

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENGEMBANGKAN KOMPETENSI GURU
DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 01 JELBUK JEMBER**

SKRIPSI

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



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
OLEH :
ALFIN KHOFIFAH
T20183037

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

2025

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENGEMBANGKAN KOMPETENSI GURU
DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 01 JELBUK JEMBR**

SKRIPSI

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

Oleh:

Alfin Khofifah
T20183037

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


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

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENGEMBANGKAN KOMPETENSI GURU
DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA NEGERI 01 JELBUK JEMBER**

SKRIPSI

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

Hari : Rabu
Tanggal : 18 Juni 2025

Ketua



Dr. Ahmad Royani, S.Pd.I., M.Pd.I
NIP. 198904172023211022

Sekretaris



Siti Aminah, M.Pd.
NIP. 198405212015032003

Anggota

1. **Dr. Mohammad Zaini, S.Pd.I., M.Pd.I**
2. **Prof. Dr. H. Sofyan Tsauri, M.M**

Menyetujui

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



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

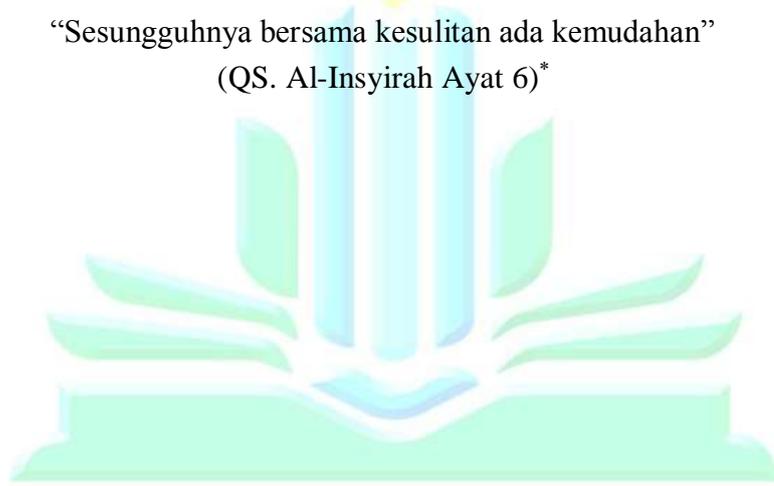
MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”
(QS. Al-Insyirah Ayat 5)

إِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا

“Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan”
(QS. Al-Insyirah Ayat 6)*



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

* Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an Terjemah dan (An-Nisa) ayat 59*, (Solo: PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, 2019), 30

PERSEMBAHAN

Puji syukur kupersembahkan kepada Allah Swt, yang telah melancarkan dalam menyelesaikan karya sederhana ini yang masih terdapat banyak kekurangan, dan atas takdir dan Ridho Allah Swt., saya dapat menjadi pribadi yang berilmu dan berpendidikan insyaallah. Semoga ini menjadi salah satu langkah awal untuk masa depan yang bermanfaat.

Dengan ini saya mempersembahkan karya sederhana teruntuk:

1. Kedua orang tua tercinta Bapak Mashudi dan Ibu Anamiyah yang telah memberikan kasih sayang dan dukungan penuh lahir dan batin untuk pendidikan saya hingga saat ini dan untuk kedepannya. Terimakasih untuk segala cara yang telah diupayakan untuk anakmu dan saya mohon maaf atas segala kesalahan. Semoga Bapak dan Ibu selalu di Ridhoi oleh Allah Swt.
2. Kakek Ilyas, Nenek Nasihati dan adik saya tersayang Albi Sakira Balqis yang selalu ada untuk saya dan selalu memberikan semangat serta Do'anya. agar terus berusaha.
3. Suami saya Zemi Dimas Atirta yang selalu menemani dan memberikan semangat agar terus berusaha.
4. Keluarga besar tercinta terutama adik sepupuku Emma yang selalu memberikan semangat dan dukungan dalam segala hal.

Terimakasih untuk semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu atas bantuan hingga terselesakannyainya pengerjaan skripsi ini dengan baik.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Swt., atas segala limpahan berkah, rahmat serta hidayahnya. Dan tak lupa juga kepada junjungan nabi kita Nabi besar Muhammad saw. sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan berjudul "*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Kompetensi Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 01 Jelbuk Jember*", Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan di Universitas Islam Negeri Kiai Achmad Siddiq Jember. Dengan segala keterbatasan yang penulis miliki, masih banyak kekurangan-kekurangan yang harus diperbaiki. Semoga hasil penelitian ini dapat berguna, khususnya bagi dunia pendidikan. Keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis capai karena dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis sampaikan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Hepni, S. Ag., M.M., CPEM. selaku Rektor UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah mendukung dan memfasilitasi kami selama proses pembelajaran di Lembaga ini.
2. Dr. H. Abd. Muis, S.Ag., M.Si selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan izin dan kesempatan dalam penyelesaian karya ilmiah ini.
3. Dr. Nuruddin M.Pd.I selaku Ketua Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan izin dan kesempatan dalam penyelesaian karya ilmiah ini.
4. Dr. Ahmad Royani, S.Pd., M.Pd.I selaku Koordinator Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan izin dan kesempatan dalam menyelesaikan tugas karya ilmiah ini.
5. Dr. Ach Faridul Ilmi M.Ag. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan arahan dan motivasi kepada saya untuk terus bersemangat dalam perkuliahan dan proses penyusunan skripsi ini.
6. Prof. Dr. H Sofyan Tsauri, M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian dan memberikan

arahan motivasi serta meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dengan sabar dalam penyusunan skripsi ini.

7. Segenap Dosen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, yang telah memberikan banyak ilmu dan pengalaman kepada peneliti selama proses perkuliahan.
8. Bapak Muhammad Muksin S.Pd., M.Pd Selaku Kepala SMP Negeri 01 Jelbuk yang telah memberikan izin dalam terlaksananya penelitian ini.
9. Ibu Nurul Choiriyah S.Pd Selaku Wakil Kepala SMPNegeri 01 Jelbuk yang telah memberikan motivasi, bimbingan dan pengalaman hingga tuntasnya tugas akhir ini.
10. Segenap Bapak dan Ibu guru dan Karyawan Sekolah Menengah Pertama Negeri 01 Jelbuk terutama Ibu Sulaiha dan Ibu Holisah yang telah membantu peneliti dalam terselesainya penelitian ini.
11. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, terima kasih telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari adanya keterbatasan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini, Semoga Ridho Allah SWT. menyertai kemana arah kaki melangkah dan dimana langkah berpijak. Dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembacanya. Aamiin

Jember, 20 Juni 2025

Penulis

Alfin Khofifah

NIM. T20183037

ABSTRAK

Alfin Khofifah, 2025 : *“Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Kompetensi Guru di SMP Negeri 01 Jelbuk”*.

Kata Kunci : Manajemen sumber daya manusia, kompetensi guru

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu strategi dalam mengelola SDM agar memiliki kompetensi serta kinerja yang optimal dalam mencapai suatu tujuan. Setiap lembaga pendidikan pasti mempunyai tujuan untuk meningkatkan kualitas seorang pendidik dan kualitas sekolah, oleh karena itu sumber daya manusia yang ada dalam lembaga harus mampu memberikan dampak positif seperti terus mengembangkan kompetensi yang dimiliki sehingga dapat menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan efisien.

Fokus penelitian dalam skripsi ini adalah: 1) Bagaimana Perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi guru di SMP Negeri 01 Jelbuk? 2) Bagaimana Rekrutmen dan Seleksi manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi guru di SMP Negeri 01 Jelbuk Jember? 3) Bagaimana pelatihan dan Pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi guru di SMP Negeri 01 Jelbuk Kecamatan Jelbuk Jember.

Tujuan penelitian ini adalah: 1) Mendeskripsikan perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi guru di Smp Negeri 01 Jelbuk Kecamatan Jelbuk Jember. 2) Mendeskripsikan rekrutmen dan seleksi manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi guru di Smp Negeri 01 Jelbuk Kecamatan Jelbuk Jember. 3) Mendeskripsikan pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi guru di Smp Negeri 01 Jelbuk Kecamatan Jelbuk Jember.

Untuk menjawab pertanyaan tersebut, penulis menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian deskriptif dan juga menggunakan teknik pengumpulan data wawancara semi terstruktur, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan langkah pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data dilakukan dengan triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Hasil penelitian ini yaitu: 1) Perencanaan sumber daya manusia dilaksanakan dengan melakukan analisis kebutuhan terhadap seluruh kegiatan atau beban pekerjaan. 2) Rekrutmen yang dilakukan di SMP Negeri 01 Jelbuk ini dilakukan dengan cara rekrutmen eksternal dengan cara mencari dari luar termasuk juga bisa merekrut alumni yang sudah mempunyai pendidikan yang tepat selanjutnya dilakukan seleksi calon melalui seleksi administrasi, tes wawancara dan tes praktek mengajar. 3) Pelatihan dan pengembangan di SMP Negeri 01 Jelbuk lebih mengutamakan belajar mandiri dan juga belajar kelompok yang sudah dijalankan sebagai rutinitas.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian.....	1
B. Fokus Penelitian	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Definisi istilah.....	8
F. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
A. Penelitian terdahulu	11
B. Kajian Teori.....	26
BAB III METODE PENELITIAN	65
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	65

B. Lokasi Penelitian.....	65
C. Subyek Penelitian.....	66
D. Teknik Pengumpulan Data	67
E. Analisis Data.....	72
F. Keabsahan Data.....	75
G. Tahapan penelitian	76
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS.....	78
A. Gambaran Objek Penelitian.....	78
B. Penyajian Data dan Analisis	84
C. Pembahasan Temuan.....	99
BAB V PENUTUP	110
A. Kesimpulan.....	110
B. Saran.....	111
DAFTAR PUSTAKA.....	112

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

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Sekolah SMPN 01 Jelbuk	78
Gambar 4.2 Struktur Organisasi	80
Gambar 4.3 Pelaksanaan Diskusi Bersama	91
Gambar 4.4 Pelaksanaan Program MGMP	92
Gambar 4.5 Proses Pembelajaran	101



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

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu	16
Tabel 4. 2 Hasil Observasi dan wawancara.....	69



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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan kemajuan suatu negara. Walaupun negara mempunyai sumber daya alam yang sangat melimpah ruah tapi tapi kalau tidak ditompang atau didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas, negara tersebut tidak akan bisa maju. Maka banyak para ahli menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi ataupun suatu lembaga. Apapun bentuk serta tujuan organisasi atau lembaga, dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia pula. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi atau lembaga.

Jika diperhatikan, terdapat banyak sekali sumber daya dalam manajemen yang terlibat dalam organisasi atau lembaga pendidikan, antara lain ada yang berupa: manusia, sarana prasarana, biaya, teknologi, dan informasi. Namun demikian sumber daya yang paling penting dalam pendidikan adalah sumber daya manusia. Adapun jika dilihat secara micro atau dalam lingkup suatu lembaga, manusia ini merupakan sumber daya yang paling utama atau paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai suatu keberhasilan Lembaga Pendidikan. Sumber daya manusia inilah yang akan membantu untuk menunjang lembaga dengan berbagai karya, bakat, kreatifitas dan dorongan. Sesempurna apapun aspek

teknologi dan ekonomi tapi tanpa manusia maka akan sulit rasanya tujuan-tujuan lembaga akan tercapai dengan baik.¹

Bagi bangsa Indonesia, pendidikan merupakan kebutuhan pokok dan satu perwujudan tujuan Nasional yaitu pencerdasan kehidupan bangsa. Dengan kata lain, pendidikan menjadi wahana strategis dalam proses mencerdaskan kehidupan bangsa secara kelanjutan. Untuk itu, pendidikan harus dijadikan faktor determinan bagi bidang pembangunan lainnya, baik ekonomi, politik, sosial, dan budaya. Berkaitan dengan pendidikan Rasulullah SAW dalam haditsnya yang diriwayatkan oleh imam Ahmad memperingatkan yang Atrinya: “Barang siapa yang menghendaki keberhasilan untuk dunia maka haruslah memiliki ilmunya, dan barang siapa menghendaki keberhasilan untuk akhirat maka ia harus memiliki ilmunya juga, dan barang siapa menghendaki keduanya maka haruslah ia menguasai ilmu itu pula”. (H.R. Imam Ahmad).

Peran Pendidikan merupakan sarana strategis guna untuk meningkatkan kualitas dan harkat manusia juga sebagai tolak ukur martabat suatu bangsa. Tolak ukur martabat suatu bangsa bisa dilihat dari sejauh mana keberhasilan pelaksanaan Pendidikan. Pendidikan merupakan sarana utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam sistem pendidikan, guru memiliki peran penting sebagai pelaku utama dalam proses pembelajaran. Oleh sebab itu, peningkatan

¹ Nanang Kurniawan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMP Tamansiswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung*”, (Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019), 1

kompetensi guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari upaya peningkatan mutu pendidikan.

Kompetensi guru mencakup empat aspek utama, yakni kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Keempat aspek ini harus dikembangkan secara berkelanjutan agar guru mampu menghadapi perubahan zaman, tuntutan kurikulum, serta karakteristik peserta didik yang beragam. Dalam konteks ini, manajemen sumber daya manusia (MSDM) di sekolah menjadi kunci penting dalam menjamin terselenggaranya pengembangan kompetensi guru secara sistematis dan berkesinambungan.

Guru merupakan insan yang memiliki potensi intelektual dan moral yang harus dikembangkan. Kompetensi guru bukan sesuatu yang statis, tetapi dinamis dan terus berkembang sesuai perubahan zaman.

Pengetahuan guru diperoleh dari berbagai pengalaman, pelatihan, dan interaksi akademik. Maka, manajemen SDM harus menciptakan sistem pembelajaran berkelanjutan yang mendorong guru untuk terus mengembangkan diri melalui berbagai metode pembelajaran profesional.

Tujuan utama pengembangan kompetensi guru adalah menciptakan guru yang mampu memberikan pendidikan bermutu, beretika, dan berkeadilan.

Nilai-nilai moral, profesionalisme, dan tanggung jawab sosial menjadi pedoman dalam pengelolaan guru yang efektif.

Pengembangan kompetensi guru melalui manajemen sumber daya manusia memiliki dasar hukum yang kuat dalam sistem pendidikan

nasional. Anantara lain Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menyatakan bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kemudian Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan sebagaimana telah diubah melalui PP Nomor 13 Tahun 2015, yang mengatur tentang standar kompetensi dan kualifikasi pendidik.

Menurut Hasibuan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien. Dalam konteks pendidikan, MSDM meliputi perencanaan kebutuhan guru, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, hingga penilaian kinerja.² Sagala menyatakan bahwa kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki dan dikuasai oleh guru. Pengembangan kompetensi harus dilakukan secara terstruktur melalui pelatihan, pendampingan, refleksi, dan penilaian kinerja. Keterkaitan manajemen sumber daya manusia dan kompetensi guru yaitu Rivai menyatakan bahwa penerapan MSDM yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru. Sistem pengembangan yang didasarkan pada kebutuhan individu dan evaluasi kinerja akan berdampak langsung pada peningkatan kompetensi profesional.³

² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 10.

³ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011), 10.

Dari observasi awal peneliti di SMP Negeri 01 Jelbuk ada beberapa permasalahan yang terkait tentang kompetensi guru, bahwa masih terdapat guru yang belum menempatkan pekerjaan menjadi guru sebagai sebuah profesi. Terdapat guru yang meskipun sudah tersertifikasi dan memperoleh tunjangan sertifikasi tetapi belum secara sungguh-sungguh mempersiapkan dan melaksanakan tugas sebagai guru secara profesional. Dilihat dari bidang tugas mengajar sehari-hari, masih ada guru yang mengajar dengan kemampuan yang belum memadai, kurang membuat persiapan pembelajaran yang baik, kurang menguasai bahan ajar, memilih dan menggunakan metode dan model pembelajaran yang kurang variatif, kurang mampu merangsang dan memotivasi peserta didik untuk terlibat aktif dalam proses pembelajaran.

Penelitian ini menyerahkan pada aspek manajemen terutama dalam hal peningkatan atau pengembangan kompetensi guru yang menjadi faktor utama dalam menghasilkan mutu pendidikan yang baik, dalam hal ini adalah siswa yang bermutu sebagai hasil dari pendidikan tersebut. Sebagaimana kondisi suatu sekolah perlu adanya peningkatan kualitas mutu salah satunya adalah kualitas tenaga pendidiknya karena sebaik-baiknya kurikulum yang telah disusun dan kesediaan sarana dan prasarana yang memadai namun akhirnya keberhasilan suatu pendidikan secara profesional terletak pada pendidikannya. Sekolah yang bermutu itu sangat didambakan oleh masyarakat terutama kualitas bagi anak didiknya.

Pengajar yang bermutu akan mampu menciptakan anak didik yang bermutu pula.

Berdasarkan fakta yang telah dipaparkan di atas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Kompetensi Guru Di Smp Negeri 01 Jelbuk Jember” Dengan harapan agar hasil penelitian ini menjadi bahan kajian para pengelola lembaga pendidikan lain yang tertarik menerapkan manajemen sumber daya manusia di lembaganya.

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka yang menjadi fokus permasalahan dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi guru di Smp Negeri 01 Jelbuk Jember?
2. Bagaimana Rekrutmen dan Seleksi manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi guru di Smp Negeri 01 Jelbuk Jember?
3. Bagaimana pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi guru di Smp Negeri 01 Jelbuk Jember?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian di atas, maka tujuan dalam penelitian ini antara lain:

1. Untuk mendeskripsikan perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi guru di Smp Negeri 01 Jelbuk Jember
2. Untuk mendeskripsikan rekrutmen dan seleksi manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi guru di Smp Negeri 01 Jelbuk Jember
3. Untuk mendeskripsikan pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi guru di Smp Negeri 01 Jelbuk Jember

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini digunakan untuk dapat menambah khazanah keilmuan terutama dalam bidang ilmu manajemen pendidikan, khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti

Manfaat penelitian ini bagi peneliti yaitu dapat memberikan pengalaman dan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi guru. Dan manfaat yang lainnya yaitu menjadi tolak ukur sejauh mana kemampuan peneliti dalam menulis karya tulis ilmiah.

- b. Bagi lembaga

Manfaat penelitian ini bagi lembaga yaitu diharapkan mampu memberikan harapan mampu memberikan masukan dan wahana baru bagi perkembangan ilmu pendidikan terutama bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi guru.

c. Bagi masyarakat

Manfaat penelitian ini bagi masyarakat yaitu dapat dijadikan panduan atau pedoman keilmuan dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi guru agar nanti masyarakat Indonesia dapat menghadapi persaingan di era Globalisasi dan tidak kalah saing dengan bangsa-bangsa yang lebih maju.

E. Definisi istilah

Definisi istilah berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti di dalam judul penelitiannya. Tujuannya agar tidak terjadi kesalah pahaman terhadap makna istilah sebagaimana dimaksud oleh peneliti.

