Superior

Ketua Tim Seleksi,
 Dr. Mufidono, M.Pd.

Gambar 4.3 Hasil Rekap tes wawancara calon pendidik⁹⁸

Setelah kegiatan rekrutmen dilakukan dan menghasilkan calon-calon pelamar guru dan tenaga kependidikan baru, maka proses selanjutnya, yakni dengan seleksi. Proses ini tidak lain untuk menentukan calon manakah yang paling memenuhi kualifikasi yang menjadi ketentuan di UNIPAR. Sebagai dasar dalam proses seleksi ini, secara umum

⁹⁷ Asrorul Mais, Wawancara, 24 April 2024

⁹⁸ Dokumentasi tes wawancara calon pendidik

ketentuan yang dipersyaratkan adalah calon tenaga guru/ dosen mesti memiliki kemauan, kemampuan dan berintegritas serta tidak gagap dengan teknologi. Seperti yang disampaikan oleh Rektor UNIPAR yakni Bapak Basuki Hadi Prayogo dalam wawancara dengan kami sebagai berikut:

Setelah kegiatan rekrutmen dilakukan dan menghasilkan calon-calon pelamar guru dan tenaga kependidikan baru, maka proses selanjutnya, yakni dengan seleksi. Proses ini tidak lain untuk menentukan calon manakah yang paling memenuhi kualifikasi yang menjadi ketentuan di UNIPAR. Sebagai dasar dalam proses seleksi ini, secara umum ketentuan yang dipersyaratkan adalah calon tenaga guru/ dosen mesti memiliki kemauan, kemampuan dan berintegritas serta tidak gagap dengan teknologi. Seperti yang disampaikan oleh Rektor UNIPAR yakni Bapak Basuki Hadi Prayogo dalam wawancara dengan kami sebagai berikut:⁹⁹

"Untuk proses seleksi disini tidak begitu sulit seperti dilembaga formal lainnya, hanya saja proses seleksi tetap adasesuai dengan SOP yang telah dibuat. Sehingga kami mengupayakan semaksimal mungkin untuk melaksanakan proses seleksi. Karena dengan seleksi sebagai proses yang sangat terkait dengan esensi kampus, maka masa depan kampus disini sangat tergantung terhadap sumber daya manusia. Dalam hal ini ya dosen sebagai pendidik, kemudian untuk menentukan dan memilih tenaga pendidik yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan lembaga. salah satunya merumuskan apa saja persyaratan yang harus di penuhi oleh para pelamar, seperti administrasinya, tes tertulis, wawancara, tes micro teaching, tes kemampua yang lainnya"

Hal ini juga disampaikan oleh wakil rektor I, Ada satu prosedur yang sangat baik, yang dilakukan oleh pihak rektorat sebagai wujud komitmen untuk mendapatkan calon dosen yang berintegritas, menyikapi

⁹⁹ Basuki Hadi, wawancara, 24 April 2024

perkembangan teknologi saat ini, adalah sebagaimana disampaikan oleh Wakil Rektor I Asrorul Ma'is kepada peneliti, bahwa:¹⁰⁰

“Dalam proses seleksi dosen, lembaga kami membentuk panitia khusus dari internal lembaga, biasanya yang terlibat di dalamnya selain pihak rektorat dan yayasan ialah LP3M dan tidak melibatkan pihak luar dalam proses seleksi. Sedangkan tahapan-tahapan yang harus dilalui sebagai syarat utama untuk masuk bergabung bersama UNIPAR yakni lolos berkas, interview, tes akademik dan non akademik dan lolos pengamatan diberbagai aktifitas sosial lainnya, kami juga melakukan pemantauan pada seluruh jejak digital media sosialnya mulai dari facebook, whatshap, twitter dan media sosial lainnya. Apabila seluruh beranda medsosnya berisi konten-konten positif, maka kemungkinan besar untuk lolos seleksi dan layak bergabung bersama kami di UNIPAR, dan jika sebaliknya maka besar kemungkinan tidak akan diterima di UNIPAR.”

Dalam melakukan seleksi dosen/ pendidik, pihak yayasan dan rektorat terlibat langsung dengan melakukan beberapa strategi yang diharapkan mampu mendapatkan calon dosen/ pendidik yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh masing-masing fakultas. Hal ini dimaksudkan untuk memperkecil kemungkinan memasukkan calon dosen/ pendidik yang tidak memenuhi harapan.

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

- a. Pengumpulan informasi calon-calon dosen yang mendaftar yang mencakup (*personal references & employment references*). Beberapa informasi ini didapat melalui dokumen atau berkas lamaran yang ada dan dapat pula dilakukan melalui beranda medsos atau jejak digital pelamar.

¹⁰⁰ Asrorul mais, Wawancara, 22 April 2024

- b. Penyelenggaraan seleksi tertulis meliputi seleksi tes psikologis (tes prestasi, tes bakat, tes kecerdasan, tes minat dan tes kepribadian), tes pengetahuan.
- c. Penyelenggaraan test lisan dan wawancara, yang dimaksudkan untuk mendapatkan informasi yang mendalam tentang motif, harapan dan keinginan pelamar kerja serta untuk mengetahui kecakapan dan pengalamannya. Indikator penilaian untuk tahap wawancara terdiri dari rekognisi pembelajaran semester (RPS), motivasi menjadi dosen, komunikasi, pengalaman leadership, pengetahuan tentang penelitian dan penguasaan teknologi.

Lampiran III
 Nomor : 02/TIM/G.4/II/2025
 Perihal : Laporan hasil Microteaching Calon Pegawai UNIPAR Gelombang Ke-II tahun 2025

Hasil Rekapitulasi Tes Microteaching Calon Dosen
 Universitas PGRI Argopuro Jember
 Tahun 2024
 11 November 2024

No	Nama Dosen	Skor dari Penguji Ke-			Rata-Rata	Keterangan
		1	2	3		
1	Muhammad Danial Manggala A.L.	7	7	6	7	B (Baik)
2	Wicha Dewi Rahayu, S.E., M.M.	7	6	7	7	B (Baik)
3	Diana Friwahyuni, M.Pd.	6	7	7	7	B (Baik)
4	Nur Zahratin Nafisah R, M.Pd.	7	7	6	7	B (Baik)

Daftar Penguji:

1	2	3
Dr. Muljono, M.Pd.	Pipa Riki Wijaya, S.P., M.Pd.	Dr. Endri Priwastani, S.P., M.Pd.

Kriteria Nilai:
 A: (Sangat Baik) : 8 - 10
 B: (Baik) : 7 - 7,9
 C: (Cukup) : 6 - 6,9
 D: (Kurang) : 5 - 5,9
 E: (Kurang Sekali) : < 5

Ketua Tim Seleksi

 Dr. Muljono, M.Pd.

Gambar 4.4
 Hasil Microteaching Calon Pendidik

Jadi, berdasarkan hasil paparan di atas dapat di pahami, bahwa proses seleksi yang sudah dilakukan di UNIPAR. Dimana pihak pimpinan membentuk team seleksi sekaligus memberikan mandat

untuk menyeleksi dari sekian para pelamar yang ada. Kemudian team yang sudah terbentuk terdiri dari rektor, para Warek dan Dosen senior dan LP3M. Merumuskan penyeleksian yang akan dilaksanakan di UNIPAR, Lalu kemudian team seleksi berdasarkan dengan beberapa tahapan yang sudah menjadi ketetapan team seleksi. Diantaranya: Pertama, Seleksi dilakukan oleh team yang di bentuk yayasan. Kedua, Tahapan seleksi, yakni seleksi administratif, tes tertulis, wawancara, micro teaching. Ketiga, memprioritaskan bagi peserta yang memiliki kemampuan kompetensi Dosen dan pengalaman sebagai pendidik. Empat, dibimbing oleh Dosen senior, kemudian dikeluarkan SK Yayasan dan Kampus.

