

**MANAJEMEN SUMBER DAYA PENDIDIK DI HIDAYATUL MURID
ELEMENTARY SCHOOL FULLDAY EXCELLENT CLASS AMPEL
WULUHAN JEMBER TAHUN AJARAN 2017/2018**

SKRIPSI



Oleh
SITI ROISATU FATIMAH
NIM. 084143015

IAIN JEMBER

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
JULI 2018**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA PENDIDIK DI HIDAYATUL MURID
ELEMENTARY SCHOOL FULLDAY EXCELLENT CLASS AMPEL
WULUHAN JEMBER TAHUN AJARAN 2017/2018**

SKRIPSI

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Jurusan Kependidikan Islam
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



Oleh:

SITI ROISATU FATIMAH
NIM. 084143015

IAIN JEMBER

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
JULI 2018**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA PENDIDIK DI HIDAYATUL MURID
ELEMENTARY SCHOOL FULL DAY EXCELLENT CLASS AMPEL
WULUHAN JEMBER TAHUN AJARAN 2017/2018**


SKRIPSI

diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember untuk memenuhi salah satu syarat persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan
Fakultas tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan Kependidikan Islam
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

Siti Roisatu Fatimah
NIM 084143015

Disetujui Pembimbing



Dr. H. Suhadi Winoto, M.Pd
NIP. 19591208 198302 1 007

**MANAJEMEN SUMBER DAYA PENDIDIK DI HIDAYATUL
MURID *ELEMENTARY SCHOOL FULLDAY EXCELLENT CLASS*
AMPEL WULUHAN JEMBER TAHUN AJARAN 2017/2018**

SKRIPSI

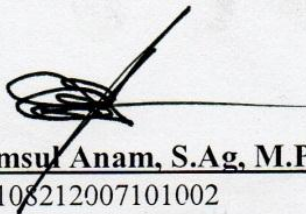
telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Jurusan Kependidikan Islam
Prodi Manajemen Pendidikan Islam

Hari: Selasa

Tanggal: 21 Agustus 2018

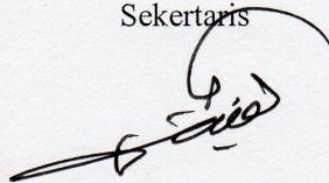
Tim Penguji

Ketua



Dr. Syamsul Anam, S.Ag, M.Pd.
NIP 197108212007101002

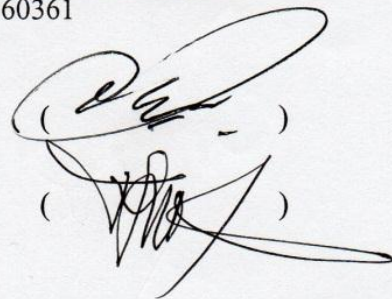
Sekretaris



Moh. Nor Afandi, S.Pd.I.M.Pd.I
NUP . 20160361

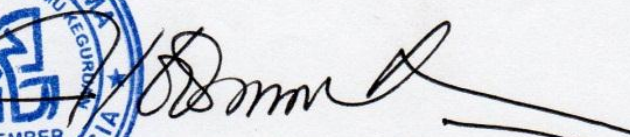
Anggota

1. Dr. H. Sofyan Tsauri, M.M
2. Dr. H. Suhadi Winoto, M.Pd.



Menyetujui

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



Dr. H. Abdullah, S.Ag., M.H.I.
NIP.199760203 200212 1 003

MOTTO

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ

يَتَفَكَّرُونَ ﴿١٢﴾

Artinya: Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir.¹



¹ Tim Penyusun Departemen Agama, 2005. *Alquran dan Terjemahnya*. (Bandung: J ART) Hlm 499

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orangtuaku tercinta yaitu Moh Rifa'i dan Rupingatun yang selalu menyayangi mulai saya masih belita hingga saat ini, yang selalu mendo'akan dalam setiap sujudnya serta selalu mengajakku dan membimbingku demi masa depanku yang lebih baik.
2. Seluruh keluarga besarku, terimakasih atas dukungan dan do'anya.
3. Guru-guruku tercinta yang telah semangat membimbingku menjadi insan yang berguna bagi Agama, Nusa dan Bangsa.
4. Sahabat-sahabat seperjuangan mahasiswa MPI kelas C1 terimakasih terimakasih atas semangat dan solidaritas yang luar biasa sehingga membuat hari-hari semasa kuliah lebih berwarna.
5. Almamaterku IAIN Jember tercinta.