Adapun pengertian istilah-istilah tersebut yang terdapat dalam judul penelitian "*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Kompetensi Guru di SMP Negeri 01 Jelbuk Jember*", antara lain:

1. Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan

oleh atasan untuk memperoleh, mempertahankan, dan mengembangkan tenaga kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas agar tenaga kerja dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan perusahaan.

2. Kompetensi guru

Kompetensi guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan kewajiban-kewajiban secara bertanggung jawab dan layak. Dengan gambaran pengertian tersebut, dapatlah disimpulkan bahwa kompetensi guru adalah kemampuan dan kewenangan guru dalam melaksanakan profesi keguruannya.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi terkait alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan sampai bab penutup. Adapun sistematika pembahasan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi konteks penelitian, focus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah dan sistematika pembahasan. Masalah yang diangkat adalah manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi guru di SMP Negeri 01 Jelbuk.

BAB II Kajian Kepustakaan

Bab ini berisi penelitian terdahulu dan kajian teori yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini berisi mengenai metode yang akan dilakukan yaitu meliputi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subyek penelitian, Teknik pengumpulan data, analisis data keabsahan data dan tahap-tahap penelitian.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi terkait penyajian data dan analisis data yang meliputi terkait gambaran obyek penelitian, penyajian data dan analisis serta pembahasan temuan yang diperoleh selama penelitian.

BAB V Penutup

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran dari peneliti. Bab ini merupakan akhir dari penulisan karya ilmiah serta kesimpulan dari penelitian yang telah dilaksanakan. Dan terdapat saran-saran yang berkaitan dengan pokok bahasan obyek penelitian.

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

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian terdahulu

Pada bagian ini penelitian mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan (skripsi, tesis, disertasi, artikel yang dimuat pada jurnal ilmiah, dan sebagainya). Dengan melakukan langkah ini, maka dapat dilihat sampai sejauh mana orisinalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan.⁴

Berdasarkan penjelasan diatas, berikut beberapa hasil penelitian yang dianggap relevan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, yaitu:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Wilis Werdiningsih (2021) yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring" Southeast Asian Journal of Islamic Education Management Vol. 2 No. 1. IAIN Ponorogo.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam kegiatan manajemen SDM terdapat serangkaian tahapan yang harus dilaksanakan. Yakni mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, penempatan, penampilan dan penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan,

⁴ Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, (Jember: IAIN Jember Press, 2020),

kompensasi keselamatan kerja, pengembangan karir, dan pensiun atau jaminan hari tua. Seluruh rangkaian kegiatan tersebut dilaksanakan untuk menjamin kinerja karyawan agar maksimal serta kesejahteraannya dapat tercapai. Kepala sekolah sebagai penanggung jawab lembaga pendidikan, dapat melakukan terobosan antara lain: pelatihan pembelajaran daring, membentuk tim yang fokus mendampingi para guru dalam mempersiapkan pembelajaran daring serta melakukan supervisi akademik secara berkelanjutan. Dengan melalui berbagai upaya tersebut, diharapkan pembelajaran daring dapat dilaksanakan secara efektif.⁵

Perbedaan dalam penelitian ini yaitu penelitian terdahulu berfokus pada MSDM dalam meningkatkan kompetensi guru melaksanakan pembelajaran daring, sedangkan penelitian ini berfokus pada

manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi guru. Adapun persamaannya yaitu sama-sama membahas tentang kompetensi guru dan juga menggunakan metode penelitian kualitatif.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ainun Wafiq (2023) yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia di LPQ AMM Yogyakarta” Skripsi Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Pertama, Kompetensi tenaga

⁵ Wilis Werdiningsih, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring", IAIN Ponorogo: Southeast Asian Journal of Islamic Education Management Vol. 2 No. 1, 2021.

pendidik LPQ AMM Yogyakarta yang harus ditingkatkan antara lain, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesinal. Kedua, strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam upaya meningkatkan kompetensi tenaga pendidik tersebut adalah dengan tahapan perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi. Ketiga, Adapun hasil dari pengembangan SDM menunjukkan bahwa pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik di LPQ AMM Yogyakarta telah dilaksanakan namun belum maksimal.

Perbedaannya yaitu penelitian terdahulu lebih berfokus kepada strategi pengembangan sumber daya manusia sedangkan penelitian ini berfokus kepada perencanaan, rekrutmen seleksi dan pelatihan dan pengembangannya. Adapun persamaannya sama-sama menggunakan penelitian kualitatif.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Andi Kristianto (2021) yang berjudul "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Guru dan Pegawai di Sekolah Menengah Atas (SMA) Nusantara Plus Kota Tangerang Selatan" Tesis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Hasil penelitian ini bahwa Kepala SMA Nusantara Plus selama ini mampu menyesuaikan tata Kelola manajemen sekolah sesuai dengan Undang-undang dan Peraturan Negara yang berlaku, terkait penyelenggaraan kegiatan pendidikan maupun segala aspek yang

melingkupinya. Sehingga SMA Nusantara Plus dapat berjalan selaras dengan semua stakeholder (pemangku kepentingan) sekolah. Eksistensi SDM di SMA Nusantara Plus, belum semuanya tersertifikasi dan memiliki kompetensi maupun latar belakang yang sesuai dengan tugas pokok maupun fungsinya, sementara di sisi lain penyelenggaraan kegiatan belajar-mengajar harus tetap dilaksanakan dengan usaha maksimal demi mutu Pendidikan yang lebih baik lagi.⁶

Perbedaan dalam penelitian ini yaitu penelitian terdahulu berfokus pada penerapan manajemen dan pemetaan SDM sekolah dalam peningkatan kompetensi guru (pendidik) dan pegawai (tenaga pendidikan), sedangkan penelitian ini berfokus pada manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi guru. Adapun persamaannya yaitu sama-sama membahas tentang kompetensi guru dan juga menggunakan metode penelitian kualitatif.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Hari Irawan (2021) yang berjudul "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkompetensi dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SDN di Kecamatan Kalaena, Kabupaten Lawu Timur (Studi Pada SDN 156 Kalaena)" Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar.

Hasil penelitian ini bahwa Penerapan manajemen sumber daya manusia di SDN 156 Kalaena dapat dilihat dari penempatan wali kelas dilakukan melalui rapat bersama. Pelatihan dan pengembangan SDM

⁶ Andi Kristianto, "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Guru dan Pegawai di Sekolah Menengah Atas (SMA) Nusantara Plus Kota Tangerang Selatan" (Tesis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2021).

dilakukan dengan mengutus guru sesuai dengan materi pelatihan yang diadakan oleh pemerintah, selain itu guru mengikuti kegiatan kelompok kerja guru (KKG) yang dibentuk tiap kecamatan yang dijadikan tempat sharing bagi guru. Upaya meningkatkan profesionalisme guru di SDN 156 Kalaena sudah dilakukan dengan baik dalam hal memahami tuntutan profesi, mencapai kualifikasi dan kompetensi, membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas melalui organisasi profesi, mengembangkan etos kerja, dan mengadopsi inovasi dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi.⁷

Perbedaan dalam penelitian ini yaitu penelitian terdahulu berfokus pada penerapan MSDM yang berkompetensi dalam meningkatkan profesionalitas guru, sedangkan penelitian ini berfokus pada

manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi guru. Adapun persamaannya yaitu sama-sama membahas tentang manajemen sumber daya manusia dan juga menggunakan metode penelitian kualitatif.

5. Skripsi Kiki Khairani Harahap, 2021 yang berjudul “Manajemen Peningkatan Kompetensi Keperibadian Gurudi Madrasah Aliyah Swata Balimbingan Kecamatan Tanah Jawa Kabupaten Simalungun”.

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) Perencanaan profesionalisme guru di MAS Islam Tanah Jawa dibuat berdasarkan

⁷ Hari Irawan, "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkompetensi dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SDN di Kecamatan Kalaena, Kabupaten Lawu Timur (Studi Pada SDN 156 Kalaena)", (Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar, 2021).

hasil analisis kebutuhan yang sudah ditetapkan. Tetapi tidak ada rancangan terencana secara terprogram. 2) Pelaksanaan peningkatan kompetensi kepribadian guru di MAS Islam Tanah Jawa dilakukan dengan mengikuti program pelatihan yang dibuat oleh sekolah. 3) Evaluasi program peningkatan kompetensi kepribadian guru di MAS Islam Tanah Jawa dilaksanakan dalam bentuk penilaian dari kepala sekolah terhadap guru, penilaian antar sesama guru dan penilaian yang dilakukan oleh pengawas madrasah .

Perbedaannya yaitu penelitian terdahulu berfokus kepada kompetensi kepribadian saja sedangkan penelitian ini bagaimana msdm nya mengembangkan kompetensi guru. Sedangkan persamaannya yaitu sama-sama menggunakan penelitian kualitatif dan jenis penelitian deskriptif.

Tabel 2. 1
persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu

No	Nama peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Wilis Werdiningsih (2021) yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam	Kegiatan manajemen SDM terdapat serangkaian tahapan yang harus dilaksanakan.	Sama-sama membahas tentang kompetensi guru dan juga menggunakan metode	Penelitian terdahulu berfokus pada MSDM dalam meningkatkan kompetensi guru melaksanakan pembelajaran

	<p>Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring"</p>	<p>Yakni mulai dari perencanaan SDM, rekrutmen, seleksi, penempatan, penampilan dan penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, kompensasi keselamatan kerja, pengembangan karir, dan pensiun atau jaminan hari tua. Seluruh rangkaian kegiatan tersebut dilaksanakan untuk menjamin kinerja karyawan agar maksimal serta kesejahteraannya dapat tercapai. Kepala sekolah sebagai penanggung jawab lembaga pendidikan, dapat melakukan terobosan antara</p>	<p>penelitian kualitatif.</p>	<p>daring, sedangkan penelitian ini berfokus pada manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi guru.</p>
--	---	--	-------------------------------	--

		<p>lain: pelatihan pembelajaran daring, membentuk tim yang fokus mendampingi para guru dalam mempersiapkan pembelajaran daring serta melakukan supervisi akademik secara berkelanjutan. Dengan melalui berbagai upaya tersebut, diharapkan pembelajaran daring dapat dilaksanakan secara efektif.</p>		
2.	<p>Ainun Wafiq (2023) yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan</p>	<p>Pertama, Kompetensi tenaga pendidik LPQ AMM Yogyakarta yang harus ditingkatkan</p>	<p>Sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.</p>	<p>Perbedaannya yaitu penelitian terdahulu lebih berfokus kepada strategi pengembangan sumber daya manusia sedangkan penelitian ini berfokus kepada</p>

	<p>Kompetensi Sumber Daya Manusia di LPQ AMM Yogyakarta”</p>	<p>antara lain, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesinal. Kedua, strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam upaya meningkatkan kompetensi tenaga pendidik tersebut adalah dengan tahapan perencanaan, penyelenggaraan, dan evaluasi. Ketiga, Adapun hasil dari</p>		<p>perencanaan, rekrutmen seleksi dan pelatihan dan pengembangannya.</p>
--	--	---	--	--

		<p>pengembangan SDM menunjukkan bahwa pengembangan SDM untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik di LPQ AMM Yogyakarta telah dilaksanakan namun belum maksimal.</p>		
3.	<p>Andi Kristianto (2021) yang berjudul "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Guru dan Pegawai di Sekolah</p>	<p>Kepala SMA Nusantara Plus selama ini mampu menyesuaikan tata Kelola manajemen sekolah sesuai dengan Undang-undang dan Peraturan Negara yang berlaku, terkait penyelenggaraan</p>	<p>Sama-sama membahas tentang kompetensi guru dan juga menggunakan metode penelitian kualitatif.</p>	<p>Penelitian terdahulu berfokus pada penerapan manajemen dan pemetaan SDM sekolah dalam peningkatan kompetensi guru (pendidik) dan pegawai (tenaga pendidikan), sedangkan penelitian ini</p>

	<p>Menengah Atas (SMA) Nusantara Plus Kota Tangerang Selatan".</p>	<p>kegiatan pendidikan maupun segala aspek yang melingkupinya. Sehingga SMA Nusantara Plus dapat berjalan selaras dengan semua stakeholder (pemangku kepentingan) sekolah. Eksistensi SDM di SMA Nusantara Plus, belum semuanya tersertifikasi dan memiliki kompetensi maupun latar belakang yang sesuai dengan tugas pokok maupun fungsinya, sementara di sisi lain penyelenggaraan kegiatan belajar-mengajar harus</p>	<p>berfokus pada manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi guru.</p>
--	--	--	---

		tetap dilaksanakan dengan usaha maksimal demi mutu Pendidikan yang lebih baik lagi.		
4.	Hari Irawan (2021) yang berjudul "Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkompetensi dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SDN di Kecamatan Kalaena, Kabupaten Lawu Timur (Studi Pada SDN 156 Kalaena)"	Penerapan manajemen sumber daya manusia di SDN 156 Kalaena dapat dilihat dari penempatan wali kelas dilakukan melalui rapat bersama. Pelatihan dan pengembangan SDM dilakukan dengan mengutus guru sesuai materi dengan pelatihan yang diadakan oleh pemerintah, selain itu guru mengikuti kegiatan kelompok kerja guru (KKG) yang dibentuk tiap kecamatan yang	Sama-sama membahas tentang manajemen sumber daya manusia dan juga menggunakan metode penelitian kualitatif.	Penelitian terdahulu berfokus pada penerapan MSDM yang berkompetensi dalam meningkatkan profesionalitas guru, sedangkan penelitian ini berfokus pada manajemen sumber daya manusia ndalam mengembangkan kompetensi guru.

		<p>dijadikan tempat sharing bagi guru.</p> <p>Upaya meningkatkan profesionalisme guru di SDN 156 Kalaena sudah dilakukan dengan baik dalam hal memahami tuntutan profesi, mencapai kualifikasi dan kompetensi, membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas melalui organisasi profesi, mengembangkan etos kerja, dan mengadopsi inovasi dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi.</p>		
5	Kiki Khairani Harahap, 2021 yang berjudul	Hasil Penelitian menunjukkan	Sama-sama menggunakan metode	<p>a. Fokus penelitian</p> <p>b. Lokasi penelitian.</p>

	<p>“Manajemen Peningkatan Kompetensi Kepribadian Gurudi Madrasah Aliyah Swata Balimbingan Kecamatan Tanah Jawa Kabupaten Simalungun”</p>	<p>1)Perencanaan profesionalisme guru di MASI Tanah Jawa dibuat berdasarkan hasil analisis kebutuhan yang sudah ditetapkan. Tetapi tidak ada rancangan terencana secara teparogram.</p> <p>2)Pelaksanaan peningkatan kompetensi kepribadian guru di MAS Islam Tanah Jawa dilakukan dengan mengikuti program pelatihan yang dibuat oleh sekolah. 3)</p>	<p>pendekatan kualitatif dengan menggunakan jenis Penelitian Deskriptif.</p>	<p>Dimana penelitian terdahulu meneliti di MTS Muhammadiyah Sukarame Lampung sedangkan penulis di Madrasah Diniyah Teknik Komputer dan Jaringan Minqu Pondok Pesantren Ngashor Gumukmas.</p>
--	--	--	--	--

		<p>Evaluasi program peningkatan kompetensi kepribadian guru di MAS Islam Tanah Jawa dilaksanakan dalam bentuk penilaian dari kepala sekolah terhadap guru, penilaian antar sesama guru dan penilaian yang dilakukan oleh pengawas madrasah .</p>		
--	--	--	--	--

B. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebelum mengetahui makna Manajemen Sumber Daya Manusia kita harus terlebih dahulu mengetahui apa itu manajemen, pasti kata tersebut sudah tidak asing lagi bagi kita. Manajemen merupakan suatu ketrampilan tertentu untuk menjalankan segala sumber yang ada dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan organisasi tersebut. Dengan kata lain bahwa manajemen merupakan keterampilan untuk mencapai hasil guna dari tujuan yang telah ditentukan dengan menggerakkan segala komponen organisasi yang ada.⁸

Sedangkan Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki kedudukan istimewa dibandingkan dengan sumber-sumber yang lain. Sumber daya manusia mampu bertahan karena memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi serta kemampuan untuk memperoleh dan menggerakkan sumber daya-sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perubahan. Dengan demikian unsur sumber daya manusia merupakan satu-satunya unsur dalam organisasi yang memiliki dinamika untuk berkembang ketika memperoleh ilmu dan pengembangan dari lingkungannya.

⁸ Ali Daud Ramby, *"Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Di Padang Sidempuan"*, (Tesis, IAIN Sumatera Utara Medan, 2013).

Manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Selanjutnya, dikemukakan bahwa MSDM merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pada hakikatnya, MSDM merupakan gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial dan sangat dominan pada setiap organisasi. Oleh sebab itu, MSDM adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.⁹

Selain dari pengertian tersebut banyak teori dari para ahli yang mengartikan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, antara lain:

- a. Drs. Malayu S.P Hasibuan, MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan , karyawan, dan masyarakat. Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengadaan, pengembangan

⁹ Lijan Poltak Sinambela, "*Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*", (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 8.

kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

b. Edwin B. Flippo Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

c. Marwansyah, manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian

kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Dari semua pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses mengelola, mengatur dan mendayagunakan potensi yang dimiliki oleh SDM atau anggota organisasi agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Pendayagunaan segenap potensi tersebut dilakukan melalui proses perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan dan pengembangan, pemeliharaan SDM.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia atau MSDM perlu memberikan perhatian yang besar terhadap rasionalitas, rasa, dan karsa sebagai aset yang mampu memberikan kontribusi lebih besar dalam pencapaian tujuan organisasi. MSDM secara umum mencakup berbagai kegiatan yang berkaitan dengan:

- 1) Perencanaan SDM.
- 2) Rekrutmen dan seleksi.
- 3) Pelatihan dan pengembangan SDM.
- 4) Pengintegrasian.
- 5) Kompensasi Kerja.
- 6) Pemeliharaan SDM.
- 7) Pengawasan SDM.
- 8) Penilaian kinerja.
- 9) Pemutusan hubungan kerja, dan lain-lain.

Namun demikian dalam penelitian kali ini penulis tidak akan membahas secara keseluruhan, akan tetapi hanya difokuskan dalam tiga kegiatan pokok, yaitu: (1) Perencanaan SDM, (2) Rekrutmen dan Seleksi SDM, (3) Pelatihan dan Pengembangan.

a. Perencanaan SDM

1) Pengertian Perencanaan SDM

Perencanaan merupakan inti manajemen sehingga semua kegiatan organisasi yang bersangkutan, harus

didasarkan kepada rencana tersebut.¹⁰ Perencanaan Sumber Daya Manusia atau Human Resources Planning disingkat PSDM merupakan fungsi pertama dan utama dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Perencanaan sendiri adalah memilih dan menghubungkan fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Perencanaan sumber daya manusia dikemukakan oleh Mangkunegara, Perencanaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan pengembangan, pengimplementasian, dan pengendalian kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan perencanaan organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai yang tepat dan bermanfaat secara ekonomis.¹¹

Sebenarnya masih banyak lagi definisi tentang perencanaan SDM yang bisa diangkat, namun dari beberapa definisi yang disebut di atas secara umum dapat disimpulkan bahwa perencanaan SDM merupakan proses

¹⁰ Nanang Kurniawan, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMP Tamansiswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung", (Lampung: Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019), 57.