Selanjutnya berdasarkan hasil penilaian, tim rekrutmen memberikan rekomendasi kepada Rektor untuk mengusulkan calon dosen yang lolos seleksi kepada Yayasan. Keputusan diterima atau tidaknya calon dosen tersebut sepenuhnya merupakan wewenang dari yayasan setelah dikonsultasikan dengan tim yang ada.

3. Pelatihan dan Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Universitas PGRI Argopuro Jember

Dosen dituntut untuk senantiasa terus melakukan upaya-upaya inovatif dan inventif di bidang ilmu dalam melaksanakan tugasnya. Pengembangan profesionalitas dosen berkaitan dengan kualifikasi dan kompetensi akademik, personal, sosial, profesional secara terintegrasi yang diaktualisasikan sebagai suatu program yang ditujukan pada

kemudahan belajar mahasiswa (seperti perancangan pembelajaran, pembuatan bahan ajar, penyajian, penilaian, dan umpan balik), merupakan suatu bagian pengembangan tenaga dosen yang terpenting. Pelatihan dan pengembangan tenaga dosen dapat didefinisikan sebagai suatu usaha terintegrasi dan terorganisasikan untuk membantu dosen memperoleh pengetahuan, keterampilan, keselarasan, dan kepekaan dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran dan penelitian.

Dalam hal ini, maka yang dilakukan di UNIPAR, sebagaimana hasil wawancara kami dengan Wakil Rektor I adalah sebagai berikut:¹⁰¹

“Hal utama yang menjadi landasan bagi kami untuk melakukan pelatihan dan pengembangan guru/ dosen ialah Persaingan antar lembaga pendidikan di era teknologi saat ini semakin kompetitif, sehingga sumber daya manusia (SDM) khususnya guru/ dosen dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Setiap lembaga tentu menginginkan terus berkembang dan maju dan siap bersaing competitor lainnya, maka barang siapa ingin menjadi pemenang ia harus terus melakukan pelatihan, pengembangan, dan inovasi. Kami biasa mengadakan program pelatihan dan pengembangan setiap 1 tahun 2 kali dengan mendatangkan dosen dari luar sebagai pembicara, memberi bekal pengetahuan kepada setiap guru/ dosen yang biasanya dilaksanakan di aula kampus atau diluar kampus, bentuknya bisa berupa seminar, diklat, workshop, studium generale dll”

Selanjutnya Rektor UNIPAR menyampaikan kepada peneliti bahwa, hal mendasar yang menjadi alasan dalam memberikan pelatihan dan pengembang kepada guru/ dosen karena:

- a. Tenaga dosen merupakan sumber pendidikan paling penting di perguruan tinggi.

¹⁰¹ Asrorul masi, wawancara, 22 April 2024

- b. Pembelajaran merupakan tugas profesional utama bagi setiap tenaga dosen, selain kualitas keilmuan dan penelitian, maka yang perlu untuk terus diasah dengan meng up date perkembangan pengetahuan yang ada dengan mengikuti berbagai macam pelatihan dan pengembangan, baik yang diadakan oleh institusi atau inisiatif sendiri
- c. Kualitas hasil belajar dan kegiatan pembelajaran harus terus ditingkatkan dengan kerjasama yang baik antara pengelola, dosen dan mahasiswa, bahkan dengan anggota masyarakat, serta teman sejawat.



Gambar 4.5

Pelatihan dan Pengembangan Dosen dan Tendik

Pentingnya pengembangan mutu itulah, maka dosen yang ada di kampus kita dituntut untuk selalu professional dalam menjalankan perannya sebagai pendidik dengan selalu bersikap positif terhadap mahasiswa, memberikan ujian dan nilai yang adil, luwes dan dekat dengan mahasiswanya, dan jika semua itu bisa dilakukan, maka hasil belajar mahasiswanya akan memuaskan. Selain itu, motivasi pada diri seorang dosen berperan untuk menumbuhkan gairah, rasa senang, dan semangat bagi kegiatan belajar mahasiswanya. Dalam meningkatkan kompetensi

guna mencapai efisiensi dan efektivitas kerja, diperlukan pengembangan dan pelatihan SDM. Pengembangan SDM dapat diwujudkan melalui pengembangan karier, serta pendidikan dan pelatihan. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan SDM di perguruan tinggi, diharapkan keterampilan tenaga pendidik dapat berkembang, dan mereka dapat memiliki ilmu pengetahuan dan wawasan yang luas. Untuk itu, kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM di UNIPAR rutin dilaksanakan minimal dua kali dalam satu tahun.¹⁰²

“Untuk memacu persaingan/ kompetitif pendidik kampus setiap tahun juga mengadakan kegiatan UNIPAR AWARD yang bertujuan agar membangun semangat pendidik dan tendik dalam dalam melakukan tugas dan kewajibannya di kampus, meningkatkan kualitas pendidikan dan penelitian, menghargai kontribusi pendidik dan staff/ tenaga kependidikan, dan memperkuat citra dan reputasi UNIPAR”

Sebagai wujud komitmen yang kuat untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya dosen yang ada, Rektor UNIPAR menyampaikan kepada peneliti dalam wawancara sebagai berikut:¹⁰³

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

¹⁰² Asrorul Mais, Wawancara. 22 April 2024

¹⁰³ Basuki Hadi, wawancara, 24 April 2024

pengembangan potensi semua pihak secara maksimal, terutama mahasiswa dan dosen, dalam mencapai standar mutu akademik yang unggul. Institusi berkewajiban untuk menciptakan sistem yang mengupayakan pelatihan dan pengembangan kemampuan profesionalisme dosen. Institusi juga harus menetapkan kriteria dosen dan manajemen mutu dosen untuk mewujudkan/tercapainya profesionalisme dosen.”

Dalam hal ini jelas, bahwa seorang guru/ dosen harus selalu berusaha untuk meningkatkan kompetensi dan kualifikasi pengetahuan dan pendidikannya. Standar Mutu, Profesionalisme yang tinggi dengan kriteria; kepakaran dan pengembangan kepakaran, menerapkan teknologi instruksional, dan menerapkan etika pada waktu mengajar, meneliti, dan kegiatan profesi. Sebagaimana dikatakan bahwa Manajemen mutu dosen diperlukan untuk memberdayakan dosen sehingga mereka dapat berprestasi sebaik mungkin. Untuk itu, perlu diciptakan kondisi yang mendukung sebagaimana berikut ini:

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

B. TEMUAN PENELITIAN

Berdasarkan paparan data yang didapatkan melalui kegiatan teknik pengumpulan data yang meliputi observasi, wawancara dan dokumentasi di fokus penelitian yaitu Universitas PGRI Argopuro Jember sebagaimana dijelaskan pada poin paparan data dan analisis data diatas, maka temuan penelitian sesuai dengan fokus penelitian diformulasikan pada tabel berikut:

Tabel 4.1
Temuan Penelitian

NO	Fokus Penelitian	Temuan Penelitian
1	Bagaimana perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan Universitas PGRI Argopuro Jember?	Perencanaan sumber daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan dilakukan dengan: <ol style="list-style-type: none"> 1. Analisis ketersediaan SDM dan Kompetensinya 2. Analisis Kebutuhan SDM dan Kompetensinya yang akan direkrut 3. Analisis Strategi rekrutmen dan seleksi SDM
2	Bagaimana rekrutmen dan seleksi Pendidik dan tenaga Kependidikan Universitas PGRI Argopuro Jember?	Rekrutmen dan seleksi dilakukan dengan: <ol style="list-style-type: none"> a. Membuat pengumuman rekrutmen dan seleksi SDM dengan kriteria yang dibutuhkan b. Mengadakan tes c. Mengadakan wawancara dan micriteaching d. Mengumumkan SDM yang terpilih sesuai ketentuan yang ditetapkan
3	Bagaimana pengembangan pendidikan dan tenaga kependidikan Universitas PGRI Argopuro Jember?	Pelatihan dan Pengembangan dilakukan dengan: <ol style="list-style-type: none"> a. Studi Lanjut b. Workshop pengembangan c. UNIPAR Award

BAB V

PEMBAHASAN

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

A. Perencanaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Universitas PGRI Argopuro Jember dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Secara umum Perencanaan Pendidik dan Tenaga Pendidikan di UNIPAR, terdiri-dari para Sumber Daya pendidik yang sudah diakui keahliannya yang berlatar belakang akademis, baik di dalam maupun luar negeri. Dalam rangka mengetahui kondisi Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di UNIPAR, maka Lembaga menggelar kegiatan berupa Rapat Evaluasi yang diadakan setiap 6 bulan Sekali, Rapat ini bertujuan untuk Mengevaluasi Kinerja Sumber Daya Pendidik dan tenaga kependidikan serta Kendala yang ditemui selama Kegiatan di lapangan..

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

Penilaian, tentang suatu Program,serta untuk mempertimbangkan keputusan yang akan di dilaksanakan

Maka penjelasan diatas maka sesuai dengan teori menurut Andrew F Sikula mendefinisikan bahwa: "*Human resource of manpower planning has been defined as the process of determining manpower requirements and the means for meeting those requirements in order to carry out the intrgrated plans of the organization*". (Perencanaan tenaga kerja adalah proses menentukan kebutuhan tenaga kerja, dan cara memenuhi kebutuhan tersebut dalam rangka menjalankan rencana terintegrasi yang sudah disusun oleh suatu organisasi).¹⁰⁴

Namun temuan diatas sesuai juga toeri menurut George Milkovich dan Paul C. Nystrom seperti dikutip oleh Meldona mengemukakan bahwa: "*Man power planning is the process (including forecasting, developing, implementing and controlling) by which of firm ensures that is has the right number of people and the right places, at the economically most useful*". (Perencanaan tenaga kerja adalah sebuah proses yang terdiri dari peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengontrolan di mana dengan melakukan proses tersebut, perusahaan memiliki kepastian bahwa telah memiliki jumlah karyawan yang tepat yang diletakkan di tempat yang tepat serta secara ekonomis sangat menguntungkan).¹⁰⁵

¹⁰⁴ Andrew F. Sikula, *Personel Management Human Resource Management* (Santa Barbara: Cal Wiley, 1976), 42

¹⁰⁵ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 84-85.

Jadi dari definisi di atas bahwasannya perencanaan tenaga kerja atau edukasi sangat penting dan perlu karena dengan adanya perencanaan tenaga kerja atau pendidik dapat memberi manfaat besar, bahkan dapat dikatakan Multi Purposes atau manfaat ganda. Sehingga dengan perencanaan dapat dimungkinkan tenaga kerja atau edukasi yang ada dapat di manfaatkan lebih baik, setidaknya-tidaknya ada pedoman yang dapat di gunakan dalam penggunaan tenaga kerja yang ada secara lebih efisien dan lebih efektif.

LP3M Membuat perencanaan, pelaksanaan dan serta evaluasi program kerja, seperti Kegiatan Perencanaan pengembangan SDM yang berupa rapat, Perencanaan Kegiatan (SDM) dalam proses belajar mengajar, Rapat kecil tentang pembuatan karya tulis Mahasiswa dalam Rangka meningkatkan kualitas mutu Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan dan lembaga.

Maksud paparan temuan di atas menjelaskan perencanaan pendidik maka sesuai dengan teori menurut Rivai dalam Meldona menjelaskan, bahwa perencanaan Pendidik dan tenaga kependidikan secara umum mempunyai tujuan-tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas Pendidik dan tenaga kependidikan yang akan mengisi semua jabatan dalam Lembaga;
2. Untuk menjamin tersedianya Pendidik dan tenaga kependidikan sekarang maupun di masa yang akan datang, sehingga tidak ada pekerjaan yang terbengkalai
3. Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan Pendidik dan tenaga kependidikan

4. Untuk menghindari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas
5. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi sehingga produktivitas kerja meningkat;
6. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program pengadaan, pengeleksian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan;
7. Untuk menjadi pedoman dalam melakukan mutasi (vertikal dan horisontal) dan pensiun karyawan;
8. Untuk menjadi dasar dalam melakukan penilaian kinerja Pendidik dan tenaga kependidikan.¹⁰⁶

Jadi fungsi perencanaan mencakup penetapan tujuan, standar, penentuan aturan-prosedur dan membuat rencana serta prediksi apa yang di perkirakan terjadi terkait dalam perumusan perencanaan pendidikan di UNIPAR Argopuro Jember.

Perencanaan merupakan suatu yang sengaja dilahirkan, dan bukan kebetulan, sebagai hasil dari pemikiran yang matang dan cerdas, yang bersumber dari hasil eksplorasi terhadap penyelenggaraan pendidikan keterampilan sebelumnya

Sebelum merencanakan melakukan rekrutmen maka terlebih dahulu dilakukan pemetaan jam pelajaran sehingga diketahui akan kebutuhan terhadap Sumber Daya Pendidik atau Dosen yang terkait, Maksimal Setiap

¹⁰⁶ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 87

Dosen mengampu 3 Mata Kuliah, dan jika memang semua dosen Mengampu dengan jumlah diatas maka bisa dipastika lembaga mengusulkan kepada pihak yayasan dan nantinya yayasan yang akan Menindak lanjuti diterima dan tidaknya Sumber Daya Pendidik Baru.

Hasil dari temuan diatas maka berpendapat sesuai dengan menurut French seperti dikutip oleh Suwanto dan Doni Juni Priansa menjelaskan, perkiraan kebutuhan adalah proses penentuan jumlah tenaga yang dibutuhkan organisasi dimasa yang akan datang. Perkiraan kebutuhan tersebut diturunkan dari sejumlah informasi seperti analisis kondisi eksternal, kemampuan tenaga yang dimiliki organisasi saat ini, potensi manusia organisasi, rancangan pekerjaan, filosofi manajemen, anggaran, mutasi, promosi serta pengurangan staf, dan lain-lain¹⁰⁷

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat di simpulkan bahawa Konsep perencanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di UNIPAR dalam meningkatkan Mutu Pendidikan yaitu, Secara umum Perencanaan Pendidik dan tenaga kependidikan terdiri-dari para ilmuwan yang sudah diakui keahliannya- ilmuwan yang berlatar belakang akademis, baik di dalam maupun luar negeri, selain itu Perencanaannya dilihat dari jam mata kuliah yang diampu, jika melebihi 4 Mata Kuliah yang diampu, dan dirasa kurang maka pihak lembaga Menambah Sumber Daya Pendidik (Dosen), demikian cara Mengidentifikasi Kekurangan Dosen yang ada di UNIPAR, selain itu

¹⁰⁷ Suwanto dan Doni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organsasi Publik dan Bisnis* (Bandung: ALFABETA, 2014), 48.