IAIN JEMBER

KATA PENGANTAR



Puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq, hidayah, beserta inayah-Nya, sehingga kami dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Manajemen Sumberdaya Pendidik di Hidayatul Murid Fullday Elementary School Ampel Wuluhan Jember*”, sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana strata 1 (S1) dapat terselesaikan dengan lancar. Shalawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan yang baik dan membawa kita dari jalan yang sesat kepada jalan kebenaran.

Keberhasilan penyusunan skripsi ini bukan hanya kerja keras penulis semata, melainkan juga berkat dukungan dan bantuan dari segenap pihak. Pada kesempatan ini perkenankanlah penulis mengucapkan terimakasih sedalam dalamnya dan penghargaan yang tulus kepada:

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE., MM., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Jember, yang telah senantiasa mencurahkan segala pemikiran dan usahanya, sehingga Institut Agama Islam Negeri Jember semakin hari semakin menjadi lebih baik dan mampu bersaing dengan perguruan tinggi lainnya.
2. Dr. H. Abdullah, S,Ag., M.H.I. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Jember, yang tidak pernah lelah untuk selalu memberikan contoh sebagai seorang pelajar maupun pengajar dan sebagai cendekiawan muslim yang baik

3. Dr. Hj. St Rodliyah, M.Pd. selaku Ketua Jurusan Kependidikan Islam, yang selalu dengan sabar memberikan ilmu serta dorongan motivasi kepada peneliti.
4. Nurudin, M.Pd. I selaku Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam yang telah banyak membantu dalam proses awal pembuatan skripsi ini.
5. Dr. H. Suhadi Winoto, M.Pd selaku dosen pembimbing dalam penyusunan skripsi ini yang telah banyak meluangkan waktunya untuk senantiasa memberikan masukan dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Shodiqin, S.Pd selaku kepala sekolah Hidayatul Murid *Fullday Elementary School* Ampel Wuluhan Jember yang telah memberikan izin dan pengarahan terhadap penyusunan skripsi ini.
7. Segenap Dosen dan Karyawan IAIN Jember yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini secara langsung maupun tidak langsung.

Akhinya hanya kepada Allah-lah penulis berdo'a memohon rahmat dan hidayah-Nya semoga karya ilmiah ini tidak hanya bermanfaat bagi penulis saja, akan tetapi juga bermanfaat bagi khazanah keilmuan pembaca yang budiman.

*Aamin.*Jember, Juli 2018

Penulis

Siti Roisatu Fatimah
Nim.084143015

ABSTRAK

Siti Roisatu Fatimah, 2018, *Manajemen Sumber Daya Pendidik Di Hidayatul Murid Fullday Elementary School Ampel Wuluhan Jember Tahun Ajaran 2017/2018*

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, begitu juga dengan lembaga pendidikan tentu diarahkan untuk tujuan yang telah ditetapkan bersama. Berdasarkan Undang-Undang No 20 tahun 2003 bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis.

Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya sebuah pengelolaan dalam sumber daya yang terdapat dalam lembaga pendidikan, salah satu sumber daya yang penting dalam pendidikan yaitu pendidik, karena pendidiklah yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.

Fokus penelitian yang diteliti dalam skripsi ini adalah: 1) Bagaimana rekrutmen sumber daya pendidik di Hidayatul Murid *Full Day Elementary School* Ampel Wuluhan Jember? 2). Bagaimana seleksi sumber daya pendidik di Hidayatul Murid *Full Day Elementary School* Ampel Wuluhan Jember?. 3) Bagaimana pengembangan sumber daya pendidik di Hidayatul Murid *Full Day Elementary School* Ampel Wuluhan Jember?