¹¹ Sofyan Tsauri, "MSDM, Manajemen Sumber Daya Manusia", (Jember: STAIN Jember Press, 2013), 46.

menentukan kebutuhan SDM, secara kuantitatif dan kualitatif untuk mencapai tujuan strategik organisasi melalui fungsi-fungsi MSDM dalam jangka pendek maupun jangka panjang secara efektif dan efisien.

2) Tujuan Perencanaan SDM

Tujuan Perencanaan SDM Perencanaan sumber daya manusia harus mempunyai tujuan yang berdasarkan kepentingan individu, organisasi, dan kepentingan nasional. Tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah menghubungkan sumber daya manusia yang ada untuk kebutuhan organisasi pada masa datang. Secara komprehensif tujuan perencanaan SDM:

- a. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas pegawai yang akan mengisi semua jabatan dalam organisasi.
- b. Untuk menjamin tersedianya pegawai masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- c. Untuk menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.

- e. Untuk menghindari kekurangan dan atau kelebihan pegawai.
- f. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.
- g. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal) dan pensiun pegawai.
- h. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian pegawai.¹²

Disisi lainnya, tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah untuk mempertahankan dan meningkatkan kapasitas organisasi untuk mencapai tujuannya dengan mengembangkan strategi yang tepat yang akan menghasilkan kontribusi SDM maksimal.

3) Manfaat Perencanaan SDM

Manfaat perencanaan sumber daya manusia antara lain:¹³

- a. Dengan perencanaan tenaga kerja di harapkan dapat memberikan beberapa manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan.

¹² Eliana Sari, "*Perencanaan Sumber Daya Manusia: Menentukan Kebutuhan Pegawai Secara Tepat*", (Jakarta: Jayabaya University Press, 2009), 24.

¹³ Abd Rahman, "*Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Eneegi dan Sumber Daya Mineral di Provinsi Sulawesi Selatan*", (Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar 2018).

- b. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, efektifitas kerja juga dapat lebih ditingkatkan kepada sumber daya manusia yang ada telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- c. Produktivitas dapat lebih ditingkatkan apabila memiliki data tentang pengetahuan, pekerjaan, pelatihan yang telah diikuti oleh sumber daya manusia.
- d. Perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja di masa depan, baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktivitas baru kelak.
- e. Salah satu segi manajemen sumber daya manusia yang dewasa ini dirasakan semakin penting ialah penanganan informasi ketenagakerjaan.
- f. Seperti telah di maklumi salah satu kegiatan pendahuluan dalam melakukan perencanaan termasuk perencanaan sumber daya manusia adalah penelitian.
- g. Rencana sumber daya manusia merupakan dasar bagi penyusunan program kerja bagi saluran kerja yang menangani sumber daya manusia dalam perusahaan.

- h. Mengetahui pasar tenaga kerja merupakan sumber untuk mencari calon-calon sumber daya manusia yang potensial untuk di terima (recruiting) dalam perusahaan.
- i. Acuan dalam menyusun program pengembangan sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia dapat di jadikan sebagai salah satu sumbangan acuan, tetapi dapat pula berasal dari sumber lain.

4) Proses Perencanaan SDM

Usaha mewujudkan SDM yang kompeten dan kompetitif sebagaimana karakteristik di atas, maka diperlukan kemampuan mengidentifikasi SDM yang berkualitas melalui perencanaan SDM demi memperoleh SDM yang mampu menuntaskan tugas-tugas sesuai dengan

deskripsi/spesifikasi jabatannya. Adapun tahapan proses perencanaan Sumber Daya Manusia yaitu:¹⁴

- a. Menganalisis beban kerja dan volume pekerjaan.

Kegiatan analisis ini terdiri atas tiga kegiatan sebagai berikut:

- 1) Melakukan usaha untuk memastikan alasan kebutuhan akan SDM berdasarkan beban kerja dan volume pekerjaan yang bersumber dari rencana strategi maupun rencana operasional.

¹⁴ Handari Nawawi, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press, 2005), 144.

- 2) Memilih teknik peramalan atau prediksi untuk menetapkan SDM yang dibutuhkan baik secara kualitatif maupun kuantitatif.
 - 3) Menetapkan perkiraan kebutuhan jumlah SDM untuk jangka panjang dan jangka pendek.
- b. Menganalisis kekuatan atau kemampuan SDM yang dimiliki lembaga/organisasi. Kegiatan tersebut mencakup antara lain:
- 1) Melakukan analisis SDM untuk mengetahui jumlah dan keterampilan/keahlian yang dibutuhkan organisasi atau perusahaan, juga menganalisis pasar SDM di luar lembaga/organisasi untuk melihat peluang SDM yang dapat di rekrut.
 - 2) Merumuskan perkiraan persediaan SDM dari dalam maupun dari luar lembaga atau organisasi berdasar analisis di atas.
- c. Melakukan pengisian SDM yang diperlukan dengan merekrut orang dari dalam maupun luar lembaga/organisasi. Pengisian ini harus dilakukan berdasarkan hasil analisis perkiraan kebutuhan SDM yang diselaraskan dengan pekerjaan atau tugas-tugas yang belum tersedia SDM sebagai pelaksananya,

maupun yang diselaraskan dengan rencana strategi dan rencana operasional lembaga/organisasi.

b. Rekrutmen dan Seleksi SDM

1) Pengertian Rekrutmen dan Seleksi

Menurut Mondy perekrutan adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk mengisi lowongan dalam organisasi. Perusahaan bisa memilih pelamar-pelamar yang persyaratannya paling dekat berhubungan dengan deskripsi pekerjaan. Menemukan cara yang tepat untuk mendorong kandidat-kandidat yang memenuhi syarat untuk bekerja sangat penting untuk ketika perusahaan perlu mempekerjakan karyawan. Dengan demikian, program perekrutan yang berfungsi dengan baik bisa memiliki pengaruh utama terhadap hasil akhir perusahaan.¹⁵

Menurut Ambar rekrutmen adalah proses mencari menemukan dan menarik para pelamar untuk menjadi pegawai pada dan oleh organisasi tertentu, selanjutny rekrutmen juga dapat didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna

¹⁵ R. Wayne Mondy Waive, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*", Jلد1 Edisi 10, (Jakarta: PT.Glora Aksara Pratama, 2008), 132.

menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.¹⁶

Sedangkan pengertian seleksi antara lain: Menurut Handoko dalam (jurnal hartono dan purnomo) mengatakan bahwa: Seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Langkah-langkah ini mencakup kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar atau organisasi. Dalam banyak departemen personalia, rekrutmen dan seleksi digabungkan dan disebut employment function.¹⁷

Menurut Kasmir menyatakan bahwa “Seleksi merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan”¹⁸

Menurut Sedarmayanti mengatakan bahwa “Seleksi adalah kegiatan menentukan dan memilih tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan”.

Berdasarkan dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa seleksi adalah suatu proses penjarangan

¹⁶ Ambar Teguh Sulistiyani, *"Manajemen Sumber Daya Manusia. Konsep Teori Dan Pengembangan Konteks Organisasi Publik"*, (Graha Ilmu Yogyakarta, 2003), 134.

¹⁷ Hadi Poernomo dan Hartono, *"Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, tbk Cabang Sidoarjo"*, Jurnal of Management and Accounting, Vol 2 No 1 April 2019.

¹⁸ Kasmir, *"Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek: Edisi 1-Cetakan 3"*, (Depok: Rajawali Pers, 2017) 101.

calon tenaga kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

2) Tujuan Rekrutmen dan Seleksi

Adapun tujuan rekrutmen adalah untuk memenuhi penawaran sebanyak mungkin dari calon-calon karyawan sehingga organisasi memiliki peluang yang lebih besar untuk standar kualifikasi organisasi. Dan juga untuk mendapatkan karyawan yang tepat bagi suatu jabatan yang tepat, sehingga karyawan tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan diperusahaan untuk waktu yang lama. Sedangkan tujuan yang lebih spesifik, antara lain:

- a. Mendapatkan karyawan untuk memenangkan persaingan dimasa yang akan datang.
- b. Mendapatkan karyawan yang kreatif dan inovatif dalam perusahaan.
- c. Untuk meningkatkan calon karyawan yang memenuhi syarat kerja untuk perusahaan.
- d. Untuk menentukan kebutuhan karyawan sekarang dan masa akan datang.
- e. Konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan.
- f. Untuk mendukung inisiatif perusahaan dalam mengelola tenaga kerja secara efektif.

- g. Untuk mengkoordinasikan upaya rekrutmen dengan program dan pelatihan dan pengembangan karyawan.¹⁹
- h. Untuk mengevaluasi efektif tidaknya berbagai teknik dan lokasi rekrutmen bagi semua jenis pelamar.
- i. Untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja.

Tujuan utama seleksi adalah memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan. Dalam praktiknya hampir semua perusahaan yang melakukan seleksi memiliki tujuan yang sama. Namun sering kali seleksi memiliki tujuan khusus dalam rangka untuk memenuhi strategi perusahaan, dalam menghadapi pesaing yang dianggap mengancam kedudukannya.

Menurut Kasmir secara umum tujuan utama dari proses seleksi karyawan, sebagai berikut:

- a. Mendapatkan karyawan yang jujur dan memiliki moral yang baik
- b. Mendapatkan karyawan yang mau dan mampu
- c. Mendapatkan karyawan yang rasa memiliki perusahaan
- d. Mendapatkan karyawan yang loyal dan integritas tinggi
- e. Mendapatkan karyawan yang memiliki inovasi dan motivasi²⁰

¹⁹ Sri Indrastuti, Amries Tanjung, *"Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik"*, (Pekanbaru: UR Press, 2012), 28.

Disamping tujuan utama seleksi seperti yang telah disebutkan diatas, terdapat pula tujuan khusus. Proses seleksi untuk tujuan khusus, sekalipun jarang dilakukan oleh perusahaan, bahkan terkadang dianggap kurang fair dalam memperoleh karyawan untuk tujuan tertentu dan dianggap sebagai rahasia perusahaan. Artinya dilakukan dengan keputusan tersendiri, tanpa diketahui oleh pihak-pihak lainnya, namun hal ini kurang etis untuk dilakukan tapi terjadi secara tidak langsung.

Adapun tujuan khusus seleksi yang dimaksud, sebagai berikut:

- a. Untuk merebut karyawan pesaing
- b. Mencari karyawan yang sudah memiliki pengalaman

3) Proses Rekrutmen dan Seleksi

Proses rekrutmen Menurut Surbakti proses rekrutmen (penarikan) meliputi beberapa istilah hal penting yaitu:²¹

- a. Job analysis (Analisa Jabatan).

Analisa jabatan adalah alat (instrument) untuk mengupas atau menganalisa pekerjaan/jabatan dengan menyelidiki tugas, proses, kondisi kerja, tanggung-

²⁰ Kasmir, "Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek: Edisi 1-Cetakan 3", (Depok: Rajawali Pers, 2017) 102.

²¹ Surbakti, "Manajemen Perusahaan Solusi Cerdas Meningkatkan Profit: Cetakan 1", (Jakarta: Praninta Aksara, 2012), 69.

jawab, syarat bagaimana melaksanakan pekerjaan, dan mengapa pekerjaan tersebut dilakukan.

b. Job Description (Deskripsi Pekerjaan).

Deskripsi jabatan atau uraian pekerjaan (Job Description) adalah uraian pekerjaan yang berisi pernyataan (statement) kewajiban, dan tanggung-jawab pemangku jabatan.

c. Job Specification (Spesifikasi Jabatan).

Spesifikasi jabatan/pekerjaan adalah keterampilan dan kemampuan dasar yang harus dikuasai oleh sumber daya manusia untuk melaksanakan tugasnya.

d. Komposisi sumber daya manusia.

Suatu hal yang penting dan patut menjadi pertimbangan utama sebelum organisasi menarik sumber daya manusia adalah jumlah dan komposisi sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi. Hal ini ditempuh untuk memperkecil kemungkinan kesalahan dalam penarikan sumber daya manusia tersebut.

Kemudian beberapa langkah dalam proses seleksi antara lain:²²

²² Ike Kusdyah Rachmawati, "Manajemen Sumber Daya Manusia", (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), 100.

a. Penyaringan para pelamar.

Lamaran kerja yang lengkap memberikan informasi awal mengenai pelamar kerja, seperti latar belakang pendidikan, pengalaman, minat dan posisi yang diinginkan, upah yang diinginkan, serta keahlian khusus pelamar. Informasi yang relevan perlu dimasukkan sebagai bahan pertimbangan selanjutnya.

b. Tes

Tes ditujukan untuk melihat kemampuan sebenarnya dari pelamar. Hal ini dapat pula menguji respon pelamar yang sebenarnya terhadap pekerjaan dan tugas yang akan dijalani. Tes ini bisa bervariasi pada beberapa organisasi antara lain tes pengetahuan, tes kecerdasan, tes kepribadian, tes psikologis, tes kemampuan komputer, tes minat serta bakat dan lain-lain. Tes tersebut tergantung pada jenis pekerjaan yang akan diisi oleh pelamar.

c. Wawancara awal

Wawancara awal berguna untuk melihat secara cepat apakah pelamar cocok untuk pekerjaan yang ditawarkan. Wawancara dapat dilakukan untuk melihat pengalaman kerja, tingkat kerja yang diinginkan dan kemauan untuk dimutasi atau dipromosikan.

Wawancara biasanya tidak dilakukan apabila pelamar kerja jumlahnya cukup besar karena akan memakan biaya dan tidak efisien.

d. Evaluasi latar belakang

Evaluasi ini ingin mengetahui kebenaran informasi yang diberikan oleh pelamar kerja. Jika pelamar kerja menyebutkan referensi, manajer dapat mengecek referensi yang disebutkan. Manajer juga dapat menggunakan sumber lain untuk menginformasi kebenaran informasi yang disebutkan pelamar.

e. Wawancara mendalam

Setelah tes terdahulu selesai wawancara mendalam dilakukan untuk memperoleh informasi lebih lanjut tentang pelamar. Hal ini pula digunakan untuk menginformasikan kebenaran informasi yang diberikan secara tertulis. Wawancara bisa dilakukan oleh manajer madya atau puncak untuk mengetahui kemampuan sebenarnya dari calon pelamar yang akan menduduki posisi strategis.

f. Tes kesehatan atau fisik

Tes ini tidak kalah pentingnya dengan tes yang lain. Meskipun begitu, semua calon tenaga kerja harus menjalani tes untuk melihat apakah calon memiliki

penyakit atau tidak. Tes ini dapat dilakukan pada saat awal atau akhir, bergantung pada apa yang diharapkan organisasi dari program seleksi secara keseluruhan.

g. Pengambilan keputusan manajemen

Jika pelamar sudah melalui serangkaian tes, pelamar siap bergabung dengan organisasi. Organisasi akan mengambil keputusan dengan menawarkan tawaran kerja dengan beberapa cara seperti pemberitahuan lewat pos, telepon, media massa, atau pengumuman di tempat seleksi. Calon yang tidak diterima sebaiknya diberitahu disertai alasan penolakan. Alasan penolakan dapat dibuat standar untuk menghindari kesalahan atau perbedaan interpretasi. Pengambilan keputusan dalam memberikan penawaran kerja ini sangat penting dan strategis sebab akan menentukan keberadaan pelamar dalam pekerjaan dan posisi yang akan ditanggung nanti.

c. Pelatihan dan Pengembangan SDM

1) Pengertian Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan sebenarnya merupakan dua (2) kegiatan yang berbeda, walaupun di antara keduanya terdapat hubungan erat. Dua kegiatan tersebut, selain sebagai kegiatan MSDM, juga merupakan salah satu bagian pengembangan organisasi yang bertujuan

mewujudkan organisasi yang lebih baik dari sebelumnya, melalui peningkatan kualitas kinerja SDM yang dimiliki.

Gomes mengemukakan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pegawai pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawab dirinya. Menurutnya istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan, perbedaannya kalau pelatihan langsung terkait dengan performansi kerja pada pekerjaan yang sekarang, sedangkan pengembangan tidaklah harus terkait karena pengembangan mempunyai jangkauan yang lebih luas dibandingkan dengan pelatihan.

Pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Pengembangan lebih difokuskan pada peningkatan kemampuan dalam pengambilan keputusan serta memperluas hubungan manusia (human relation) bagi manajemen tingkat atas dan manajemen tingkat menengah, sedangkan pelatihan dimaksudkan untuk pegawai pada tingkat bawah (pelaksana).²³

²³ Mila Badriyah, *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), 125.

Pelatihan merupakan suatu upaya untuk perbaikan kinerja dan meningkatkan motivasi kerja para Pegawai, sehingga Pegawai dapat mengalami kemajuan dalam hal pengetahuan, keterampilan dan keahlian sesuai bidang pekerjaannya.

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan suatu pendidikan bagi SDM dalam jangka pendek untuk mengajarkan ilmu pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, sehingga Pegawai mampu meningkatkan kualitas kerjanya dan memberikan kontribusi kepada instansinya secara terus-menerus dengan menggunakan kemampuan keterampilan yang telah didapatnya.

Sedangkan pengertian pengembangan SDM merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan potensi terjadinya kesenjangan antara kemampuan Pegawai dan apa yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja Pegawai dengan cara menambah pengetahuan, keterampilan, dan perubahan sikap bekerja menjadi lebih baik lagi. Semua SDM berhak

mengikuti pengembangan SDM, baik yang dilakukan secara internal maupun eksternal.²⁴

Pengembangan SDM juga merupakan usaha untuk meningkatkan potensi SDM menghadapi tugas yang akan datang, sedangkan pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan keahlian/ keterampilan.

2) Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan memiliki tujuan yang berbeda. Program pelatihan (training) bertujuan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan teknik pelaksanaan kerja tertentu untuk kebutuhan sekarang, sedangkan pengembangan bertujuan untuk menyiapkan pegawainya siap memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang.²⁵

Tujuan serta manfaat pelatihan SDM tentunya akan berguna untuk meningkatkan keahlian (skill) Pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan, agar kualitas kerja mereka meningkat sehingga mampu memberikan manfaat terhadap kemajuan perusahaan atau institusi. Tujuan lain pelatihan SDM adalah agar mereka memiliki kompetensi yang memadai dalam menghadapi situasi-situasi tertentu yang dapat terjadi sewaktu-waktu dalam dunia kerja.

²⁴ Fatah Syukur, *"Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan"*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2012)

²⁵ Triton PB, *"Mengelola Sumber Daya Manusia"*, (Yogyakarta: Oryza, 2009), 104.