Perencanaannya adalah dilihat dari kebutuhan mata kuliah, karena tidak semua Dosen Mampu atau Mahir dalam segala Fan (palajaran) karena kadang ada Dosen yang memang Mahir dalam Satu bidang Mata kuliah, disisi lain Lembaga juga menggelar kegiatan berupa Rapat Evaluasi yang diadakan setiap 6 Bulan Sekali, Rapat ini bertujuan untuk Mengevaluasi Kinerja Sumber Daya Pendidik serta Kendala yang ditemui selama Kegiatan di lapangan.

B. Rekrutmen dan Seleksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Universitas PGRI Argopuro Jember dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

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

Pola Rekrutmen dan seleksi yang ada di UNIPAR Jember pada dasarnya Proses rekrutmen dan seleksi merupakan dua proses penting dalam manajemen sumberdaya manusia, karena rekrutmen dan seleksi sangat menentu tenaga yang akan melakukan pekerjaan yang ada. Dalam proses Rekrutmen dan Seleksi tenaga Pendidik (dosen), ada dua hal yang dilakukan

oleh Lembaga Yaitu Rekrutmen dan seleksi yang bersifat Internal, Artinya Seleksi yang ada pada naungan Yayasan, Rekrutmen dan Seleksi yang bersifat Eksternal artinya Seleksi ini dilakukan secara terbuka.

Hasil dari temuan diatas maka sesuai dengan menurut Randall S. Schuler, rekrutmen merupakan upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat sehingga perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.¹⁰⁸

Sedangkan menurut Donni Juni Priansa, adalah sistem dan proses yang diciptakan untuk mendapatkan pegawai yang terqualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sistem berkaitan dengan perencanaan kebutuhan SDM dan pengelolaan SDM dalam konteks pengembangan organisasi, sedangkan proses dimulai dari lamaran yang masuk ke organisasi, pelaksanaan seleksi, dan pemilihan pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi.¹⁰⁹

Sedangkan tujuan umum rekrutmen adalah untuk menyiapkan sejumlah calon tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan potensial bagi Universitas

Perekrutan Sumber Daya Pendidik didasarkan dari hasil analisis kebutuhan ketenagaan pada Lembaga atau sekolah, apabila lembaga membutuhkan tenaga pendidik dan kependidikan baru maka institusi akan melakukan perekrutan tenaga baru sesuai prosedur yang telah ditetapkan.

¹⁰⁸ Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad ke 21* Edisi 1. Terjamah Nurdin Sobari dan Dwi KartiniYahya (Jakarta: Erlangga, 1997), 227.

¹⁰⁹ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (Bandung: Alfabeta, 2018), 92-93.

Standart untuk menjadi Sumber Daya Pendidik di UNIPAR yang paling penting adalah harus memiliki tiga kualifikasi yang telah ditentukan, yaitu: Minimal pendidikan S2 dan sedang study S3, Linier dengan bidang studi yang di ampu, domisili jember dan belum memiliki homebase

Hasil dari temuan diatas maka sesuai dengan menurut Adrew F. Sikula menyebutkan, “*Recrutmen is the act or procees of an organization attempting to obtain additional manpower for operational purpose. Recruiting involves acquiring further human resources to serve as instituonal input*” (recrutmen adalah tindakan atau proses dari suatu organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan operasional. Penarikan pegawai melibatkan sumber daya Pendidik yang mampu berfungsi sebagai input lembaga).¹¹⁰

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

Selanjutkannya Seleksi yaitu proses memperoleh dan menggunakan informasi tentang para pelamar kerja untuk menentukan siapa yang akan dipekerjakan untuk mengisi jabatan dalam jangka waktu tertentu. Seleksi adalah proses yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk memilih dari sekumpulan pelamar, atau orang-orang yang paling baik dan memenuhi

¹¹⁰ Andrew F. Sikula, *Personnel Administration and Human Resource Management*, 183

kriteria untuk ditempatkan pada posisi yang dibutuhkan dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan saat ini.

Hasil dari temuan diatas maka sesuai dengan teori menurut William B. Werther, Jr. dan Keith Davis dalam Suwanto, tahap-tahap dari kegiatan seleksi sumber daya Pendidik dan tenaga kependidikan , antara lain yaitu:

1. Preliminary reception of application (penerimaan pendahuluan);
2. Employment test (ujian penerimaan pegawai);
3. Selection interview (wawancara seleksi);
4. Referent and background check (pemeriksaan latar belakang dan referensi);
5. Medical evaluatioan (penilaian kesehatan);
6. Supervisory interview (wawancara dengan supervisor);
7. Realistic job preview (penjelasan pekerjaan secara realistis);
8. Hiring decision (keputusan penerimaan).¹¹¹

Di samping itu, seleksi juga tidak hanya berarti memilih pegawai yang tepat dilihat dari sudut pandang organisasi sekolah, tetapi juga dari sudut pegawai yang memilih Lembaga yang sesuai dengan keinginan dan harapkan. Hal ini penting sebab unjuk kerja seseorang tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki, tetapi juga oleh Akhlaq atau sikaonya terhadap Lembaga yang ada, dalam pengertian keyakinanya bahwa lembaga yang dimasuki akan dapat mewujudkan harapan-harapannya yang mengakibatkan dia senang bekerja di lembaga tersebut.

¹¹¹ Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi*, 94.

Menurut Al Fadjar Ansory Meithiana Indrasari, seleksi proses memilih tenaga kerja yang sudah tersedia. Seleksi pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan lembaga.¹¹²

Seleksi disini merupakan suatu untuk menentukan dan memilih tenaga pendidik dan kependidikan yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan sekolah serta memprediksi kemungkinan keberhasilan atau kegagalan individu dalam tenaga pendidik dan kependidikan yang akan di berikan kepadanya.¹¹³

C. Pelatihan dan Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Universitas PGRI Argopuro Jember dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Pada Dasarnya UNIPAR setiap tahun nya mendapatkan beasiswa dari banyak sumber yakni dari jawa timur (Pemprof jawa timur), beasiswa pemerintah pusat (LPDP) lembaga pengelola dana pendidikan dan beasiswa Rektor (Bantuan biaya pendidikan oleh rektor UNIPAR). Dalam hubungannya dengan manajemen SDM, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah pertumbuhan profesional, pelatihan-pelatihan kerja, pendidikan keterampilan, dan dukungan organisasi terhadap kelangsungan pendidikan karyawannya.

Setelah menjadi Sumber Daya Pendidik dan tenaga kependidikan di unipar maka dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan potensi Dosen

¹¹² Al Fadjar Ansory dan Meithiana Indrasari, Manajemen Sumber Daya, 68.