Tujuan penelitian untuk 1) Mendeskripsikan proses rekrutmen sumber daya manusia di Hidayatul Murid *Full Day Elementary School* Ampel Wuluhan Jember. 2) Mendeskripsikan proses seleksi sumber daya manusia di Hidayatul Murid *Full Day Elementary School* Ampel Wuluhan Jember. 3) Mendeskripsikan pengembangan sumber daya pendidik di Hidayatul Murid *Full Day Elementary School* Ampel Wuluhan Jember

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan jenis pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Adapun teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, dokumentasi. Sedangkan untuk uji keabsahan data yang diperoleh peneliti menggunakan tehnik triangulasi sumber dan metode.

Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah: 1) Rekrutmen sumber daya pendidik di Hidayatul Murid *Elementary School* Ampel Wuluhan Jember, yang *pertama* proses rekrutmen dilakukan melalui analisis kebutuhan dengan SOP yang dibentuk atas kepala sekolah dan kepala bidang studi dan terlaksana dalam rapat dan membuat pengumuman informasi ke semua orang untuk di publikasikan di media sosial. *Kedua* yaitu sumber pekrutan yakni dari sumber eksternal. 2) Seleksi sumber daya pendidik di Hidayatul Murid *Elementary School* Ampel Wuluhan Jember yang *pertama* yaitu mengundang calon pendidik yang memenuhi persyaratan dari lembaga, *kedua* yaitu dilakukannya proses wawancara oleh kepala sekolah dan kepala bidang studi, *ketiga* yaitu tes praltek mengajar yang dimulai dengan membuat perangkat mengajar terlebih dahulu, setelah 3 bulan dalam masa percobaan barulah diberitahukan diterima atau tidaknya. 3) Pengembangan sumber daya pendidik di Hidayatul Murid *Elementary School* Ampel Wuluhan Jember yang *pertama* yaitu bentuk pengembangan berupa pelatihan atau diklat yang mengikutsertakan semua pendidik, entah di dalam sekolah atau gabung dengan sekolah lain, *kedua* yaitu melihat kebutuhan dan tujuan diklat, menentukan narasumber merupakan langkah yang dilakukan sebelum diklat itu diadakan.

DAFTAR ISI

JUDUL PENELITIAN.....	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR ISI	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Masalah.....	5
C. Tujuan Penulisan	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
E. Definisi Istilah.....	6
F. Sistematika Pembahasan.....	8
BAB II PEMBAHASAN	10
A. Penelitian Terdahulu.....	10
B. Kajian Teori	13
BAB III METODE PENELITIAN	40
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	40
B. Lokasi Penelitian	41
C. Subjek Penelitian.....	41
D. Teknik Pengumpulan Data.....	42
E. Analisis Data	45

F. Keabsahan Data.....	47
G. Tahap-tahap Penelitian	48
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS.....	51
A. Penyajian Data dan Analisis	51
B. Pembahasan Temuan	60
BAB V PENUTUP.....	66
A. Kesimpulan	66
B. Saran-saran	67
DAFTAR PUSTAKA	68
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
1. Gambaran Obyek Penelitian	
2. Matrik Penelitian	
3. Dokumentasi Kegiatan	
4. Jurnal Penelitian	
5. Surat Keterangan Penelitian	
6. Pedoman Penelitian	
7. Denah Lokasi	
8. Biodata Penulis	

IAIN JEMBER

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, begitu juga dengan lembaga pendidikan tentu diarahkan untuk tujuan yang telah ditetapkan bersama. Berdasarkan Undang-Undang No 20 tahun 2003 bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis.

Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan adanya sebuah pengelolaan dalam sumber daya yang terdapat dalam lembaga pendidikan, salah satu sumber daya yang penting dalam pendidikan yaitu pendidik, karena pendidiklah yang berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan. Hal ini juga disebutkan dalam Undang-Undang No 20 tahun 2003 pasal 1 ayat 6 bahwa pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, widyaiswara, fasilitator, dan jabatan lain sesuai dengan kekhususannya serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.

Minat yang semakin meluas di kalangan para ilmuwan tentang manajemen sumber daya manusia berakibat positif dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi. Semua perkembangan yang terjadi dapat

disimpulkan bermuara pada suatu prinsip yang sangat fundamental, yaitu bahwa manusia tidak mungkin diperlakukan sama dengan alat/mesin produksi lainnya, melainkan harus di perlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya.