Oleh karena itu secara umum tujuan pelatihan SDM adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan keterampilan para Pegawai sesuai dengan perubahan teknologi.
- b. Meningkatkan produktifitas kerja organisasi.
- c. Mengurangi waktu belajar bagi Pegawai baru agar menjadi kompeten.
- d. Membantu masalah operasional.
- e. Memberi wawasan kepada para Pegawai untuk lebih mengenal organisasinya.
- f. Meningkatkan kemampuan peserta latihan dalam mengerjakan tugasnya dan juga mampumenumbuhkan sikap empati dari/ kepada orang lain.
- g. Meningkatkan daya nalar dan kemampuan pegawai dalam menginterpretasikan data.
- h. Meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai dalam menganalisis ataupun mengambil keputusan atas suatu permasalahan.

Banyak organisasi menunjukkan bahwa dengan pengembangan SDM mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan SDM, karena dengan program pengembangan tersebut selalu muncul cara yang lebih baik untuk meningkatkan produktifitas kerja.

Adapun tujuan pengembangan SDM pada hakikatnya menyangkut hal-hal berikut ini:

a. Produktifitas Kerja

Dengan adanya pengembangan SDM, produktifitas kerja Pegawai akan meningkat. Hal ini dikarenakan technical skill, human skill, dan managerial skill Pegawai berkembang lebih baik.

b. Efisiensi

Pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan efisiensi SDM dan segala kebutuhan yang diperlukan.

c. Pelayanan

Pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari pegawai kepada

pelanggan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting.

d. Moral

Melalui pengembangan SDM, moralitas pegawai akan menjadi lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya, sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya secara profesional.

e. Karir

Melalui pengembangan SDM, kesempatan meningkatkan karir Pegawai semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan potensi kerja meningkat lebih baik.²⁶

Berdasarkan dari berbagai tujuan pengembangan di atas, dapat disimpulkan bahwa program pengembangan SDM Pegawai sangatlah penting untuk menjadikan keterampilan dan kualitas kinerja pegawai semakin meningkat. Selain itu yang lebih penting dengan adanya pengembangan SDM mampu menghasilkan SDM yang profesional.

3) Metode dan Teknik-teknik Pelatihan dan

Pengembangan SDM

1. Metode dan Teknik-teknik Pelatihan

Program pelatihan dirancang sedemikian rupa dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan klasifikasi metode, berikut ini rincian metode pelatihan metode pelatihan dan pengembangan SDM:²⁷

²⁶ Malayu S.P Hasibuan, *"Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi"*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 70.

²⁷ Sedarmayanti, *"Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokratis Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil"*, (Bandung: Refika Aditama, 2011), 186.

1. On the job Training (Pelatihan di tempat kerja) meliputi: Pertukaran Pekerjaan/ Jabatan, Bimbingan dan Penyuluhan, Magang, demonstrasi dan Pemberian Contoh Unjuk Kerja, Sitem Evaluasi, Penugasan Sementara, Intruksi Pekerjaan, Proyek Khusus, Pengalaman di Tempat Kerja.
2. Off The Job (pelatihan di Luar Tempat Kerja), yaitu:
 - a) Simulation (Simulasi) yang meliputi: Studi Kasus, Bermain Peran, Permainan Peran dalam Bisnis, Pelatihan Simulatif, Pelatihan Laboratorium, Latihan Sensitivitas, Manajemen Ganda, Peniruan Perilaku, Pelatihan Alam Terbuka, Permainan Keranjang Surat, Tamasya Lapangan, Kursus Korespondensi, Inspeksi, Latihan Pengembangan Eksekutif, Intruksi Terprogram, Pertemuan Khusus, Wawasan Terstruktur, Membaca Selektif, Penugasan Panitia, Curah Pendapat.
 - b) Information Presentation (Presentasi Informasi) antara lain: Kuliah, Konferensi/ Seminar, Analisis Transaksi, Presentasi Video, Intruksi Terprogram, Belajar Mandiri, Tugas Baca dan Riset yang Diawasi.

Metode pelatihan yang paling banyak digunakan adalah teknik-teknik on the job. Pegawai dilatih tentang suatu pekerjaan baru dengan supervisi atau pendampingan langsung oleh seorang pelatih yang berpengalaman.

Sedangkang melalui pendekatan teknik off the job, para peserta latihan akan menerima representasi tiruan (artificial) atau simulasi suatu aspek organisasi yang diminta untuk menanggapinya seolah-olah dalam keadaan sebenarnya. Di sisi lain, tujuan utama teknik presentasi (penyajian) informasi adalah untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep atau keterampilan kepada para peserta.

Implementasi program pelatihan memiliki fungsi sebagai proses transformasi. Para SDM (Pegawai) yang tidak terlatih diubah menjadi Pegawai-Pegawai yang bekerja secara terlatih, berkemampuan, dan berkualitas, sehingga dapat diberikan tanggungjawab lebih besar.²⁸

Namun demikian perlu diperhatikan bahwa keberhasilan teknik pelatihan selalu tergantung pada sejauh mana suatu teknik memenuhi faktor-faktor berikut ini: (a) efektivitas biaya, (b) isi program yang

²⁸ Jusuf Irianto, *"Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Pelatihan (Dari Analisis Kebutuhan Sampai Evaluasi Program Pelatihan)"*, (Jakarta: Insani Cendekia, 2001), 112.

dikehendaki, (c) kelayakan fasilitas-fasilitas, (d) preferensi dan kemampuan peserta, (e) preferensi dan kemampuan instruktur atau pelatih, dan (f) prinsip-prinsip belajar.

2. Metode dan Teknik-teknik Pengembangan

Sumber daya paling utama yang harus dimiliki oleh suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang menjadi investasi terpenting suatu organisasi. Pelaksanaan pengembangan SDM harus didasarkan pada tujuan, sasaran, proses, waktu dan metode-metode pengembangan yang telah ditetapkan dalam program pengembangan oleh organisasi yang bersangkutan.

Metode dan teknik-teknik pengembangan SDM sama dengan metode dan teknik pelatihan SDM, yaitu memiliki dua (2) metode yang dapat dilakukan:

- 1) On the Job. Metode pengembangan yang dilakukan dengan cara pegawai ditempatkan langsung di tempat kerjanya.
- 2) Off The Job. Metode pengembangan yang dilakukan dengan cara SDM menjadi peserta pendidikan/pelatihan sesuai kebutuhan SDM.

d. Kompetensi Guru

1) Pengertian Kompetensi Guru

Menurut Nana Sudjana memahami kompetensi sebagai suatu kemampuan yang disyaratkan untuk memangku profesi. Senada dengan Nana Sudjana, Sardiman mengartikan Kompetensi adalah kemampuan dasar yang harus dimiliki seseorang berkenaan dengan tugasnya. Kedua definisi tersebut menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seseorang, dalam hal ini oleh guru.²⁹

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan sesuatu kemampuan, kewenangan, kekuasaan, dan kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya untuk menentukan suatu tujuan.

Jadi pengertian dari kompetensi guru adalah orang yang profesinya atau pekerjaannya mengajar dan memiliki kemampuan dan kewenangan dalam melaksanakan profesi keguruannya. Selain itu, kompetensi guru merupakan kemampuan atau kesanggupan guru dalam melaksanakan tugasnya, melaksanakan proses belajar mengajar, kemampuan atau kesanggupan untuk benar-benar memiliki

²⁹ Janawi, “*Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*”, (Bandung: Alfabeta, 2012), 32.

bekal pengetahuan dan keterampilannya sesuai dengan sebaik-sebaiknya.

2) Karakteristik Kompetensi Guru

Seorang guru profesional adalah “orang yang memiliki kemampuan dan keahlian dalam bidang keguruan atau dengan kata lain ia telah terdidik dan terlatih dengan baik”. Terdidik dan terlatih bukan hanya memperoleh pendidikan formal saja akan tetapi juga harus menguasai berbagai strategi atau teknik didalam kegiatan belajar mengajar serta menguasai landasan-landasan kependidikan seperti yang tercantum dalam kompetensi guru. Gary dan Margaret mengemukakan bahwa guru yang efektif dan kompeten secara profesional memiliki karakteristik sebagai

berikut:

- a. Kemampuan menciptakan iklim belajar kondusif.
- b. Kemampuan mengembangkan strategi dan manajemen pembelajaran,
- c. Memiliki kemampuan memberikan umpan balik (feedback) dan penguatan (reinforcement).
- d. Memiliki kemampuan untuk meningkatkan diri.

Menurut Gordon sebagaimana yang dikutip oleh E. Mulyasa, bahwa ada enam aspek atau ranah yang

terkandung dalam konsep kompetensi, yaitu sebagai berikut.³⁰

- a. Pengetahuan (knowledge), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang guru mengetahui cara melakukan identifikasi kebutuhan belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran terhadap peserta didik sesuai dengan kebutuhannya.
- b. Pemahaman (understanding), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu, misalnya seorang guru yang akan melaksanakan pembelajaran harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi peserta didik, agar melaksanakan pembelajaran berjalan secara efektif dan efisien.
- c. Kemampuan (skill), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya, misalnya kemampuan guru dalam memilih dan membuat alat peraga sederhana untuk memberikan kemudahan belajar kepada peserta didik.
- d. Nilai (value), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri

³⁰ Enco Mulyasa, *"Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru"*, (Bandung: PT Rosda Karya, 2007), 21.

seseorang, misalnya standar perilaku guru dalam pembelajaran (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).

- e. Sikap (attitude) yaitu perasaan (senang, tak senang, suka tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan lain-lain.
- f. Minat (interest), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan, misalnya minat untuk melakukan sesuatu atau untuk mempelajari sesuatu.

Guru profesional yang bekerja melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah harus memiliki kompetensi-kompetensi yang dituntut agar guru mampu melaksanakan tugasnya

dengan sebaik-baiknya. Seorang guru dinilai kompeten secara profesional, apabila mampu mengembangkan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya, mampu melaksanakan peranan-peranannya secara berhasil, mampu bekerja dalam usaha mencapai tujuan pendidikan (tujuan intruksional) sekolah, dan mampu melaksanakan peranannya dalam proses mengajar dalam kelas.

3) Macam-Macam Kompetensi Guru

Dalam undang-undang Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005 dan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 dinyatakan bahwa “kompetensi guru meliputi kompetensi kepribadian, pedagogik, professional, dan sosial”. Keempat jenis kompetensi guru beserta akan diuraikan sebagai berikut:

a. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan wibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kepribadian guru sangat kuat pengaruhnya terhadap tugasnya sebagai pendidik. Kewibawaan guru ada dalam kepribadiannya. Sulit bagi guru mendidik peserta didik untuk disiplin kalau guru yang bersangkutan tidak disiplin. Peserta didik akan menggugu dan meniru gurunya sehingga apa yang dikatakan oleh guru seharusnya sama dengan tindakannya. Guru yang jujur dan tulus dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik berbeda dengan guru yang mengajar karena tidak ada pekerjaan lain. Peserta didik dengan mudah membaca hal tersebut.³¹

³¹ J.B Situmorang dan Winarno, “*Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik*”, 21.

Menurut Permendiknas No.16/2007, Kemampuan dalam standar kompetensi ini mencakup lima kompetensi utama yakni: (Permendiknas No 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Dan Kompetensi Guru).

- 1) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia.
- 2) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
- 3) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa.
- 4) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi serta bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
- 5) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.

b. Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah pemahaman guru terhadap anak didik, perencanaan, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan anak didik untuk mengaktualisasikan sebagai kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi pedagogik ini juga sering dimaknai sebagai kemampuan mengelola

pembelajaran, yang mana mencakup tentang konsep kesiapan mengajar, yang ditunjukkan oleh penguasaan pengetahuan dan keterampilan mengajar.³²

Sub kompetensi dalam kompetensi Pedagogik adalah:

- 1) Memahami peserta didik secara mendalam yang meliputi memahami peserta didik dengan memanfaatkan prinsip-prinsip perkembangan kognitif, prinsip-prinsip kepribadian, dan mengidentifikasi bekal ajar awal peserta didik.
- 2) Merancang pembelajaran, termasuk memahami landasan pendidikan untuk kepentingan pembelajaran yang meliputi memahami landasan pendidikan, menerapkan teori belajar dan pembelajaran, menentukan strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik, kompetensi yang ingin dicapai, dan materi ajar, serta menyusun rancangan pembelajaran berdasarkan strategi yang dipilih.
- 3) Melaksanakan pembelajaran yang meliputi menata latar (setting) pembelajaran dan melaksanakan pembelajaran yang kondusif.

³² Agus Wibowo dan Hamrin, *“Menjadi Guru Berkarakter”*, (Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2012), 110.

4) Merancang dan melaksanakan evaluasi pembelajaran yang meliputi merancang dan melaksanakan evaluasi (assessment) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode, menganalisis hasil evaluasi proses dan hasil belajar untuk menentukan tingkat ketuntasan belajar (mastery level), dan memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas program pembelajaran secara umum.

5) Mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensinya meliputi memfasilitasi peserta didik untuk pengembangan berbagai potensi akademik, dan memfasilitasi peserta didik untuk mengembangkan berbagai potensi non akademik.

c. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merupakan kemampuan guru dalam penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam. Proses belajar dan hasil belajar Peserta Didik bukan saja ditentukan oleh sekolah, pola, struktur, dan isi kurikulumnya, akan tetapi sebagian besar ditentukan oleh kompetensi guru yang mengajar dan

membimbing mereka. Guru yang kompeten akan lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan akan lebih mampu mengelola kelasnya, sehingga belajar peserta didik berada pada tingkat optimal.

Kompetensi profesional berkaitan dengan bidang studi dijelaskan Slamet yaitu: Kompetensi profesional yang terdiri dari sub kompetensi antara lain:

- 1) Memahami mata pelajaran yang telah disiapkan untuk mengajar
- 2) Memahami standar kompetensi dan standar isi pelajaran yang tertera dalam Peraturan Menteri serta bahan ajar yang ada dalam kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP)
- 3) Memahami struktur, konsep, dan metode keilmuan yang menaungi materi ajar
- 4) Memahami hubungan konsep antar mata pelajaran terkait
- 5) Menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi dengan

orang lain. Kompetensi ini berhubungan dengan kemampuan guru sebagai anggota masyarakat dan makhluk sosial, meliputi:

- 1) Kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional
- 2) Kemampuan guru dalam menjalin komunikasi dengan pimpinan
- 3) Kemampuan guru berkomunikasi dengan orang tua belajar
- 4) Kemampuan guru berkomunikasi dengan masyarakat
- 5) Kemampuan untuk mengenal dan memahami fungsi-fungsi setiap lembaga kemasyarakatan
- 6) Kemampuan untuk pendidikan moral.

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

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metode yang menyelidiki suatu fenomena social dan masalah manusia, landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar focus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan.

Sedangkan jenis penelitian yang digunakan peneliti adalah deskriptif. Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang dilakukan pada saat memasuki situasi social tertentu sebagai obyek penelitian. Yang dimaksud deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti suatu obyek yang bertujuan membuat deskripsi, gambarhian atau lukisan secara sistematis dan objektif, mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, ciri-ciri serta hubungan diantara unsur-unsur yang ada atau fenomena tertentu.³³

Alasan peneliti mengambil pendekatan dan jenis penelitian ini yakni peneliti ingin mendeskripsikan keadaan yang akan diamati di lapangan dengan lebih spesifik, transparan, dan mendalam.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat yang dijadikan sebagai lapangan penelitian atau tempat di mana penelitian tersebut dilaksanakan. Lokasi penelitian yang diambil peneliti dalam pembahasan ini adalah SMP Negeri

³³ Sugiono, "*Metode Penelitian Kualitatif*", (Bandung: Alfabeta, 2014), 4.

01 Jelbuk tepatnya di Jalan RA Kartini No 1 Desa Jelbuk Kecamatan Jelbuk. Lokasi tersebut dipilih oleh penulis karena belum ada penulis yang mengkaji tentang manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi guru SMP Negeri 01 Jelbuk. Dan juga persoalan-persoalan yang dikaji dalam judul di atas sesuai dengan ilmu yang penulis pelajari, yaitu manajemen sumber daya manusia.

C. Subyek Penelitian

Pada tahap ini, peneliti akan menentukan beberapa informan sebagai subjek penelitian yaitu orang-orang yang memberikan informasi tentang masalah penelitian. Penelitian subjek ini menggunakan teknik purposive, yaitu dipilih dengan pertimbangan dan tujuan tertentu. Purposive penunjukan informan didasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri tertentu atau sifatsifat populasi yang sudah diketahui sebelumnya. Berdasarkan uraian di atas, maka yang akan dijadikan subjek penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Muhammad Muksin S.Pd., M.Pd, selaku kepala sekolah SMP Negeri 01 Jelbuk
2. Nurul Choiriyah, S.Pd dan Siti Nur Kholisa, S.Pd selaku Wakil kepala sekolah dan guru di SMP Negeri 01 Jelbuk
3. Dewi dan iqbal selaku Peserta didik SMP Negeri 01 Jelbuk.

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk menentukan data yang akan dipergunakan, maka dibutuhkan teknik pengumpulan data agar bukti-bukti dan fakta yang diperoleh dapat bernilai valid dan dapat dipertanggung jawabkan. Adapun metode pengumpulan yang digunakan dalam metode kualitatif pada penelitian yang dilakukan ada tiga yakni: observasi (observation), wawancara (interview), dan dokumentasi (documentation). Metode tersebut akan dijelaskan kemudian dikorelasikan dengan aktualisasi penelitian yang akan dilakukan sesuai data yang dibutuhkan, diantaranya:

1. Observasi (Observation)

Observasi merupakan suatu teknik atau cara mengumpulkan data dengan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berjalan langsung. Observasi yaitu teknik pengumpulan yang mengharuskan penulis turun ke lapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, tempat, pelaku, kegiatan, waktu, peristiwa, tujuan, dan perasaan

Jenis observasi yang dilakukan penulis ini adalah observasi non partisipan. Observasi non partisipan yaitu penulis melakukan pengamatan tentang obyek-obyek atau observasi yang diperlukan dan tidak harus terlibat dalam kegiatan sehari-hari di lembaga pendidikan. Adapun data yang ingin diperoleh penulis dalam teknik observasi adalah sebagai berikut:

- Lokasi dan letak geografis SMP Negeri 01 Jelbuk Jember

- Perencanaan dalam mengembangkan kompetensi guru di SMP Negeri 01 Jelbuk
- Rekrutmen dan seleksi yang dilakukan di SMP Negeri 01 Jelbuk
- Pelatihan dan Pengembangan untuk mengembangkan kompetensi pendidik.