¹¹³ Moh. Khusnuridlo, Standar Nasional Pendidikan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan, h. 117

tersebut Lembaga mengadakan pelatihan dan Pengembangan berupa Studi Lanjut, workshop dan UNIPAR AWRD dengan harapan potensi dan pengetahuan Dosen lebih meningkat dan berkembang sehingga mempunyai efek positif terhadap kemajuan sekolah. Disamping itu juga sekolah selalu merekomendasikan Dosen untuk ikut pelatihan atau workshop yang diadakan oleh Amali ataupun instansi lainnya.

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

Hasil dari temuan diatas maka sesuai dengan teori menurut Menurut Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara dalam jurnalnya Elfrianto, *“Training is a short term educational process utilizing systematic and organized procedure by which non managerial personel learn technical knowledge and skills for a definite purpose”*. (Latihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan

terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu).¹¹⁴

Sedangkan Menurut Edward Deming mengatakan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Pendidik bahwa *“Training is designed to teach a sequence of programmed behaviors: education seeks to impart understanding and a ability to interpet knowledge. Both types of learning occur through a staff-development program based on particular objectives. In all learning enwironmens, four basic components must be present to ensure success: stimulus, response, reinforcement ,and motivation”*.¹¹⁵ Artinya Pelatihan dirancang untuk mengajarkan pola perilaku yang telah terprogram sebelumnya. Sedangkan pendidikan gunanya memberikan pemahaman dalam menafsirkan pola perilaku itu. Kedua tipe pembelajaran ini dilakukan untuk program pengembangan staf demi tujuan yang ditetapkan. Dalam setiap lingkungan pembelajaran, ada empat komponen yang harus tersedia supaya terlaksana dengan sukses, yakni: stimulus, respon, penguatan, dan motivasi.

Professional dalam artian memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memenuhi syarat adalah hal utama bagi setiap Dosen UNIPAR. Selain kualitas keilmuan dan penelitian yang perlu untuk terus diasah dengan meng up date perkembangan pengetahuan yang ada, maka setiap Dosen dituntut untuk terus mengikuti berbagai macam pelatihan dan pengembangan, baik berupa Studi Lanjut, Workshop dan UNIPAR AWARD. Hal lain yang perlu

¹¹⁴ Elfrianto, *“Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan”* Jurnal Edutech Vol. 2 No. 2 (September, 2016), 48

¹¹⁵ Rebore, Ronald W, *Human Resourches Administration In Education: A Management Approoach*. (United States: Person Education, 2014), 181

terus dijaga dalam melaksanakan setiap kegiatan pembelajaran adalah dengan meningkatkan kerjasama yang baik antara pengelola, Dosen dan lembaga.

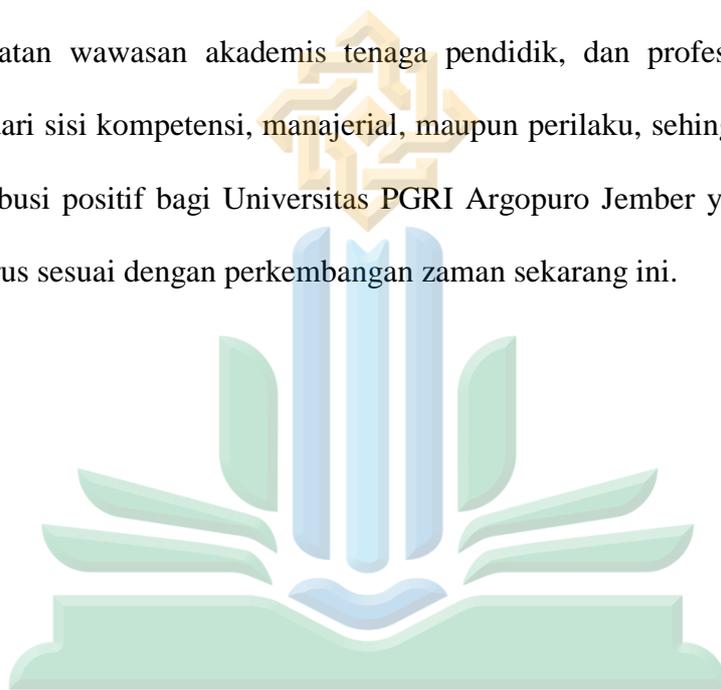
Hasil dari temuan diatas maka sesuai dengan teori menurut Andrew F. Sikula dalam Sadili Samsudin menyebut ada delapan jenis tujuan pelatihan dan pengembangan sumber daya Pendidik yaitu:

1. Productivity (dicapainya produktivitas personil dan organisasi);
2. Quality (meningkatkan kualitas produk);
3. Human resources planning (melaksanakan perencanaan sumber daya Pendidik);
4. Moral (meningkatkan semangat dan tanggung jawab personel);
5. Indirect compensation (meningkatkan kompensasi secara tidak langsung);
6. Health and safety (memelihara kesehatan mental dan fisik);
7. Obsolescence prevention (mencegah menurunnya kemampuan personel);
8. Personal growth (meningkatkan kemampuan individual personel)¹¹⁶

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat di simpulkan mengenai Pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan Mutu Pendidikan di UNIPAR Pada dasarnya Yayasan setiap tahun nya mendapatkan beasiswa dari beberapa sumber yakni yakni dari jawa timur (Pemprof jawa timur), beasiswa pemerintah pusat (LPDP) lembaga pengelola dana pendidikan dan beasiswa Rektor (Bantuan biaya pendidikan oleh rektor UNIPAR), Pelatihan dan Pengembangan Dosen adalah Studi Lanjut, Workshop dan UNIPAR AWARD,

¹¹⁶ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya*, 109.

harapan potensi dan pengetahuan Dosen lebih meningkat dan berkembang sehingga mempunyai efek positif terhadap kemajuan sekolah kualifikasi dan kompetensi. Seorang Dosen harus selalu mengupgrade keilmuan yang mereka miliki, karena pendidik merupakan agen pembelajaran dan suri tauladan bagi peserta didiknya. Tujuan pelatihan dan pengembangan Dosen adalah penguatan wawasan akademis tenaga pendidik, dan profesionalisme Dosen baik dari sisi kompetensi, manajerial, maupun perilaku, sehingga memberikan kontribusi positif bagi Universitas PGRI Argopuro Jember yang secara terus menerus sesuai dengan perkembangan zaman sekarang ini.



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

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan dan pembahasan, maka penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

1. Perencanaan Pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di Universitas PGRI Argopuro Jember dilakukan dengan cara sebagai berikut:
 - a. Analisis ketersediaan pendidik dan tenaga kependidikan dengan Kualifikasinya
 - b. Analisis Kebutuhan dan Kompetensinya yang akan di Rekrut
 - c. Analisis Strategi Rekrutmen dan seleksi Dalam proses Rekrutmen
2. Rekrutmen dan Seleksi tenaga Pendidik (dosen) dan tenaga Kependidikan (staff) dalam Meningkatkan Mutu pendidikan di Universitas PGRI Argopuro Jember dilakukan dengan cara sebagai berikut:
 - a. Membuat Pengumuman rekrutmen dan seleksi SDM dengan kriteria yang dibutuhkan
 - b. Mengadakan Tes
 - c. Microteaching
 - d. Mengumumkan pelamar yang terpilih sesuai ketentuan yang di tetapkan.
3. Pelatihan dan Pengembangan Pendidik dan tenaga kependidikan di Universitas PGRI Argopuro Jember, dilakukan Sebagai Berikut:

- a. Pelatihan dan Pengembangan Studi lanjut,
- b. Workshop/ Seminar
- c. Unipar Award

B. Saran

1. Bagi pihak Universitas PGRI Argopuro Jember hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu informasi dan referensi tentang perlunya peninjauan kembali kegiatan manajemen sumber daya Pendidik di Universitas PGRI Argopuro Jember dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, utamanya mutu dari perspektif pelanggan internal yang tenaga pendidik. Hal ini menjadi penting karena tenaga pendidik bukan hanya sekedar faktor produksi tapi juga asset yang perlu mendapatkan perhatian
2. Program Lembaga Universitas PGRI Argopuro Jember yang sudah terlaksana dengan baik hendaknya selalu dievaluasi dan dikembangkan lagi agar yaysan ini tetap menjadi pilihan dan bahkan menjadi Lembaga rujukan untuk studi banding dari universitas Lain.
3. Bagi tenaga pendidik hendaknya selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan profesionalitas dalam menjalankan tugasnya melalui berbagai upaya mandiri yang bisa dilakukan.