Manajemen sumber daya manusia memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi yang dalam penelitian ini yaitu lembaga pendidikan dan sumber daya manusia yang dimaksud disini memfokuskan pada pendidik. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan itu adalah *asset* utama organisasi yang harus dikelola dengan baik, jadi sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.¹

Seperti yang sudah diketahui bahwa pendidik bukan saja hanya mengajar (mentransfer pengetahuan) saja, melainkan membimbing moral peserta didik. Berikut adalah dasar Islam tentang manajemen sumber daya pendidik dalam surat Al-Anfal ayat 27,

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنَتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya wahai orang-orang yang beriman, janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul (Muhammad) dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat-amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui.

Dalam hal ini manajemen sumber daya pendidik memfokuskan bagaimana pengelolaan pendidik yang dalam ranah ini berhubungan dengan akuntabilitas seorang pendidik untuk tercapainya pembelajaran.

¹ Tsauri Sofyan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember:STAIN Jember Press, 2013), 5

Hal ini juga ditegaskan oleh UU No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebut guru adalah: “pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”.

Juga dalam UU Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik berkewajiban : (1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dan dialogis, (2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, (3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil uji kompetensi guru (UKG) pada tahun 2015 oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan bahwa kompetensi guru masih rendah dan perlu ditingkatkan. Rata-rata nilai yang diperoleh adalah 44,5 sedangkan nilai standar adalah 75, tercatat sebanyak 25% guru juga belum memenuhi syarat kualifikasi dan 52% guru belum memiliki sertifikat profesi.² Hal ini bisa terjadi dikarenakan beberapa faktor, salah satunya yaitu pengadaan calon pendidik baru tidak direkrut secara luas melainkan diambil dari kerabat sendiri atau nepotisme padahal hal itu akan mempersempit kemungkinan tercapainya tujuan pembelajaran secara optimal karena mungkin saja terdapat faktor-faktor tertentu direkrutnya pendidik itu tanpa

² [Http://Kemendikbud-Siap-Perbaiki-Kualitas-Guru-RepublikaOnline.Htm](http://Kemendikbud-Siap-Perbaiki-Kualitas-Guru-RepublikaOnline.Htm). Diakses 16 Juli 2018

memperhatikan faktor kompetensi guru dan tidak di seleksi sesuai dengan profesional.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti yang berada di Kabupaten Jember tepatnya di Ampel Kecamatan Wuluhan, terdapat suatu lembaga pendidikan dasar swasta yang beranungan sebuah yayasan yaitu “Yayasan Pondok Pesantren Islam Bintang Sembilan”. Sebuah yayasan pondok pesantren yang memiliki berbagai jenjang pendidikan formal, salah satunya yaitu lembaga pendidikan dasar tersebut disebut “Hidayatul Murid *Elementary School Fullday Excellent Class*”, dari berbagai lembaga formal yang seyayasan pendidikan dasar ini sedikit berbeda dalam segi penamaannya yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan observasi.

Observasi yang dilakukan peneliti diambil dari segi pendidik, mengingat pendidik adalah salah satu faktor berhasil atau tidaknya sebuah pembelajaran. Pengadaan pendidik yang dilakukan dilembaga tersebut rupanya menggunakan sistem profesional bukan sistem nepotisme atau sejenisnya, terdapat pula hal-hal yang dijadikan dasar dalam penerimaan pendidik. Tentunya hal ini akan dijadikan aktivitas awal dalam pengelolaan pendidik demi tercapainya tujuan pendidikan secara optimal. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian mengenai “Manajemen Sumber Daya Pendidik di Hidayatul Murid *Elementary School Fullday Excellent Class* Ampel Wuluhan Jember Tahun Ajaran 2017/2018”

B. Fokus Penelitian

Perumusan masalah dalam penelitian kualitatif disebut dengan istilah fokus penelitian. Bagian ini mencantumkan semua fokus permasalahan yang akan dicari jawabannya melalui proses penelitian. Fokus penelitian harus disusun secara singkat, jelas, tegas, spesifik, operasional yang dituangkan dalam bentuk kalimat tanya.³