2. Wawancara (Interview)

Wawancara yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan wawancara semi struktur. Mulanya peneliti memberikan pertanyaan secara terstruktur, kemudian peneliti melanjutkan pertanyaan secara bebas atau tidak sesuai dengan urutan wawancara tetapi masih dalam konteks wawancara secara keseluruhan dengan tujuan mendapatkan penjelasan secara mendalam. Adapun data yang ingin diperoleh penulis dengan menggunakan teknik wawancara ini

adalah:

- a. Bagaimana perencanaan dalam mengembangkan kompetensi guru di SMP Negeri 01 Jelbuk Jember?
- b. Bagaimana Rekrutmen dan Seleksi manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi guru di Smp Negeri 01 Jelbuk Jember
- c. Bagaimana pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi guru di Smp Negeri 01 Jelbuk Jember

3. Dokumentasi (documentation)

Teknik dokumentasi digunakan sebagai pelengkap penggunaan metode wawancara. Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumentasi yang dimaksud yaitu berupa tulisan, gambar, dan rekaman yang diabadikan selama wawancara. Adapun data yang diperoleh oleh peneliti diantaranya:

- a. Sejarah singkat berdirinya SMP Negeri 01 Jelbuk
- b. Profile SMP Negeri 01 Jelbuk
- c. Visi misi dan tujuan
- d. Struktur organisasi.

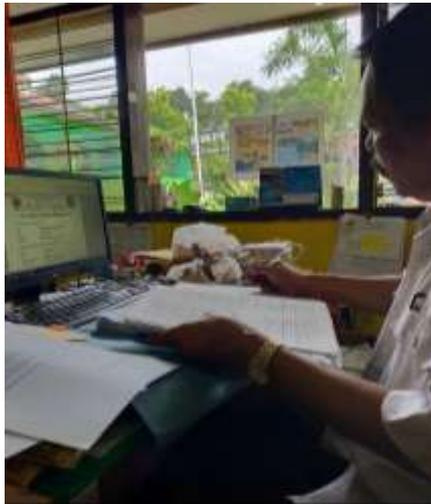
Berikut ini merupakan data yang diperoleh oleh peneliti dari lokasi penelitian, antara lain:

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

Tabel 4.2
Hasil Observasi dan wawancara

Tanggal	Kegiatan	Hasil
26-01-2023	Menyerahkan surat izin penelitian dan observasi awal 	Observasi awal sekaligus wawancara guru terkait manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi guru
30-01-2023	Observasi dan Meminta data terkait objek penelitian	<ul style="list-style-type: none"> a. Diceritakan sejarah singkat berdirinya SMP Negeri 01 Jelbuk b. Mendapatkan data visi misi dan tujuan c. Struktur organisasi d. Mengikuti proses pembelajaran
4-2-2023	Wawancara kepala sekolah 	<ul style="list-style-type: none"> a. Bagaimana rencana awal yang dilakukan bapak untuk mengembangkan kompetensi guru? b. Bagaimana bentuk rekrutmen dan seleksi yang dilakukan di sekolah ini? Apakah ada metode khusus saat merekrut

		<p>guru?</p> <p>c. Bagaimana proses pelatihan dan pengembangan untuk mengembangkan guru disini?</p> <p>d. Wawancara tentang manajemen sumber daya manusia dan apa itu kompetensi guru</p>
7-2-2023	<p>Wawancara wakil kepala sekolah</p> 	<p>a. Wawancara tentang manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi guru di SMP Negeri 01 Jelbuk</p> <p>b. Wawancara tentang apakah pernah kepala sekolah mengutus atau mengadakan program pelatihan dan pengembangan</p>
9-2-2023	<p>Wawancara siswa dan observasi di dalam kelas</p> 	<p>Wawancara siswa mengenai proses pembelajaran di kelas</p>

11-2-2023	Mengurus surat izin selesai penelitian	
-----------	--	---

E. Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan Menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, Menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan pembaca.

Data dianalisis dengan menggunakan beberapa langkah sesuai teori Miles, Huberman dan Saldana yaitu menganalisis data dengan tiga langkah: kondensasi data (data condensation), menyajikan data (data display), dan menarik simpulan atau verifikasi (conclusion drawing and verification). Kondensasi data merujuk pada proses pemilihan (selecting),

pengerucutan (focusing), penyederhanaan (simplifying), peringkasan (abstracting), dan transformasi data (transforming).³⁴

1) Pengumpulan Data

Pengumpulan data dari metode yang dilakukan yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Semua jenis data ini memiliki satu aspek kunci secara umum, analisisnya terutama tergantung pada keterampilan integratif dan interpretatif dari peneliti. Interpretasi diperlukan karena data yang dikumpulkan jarang berbentuk angka, data kaya rincian dan panjang.

2) Kondensasi Data

Miles dan Huberman 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. Pemilihan (Selecting)

Menurut Miles dan Huberman peneliti harus bertindak selektif, yaitu menentukan dimensi-dimensi mana yang lebih penting, hubungan-hubungan mana yang mungkin lebih bermakna, dan sebagai konsekuensinya, informasi apa yang dapat dikumpulkan dan dianalisis.

b. Pengerucutan (Focusing)

³⁴ Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman, Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber tentang Modelmodel Baru, terj. Tjetcep Rohidi, (Jakarta: UI-Press, 2014), 15.

Miles dan Huberman menyatakan bahwa memfokuskan data merupakan bentuk pra-analisis. Pada tahap ini, peneliti memfokuskan data yang berhubungan dengan rumusan masalah penelitian. Tahap ini merupakan kelanjutan dari tahap seleksi data. Peneliti hanya membatasi data yang berdasarkan dari rumusan masalah.

c. Peringkasan (Abstracting)

Tahap membuat rangkuman yang inti, proses, dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada didalamnya. Pada tahap ini, data yang telah terkumpul dievaluasi khususnya yang berkaitan dengan kualitas dan cakupan data.

d. Penyederhanaan dan Transformasi (Data 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

3) Penyajian Data

Langkah berikut setelah kondensasi data adalah penyajian data yang dimaknai oleh Miles dan Huberman sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dengan mencermati penyajian data tersebut, peneliti akan lebih mudah memahami apa yang sedang

terjadi dan apa yang harus dilakukan. Artinya apakah peneliti meneruskan analisisnya atau mencoba untuk mengambil sebuah tindakan dengan memperdalam temuan tersebut.

4) Penarikan Kesimpulan / Verifikasi

Dari beberapa tahap yang telah dilakukan dan yang terakhir adalah penarikan kesimpulan dari analisis yang telah dilakukan serta mengecek ulang dengan bukti yang telah ditemukan di lapangan. Kesimpulan adalah intisari dari temuan penelitian yang menggambarkan pendapat-pendapat terakhir yang berdasarkan pada uraian-uraian sebelumnya atau keputusan yang diperoleh berdasarkan metode berpikir induktif dan deduktif.

F. Keabsahan Data

Keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik keabsahan data triangulasi sumber dan triangulasi Teknik. Triangulasi diartikan sebagai Teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari beberapa Teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Triangulasi Teknik berarti peneliti menggunakan Teknik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi partisipatif, wawancara yang mendalam serta dokumentasi untuk sumber data yang dapat menunjang dan menguatkan data yang diperoleh.

Sedangkan triangulasi sumber berarti untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan Teknik yang sama. Dalam melakukan

penelitian kualitatif tidak hanya bertujuan untuk mencari kebenaran saja, namun lebih kepada pemahaman subjek terhadap dunia sekitarnya atau lokasi penelitian yang telah ditentukan.

G. Tahapan penelitian

Pada tahap ini, penelitian akan memberikan gambaran mengenai proses pelaksanaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan, perlu adanya tahapan sistematis dalam Menyusun Langkah yang terencana. Dengan demikian, tahapan penelitian yang dilakukan peneliti dibagi menjadi tiga tahapan antara lain sebagai berikut:

1. Tahap pra lapangan, yakni orientasi yang meliputi kegiatan penentuan focus penelitian, menyesuaikan paradigma dengan teori serta disiplin ilmu, penjaan dengan SMPN 01 Jelbuk, penyusunan usulan penelitian dan seminar proposal penelitian, selanjutnya dilanjutkan dengan mengurus perizinan penelitian kepada subyek penelitian.
2. Tahap pelaksanaan penelitian, yakni tahap yang meliputi pengumpulan data-data yang terkait dengan focus penelitian yaitu manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi guru di SMP Negeri 01 Jelbuk.
3. Tahap analisis data, yakni tahapan yang meliputi kegiatan mengolah dan mengorganisir data yang didapatkan melalui observasi, wawancara serta dokumentasi, setelah itu dilakukan penafsiran data sesuai dengan konteks permasalahan yang diteliti. Kemudian melakukan pengecekan

keabsahan data dengan cara mengecek sumber data dan metode yang digunakan untuk memperoleh data sebagai data yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.



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

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

Pada bagian ini peneliti mendeskripsikan gambaran objek secara singkat dengan tujuan untuk mengetahui keadaan dan kondisi objek yang diteliti. Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah SMP Negeri 1 Jelbuk.

1. Sejarah singkat berdirinya SMPN 1 Jelbuk



Gambar 4. 1

Sekolah SMPN 01 Jelbuk

Dari sekian banyaknya lembaga pendidikan sekolah yang didirikan oleh pemerintah yang berstatus Negeri, yaitu di antaranya adalah SMP Negeri 1 Jelbuk Jember. SMP Negeri 1 Jelbuk yaitu awal mulanya adalah SMP Negeri 1 Arjasa yang didirikan pada tahun 1984. Ada salah satu faktor yang membuat perubahan dari SMP Negeri 1 Arjasa menjadi SMP

Negeri 1 Jelbuk yaitu karena adanya pemekaran kecamatan maka beberapa tahun kemudian SMP Negeri 1 Arjasa menjadi SMP Negeri 1 Jelbuk. Pada awal mula penempatan pembelajaran yaitu masih numpang di SD Negeri 1 Jelbuk, karena masih dalam pembangunan sekolah selama satu tahun.

Setelah satu tahun kemudian pembangunan sekolah selesai dengan jumlah awal tiga kelas, yang terdiri dari kelas tujuh, delapan, dan sembilan. Dengan seiringnya waktu di SMPN 1 Arjasa ini banyak peminatnya untuk masuk di SMPN tersebut, sehingga dari pihak sekolah mengusulkan kepada pemerintah dan alhamdulillah dikabulkan untuk memperluas persekolahan dan juga bertambahnya kelas. Sehingga beriringan waktu sekolah menengah pertama negeri 1 Arjasa diresmikan menjadi SMPN 1 Jelbuk pada tanggal 05 Nopember 2012.

Keseluruhan ruang kelas yang tersedia di SMPN 01 Jelbuk Jember berjumlah keseluruhan delapan belas ruang kelas, satu ruang multimedia, satu perpustakaan, jadi total ruang kelas yaitu ada enam belas ruang. Dengan jumlah keseluruhan siswa SMPN 01 Jelbuk Jember sebanyak lima ratus sepuluh siswa. Untuk kelas tujuh yaitu terisi seratus tujuh puluh enam siswa begitu juga dengan kelas delapan yaitu terdiri seratus tujuh puluh tiga siswa dan untuk kelas sembilan terdiri dari seratus enam puluh satu siswa.

2. Profil SMP Negeri 01 Jelbuk

- Nama Sekolah : SMP NEGERI 1 JELBUK

- NSPNS : 20523950
- No Statistik Sekolah : 20.1.05.24.06.145
- Tipe Sekolah: B/B1
- Alamat Sekolah : Jl. R.A. KARTINI NO 01 RT.001/RW.002
- Desa/ Kelurahan : JELBUK
- Kecamatan : JELBUK
- Kabupaten : JEMBER
- Propinsi : JAWA TIMUR
- Telepon : (0331) 540030
- Status sekolah : Negeri
- Nilai akreditasi sekolah : A Skor = 92
- Luas lahan, dan jumlah rombel :
- Luas lahan : 12.950 m²
- Jumlah ruang pada lantai 1 : 18
- Jumlah ruang pada lantai 2 : -
- Jumlah ruang pada lantai 3 : -
- Jumlah rombel : 18

3. Misi dan Tujuan

- **Visi**

Terwujudnya siswa beriman, bertaqwa, berprestasi, berbudaya dan mandiri.

Indikator:

- a) Terwujudnya peningkatan iman dan takwa siswa terhadap Tuhan Yang MahaEsa.
- b) Terwujudnya lulusan berprestasi akademik dan nonakademik.
- c) Terwujudnya standarisasi pendidikan berstandar nasional.
- d) Terwujudnya standar proses pendidikan berstandar nasional.
- e) Tersedianya sarana dan prasarana pendidikan berstandar nasional.
- f) Tersedianya tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional.
- g) Terwujudnya pengelolaan pendidikan berstandar nasional.
- h) Terpenuhinya standar pembiayaan berstandar nasional.
- i) Terwujudnya standar penilaian berstandar nasional.
- j) Terwujudnya siswa yang mandiri.

- **Misi**

Misi SMPN 1 Jelbuk yang disusun berdasarkan visi diatas adalah:

- a) Melaksanakan berbagai kegiatan untuk meningkatkan keimanan dan ketakwaan siswa terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
- b) Melaksanakan berbagai kegiatan untuk meningkatkan prestasi siswa bidang akademik dan non akademik.
- c) Menanamkan budaya luhur bangsa melalui kegiatan terstruktur, spontan, maupun keteladanan.
- d) Melaksanakan berbagai kegiatan yang mengarah pada pembentukan karakter dan kepedulian terhadap lingkungan

- **Tujuan**

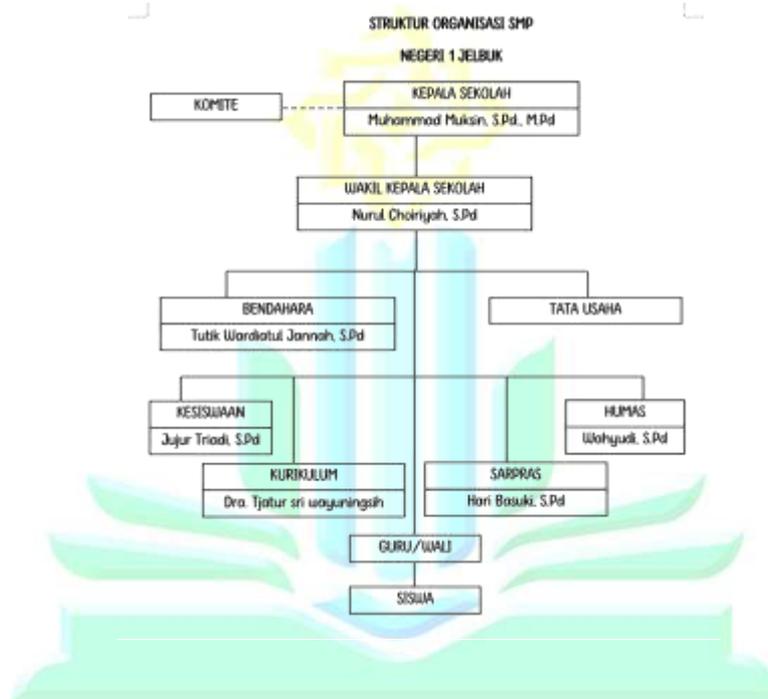
Berdasarkan visi dan misi sekolah diatas maka tujuan yang hendak dicapai SMPN 1 Jelbuk adalah sebagai berikut:

- a) Standar isi mencapai 100% memenuhi standar nasional pendidikan.
- b) Standar proses 100% memenuhi standar nasional pendidikan dan semua guru melaksanakan PAKEM/CTL
- c) Standar kompetensi lulusan memenuhi standar nasional pendidikan yaitu rata-rata KKM > 75, KELULUSAN 100%, dan nilai rata-rata UN dan UAS > 7,50.
- d) Standar pendidikan tenaga kependidikan 100% memenuhi standar nasional pendidikan.
- e) Standar sarana prasarana: sarana, prasarana, media pembelajaran, bahan ajar, dan sumber belajar 100% memenuhi standar nasional.
- f) Standar pengelaaan: 100% fungsi-fungsi pengelolaan sekolah memenuhi standar nasional pendidikan
- g) Standar pembiayaan mencapai 100% dengan sumber dan sekolh > sumber.
- h) Standar penilaian : 100% sistem penilaian memenuhi standar nasional
- i) Terwujudnya budaya sekolah: disiplin, agamis, dan peduli terhadap lingkungan.

4. Struktur Organisasi SMP Negeri 01 Jelbuk

Berikut ini merupakan gambar struktur organisasi di SMP Negeri 01

Jelbuk:



Keterangan :

- a) Kepala Sekolah SMP Negeri 01 Jelbuk : Muhammad Muksin S.Pd., M.Pd
- b) Wakil Kepala Sekolah : Nurul Choiriyah, S.Pd
- c) Bendahara : Tutik Wardatul Jannah, S.Pd
- d) Tata Usaha
- e) Kesiswaan : Jujur Triyadi, S.Pd
- f) Humas : Wahyudi, S.Pd
- g) Kurikulum : Dra. Tjatur Sri Wahyuningsih
- h) Sarpras : Hari Basuki, S.Pd

- i) Guru/Wali
- j) Siswa

B. Penyajian Data dan Analisis

Penyajian data beserta analisis merupakan hasil penelitian yang dilakukan di SMP Negeri 01 Jelbuk. Data ini di peroleh berdasarkan observasi, wawancara, dengan kepala madrasah dan beberapa informan lainnya, analisis terhadap pendidik di dalam madrasah, sampai dengan dokumentasi yang sesuai dengan fokus penelitian berikut.

1. Perencanaan dalam mengembangkan kompetensi guru di SMP Negeri 01 Jelbuk

Perencanaan sumber daya manusia di SMP Negeri 01 Jelbuk merupakan sebuah tanggungjawab kepala sekolah. Rancangan perencanaan disusun terlebih dahulu oleh Kepala Sekolah, kemudian rancangan tersebut dianalisis bersama timnya seperti wakil kepala sekolah, waka kesiswaan dan lainnya. Kemudian implementasinya ditetapkan melalui rapat perencanaan SDM yang dilaksanakan sebelum Tahun Ajaran Baru (semester ganjil) dimulai, yaitu setelah pembagian Raport Semester Genap). Sesuai yang dituturkan oleh Bapak Muksin selaku kepala sekolah, antara lain:

“Perencanaan yang dilakukan disekolah ini itu biasanya pertama kali dirancang oleh saya, kemudian saya kasih tau kepada tim saya untuk diperiksa kembali apakah sudah benar atau tidak. Setelah itu rancangan tersebut di bahas dalam rapat. Rapat tersebut diselenggarakan dalam rangka mengevaluasi kondisi yang sebenarnya sumber daya manusia di sekolah sekaligus mengantisipasi kemungkinan adanya mutasi kerja ataupun rotasi jabatan atau bilamana ada guru ataupun pegawai yang

mengundurkan diri, agar tidak terjadi kekosongan sumber daya manusia”.³⁵

Perencanaan juga merupakan suatu proses untuk menetapkan tujuan lembaga, menetapkan apa yang akan diraih selama periode waktu ke depan dan menetapkan tindakan apa yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Setelah kebutuhan-kebutuhan terhadap sumber daya manusia dapat dirumuskan dan direncanakan, maka langkah berikutnya adalah melakukan analisis pekerjaan atau jabatan dan klasifikasi pekerjaan.