DAFTAR RUJUKAN

- A. Malik Fadjar, *Madrasah dan Tantangan Modernitas* (Bandung: Mizan, 1998).
- Ambar Teguh Sulistiyani, & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritik dan Praktik Untuk Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Gava Media, 2018).
- Andrew E. Sikula, (1981), *Personal Administration and Human Resources Management*. John Wiley & Sons, Inc.
- Arikunto Suharsimi, (2006) *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktis* (Jakarta: Rineka Cipta,
- Arwildayanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: Pendekatan Budaya kerja Dosen Profesional*, (Gorontalo: Ideas Publishing, 2012)
- Arwildayanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan tinggi; Pendekatan kerja Dosen Profesional*, (Gorontalo: Ideas Publishing, 2012)
- Baharudin & Moh. Makin. *Manajemen Pendidikan Islam: Transformasi Menuju Sekolah/Madrasah Unggul*, (Malang:UIN Maliki-Press.2010)
- Buttler, J., Ferris, G., dan Napier, N., (1991). *Strategy and Human Resource Management*, Cincinnati, OH: Southwestern Publishing Company.
- Gary Dessler, *Human Resources Management* terj. Benyamin Molan , (Jakarta: Prenhallindo,1997).
- H. Abd. Wahid Tahir, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan*
- Hadis, Abdul, B, Nurhayati. *Manajemen Mutu Pendidikan*. (Bandung: AlfaBeta, 2010)
- Handoko T. Hani, 2018. *Manajemen Penndidik dan tenaga kependidikan dan Manajemen Sumberdaya Manusia*
- Hasibuan, Malayu SP. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005)
- Henry Simamora, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN
- Hikmat, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Pustaka setia, 2011).

- Idris, Ridwan. (2014). *Manajemen Pendidikan dalam Aplikasinya di Sekolah*, Makassar: Alauddin University Press.
- James L. Gibson, James H. Donnelly, Jr. Jhon M, Ivansevich. *Fundamental of management*, Eight, 2015
- Jr, Arthur W. Sherman, and Bohlander, George W. (1992). *Managing Human Resource*, 9th. Ed. South-Western Publishing Co. Ohio: Cincinnati.
- K. Kartono, *Pengantar Metode Riset Sosial*, (Bandung: Mandar Maju, 1990).
- Kompri, *Manajemen Pendidikan – Jilid I*, (Bandung: Alfabeta, 2015).
- Leidman, M., Bruer, R. dan Maki, B. (1996). *Succession Management: The Next Generation of Succession Planning*. *Human Resource Planning*, 19 (3):16.
- Lexy J. Maleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2017)
- Lina Anatan dan Lena Ellitan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam bisnis Modern*, (Bandung: Alfabeta, 2007).
- Mahmud, *Manajemen pendidikan Tinggi Berbasis Nilai-Nilai Spiritualitas*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2019)
- Mathew B. miles dan A. Michael Huberman dan Jhonny Saldana, *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook*, Edition 3. (USA: Sage Publications. Penerjemah Tjetjep Rohindi Rohidi, UI-Press.)
- Miner, John B.; & Mary Green Miner. (1973). *Personnel and Industrial Relation (A Managerial Approach)*. 2th Edition. New York: The Macmillan Company.
- Moh. Shofan, *Pendidikan berparadigma Profetik* (Yogyakarta: IRCISoD, 2004) Mukhtar, *Bimbingan Skripsi, Tesis, dan Artikel Ilmiah*, (Jambi: Sulthan Thaha Pres, 2004).
- Moleong Lexy J, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Roesdakarya
- Musa, *Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al-Falah Rimbo Bujang Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan*, (Tesis: Pascasarjana UIN STS Jambi, Tahun 2007).
- Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode penelitian pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2010)

- R.S., Schuler & Walker, Jackson. W. (1999), Human Resource Strategy: Focusing on Issues and Actions. Organizational Dynamics, (New York, West Publishing Company.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. (2010). Manajemen. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Robert K. Yin, (2014) Studi Kasus: Desain dan Metode, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sadili Samsudin, (2012) Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: PT Pustaka setia
- Sedarmayanti, Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung, PT Refika Aditama, 2017
- Sugiyono, (2017) Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta
- Sumadi Suryabrata, (1998) Metodologi Penelitian Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Tim Penyusun, Pedoman penulisan Karya Ilmiah Pascasarjana
- Tsauri Sofyan, (2013) Manajemen Sumber Daya Manusia Jember, Stain Jember Press
- Ward, John, Peppard, Joe. (2002). Strategic Planning For Information System. 3rd Edition. John Willey & Sons, Buffins Lane, Chichester.
- Yunus, A. dan Sukartini, Titien. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Majalengka: Unit Penerbitan Universitas Majalengka.

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rizka Tamara Akmalia
NIM : 213206010035
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Institusi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

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

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

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

Jember, 03 Mei 2025

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



Rizka Tamara Akmalia



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



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

NO : B-PPS/799/Un.22/PP.00.9/4/2024
 Lampiran : -
 Perihal : Permohonan Izin Penelitian untuk Penyusunan Tugas Akhir Studi

Yth.
 Rektor Universitas PGRI Argopuro Jember
 Di -
 Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan hormat, kami mengajukan permohonan izin penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan penyusunan tugas akhir studi mahasiswa berikut ini:

Nama : Rizka Tamara Akmalia
 NIM : 213206010035
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam (S2)
 Jenjang : S2 Magister
 Judul : Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan
 Universitas PGRI Argopuro Jember dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan
 Pembimbing 1 : Prof. Dr. H. Sofyan Tsauri, M.M.
 Pembimbing 2 : Dr. Subakri M.Pd.I
 Waktu Penelitian: 3 bulan (terhitung mulai tanggal diterbitkannya surat ini)

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

Jember, 03 April 2024

Direktur,
 A.n. Direktur,
 Wakil Direktur



[Signature]
 Dr. H. Saifan, S.Ag., M.Pd.I.
 NIP. 197202172005011001



UNIVERSITAS PGRI ARGOPURO (UNIPAR) JEMBER

STATUS : TERAKREDITASI “BAIK SEKALI”

Sekretariat: Kampus I Jl. Jawa No 10 Telp./Fax. (0331) 335823

Kampus II Jl. Kaliurang No. 3-A Jember Kode Pos 68121

Website: www.unipar.ac.id email : unipar.jbr@gmail.com

SURAT KETERANGAN NOMOR:102/A/044/429.101/06/VI /2024

Yang Bertanda tangan dibawah ini Rektor Universitas PGRI Argopuro (UNIPAR) Jember menerangkan bahwa:

Nama : Rizka tamara akmalia
 NIM : 213206010035
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Jenjang : S2
 Asal Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq (KHAS) Jember
 Judul : Manjemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Universitas PGRI Argopuro Jember dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.