Adapun masalah-masalah dalam penelitian ini difokuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana rekrutmen sumber daya pendidik di Hidayatul Murid *Elementary School Full Day Excellent Class* Ampel Wuluhan Jember?
2. Bagaimana seleksi sumber daya pendidik di Hidayatul Murid *Elementary School Full Day Excellent Class* Ampel Wuluhan Jember?
3. Bagaimana pengembangan sumber daya pendidik di Hidayatul Murid *Elementary School Full Excellent Class* Ampel Wuluhan Jember?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian. Tujuan penelitian harus mengacu pada konsisten dengan masalah-masalah yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah sebelumnya. Tujuan penelitian ini untuk:

1. Mendeskripsikan proses rekrutmen sumber daya manusia di Hidayatul Murid *Elementary School Full Day Excellent Class* Ampel Wuluhan Jember

³ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember* (Jember: IAIN Jember Press, 2017), 44.

2. Mendeskripsikan proses seleksi sumber daya manusia di Hidayatul Murid *Elementary School Full Day Excellent Class* Ampel Wuluhan Jember
3. Mendeskripsikan pengembangan sumber daya pendidik di Hidayatul *Murid Elementary School Full Day Excellent Class* Ampel Wuluhan Jember

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian berisi tentang kontribusi apa yang diberikan setelah selesai melakukan penelitian. Kegunaan dapat berupa kegunaan yang bersifat teoritis dan kegunaan praktis seperti kegunaan bagi penulis. Instansi dan masyarakat secara keseluruhan. Kegunaan penelitian harus realistis.⁴

Berdasarkan penjabaran tersebut maka tersusun manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Peneliti ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam menambah pengetahuan keilmuan tentang rekrutmen, seleksi dan juga pengembangan pendidik.

2. Manfaat praktis

Peneliti ini bermanfaat bagi:

a. Bagi Peneliti

- 1) Untuk melengkapi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

⁴ Ibid., 45.

2) Penelitian ini adalah sebagai sarana untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan dalam hal manajemen sumber daya pendidik serta sebagai sarana untuk mengaplikasikan teori-teori manajemen sumber daya pendidik yang telah diperoleh selama perkuliahan, sehingga dapat diterapkan dalam kehidupan di masyarakat.

b. Bagi Lembaga IAIN Jember

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi baru yang positif dan dapat menambah khasanah literatur tentang rekrutmen, seleksi dan juga pengembangan pendidik.

c. Bagi Hidayatul Murid *Elementary School Full Day Excellent Class* Ampel Wuluhan Jember

Hasil penelitian ini bisa memberi manfaat untuk dijadikan bahan pijakan dalam rekrutmen, seleksi dan juga pengembangan pendidik.

d. Bagi Mahasiswa IAIN

Bagi mahasiswa IAIN jember dapat dijadikan referensi tentang rekrutmen, seleksi dan juga pengembangan pendidik.

E. Definisi Istilah

1. Manajemen sumber daya pendidik adalah suatu aktivitas pengelolaan pendidik yang meliputi *job analysis*, perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan pendidik, pengembangan pendidik, penilaian kinerja.

Sedangkan yang diteliti di penelitian ini memfokuskan pada rekrutmen, seleksi dan pengembangan pendidik.

2. *Fullday Elementary School* adalah sekolah dasar yang waktu belajarnya menggunakan waktu pagi hingga sore hari, sehingga membutuhkan pengelolaan yang lebih kompleks.

F. Sistematika Penulisan

Pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga bab penutup. Format penulisan sistematika pembahasan adalah dalam bentuk deskriptif naratif, bukan seperti daftar isi.⁵

Bab satu, Pendahuluan

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

Bab dua, Kajian Pustaka

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

Bab tiga, Metode Penelitian

Dalam bab ini membahas tentang metode yang digunakan peneliti meliputi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, sumber data,

⁵ Ibid.,48.

metode pengumpulan data, keabsahan data yang terakhir tahap-tahap penelitian.

Bab empat, Hasil Penelitian

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

Bab lima, Kesimpulan dan Saran

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan penelitian yang dilengkapi dengan saran-saran dari peneliti penulis dan di akhiri dengan penutup.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini peneliti 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 dan sebagainya).⁶ Dengan melakukan kajian penelitian terdahulu maka dapat dilihat sejauhmana orisinilitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan.