Berkenaan dengan penjelasan di atas, bapak Muksin, selaku Kepala sekolah SMP Negeri 01 Jelbuk mengatakan:

“Kita selama ini melakukan perencanaan tenaga pendidik di SMP Negeri 01 Jelbuk dengan cara analisis kebutuhan dan beban pekerjaan yang dalam istilah lain disebut Tupoksi (Tugas pokok dan fungsi), baru kemudian mencari personil yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan dengan berbagai macam pertimbangan.”

Lebih lanjut lagi beliau mengatakan:

“Dalam membuat perencanaan itu juga kita lakukan melalui beberapa tahapan seperti membuat tupoksinya terlebih dahulu dalam arti beban kerjanya seperti apa, baru kemudian kita mencari dan memilih personil yang tepat untuk melakukan tugas tersebut.”

Analisis pekerjaan merupakan kegiatan proses menghimpun dan menyusun informasi yang berhubungan dengan tugas-tugas, jenis pekerjaan dan tanggung jawab setiap jabatan atau pekerjaan dalam rangka mewujudkan tujuan lembaga baik masa sekarang maupun masa yang akan datang. Analisis pekerjaan ini seharusnya dibuat sedetail dan sejelas mungkin mulai dari tugas dan tanggung jawab seseorang yang menduduki

³⁵ Wawancara Bapak Muksin, 4 Februari 2023.

jabatan paling atas sampai dengan seseorang yang menduduki jabatan paling bawah sehingga tidak terjadi tumpang tindih pekerjaan.

Berkenaan dengan hal tersebut, bapak Muksin, selaku Kepala Sekolah SMP Negeri 01 Jelbuk mengatakan:

“Analisis pekerjaan dan jabatan tersebut dilaksanakan melalui beberapa tahapan, antara lain: pembuatan rancangan oleh kepala sekolah dengan tim yang ditunjuk, Kemudian, rancangan terserbut dibahas dalam rapat. Selanjutnya, pembuatan dan penetapan SK. Adapun draft atau konsep awal tentang analisis pekerjaan yang mencerminkan tugas pokok dan fungsi semua komponen sekolah, mulai dari kepala sekolah hingga level paling bawah tidak semata mata dirumuskan atau disusun oleh kepala sekolah secara sepihak tetapi dirumuskan dan disusun oleh tim yang dibentuk tersebut”.³⁶

Berdasarkan uraian di atas, ditemukan bahwa perencanaan sumber daya manusia dilaksanakan dengan mengadakan analisis kebutuhan, untuk melihat dan memprediksi kebutuhan sumber daya manusia di sekolah yang akan datang.

Dalam proses perencanaan mengembangkan kompetensi guru ini juga terdapat aktifitas supervisi, Supervisi merupakan suatu usaha kepala sekolah membantu guru dalam mencapai tujuan pembelajaran, yakni dengan serangkaian kegiatan-kegiatan penilaian kinerja baik itu langsung maupun tidak langsung. Disamping itu kegiatan supervisi akademik merupakan salah satu kompetensi dari kepala madrasah.

Supervisi yang ada dalam perencanaan mengembangkan kompetensi guru yaitu supervisi akademik karena supervisi akademik merupakan serangkaian kegiatan membantu guru mengembangkan

³⁶ Wawancara Bapak Muksin, 4 Februari 2023.

kemampuan mengelola proses pembelajaran demi mencapai tujuan pembelajaran.³⁷ Dengan demikian proses supervisi akademik tersebut dapat membantu untuk mengembangkan kompetensi guru.

Sebelum supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah maka beliau melakukan perencanaan supervisi terlebih dahulu, karena perencanaan merupakan tahap awal dalam proses manajemen. Sesuai dengan pernyataan Bapak Muksin selaku kepala sekolah, antara lain:³⁸

“Perencanaan supervisi merupakan awal dari pencarian kebenaran atau fakta-fakta, atau kesulitan-kesulitan apa yang dialami oleh guru, dari itu maka akan ada suatu sasaran yang ingin dicapai. Kemudian terjadwallah kegiatan supervisi untuk masing-masing bidang studi, nanti itu biasanya bergantian, dari satu mata pelajaran diambil satu guru.”

Setelah dilakukan perencanaan tersebut kepala sekolah kemudian melakukan supervisi secara langsung dengan cara kunjungan kelas pada saat guru sedang melaksanakan proses belajar mengajar tujuannya membantu guru menghadapi masalah atau kesulitan dalam mengajar. Kemudian dari pengamatan tersebut kepala sekolah mengevaluasi guru apa saja yang kurang dalam proses pembelajaran dan apa saja yang perlu diperbaiki agar guru tersebut lebih baik lagi kompetensinya. Jika terdapat kekurangan maka kepala sekolah berkewajiban untuk memberikan bantuan atau arahan langsung sebagai pemecahan masalah atau solusi melalui supervisi akademik.

³⁷ Glikman dalam buku Dr.Hj. St. Rodliyah, M.Pd, *Supervisi Pendidikan & Pembelajaran*, (Jember: STAIN Press, 2014),135.

³⁸ Wawancara Bapak Muksin, 4 Februari 2023

2. Bentuk rekrutmen dan seleksi dalam mengembangkan kompetensi guru di SMP Negeri 01 Jelbuk

Berdasarkan wawancara yang dilakukan penulis kepada kepala sekolah di SMP Negeri 01 Jelbuk menurut beliau dalam melakukan proses rekrutmen itu harus yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh sekolah, sebagaimana yang dituturkan oleh Bapak Muhammad Muksin selaku kepala sekolah:

“Biasanya kita sebelum melakukan rekrutmen tenaga pendidik, kita melakukan analisis tenaga pendidik yang dibutuhkan dan dibidang mata pelajaran apa saja. Agar saat kita menerima calon guru yang baru maka guru yang ada menyesuaikan dengan mata pelajaran yang akan diajar mereka. Jadi kita benar-benar sesuai antara guru dengan keahlian bidang studi yang dikuasainya”.³⁹

Kemudian melakukan penetapan prosedur untuk dilakukannya pendaftaran oleh pelamar. Prosedur persyaratan yang diberlakukan oleh pihak lembaga pendidikan sama seperti sekolah lainnya. Dan tidak ada syarat khusus yang dibuat oleh SMP Negeri 01 Jelbuk tersebut. Menurut Bapak Muhammad Muksin selaku Kepala Sekolah yaitu :

“Prosedur mirip dengan kegiatan rekrutmen yang lainnya, dimulai dari membuka lowongan hingga beberapa tahapan lainnya. dan mengenai syaratnya tidak ada syarat khusus, syaratnya sama seperti pada umumnya. Harus sarjana dan kita tidak menerima yang dibawah sarjana. Dan walaupun yang melamar itu dari keluarga guru disini, tetap harus memenuhi persyaratan pada umumnya”.

Dalam pengembangan kompetensi guru pada SMP Negeri 01 Jelbuk juga menetapkan rekrutmen eksternal untuk mendapatkan calon guru yang mempunyai kompetensi sesuai dengan keinginan lembaga.

³⁹ Ibid., 4 Februari 2023.

Pelaksanaan rekrutmen eksternal di gunakan untuk mencari calon guru yang mampu berkontribusi terhadap lembaga. Oleh karena itu rekrutmen eksternal yang dilakukan oleh SMP Negeri 01 Jelbuk memanfaatkan sumber daya manusia dari bagian alumni siswa.

Hal ini dituturkan oleh ibu Nurul Choiriyah selaku wakil kepala sekolah SMP Negeri 01 Jelbuk:

“Mengenai perekrutan eksternal saya masih mengkondisikan untuk merekrut alumni, karena menurut saya dengan merekrut alumni dapat membantu alumni dalam mengembangkan ilmu yang telah di dapat setelah melaksanakan pendidikan SMA dan Perkuliahan. Dalam perekrutan ini juga mempermudah proses seleksi yang akan dilakukan nantinya, dengan memanfaatkan sumber daya alumni maka tidak perlu melakukan seleksi yang begitu ketat karena sedikit banyak mereka sudah mengetahui keadaan dan kondisi lembaga”.⁴⁰

Berdasarkan observasi yang penulis lakukan hasil dari perekrutan eksternal tersebut, perekrutan eksternal dilakukan dengan menggunakan lingkup yang cukup sempit yaitu para alumni. Rekrutmen eksternal ini dilaksanakan dengan cara membuat pengumuman berbentuk broadcast WA yang disebarakan kepada para alumni yang dirasa cukup memiliki keahlian untuk mengajar. Hasil dari rekrutmen eksternal ini cukup baik, karena mengambil calon pendidik yang notabennya masih alumni dari SMP Negeri 01 Jelbuk. Dengan demikian pengembangan guru lebih mengutamakan kepada penguasaan materi, karena penguasaan lingkungan sudah dimiliki.⁴¹

⁴⁰ Wawancara Ibu Nurul, 7 Februari 2023.

⁴¹ Observasi, 14 Februari 2023.

Selanjutnya jika dari lembaga sudah mendapat calon guru yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan maka dari pihak kepala sekolah harus mengkonfirmasi kepada Dinas Pendidikan dimana dalam hal penggajian didapat dari dana BOS atau dana APBN. Jika tidak dikonfirmasi maka dalam penggajian guru akan kesulitan.

Seleksi yang dilakukan di SMP Negeri 01 Jelbuk merupakan suatu proses untuk memutuskan calon guru, yang mana para calon guru di seleksi sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah dan disetujui oleh dinas pendidikan. Seleksi ini dilakukan agar dapat menempatkan pendidik sesuai dengan bidang yang mereka kuasai sehingga bentuk dari pengamalan ilmu yang telah mereka dapat bisa lebih maksimal. Hal ini juga dituturkan oleh Bapak Muhammad Muksin selaku kepala sekolah di SMP Negeri 01 Jelbuk sebagai berikut, "Untuk seleksi calon guru kita hanya mengevaluasi apakah calon tersebut sudah memenuhi kriteria seperti yang lembaga inginkan atau tidak. Hal ini dilakukan untuk mengetahui kesiapan calon pendidik dalam melakukan proses pembelajaran".

Kemudian ibu Nurul Choiriyah juga menjelaskan tentang tahapan seleksi yang biasanya dilakukan di SMP Negeri 01 Jelbuk, antara lain:

“Ada beberapa tahapan seleksi yaitu, yang pertama seleksi administrasi. Seleksi administrasi ini dilakukan oleh sekolah, seleksi administrasi itu biasanya meliputi seleksi berkas-berkas lamaran. Tahap seleksi yang kedua adalah tes wawancara. Wawancara ini yang paling sering digunakan disini karna biasanya dari wawancara kita dapat mengetahui kemampuan berbicara dari calon guru tersebut. Tes ketiga adalah tes praktek mengajar, tes ini ditangani sepenuhnya oleh sekolah. Akan tetapi disini itu jarang digunakan kalau tes praktek mengajar itu

karna biasanya dalam perekrutan sebelumnya sudah dicantumkan berkas-berkas yang mendukung jadi sudah dirasa cukup kemampuannya”.⁴²

Hal ini sesuai pernyataan salah satu guru yang merupakan alumni dari SMP Negeri 01 Jelbuk dulunya yaitu Ibu Siti Nur Holisah:

“Di SMPN Negeri 01 Jelbuk ini waktu saya melamar jadi guru disini, tau informasinya dari salah satu guru yang pernah mengajar saya dulu, beliau mengirimkan saya pesan jika bakal ada perekrutan guru Matematika, kebetulan saya memang kuliah ambil jurusan matematika tersebut jadi saya berminat untuk mengajar di sekolah ini. Waktu itu saya hanya diminta persyaratannya yaitu menyiapkan berkas lamaran seperti surat lamaran kerja, ijazah dan sebagainya. Kemudian setelah itu saya dipanggil untuk melakukan interview, disitu lah saya ditanya jawab, setelah itu saya diterima menjadi pendidik disini kemudian di informasikannya melalui sosial media bahawasanya saya diterima di sekolah ini. Tidak ada menggunakan tes ujian tertulis. Dan mengenai adanya lowongan diinformasikan cukup jelas melalui media sosial serta persyaratannya juga pada umumnya”.⁴³

Berdasarkan observasi yang peneliti dapatkan sesuai dengan pernyataan diatas, bahwa guru tersebut mendapatkan informasi tentang adanya lowongan pekerjaan itu mendengar dari saudaranya melalui mulut ke mulut bukan dari informasi resmi melalui media sosial. Meski demikian pelamar tersebut tetap mengikuti prosedur rekrutmen dan seleksi sesuai dengan peraturan yang ada, menyerahkan lamaran ke sekolah dan ke Dinas Pendidikan. Jadi bukan serta merta mendapatkan info langsung direkrut menjadi guru atau pendidik di sekolah tetapi mengikuti prosedur yang ada di sekolah.⁴⁴

Sekolah ini mengalami pertumbuhan yang sangat cepat sehingga memang membutuhkan tenaga pendidik yang proaktif dimana tenaganya

⁴² Wawancara Ibu Nurul, 7 Februari 2023.

⁴³ Wawancara Ibu Holisah, 7 Februari 2023.

⁴⁴ Observasi, 14 Februari 2023

masih aktif, idealismenya masih bagus, dan juga rentang kerjanya masih relatif lama. Oleh karena itu syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh calon pendidik di SMP Negeri 01 Jelbuk antara lain : Pria/wanita, umur maksimal 28 Tahun, Pendidikan minimal S1, IPK minimal 3.00, dan mampu mengoperasikan komputer. Calon tenaga pendidik yang lolos seleksi administrasi, maka akan mengikuti seleksi tahap berikutnya yaitu tes wawancara. Wawancara biasanya tidak hanya ada satu pewawancara tapi bisa lebih, biasanya pewawancara mempunyai tugas yang berbeda, seperti misalnya pewawancara yang pertama bertugas untuk menanyakan kepribadian, kepribadian merupakan unsur penting yang harus ditanyakan karena nantinya seorang tenaga pendidik akan menjadi teladan peserta didiknya. Kemudian pewawancara yang kedua bertugas melakukan pengecekan data diri sudah sesuai atau tidak, selanjutnya pewawancara yang ketiga bertugas menanyakan pengalaman kerja, kemampuan yang dimiliki. Seperti yang dijelaskan oleh Ibu Nurul Choiriyah antara lain:

“Pada wawancara ini, kami bisa melihat kesungguhan dan keinginan calon pendidik baru untuk bergabung di sekolah ini. Dalam tahap ini akan dijelaskan secara rinci terkait gaji, kontrak, tata tertib sekolah dll. Oleh karena itu kesungguhan pelamar akan terlihat pada interview ini, apakah mereka bersedia mengikuti aturan yang ada didalam sekolah ini ataupun memundurkan diri”.⁴⁵

Kemudian yang selanjutnya yaitu tes praktek mengajar, dilakukan seleksi praktek mengajar supaya bisa melihat kemampuan dari calon tenaga pendidik untuk mengajar di kelas seperti keterampilan dasar

⁴⁵ Wawancara Ibu Nurul, 7 Februari 2023.

mengajarnya, persiapannya sebelum mengajar, penguasaan materinya, metode yang digunakan dan pengelolaan kelasnya.

Jadi dari beberapa keterangan tersebut, seleksi ini sangat berpengaruh dalam pengembangan kompetensi guru di SMP Negeri 01 Jelbuk, karena dari diadakannya seleksi maka dapat diketahui secara pasti sudah dipenuhi atau tidaknya suatu kriteria yang telah ditetapkan oleh kepala sekolah. Dengan terpenuhinya kriteria tersebut maka akan lebih mudah cara mengembangkan kompetensi guru.

3. Bentuk pelatihan dan pengembangan dalam mengembangkan kompetensi guru di SMP Negeri 01 Jelbuk

Dengan adanya pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang baik maka sumber daya di dalamnya akan menjadi baik pula terutama guru, karena sumber daya manusia merupakan elemen penting didalam suatu lembaga sekolah. Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru akan berjalan dengan baik jika ada dukungan dan kerja sama antar warga di sekolah, seperti Kepala Sekolah, Guru, Siswa/Siswi dan juga semua elemen yang terlibat di dalam sekolah tersebut agar pelaksanaan pelatihannya berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yaitu mengembangkan kompetensi guru.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis di SMP Negeri 01 Jelbuk upaya pelatihan yang dilakukan SMP Negeri 01 Jelbuk untuk mengembangkan kompetensi tenaga pendidik atau guru sudah cukup baik.⁴⁶

⁴⁶ Observasi, 14 Februari 2023.

Dari kegiatan pelatihan yang ada kegiatan sering diikuti adalah kegiatan pelatihan diluar sekolah dengan mengirimkan tenaga pendidik mengikuti Diklat, Workshop sesuai dengan jumlah peserta yang dibutuhkan dalam permintaan (undangan). Pelatihan yang di undang banyak menyangkut ada yang bidang study ada juga yang diluar bidang study. Misalnya yang dibidang study adalah yang menyangkut kompetensi keilmuan, pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan kompetensi mata pelajaran, ada juga yang berkaitan dengan kurikulum, misalnya bimbingan teknis kurikulum, pengembangan diri untuk meningkatkan kualitas diri misalnya publikasi ilmiah, seperti membuat karya tulis, membuat media pembelajaran baru. Sebagaimana yang dituturkan oleh ibu Sulaiha selaku guru PAI antara lain:

“Setiap guru disini itu hampir semuanya sudah pernah melakukan pelatihan dan pengembangan, tetapi ada juga yang belum pernah ikut serta dalam pelatihan, karena setiap ada program pelatihan itu pak Muksin (kepala sekolah) selalu memberi informasi ke kita dan langsung mengutus guru untuk mengikuti program tersebut sesuai dengan tema pelatihannya misal pelatihan tentang matematika jadi yang diutus guru matematika. Dulu saya juga pernah ikut pelatihan tentang PAI dan juga diklat tentang kurikulum di daerah panti dan rembangan”.⁴⁷

Lebih jelasnya Peneliti juga mewawancarai guru yang belum pernah mengikuti pelatihan dan pengembangan, antara lain:

“Saya belum pernah mengikuti program pelatihan dan pengembangan, dulu pernah ditunjuk oleh kepala sekolah tetapi saya tidak bisa menghadiri karena sakit dan setelah itu belum pernah ada lagi pelatihan pelatihan yang sesuai dengan mata pelajaran yang saya kuasai”

Penulis juga melakukan observasi dengan cara mengamati proses pelatihan dan pengembangan kompetensi pendidik yang dilakukan di SMP

⁴⁷ Wawancara Ibu Sulaiha, 7 Februari 2023.

Negeri 01 Jelbuk Pelatihan dan pengembangan ini dilakukan menggunakan beberapa metode pengembangan seperti melanjutkan pendidikan, belajar mandiri, dan diskusi bersama. Akan tetapi, dalam hal ini pengembangan dan pelatihan di SMP Negeri 01 Jelbuk lebih mengutamakan belajar mandiri dan juga belajar kelompok yang sudah dijadikan sebagai rutinitas. Dengan demikian, meski dengan cara sederhana kompetensi pendidik tetap bisa dilatih dan dikembangkan dengan baik.⁴⁸

Berikut adalah dokumentasi pelaksanaan pengembangan dengan menggunakan metode diskusi atau belajar bersama oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 01 Jelbuk:⁴⁹



Gambar 4. 3
Pelaksanaan Diskusi Bersama

⁴⁸ Observasi, 14 Februari 2023

⁴⁹ Dokumentasi. 14 Februari 2023.