Yang bersangkutan benar-benar telah melakukan penelitian sejak 17 April 2024 s/d 14 Juni 2024 di Universitas PGRI Argopuro (UNIPAR) Jember.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

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

Jember, 14 Juni 2024



Basuki Hadi Prayogo, STP., M.Si
 NIS. 197501302001093014



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

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



KARTU KONSULTASI TESIS

Nama : RIZKA TAMARA AKMALIA
 Nomor Induk Mahasiswa : 213206010035
 Jurusan : MPI
 Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
 Judul Tesis : MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN DI UNIVERSITAS PGRI ARGOPURO JEMBER DALAM MENINGKATKAN MUTU

Dosen Pembimbing : 1. Prof. Dr.H. Sofyan Tsauri.M.M
 2. Dr. Subakri. M.Pd.I

NO	Masalah	Tanggal	Tanda Tangan	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1	Merubah judul dan fokus penelitian			
2	Paimbingan ini proposal tesis.			
3	Konewntasi acc seminar proposal.			
4	Metode penelitian			
5	Konsultasi hasil penenehitan.			
6	Teori, kerangka konseptual.			
7	Acc seminar hasil tesis.			
8	Revisi seminar hasil.			
9	Acc Sidang tesis.			

Catatan:

Kartu Konsultasi ini harap dibawa pada saat konsultasi dengan Dosen Pembimbing Tesis

Cetak dengan kertas *bufalo*



Lampiran
Dokumentasi wawancara



**PERKUMPULAN PEMBINA LEMBAGA PENDIDIKAN
PERGURUAN TINGGI (PPLP PT) PGRI JEMBER**
Tim Seleksi Calon Dosen dan Karyawan
Universitas PGRI Argopuro Jember
Tahun 2024

Jember, 28 Februari 2025

Nomor : 02/TIM/G.4/II/2025
Lampiran : 1 ex
Perihal : Laporan hasil seleksi Calon Dosen UNIPAR Gelombang II Tahun 2025

Kepada : Yth. Ketua PPLP PT PGRI Jember
di -
Tempat

Dengan Hormat

Berdasarkan Surat dari Rektor nomor :027/PT.106/C.1/II/2025 dan nomor :029/PT.106/C.1/II/2025 tentang Pengusulan Pengangkatan Dosen serta hasil rapat Pengurus PPLP PT PGRI Jember tanggal 27 Februari 2025 tentang Hasil Tes Calon Pegawai UNIPAR tahun 2025. Dapat kami laprokan hasil seleksi calon Pegawai UNIPAR sebagaimana terlampir.

Demikian laporan ini disampaikan untuk menjadikan periksa atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

Ketua Tim Seleksi,



Dr. Muljono, M.Pd.

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

Lampiran I

Nomor : 02/TIM/G.4/II/2025

Perihal : Laporan hasil seleksi Verifikasi Administrasi Calon Pegawai UNIPAR Gelombang Ke-II tahun 2025

**Hasil Rekapitulasi Verifikasi Administrasi Calon Pegawai
Universitas PGRI Argopuro Jember
Tahun 2025
26 Februari 2025**

No	Nama Calon	Verifikasi Berkas							Keterangan
		CV	Surat Lamaran	KTP	Ijazah	Transkrip	Foto	SKCK	
1	Muhammad Danial Manggala A L	√	√	√	√	√	√	√	Lengkap
2	Wicha Dewi Rahayu, S.E., M.M.	√	√	√	√	√	√	√	Lengkap
3	Diana Friwahyuni, M.Pd.	√	√	√	√	√	√	√	Lengkap
4	Nur Zahratin Nafisah R, M.Pd.	√	√	√	√	√	√	√	Lengkap

Ketua Tim Seleksi,



Dr. Muljono, M.Pd.

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

Nomor : 02/TIM/G.4/II/2025

Perihal : Laporan hasil seleksi Tes Wawancara Calon Pegawai UNIPAR Gelombang Ke-II tahun 2025

**Hasil Rekapitulasi Tes Wawancara Calon Dosen dan Karyawan
Universitas PGRI Argopuro Jember
Tahun 2025
26 Februari 2025**

No	Nama Calon	Skor Rata-Rata Nilai Seleksi Wawancara					Rata-Rata dan Keterangan
		1	2	3	4	5	
1	Muhammad Danial Manggala A L			√			Baik
2	Wicha Dewi Rahayu, S.E., M.M.			√			Baik
3	Diana Friwahyuni, M.Pd.			√			Baik
4	Nur Zahratin Nafisah R, M.Pd.			√			Baik

Rating Keseluruhan

1	2	3	4	5
Tidak Memuaskan	Menengah (Hampir Memenuhi Syarat)	Baik (Memenuhi Syarat)	Sangat Baik (Memenuhi Syarat)	Superior

Ketua Tim Seleksi,



Dr. Muljono, M.Pd.

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

Nomor : 02/TIM/G.4/II/2025

Perihal : Laporan hasil Microteaching Calon Pegawai UNIPAR Gelombang Ke-II tahun 2025

**Hasil Rekapitulasi Tes Microteaching Calon Dosen
Universitas PGRI Argopuro Jember
Tahun 2024
11 November 2024**

No	Nama Dosen	Skor dari Penguji Ke-			Rata-Rata	Keterangan
		1	2	3		
1	Muhammad Danial Manggala A L	7	7	6	7	B (Baik)
2	Wicha Dewi Rahayu, S.E., M.M.	7	6	7	7	B (Baik)
3	Diana Friwahyuni, M.Pd.	6	7	7	7	B (Baik)
4	Nur Zahratin Nafisah R, M.Pd.	7	7	6	7	B (Baik)

Daftar Penguji

1	2	3
Dr. Muljono, M.Pd	Pipit Rika Wijaya, S.P., M.Pd.	Dr. Endra Priawasana, S.P., M.Pd.

Kriteria Nilai:

A: (Sangat Baik) : 8 - 10
 B: (Baik) : 7 - 7,9
 C: (Cukup) : 6 - 6,9
 D: (Kurang) : 5 - 5,9
 E: (Kurang Sekali) : < 5

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

Ketua Tim Seleksi


Dr. Muljono, M.Pd.