Sebagai bahan pertimbangan, peneliti menyajikan beberapa judul penelitian terdahulu yang relevan, yaitu:

- a. AR. Al Murtadho. Skripsi STAIN Jember tahun 2015 dengan judul “ Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Husna Gambiran Kalisat Jember Tahun 2014/2015. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian ini yaitu 1) Dalam perencanaan SDM dicantumkan dalam program tahunan yang dibuat oleh seluruh staf yang berkaitan dengan pengelolaan madrasah. 2) Rekrutmen dan seleksi yang dilakukan berdasarkan rekomendasi dari guru yang sudah . bekerja di madrasah sebelumnya. 3) Pengembangan

⁶ Tim Penyusun, *Pedoman*, 45.

diadakan didalam dan diluar lingkungan madrasah. 4) Penilaian kinerja MI Al-Husna dilakukan secara langsung serta masukan dari para staf dan guru yang lain dan terjadi pada waktu tertentu.

Maka adapun perbedaan yang ditemukan oleh peneliti dalam judul ini adalah bahwa penelitian tersebut lebih memfokuskan kepada sumber daya manusia di madrasah secara umum, sedangkan dalam penelitian penulis memfokuskan pada manajemen sumber daya pendidik. Disamping itu lokasi penelitian juga berbeda.

Sedangkan persamaan judul ini dengan judul peneliti adalah sama-sama meneliti tentang manajemen sumber daya manusia di lingkup pendidikan (Sekolah/Madrasah)

- b. Asri Ruhaila. Skripsi STAIN Jember tahun 2015 dengan judul “Manajemen Tenaga Pendidik dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Negeri IV Tamansari Tahun Pelajaran 2014/2015. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Hasil dari penelitian ini yaitu 1) pengadaan tenaga pendidik yang mencakup rekrutmen, seleksi dan penempatan namun tidak ada proses seleksi untuk pegawai Non-PNS. 2) pengembangan tenaga pendidik dilakukan dengan mengikuti penataran yang dilakukan oleh pusat. 3) Penilaian tenaga pendidik dilaksanakan oleh Tim pengawas dan kepala sekolah.

Maka adapun perbedaan yang ditemukan oleh peneliti dalam judul ini adalah bahwa penelitian tersebut lebih memfokuskan kepada

peningkatan mutu pendidikan, sedangkan dalam penelitian penulis memfokuskan pada pengelolaan sumber daya pendidik. Disamping itu lokasi penelitian juga berbeda.

Sedangkan persamaan judul ini dengan judul peneliti adalah sama-sama meneliti tentang manajemen sumber daya manusia di lingkup pendidikan (Sekolah/Madrasah)

- c. Indah rahmawati. Skripsi STAIN Jember tahun 2014 dengan judul “Manajemen Personalia dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di MTs Nurul Mukmin Jatiroto Sumberbaru Jember Tahun Pelajaran 2013-2014. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis deskriptif. Hasil penelitian ini adalah 1) Pengadaan personalia dilakukan dengan rekrutmen, seleksi, dan penempatan. Namun dalam pelaksanaannya masih kental dengan bapakisme. 2) pengembangan personalia menggunakan diklat, workshop, melanjutkan studi dan mengikuti KKM (Kelompok Kerja Madrasah). 3) Penilaian kinerja dilakukan oleh kepala sekolah, namun dalam praktiknya pelaksanaan penilaian kinerja masih kurang karena banyaknya personalia yang tidak memiliki etos kerja yang baik dan hal itu luput dari pengawasan pelaksana penilaian.

Maka adapun perbedaan yang ditemukan oleh peneliti dalam judul ini adalah bahwa penelitian tersebut lebih memfokuskan kepada peningkatan mutu pendidikan, sedangkan dalam penelitian penulis

memfokuskan pada pengelolaan sumber daya pendidik. Disamping itu lokasi penelitian juga berbeda.

Sedangkan persamaan judul ini dengan judul peneliti adalah sama-sama meneliti tentang manajemen sumber daya manusia di lingkup pendidikan (Sekolah/Madrasah)

2. Kajian Teori

a. Konsep Manajemen Sumberdaya Pendidik

Untuk memahami konsep manajemen sumber daya pendidik, terlebih dahulu harus mengerti arti dari manajemen dan sumber daya pendidik.