Sedangkan program pelatihan dan pengembangan yang dijalankan diluar sekolah itu contohnya seperti diklat dan workshop juga sering dilakukan oleh guru contohnya diklat tentang pelatihan dan pengembangan kurikulum merdeka untuk guru SMP, pelatihan public speaking: komunikasi efektif untuk pembelajaran yang menyenangkan, dan workshop peran guru sebagai fasilitator pembelajaran. Berikut ini merupakan dokumentasi saat guru sedang mengikuti diklat atau workshop di luar sekolah:



Gambar 4. 4
Diklat dan Workshop

Di SMP Negeri 01 Jelbuk juga ada yang namanya program MGMP (Musyawarah guru mata pelajaran), Setiap guru diikutkan program MGMP (Musyawarah guru mata pelajaran). Program ini dapat dijadikan sebagai wahana diskusi komunikasi dan informasi bagi pendidik atau guru

dalam memecahkan berbagai masalah pembelajaran peserta didik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Bapak Muksin selaku kepala sekolah di SMP Negeri 01 Jelbuk yaitu:

“Sebelum melaksanakan kegiatan pelatihan dan pengembangan seorang kepala sekolah harus mengetahui kebutuhan yang sedang di rasakan oleh guru atau tenaga pendidiknya. Hasil dari diskusi yang di bahas dari MGMP itu biasanya tentang masalah yang terjadi pada proses pembelajaran. Misalnya bagaimana cara meningkatkan ketertarikan siswa pada mata pelajaran yang guru ampu, tentang analisis kurikulum, dan lain sebagainya. Dan dari hasil MGMP tersebut kepala sekolah terjun langsung melihat apakah hasil dari forum MGMP tersebut sesuai dengan yang ada di lapangan atau tidak. Kemudian dari hasil pengamatan maka kepala sekolah mulai menentukan siapa saja pendidik yang harus diikutsertakan dalam program pelatihan dan pengembangan”.⁵⁰

Berikut ini merupakan hasil dokumentasi pada saat guru melaksanakan program MGMP :⁵¹



Gambar 4. 5

Pelaksanaan Program MGMP

⁵⁰ Wawancara Bapak Muksin, 4 Februari 2023

⁵¹ Dokumentasi, 14 Februari 2023

Kemudian ibu Nurul Choiriyah selaku wakil kepala sekolah SMP Negeri 01 Jelbuk juga mengemukakan tentang program MGMP, antara lain:

“Untuk program MGMP ini bisa dikatakan semua tenaga pendidik di sekolah ini sudah pernah mengukutinya, karena program MGMP ini bukan hanya wahana untuk menyampaikan kepada kepala sekolah mengenai kebutuhan yang sedang kami rasakan tetapi juga sebagai wahana diskusi antar tenaga pendidik untuk saling bertukar pikiran, pengalaman, dan pengetahuan yang telah didapatkan dari hasil pelatihan yang mungkin tidak semua tenaga pendidik dapatkan”.⁵²

Permasalahan dalam proses pembelajaran dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik faktor siswa, faktor guru, maupun faktor lingkungan yang mencakup sarana dan prasarana yang menunjang proses pembelajaran. Siswa terkadang menjadi satu permasalahan, contohnya ketika siswa tidak aktif dalam kegiatan pembelajaran.

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di SMP Negeri 01 Jelbuk, peneliti ikut mengamati pada saat proses pembelajaran berlangsung. Hasilnya yaitu siswa kurang aktif dalam pembelajaran, alasannya karena mereka merasa metode pembelajarannya kurang bervariasi. Sesuai dengan yang dikatakan oleh Iqbal dan Dewi selaku siswa di SMP Negeri 01 Jelbuk, antara lain:

“Menurut saya proses pembelajarannya sangat membosankan, terkadang guru masuk kelas langsung memberikan tugas tanpa menerangkan terlebih dahulu. Pembelajarannya terlalu monoton, dan bervariasi.”

⁵² Wawancara Ibu Nurul, 7 Februari 2023.

Permasalahan dalam pembelajaran tidak hanya dari siswa tetapi juga bisa datang dari guru itu sendiri, Masalah guru dalam pembelajaran di kelas bisa beragam, mulai dari kurangnya persiapan mengajar, metode yang kurang tepat, hingga kurangnya pemahaman tentang gaya belajar siswa. Sesuai dengan hasil observasi peneliti pada saat proses pembelajaran, guru kurang mampu mengelola kelas dan menjaga fokus siswanya.

Berikut ini merupakan dokumentasi pada saat saya mengikuti proses pembelajaran:



Gambar 4. 6

Proses Pembelajaran

Berdasarkan permasalahan tersebut kepala sekolah sebaiknya lebih sering mencari informasi tentang program pelatihan dan pengembangan agar para pendidik lebih sering mengikuti pelatihan, dengan demikian kemampuan guru di sekolah akan lebih terasah dengan baik.

C. Pembahasan Temuan

1. Perencanaan dalam mengembangkan kompetensi guru di SMP Negeri

01 Jelbuk

Berdasarkan temuan penelitian bahwa SMP Negeri 01 Jelbuk melalui kepemimpinan Kepala Sekolah yang dibantu oleh wakil dan juga staf-staf yang lain, telah melakukan proses perencanaan sumber daya manusia dan mengimplementasikannya sesuai kebutuhan atau kepentingan sekolah. Perencanaan sumber daya manusia dilaksanakan dengan mengadakan analisis kebutuhan, untuk melihat dan memprediksi kebutuhan sumber daya manusia di sekolah yang akan datang.

Dari hasil penelitian yang dilakukan diperoleh gambaran bahwa proses perencanaan SDM yang ada di SMP Negeri 01 Jelbuk mengikuti pola yang dikembangkan Hadari Nawawi yang membagi perencanaan sumber daya manusia menjadi dua bagian, yaitu: kegiatan menganalisis volume dan beban pekerjaan, dan kegiatan menganalisis kekuatan dan kelemahan tenaga kerja yang dimiliki oleh organisasi. Baru setelah ini diambil keputusan apakah akan dilakukan penambahan dan pengisian tenaga kerja atau tidak.⁵³

Hasil analisis akan diketahui seberapa kekurangan dan kelebihan SDM yang dimiliki oleh sekolah dibanding dengan volume dan beban kerja yang ada. Sehingga akan diketahui perlu tidaknya penambahan personil atau tenaga guru atau karyawan.

⁵³ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press, 2005), 145-146

Analisis pekerjaan dan jabatan di SMP Negeri 01 Jelbuk selama ini dilaksanakan melalui beberapa tahapan, antara lain: Pembuatan draft atau rancangan oleh kepala madrasah dengan tim yang ditunjuk, Kemudian pembahasan dalam rapat, Dan yang terakhir pembuatan dan penetapan SK. Adapun draft atau konsep awal tentang analisis pekerjaan yang mencerminkan tugas pokok dan fungsi semua komponen sekolah, mulai dari kepala madrasah hingga level paling bawah tidak semata-mata dirumuskan atau disusun oleh kepala madrasah secara sepihak, tetapi dirumuskan dan disusun oleh tim yang dibentuk tersebut.

Jadi, sebelum pihak kepala sekolah menganalisis tipe karyawan yang dibutuhkan untuk mengisi suatu jabatan, maka perlu terlebih dahulu untuk melihat apa yang sebenarnya dituntut dari setiap jabatan dalam lembaga. Tentunya hal ini hanya dapat dicapai melalui deskripsi pekerjaan sebagai produk akhir dari analisis dan uraian suatu jabatan.

Hal tersebut sejalan dengan yang dikemukakan Hadari Nawawi bahwa deskripsi pekerjaan merupakan rumusan tertulis yang menjelaskan tentang tugas-tugas, tanggung jawab, kondisi kerja dan aspek-aspek lain mengenai pekerjaan atau jabatan yang menentukan eksistensi lembaga.⁵⁴ Dengan kata lain bahwa deskripsi pekerjaan adalah dokumentasi tertulis yang menyajikan secara ringkas dan jelas mengenai seluruh informasi tentang kewajiban, tugas dan tanggung jawab pekerjaan serta syarat-syaratnya, guna mencapai tujuan dari lembaga secara efektif dan efisien

⁵⁴ Ibid., 292.

Proses supervisi akademik berkaitan erat dengan penilaian kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran di kelas, bagaimana ia mengelola kelas, serta metode dan strategi yang dipakai. Disamping kegiatan supervisi akademik merupakan suatu kewajiban dari seorang kepala sekolah dalam upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan, tujuan pendidikan dan pembelajaran di sekolah, terutama dalam hal ini untuk mengembangkan kompetensi guru.

Kepala sekolah sebagai supervisor mengobservasi kelas dengan tujuan memperoleh data tentang keadaan kelas ketika dalam proses belajar mengajar. Kepala sekolah melakukan observasi kelas ada yang memberitahu terlebih dahulu ada yang tidak memberitahukan sebelumnya, tetapi kepala sekolah izin terlebih dahulu supaya tidak mengganggu aktivitas belajar mengajar. Selama berada di dalam kelas kepala sekolah melakukan pengamatan dengan teliti dan menggunakan instrument yang sudah disiapkan terhadap lingkungan kelas yang diciptakan oleh guru selama jam mata pelajaran.

2. Bentuk rekrutmen dan seleksi dalam mengembangkan kompetensi guru di SMP Negeri 01 Jelbuk

Rekrutmen merupakan bagian dari proses pencarian pendidik atau calon pendidik yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Kriteria rekrutmen yang ditelah disepakati bersama khususnya rekrutmen pada SMP Negeri 01 Jelbuk yaitu rekrutmen yang akan dijalankan sangat berpengaruh dengan keberhasilan suatu tujuan lembaga. Hal ini sesuai dengan konsep

dari buku I Gusti Ketut Purnaya dalam strategi rekrutmen dalam suatu organisasi adalah keputusan tentang di mana mencari para calon pelamar. Manajemen memulai proses perekrutan dengan mengingat uraian jabatan dan spesifikasi jabatan. Jadi dalam proses perekrutan harus terlebih dahulu menentukan kriteria yang harus dimiliki oleh calon pendidik yang sudah ditentukan sesuai kesepakatan oleh Kepala sekolah SMP Negeri 01 Jelbuk dan guru-guru yang lain.⁵⁵

Dalam Undang-Undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen pada pasal 24 ayat 2 menyebut "Pemerintah provinsi wajib memenuhi kebutuhan guru, baik dalam jumlah, kualifikasi akademik, maupun dalam kompetensi secara merata untuk menjamin keberlangsungan pendidikan menengah dan pendidikan khusus sesuai dengan kewenangan".

Tujuan adanya proses rekrutmen tenaga pendidik atau guru adalah mencari sumber daya manusia atau memilih tenaga kependidikan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan bidang yang dibutuhkan sehingga pendidik mampu mengajar secara optimal dan dapat bertahan di sekolah dalam waktu yang lama. Adanya Pelaksanaan rekrutmen tenaga pendidik yang dilaksanakan oleh lembaga pendidikan formal maupun non formal untuk memilah tenaga pendidik yang berkompetensi dan juga berpengalaman hal tersebut merupakan tugas yang penting untuk

⁵⁵ I Gusti Ketut Purnaya, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2016), 59

pengelola lembaga pendidikan karena sangat krusial dan membutuhkan tanggung jawab yang sangat besar.

Kemudian dalam proses rekrutmen yang dilakukan di SMP Negeri 01 Jelbuk juga menggunakan rekrutmen eksternal yang dapat dipelajari dalam buku Suparno Eko Widodo bahwa rekrutmen eksternal merupakan proses pengadaan calon pelamar yang diambil dari luar organisasi. Penarikan pegawai ini dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang dilakukan dengan beberapa tahapan dari identifikasi sampai dengan evaluasi.⁵⁶

Jadi, dalam hal ini proses pencarian tenaga pendidik bukan hanya dapat dilakukan dengan melalui pencarian dari dalam lembaga, melainkan juga dapat dilakukan dengan cara mencari dari luar termasuk juga bisa merekrut alumni yang sudah mempunyai pendidikan yang tepat. Dengan demikian dapat menambah tenaga pendidik di suatu lembaga untuk efektifitas proses belajar mengajar.

Dalam proses seleksi dapat dilakukan dengan beberapa tahapan seperti tahap administrasi. Dalam pelaksanaan seleksi administrasi kualifikasi atau syarat-syarat yang harus dipenuhi oleh calon tenaga pendidik yaitu meliputi: Pria/wanita, umur maksimal 28 Tahun, Pendidikan minimal S1, IPK minimal 3.00, dan mampu mengoperasikan komputer. Adapun syarat-syarat bagi guru seperti yang telah dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah RI nomor 19 tahun 2005 bahwa

⁵⁶ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 56.

guru/pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.⁵⁷

Kemudian Dalam pelaksanaan wawancara tersebut dilakukan dalam tiga tahap hal yang pertama kali ditanyakan adalah kepribadian dari calon tenaga pendidik. Kepribadian adalah unsur penting yang harus ditanyakan karena nantinya seorang tenaga pendidik akan menjadi teladan peserta didiknya, jadi kepribadian dari seorang guru harus lebih bagus terlebih dahulu. Kepribadian ini mencakup jati diri, akhlaq dan komitmen dari calon tenaga pendidik.

Dalam pelaksanaan wawancara yang kedua yang ditanyakan adalah melakukan pengecekan dari pewawancara kepada calon peserta didik apakah data yang ditulis pada lamaran sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh peserta didik tersebut.

Wawancara yang ketiga adalah untuk mengungkapkan kompetensi calon tenaga pendidik. Kompetensi ini untuk melihat kemampuannya dari dibidang studinya dan kemampuan pedagogiknya. Wawancara dipilih sebagai salah satu cara untuk menyeleksi karena wawancara dianggap dapat mengungkapkan dan menggali banyak hal dari para pelamar, seperti komitmen, akhlak, kepribadian, dan kompetensi serta digunakan untuk mengkroscek apakah data yang ditulis pada lamaran sesuai dengan aslinya.

⁵⁷ Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan, (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), 62.

Disamping itu juga untuk mendapatkan informasi yang belum diperoleh selama seleksi administrasi.

Kemampuan pedagogik guru itu sangat penting dikuasai oleh guru karena dengan kemampuan pedagogik guru akan mengerti bagaimana cara mengelola proses pembelajaran. Setidaknya ada 7 aspek dalam kompetensi pedagogik yang harus dikuasai oleh guru antara lain: karakteristik para peserta didik, menguasai teori belajar dan prinsip pembelajaran, pengembangan kurikulum, pembelajaran yang mendidik, pengembangan kompetensi peserta didik, cara berkomunikasi, penilaian dan evaluasi belajar.

Kemudian yang terakhir yaitu tes praktek mengajar calon tenaga pendidik ini langsung praktek dihadapan siswa. Tes praktek mengajar ini diberi waktu selama 1 jam pelajaran. Selama praktek dilakukan penilaian oleh guru bidang studi tersebut dan waka kurikulum. Pada tahap peraktek mengajar ini dilakukan sebuah penilaian yang meliputi tentang persiapan mengajar, membuka kelas, kemampuan pada saat mengajar, interaksi kepada para siswa siswi, dan terakhir menutup kelas. Penilaian menggabungkan nilai dari guru bidang studi dan waka kurikulum. Setelah semua tahap dilaksanakan maka selanjutnya adalah penentuan diterima atau ditolak pelamar menjadi tenaga pendidik di SMP Negeri 01 Jelbuk.

Wawancara kepribadian juga akan menjadi bahan masukan yang sangat menentukan. Apabila nilai transkrip dan microteaching bagus akan tetapi nilai wawancara kurang memenuhi syarat maka calon pendidik

tersebut tidak dapat diterima. Keahlian merupakan salah satu kualifikasi utama yang menjadi dasar dalam proses seleksi. Maka dari itu kemampuan dalam mengajar menjadi kriteria dalam menentukan diterima atau tidak diterimanya calon tenaga pendidik baru.

3. Bentuk Pelatihan dan pengembangan dalam mengembangkan kompetensi guru di SMP Negeri 01 Jelbuk

Pelatihan dan pengembangan kompetensi pendidik itu sangat perlu dilakukan, Menurut buku Suparno Eko Widodo bahwa pelatihan dan pengembangan adalah semua upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kemampuan dan pengetahuannya dengan mengikuti pelatihan atau pembelajaran. Kegiatan ini dapat dilakukan di luar maupun di dalam lembaga, tergantung pertimbangan efektivitas dan efesiensinya.⁵⁸

Sesuai dengan hal tersebut pelatihan dan pengembangan kompetensi di SMP Negeri 01 Jelbuk sudah dilakukan dengan baik, kepala sekolah menunjuk atau menawarkan kepada para guru untuk mengikuti pelatihan-pelatihan setiap adanya undangan untuk melakukan pelatihan seperti diklat, workshop.

Dalam pengembangan kompetensi pendidik dapat dilakukan dengan berbagai hal seperti dalam buku Jejen Musfah bahwa

⁵⁸ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), 16.

pengembangan kemampuan pendidik melalui: melanjutkan pendidikan, diskusi kelompok, belajar mandiri dengan memanfaatkan fasilitas yang telah disediakan atau yang dimiliki. Dengan demikian seorang pendidik harus dapat mengembangkan minat mengenai pengetahuan dan keterampilan, sehingga dapat memelihara pengetahuan yang sudah dimiliki.⁵⁹

Dalam hal ini penulis juga melakukan observasi dengan cara mengamati proses pelatihan dan pengembangan kompetensi pendidik yang dilakukan di SMP Negeri 01 Jelbuk, Pelatihan dan pengembangan ini dilakukan menggunakan beberapa metode pengembangan seperti belajar mandiri, dan diskusi bersama. Akan tetapi, dalam hal ini pengembangan dan pelatihan di SMP Negeri 01 Jelbuk lebih mengutamakan belajar mandiri dan musyawarah guru mata pelajaran yang sudah dijadikan program rutin yang dilakukan di sekolah.

Menurut Udin Syaefudin Saud, mengartikan musyawarah guru mata pelajaran adalah suatu forum atau wadah kegiatan profesional guru mata pelajaran sejenis di sanggar maupun di masing-masing sekolah yang terdiri dari dua unsur yaitu musyawarah dan guru mata pelajaran.⁶⁰

Pelaksanaan MGMP di SMP Negeri 01 Jelbuk dilaksanakan setiap tahun yang dijadikan wadah bagi tenaga pendidik untuk membicarakan permasalahan yang sedang dirasakannya, yang nantinya akan ditindaklanjuti oleh kepala sekolah dengan mengadakan supervisi

⁵⁹ Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru*, (Jakarta: Kencana, 2011) 18.