**Pemetaan Rasio Dosen – Mahasiswa berdasarkan Data PDDIKTI (Ganjil 2023)
Agustus 2024**

Kode Prodi	Program Studi	Status	Jenjang	Akreditasi	Dosen Penghitung Rasio	NIDN	NIDK	Total	Jml. Mahasiswa	Mhs Baru	Rasio Berdasarkan PDDIKTI	Rasio Berdasarkan Perhitungan	Pengaturan
62401	Akuntansi	Aktif	D3	Baik	9	6	0	6	58	0	1:6.44	1:9.67	
86201	Bimbingan dan Konseling	Aktif	S1	B	26	11	0	11	953	16	1:36.65	1:88.09	<ul style="list-style-type: none"> Mengatur dosen lintas prodi sbg DTSP (\pm 10) Menambah dosen baru \pm 4 orang (basic S2 BK/ Psikologi) Jml dosen menjadi 25, sehingga rasio bisa 1:38.76
46201	Biologi	Aktif	S1	Baik	14	5	0	5	71	1	1:5.07	1:14.4	
61201	Manajemen	Aktif	S1	Baik Sekali	17	8	1	9	424	35	1:24.94	1:51	<ul style="list-style-type: none"> Mengatur dosen lintas prodi sbg DTSP (\pm 5) Jml dosen menjadi 14, sehingga rasio bisa 1:32.78
84025	Pendidikan Biologi	Aktif	S1	B	17	10	0	10	357	35	1:21	1:39.2	<ul style="list-style-type: none"> Mengatur dosen lintas prodi sbg DTSP (\pm 4) Jml dosen menjadi 14, sehingga rasio bisa 1:28
87203	Pendidikan Ekonomi	Aktif	S1	Baik Sekali	38	14	0	14	1334	23	1:35.11	1:96.93	<ul style="list-style-type: none"> Mengatur dosen lintas prodi sbg DTSP (\pm 16)



UNIVERSITAS PGRI ARGOPURO (UNIPAR) JEMBER

STATUS : TERAKREDITASI “BAIK SEKALI”

Sekretariat: Kampus I Jl. Jawa No 10 Telp./Fax. (0331) 335823

Kampus II Jl. Kaliurang No. 3-A Jember Kode Pos 68121

Website: www.unipar.ac.id email : unipar.jbr@gmail.com

Kode Prodi	Program Studi	Status	Jenjang	Akreditasi	Dosen Penghitung Rasio	NIDN	NIDK	Total	Jml. Mahasiswa	Mhs Baru	Rasio Berdasarkan PDDIKTI	Rasio Berdasarkan Perhitungan	Pengaturan
													<ul style="list-style-type: none"> Menambah dosen baru ± 5 orang (basic S2 Pendidikan Ekonomi/ Ilmu Ekonomi) Jml dosen menjadi 35, sehingga rasio bisa 1:38.77
86207	Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini	Aktif	S1	B	49	40	1	41	1959	31	1:39.98	1:48.53	<ul style="list-style-type: none"> Mengatur dosen lintas prodi sbg DTSP (± 9) Menambah dosen baru ± 2 orang (basic S2 PG PAUD) Jml dosen menjadi 52, sehingga rasio bisa 1:38.27
86202	Pendidikan Luar Biasa	Aktif	S1	B	28	14	0	14	822	23	1:29.36	1:60.36	<ul style="list-style-type: none"> Mengatur dosen lintas prodi sbg DTSP (± 6) Menambah dosen baru ± 2 orang (basic S2 PLB) Jml dosen menjadi 22, sehingga rasio bisa 1:38.4
84202	Pendidikan Matematika	Aktif	S1	Baik Sekali	19	11	0	11	280	5	1:14.74	1:25.91	
87057	Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	Aktif	S1	B	16	9	0	9	561	45	1:35.06	1:67.33	<ul style="list-style-type: none"> Mengatur dosen lintas prodi sbg DTSP (± 6)



UNIVERSITAS PGRI ARGOPURO (UNIPAR) JEMBER

STATUS : TERAKREDITASI “BAIK SEKALI”

Sekretariat: Kampus I Jl. Jawa No 10 Telp./Fax. (0331) 335823

Kampus II Jl. Kaliurang No. 3-A Jember Kode Pos 68121

Website: www.unipar.ac.id email : unipar.jbr@gmail.com

132

Kode Prodi	Program Studi	Status	Jenjang	Akreditasi	Dosen Penghitung Rasio	NIDN	NIDK	Total	Jml. Mahasiswa	Mhs Baru	Rasio Berdasarkan PDDIKTI	Rasio Berdasarkan Perhitungan	Pengaturan
													<ul style="list-style-type: none"> Menambah dosen baru ± 1 orang (basic S2 PPKn) Jml dosen menjadi 16, sehingga rasio bisa 1:37.87
87201	Pendidikan Sejarah	Aktif	S1	B	12	8	0	8	338	32	1:28.17	1:46.25	<ul style="list-style-type: none"> Mengatur dosen lintas prodi sbg DTSP (± 4) Jml dosen menjadi 22, sehingga rasio bisa 1:30.83
49201	Statistik	Aktif	S1	Baik	10	7	0	7	37	1	1:3.7	1:5.43	
352045	Teknik Lingkungan	Aktif	S1	Baik	11	6	0	6	73	9	1:6.64	1:13.67	
86103	Teknologi Pembelajaran	Aktif	S2	B	15	8	3	11	759	91	1:50.6	1:77.21	<ul style="list-style-type: none"> Mengatur dosen lintas prodi sbg DTSP (± 9 Doktor) Menambah dosen baru ± 2 orang (basic S3 TEP) Jml dosen menjadi 22, sehingga rasio bisa 1:38.63

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



UNIVERSITAS PGRI ARGOPURO (UNIPAR) JEMBER

STATUS : TERAKREDITASI “BAIK SEKALI”

Sekretariat: Kampus I Jl. Jawa No 10 Telp./Fax. (0331) 335823

Kampus II Jl. Kaliurang No. 3-A Jember Kode Pos 68121

Website: www.unipar.ac.id email : unipar.jbr@gmail.com

133

Keterangan:

-  : Kondisi normal & aman
-  : Kondisi normal, namun perlu diperhatikan
-  : Kondisi tidak normal, perlu perhatian dan tindakan
-  : Kondisi tidak normal, sangat perlu perhatian dan tindakan segera

Catatan:

1. Pengaturan dosen lintas prodi sebagai DTSP: Dosen prodi lain dibebankan jam mengajar di prodi tersebut
2. Konsekuensi dari pengaturan dosen lintas prodi → membludaknya beban SKS masing-masing dosen
3. Pengaturan dosen lintas prodi diutamakan pada MKU (Bhs. Indonesia, Bhs. Inggris, Pancasila, Kewarganegaraan, Pancasila, Kewirausahaan, Ke-PGRI-an, dan Agama)
4. Total usulan dosen baru: 16 Dosen
 - a. Bimbingan Konseling (BK) : 4 Dosen dengan Basic Keilmuan S2 BK/ S2 Psikologi
 - b. Pendidikan Ekonomi : 5 Dosen dengan Basic Keilmuan S2 Pendidikan Ekonomi/ S2 Ilmu Ekonomi
 - c. Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini (PG PAUD) : 2 Dosen dengan Basic Keilmuan S2 PG PAUD
 - d. Pendidikan Luar Biasa (PLB) : 2 Dosen dengan Basic Keilmuan S2 PLB
 - e. Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan (PPKn) : 1 Dosen dengan Basic Keilmuan S2 PPKn
 - f. Teknologi Pembelajaran (TEP) : 2 Dosen dengan Basic Keilmuan S3 TEP

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

BIODATA PENULIS

Nama : Rizka Tamara Akmalia
Tempat Tanggal Lahir : Denpasar, 11 Maret 1997
NIM : 213206010035
Prodi : MPI
Alamat : Dusun Satriyan, RT/RW 002/004 Desa
Lemahbangdewo Kecamatan Rogojampi
Kabupaten Banyuwangi
Riwayat Pendidikan : MI Tawakal lulus 2009
MTsN Banyuwangi lulus 2012
MAN Banyuwangi lulus 2015
S1 IAIN Jember lulus 2019
S2 UIN Khas Jember lulus 2025

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