⁶⁰ Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*, (Bandung: Alfabeta, 2008), 107.

dimana kepala sekolah terjun langsung mengamati cara mengajar guru dan administrasi guru yang nantinya dari hasil supervisi tersebut kepala sekolah menentukan pendidik yang berhak diikuti sertakan serta jenis pelatihan yang akan diberikan dan kegiatan ini merupakan kegiatan rutin yang diadakan oleh SMP Negeri 01 Jelbuk yang semua tenaga pendidik di sekolah tersebut sudah pernah mengikuti MGMP.

Maka dapat disimpulkan bahwa musyawarah guru mata pelajaran di SMP Negeri 01 Jelbuk berjalan sebagaimana mestinya dimana pada MGMP ini kepala sekolah betul-betul mendengar dan terjun langsung melihat kebutuhan apa yang sedang dirasakan oleh tenaga pendidiknya dan semua tenaga pendidik disekolah tersebut rutin mengikuti forum MGMP demi tercapainya profesionalitas dalam mengajar.

Program pelatihan dan pengembangan di SMP Negeri 01 Jelbuk harus terus berjalan dan lebih ditingkatkan lagi agar semua permasalahan yang ada dalam proses pembelajaran dan masalah lainnya agar cepat teratasi dan kompetensi guru menjadi baik.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan secara keseluruhan tentang "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Kompetensi Guru Di Smp Negeri 01 Jelbuk Desa Jelbuk Kecamatan Jelbuk", dapat disimpulkan hasilnya sebagai berikut:

Perencanaan sumber daya manusia dilaksanakan dengan melakukan analisis terhadap seluruh kegiatan atau beban pekerjaan yang harus dilakukan oleh semua komponen sekolah. Hasil analisis dituangkan dalam Tupoksi (Tujuan Pokok dan Fungsi) yang dalam istilah manajemen merupakan penjabaran analisis jabatan dan deskripsi jabatan atau pekerjaan. Kemudian dilakukan pengisian dan penempatan personil dalam jabatan sesuai dengan kapasitas kemampuan dan pengalaman kerjanya.

Proses Rekrutmen yang dilakukan di SMP Negeri 01 Jelbuk yaitu melakukan rekrutmen eksternal tetapi sebelumnya harus menganalisis kebutuhan guru dan menganalisis guru mata pelajaran apa saja yang diperlukan, kemudian menyebarkan informasi adanya lowongan tenaga pendidik disekolah tersebut melalui media sosial atau orang ke orang. Nantinya setelah banyaknya calon tenaga pendidik yang mendaftar selanjutnya haruslah dilakukan seleksi calon melalui seleksi administrasi, tes wawancara dan tes praktek mengajar.

Proses pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di SMP Negeri 01 Jelbuk ini biasanya mengikuti pelatihan seperti diklat atau workshop sedangkan metode pengembangan seperti melanjutkan pendidikan, belajar mandiri, dan diskusi bersama. Akan tetapi, dalam hal ini pengembangan dan pelatihan di SMP Negeri 01 Jelbuk lebih mengutamakan belajar mandiri dan juga belajar kelompok yang sudah dijadikan sebagai rutinitas.

B. Saran

1. Bagi Kepala SMP Negeri 1 Jelbuk lebih meningkatkan sistem pelatihan dan pengembangan gurunya agar kompetensi yang dimiliki oleh guru lebih terasah dengan baik dan selalu mengevaluasi serta membandingkan kemajuan-kemajuan teknologi di era sekarang ini.
2. Bagi para pendidik dan tenaga kependidikan SMP Negeri 01 Jelbuk agar lebih semangat lagi dalam mengembangkan kompetensi yang dimiliki dengan pelatihan dan pengembangan secara maksimal, terlebih perkembangan zaman saat ini sudah menuntut untuk lebih menguasai teknologi informasi dan komunikasi untuk menunjang pembelajaran di dalam dan di luar kelas.

DAFTAR PUSTAKA

- B. Miles, Matthew dan A. Michael Huberman, 2014. *Analisis Data Kualitatif: Buku Sumber tentang Modelmodel Baru*, terj. Tjetcep Rohidi. Jakarta: UI-Press.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Glikman dalam buku Dr.Hj. St. Rodliyah, M.Pd. 2014. *Supervisi Pendidikan & Pembelajaran*. Jember: STAIN Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- I Gusti Ketut Purnaya. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Indrastuti, Sri, Amries Tanjung. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Pekanbaru: UR Press.
- Irawan, Hari. 2021. "*Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia yang Berkompetensi dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru SDN di Kecamatan Kalaena, Kabupaten Lawu Timur (Studi Pada SDN 156 Kalaena)*", (Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar).
- Irianto, Jusuf. 2001. *Prinsip-prinsip Dasar Manajemen Pelatihan (Dari Analisis Kebutuhan Sampai Evaluasi Program Pelatihan)*. Jakarta: Insani Cendekia.
- Janawi. 2012. *Kompetensi Guru Citra Guru Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek: Edisi 1-Cetakan 3*. Depok: Rajawali Pers.
- Kristianto, Andi. 2021. "*Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Guru dan Pegawai di Sekolah Menengah Atas (SMA) Nusantara Plus Kota Tangerang Selatan*" (Tesis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Kurniawan, Nanang. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMP Tamansiswa Teluk Betung*

- Kota Bandar Lampung. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.*
- Mondy, R. Waine. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Jilid1 Edisi 10. Jakarta: PT.Glora Aksara Pratama.
- Mulyasa, E. 2013. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Musfah, Jejen. 2011. *Peningkatan Kompetensi Guru*. Jakarta: Kencana.
- Nawawi, Handari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press.
- Poernomo, Hadi dan Hartono. 2019. *Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia, tbk Cabang Sidoarjo*, Jurnal of Management and Accounting, Vol 2 No 1.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rahman, Abd. 2018. “*Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Eneegi dan Sumber Daya Mineral di Provinsi Sulawesi Selatan*”. (Skripsi Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ramby, Ali Daud. 2013. *Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Di Padang Sidimpuan*”, (Tesis, IAIN Sumatera Utara Medan).
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011.
- Sari, Eliana. 2009. *Perencanaan Sumber Daya Manusia: Menentukan Kebutuhan Pegawai Secara Tepat*. Jakarta: Jayabaya University Press.
- Saud, Udin Syaefudin. 2008. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokratis Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Situmorang, J.B dan Winarno. 2008. *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik*. Klaten: Macanan Jaya Cemerlang.
- Sugiono. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

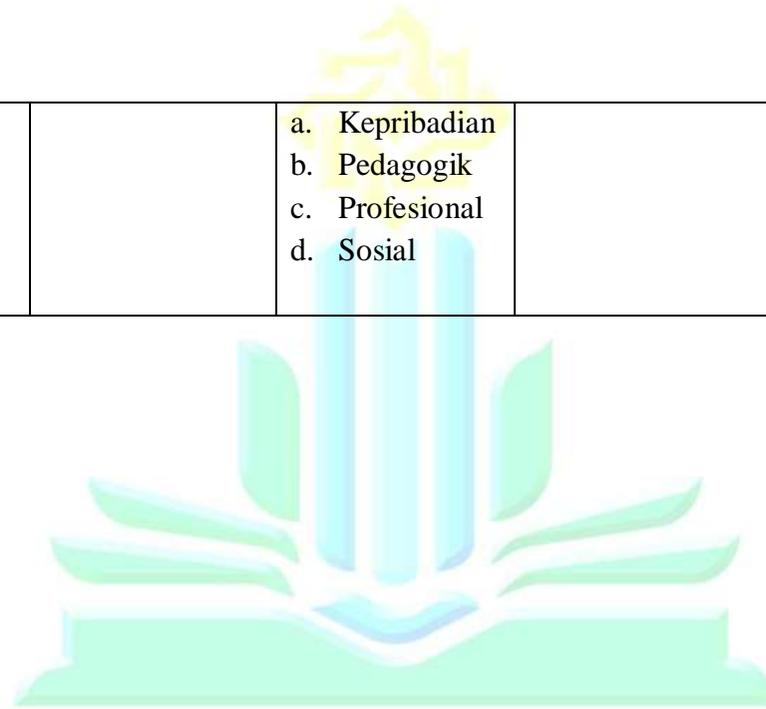
- Sulistiyani, Ambar Teguh. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Konsep Teori Dan Pengembangan Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu Yogyakarta.
- Surbakti. 2012. *Manajemen Perusahaan Solusi Cerdas Meningkatkan Profit: Cetakan 1*. Jakarta: Praninta Aksara.
- Syukur, Fatah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*. Semarang: Pustaka Rizki Putra.
- Tim Penyusun, Pedoman Penulisan Karya Ilmiah, (Jember: IAIN Jember Press, 2020), 45
- Triton PB. 2009. *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Oryza.
- Tsauri, Sofyan Tsauri. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- UU No. 14 Tahun 2005. Tentang Guru dan Dosen. Permendiknas No. 13 Tahun 2007 tentang Kompetensi Guru. Permendiknas No 19 Tahun 2007 Tentang Standar Pengelolaan Pendidik.
- Werdiningsih, Wilis. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring*", IAIN Ponorogo: Southeast Asian Journal of Islamic Education Management Vol. 2 No. 1.
- Wibowo, Agus dan Hamrin. 2012. *Menjadi Guru Berkarakter*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Matrik Penelitian

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Fokus Penelitian
Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Kompetensi Guru SMPN 01 Jelbuk Desa Jelbuk Kecamatan Jelbuk	A. Manajemen Sumber Daya Manusia	1. Perencanaan SDM 2. Rekrutmen dan Seleksi SDM	a. Pengertian Perencanaan SDM b. Tujuan SDM c. Manfaat SDM d. Proses SDM a. Pengertian Rekrutmen Dan Seleksi b. Tujuan Rekrutmen Dan Seleksi c. Proses Rekrutmen Dan Seleksi	1. Informan a. Kepala sekolah SMPN 01 Jelbuk b. Guru dan Staf SMPN 01 Jelbuk c. Peserta didik SMPN 01 Jelbuk 2. Dokumentasi	1. Pendekatan penelitian Kualitatif 2. Jenis penelitian studi kasus 3. Lokasi penelitian di SMPN 01 Jelbuk 4. Teknik pengumpulan data: wawancara, dokumentasi, observasi 5. Analisis data 6. Keabsahan	1. Bagaimana perencanaan manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi guru di SMPN 01 Jelbuk Desa Jelbuk? 2. Bagaimana Rekrutmen dan Seleksi manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan

	<p>B. Kompetensi guru</p>	<p>3. Pelatihan dan Pengembangan</p> <p>1. Pengertian Kompetensi Guru</p> <p>2. Karakteristik Kompetensi Guru</p> <p>3. Macam-macam Kompetensi Guru</p>	<p>a. Pengertian Pelatihan Dan Pengembangan</p> <p>b. Tujuan Pelatihan Dan Pengembangan</p> <p>c. Metode Dan Teknik Pelatihan Dan Pengembangan</p>	<p>data</p>	<p>kan kompetensi guru di SMPN 01 Jelbuk Desa Jelbuk?</p> <p>3. Bagaimana Pelatihan dan Pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi guru di SMPN 01 Jelbuk Desa Jelbuk?</p>
--	---------------------------	---	--	-------------	---

			a. Kepribadian b. Pedagogik c. Profesional d. Sosial			
--	--	--	---	--	--	--



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

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Alfin Khofifah
NIM : T20183037
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Universitas : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Kompetensi Guru di SMP Negeri 01 Jelbuk Desa Jelbuk Kecamatan Jelbuk” merupakan hasil penelitian atau karya sendiri kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, Juni 2025

Saya yang menyatakan

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



Alfin Khofifah

T20183037

INSTRUMEN PEDOMAN PENELITIAN

A. Pedoman Observasi

1. Keadaan sekolah
2. Keadaan siswa
3. Keadaan sarana dan prasarana

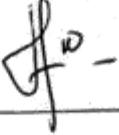
B. Pedoman Dokumentasi

1. Sejarah berdirinya SMP Negeri 01 Jelbuk
2. Visi, Misi dan Tujuan SMP Negeri 01 Jelbuk
3. Struktur organisasi di SMP 01 Jelbuk

C. Pedoman Wawancara

1. Kompetensi guru menurut bapak/ibu sendiri itu apa?
2. Kemudian, mengenai kompetensi guru menurut bapak/ibu apa arti penting dari kompetensi guru?
3. Apa rencana awal yang dilakukan bapak/ibu untuk mengembangkan kompetensi guru?
4. Bagaimana bentuk rekrutmen dalam mengembangkan kompetensi guru di SMP Negeri 01 Jelbuk ini?
5. Apakah ada metode khusus yang dilakukan saat perekrutan untuk mengetahui kompetensi guru?
6. Bagaimana bentuk seleksi dalam upaya mengetahui kompetensi yang dimiliki calon pendidik di SMP Negeri 01 Jelbuk ini?
7. Bagaimana dengan program pelatihan untuk para guru di sekolah ini? Serta pelatihan apa saja yang sudah pernah diikuti?
8. Pernahkah sekolah mengadakan program-program pelatihan internal untuk guru dan pegawai?
9. Pernahkah Sekolah menugaskan guru ataupun pegawai untuk mengikuti pelatihan-pelatihan di luar sekolah?
10. Apakah ada kendala dalam proses rekrutmen, seleksi serta pelatihan dalam mengembangkan kompetensi guru?

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN
SMP NEGERI 01 JELBUK

No	Tanggal	Uraian	Paraf
1	26 Januari 2023	Menyerahkan surat izin penelitian dan observasi awal	
2	30 Januari 2023	Meminta data terkait objek penelitian	
3	4 Februari 2023	Wawancara kepala sekolah SMP Negeri 01 Jelbuk terkait Manajemen Sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi guru	
4	7 Februari 2023	Wawancara guru SMP Negeri 01 Jelbuk terkait Manajemen Sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi guru	
5	9 Februari 2023	Wawancara salah satu siswa SMP Negeri 01 Jelbuk	
6	11 Februari 2023	Mengurus surat izin selesai penelitian	

Jember, 11 Februari 2023

Kepala Sekolah SMPN 1 Jelbuk



Muhammad Muksin, S.Pd., M.Pd.

NIP.196705121989021002



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

Jl. Mataram No. 01 Mangli. Telp.(0331) 428104 Fax. (0331) 427005 Kode Pos: 68136

Website: [www.http://ftik.uinkhas-jember.ac.id](http://ftik.uinkhas-jember.ac.id) Email: tarbiyah.iainjember@gmail.com

Nomor : B-0476/In.20/3.a/PP.009/02/2023

Sifat : Biasa

Perihal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Yth. Kepala SMPN 01 Jelbuk

Jl. R.A. Kartini No. 1, Jelbuk

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

NIM : T20183037
 Nama : ALFIN KHOFIFAH
 Semester : Semester sepuluh
 Program Studi : MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Kompetensi Guru di SMP Negeri 01 Jelbuk Desa Jelbuk Kecamatan Jelbuk" selama 30 (tiga puluh) hari di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu Kepala Sekolah SMPN 01 Jelbuk

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Jember, 01 Februari 2023

Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik,



MASHUDI



PEMERINTAH KABUPATEN JEMBER
DINAS PENDIDIKAN
UPTD SATUAN PENDIDIKAN
SMP NEGERI 1 JELBUK

Jalan R.A. Kartini No. 01 Jelbuk ☎ (0331) 540030 Kode Pos 68192 Jember
Website : smpn1jelbuk.blogspot.com E-mail : smpn1jelbuk@gmail.com



SURAT KETERANGAN SELESAI MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nomor : 423.7/034 /310.10.20523950/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini ;

Nama : **MOHAMMAD MUKSIN, SPd,MPd**
NIP : 196705121989021002
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Kerja : UPTD Satdik SMP Negeri 1 Jelbuk

Dengan ini sebenarnya, bahwa Mahasiswa dibawah ini:

Nama : ALFIN KHOFIFAH
NIM : T20183037
Tempat, tanggal lahir : Jember, 05 Agustus 2000
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah mengadakan penelitian atau riset mengenai manajemen sumberdaya manusia dalam mengembangkan kopetensi guru di SMP Negeri 1 Jelbuk.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Jember, 11 Pebruari 2023

Kepala Sekolah

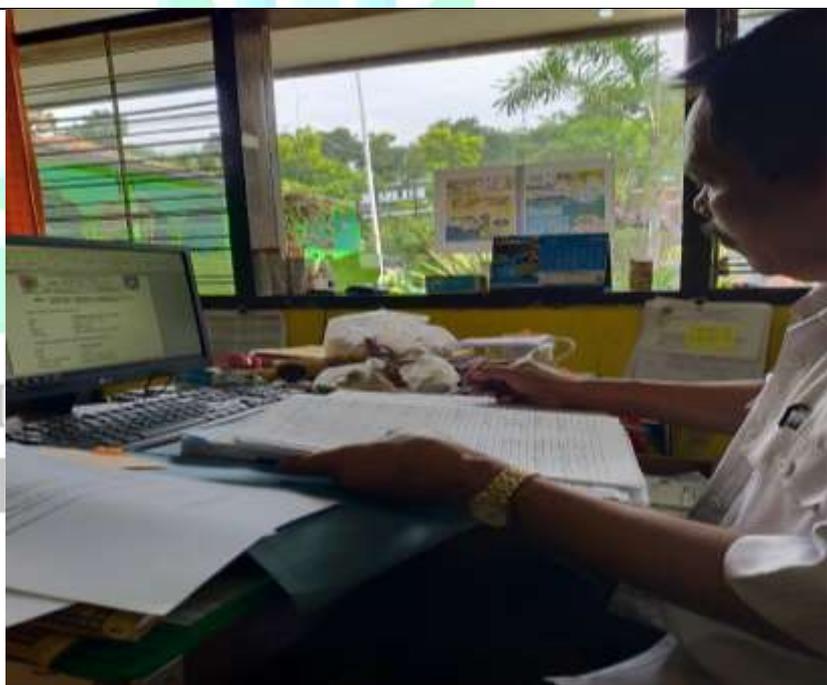


MOHAMMAD MUKSIN, SPd,MPd

NIP: 196705121989021002

DOKUMENTASI**Wawancara
guru****Wawancara
kepala
sekolah**

<p>Wawancara murid</p>	
<p>Proses pembejaran</p>	

<p>Diskusi bersama kepala Sekolah</p>	
<p>Meminta Surat Selesai penelitian</p>	

BIODATA PENELITI



A. Biodata Pribadi

Nama : Alfin Khofifah
 NIM : T20183037
 Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 05 Agustus 2000
 Alamat : Jln. Argopuro - Dusun Krajan
 Desa Kamal - RT 002/RW 003
 Kecamatan Arjasa – Kabupaten
 Jember
 Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 No HP : 085236611822
 Alamat Email : alfinkhofif05@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

SDN Kamal 01 : 2006 - 2012
 SMP Negeri 01 Arjasa : 2012 - 2015
 MAN 2 Jember : 2015 – 2018
 UIN KHAS Jember : 2018 – Sekarang