1) Pengertian Manajemen Sumberdaya Pendidik

Menurut G.R Terry dalam Samsudin bahwa manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber daya lainnya.⁷

Sedangkan sumberdaya manusia itu sendiri adalah potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung untuk menuju kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang

⁷ Samsudin, Sadili, *Manajemen sumber Daya Manusia*. (Bandung: Pustaka Setia, 2010) 17

seimbang dan berkelanjutan. Dalam pengertian praktis sehari-hari sumber daya manusia lebih dimengerti sebagai bagian integral dari sistem yang membentuk suatu organisasi, jika dalam institusi pendidikan yang termasuk dalam sumberdaya manusia adalah tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan siswa.⁸

Maka manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen SDM menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisai yang harus dikelola dengan baik, jadi manajemen SDM sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.⁹

Pendapat lain mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki dapat berfungsi secara maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.¹⁰

Adapun pengertian pendidik guru atau pendidik adalah sekelompok sumber daya manusia yang ditugasi untuk membimbing, mengajar, dan melatih para peserta didik.¹¹

⁸ Ibid. Hlm 19

⁹ Yuniarsih Tjuju dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung:Alfabeta, 2011) 1

¹⁰ Nawawi, Handari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:Gadjah Mada Universitas Press, 2005) 42

¹¹ Wahyu Sudmijo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Toeritik dan Permsalahannya* (Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 1999) 271

Menurut Undang-Undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik adalah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Pendidik berkewajiban 1) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis, 2) mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan, 3) memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.¹²

Pendidik juga harus mempunyai kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik adalah tingkat pendidikan minimal yang harus dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Sementara itu kompetensi sebagai agen pembelajaran meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.¹³

¹² Sekretariat Negara RI, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Standar Nasional Pendidikan.

¹³ Sekretariat Negara RI, PP 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan

2) Tujuan Manajemen Sumber Daya Pendidik

Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk merumuskan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, mengembangkan dan memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan untuk memperoleh nilai maslahat optimal bagi individu tenaga pendidik dan kependidikan yang bersangkutan, sekolah dan masyarakat yang dilayaninya. MSDM dilaksanakan untuk mewujudkan sekolah yang sehat, yaitu sekolah yang memiliki jumlah dan kualifikasi tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan beban dan tugas-tugas sekolah yang ada di dalamnya. MSDM harus mendukung tingkat ketahanan sekolah, pertumbuhan, produktivitas dan kompetisi.¹⁴

Tujuan dari manajemen tenaga pendidik dan kependidikan secara umum yaitu:

- a) Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya, dan memiliki motivasi yang tinggi.
- b) Meningkatkan dan memperbaiki kapastitas yang dimiliki oleh karyawan
- c) Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedr perekrutan dan seleksi yang ketat, sistem kompensasi dan insentif yang sesuai dengan kinerja,

¹⁴ Panduan Diklat, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*, (Jakarta: Direktorat Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depniknas, 2008.) 8

mengembangkan manajemen serta aktifitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan organisasi dan individu

- d) Mengembangkan praktik manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa tenaga pendidik dan kependidikan merupakan stakeholder internal yang berharga serta membantu mengembangkan iklim kerjasama dan kepercayaan bersama.
- e) Menciptakan iklim yang harmonis.¹⁵

3) Fungsi Manajemen Sumber Daya Pendidik

Adapun fungsi manajemen sumber daya pendidik adalah

- a) Fungsi manajerial yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
- b) Fungsi operasional yang meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja
- c) Fungsi kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian secara terpadu.¹⁶

b. Aktifitas Manajemen Sumberdaya Pendidik

Adapun aktifitas manajemen sumber daya pendidik meliputi:

1) Job Analysis

Analisis jabatan merupakan kegiatan awal dalam manajemen sumber daya manusia dalam hal ini adalah pendidik, kegiatan awal tersebut meliputi aktivitas menemukan,

¹⁵ Rodliyah Siti, *Manajemen Pendidikan Sebuah Konsep dan Aplikasi*, (Jember : IAIN Jember Press, 2015) 55

¹⁶ Malayu, Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2011) 21

mencatat, mempelajari, dan mengumpulkan informasi secara sistematis, terutama yang berhubungan dengan operasional atau pelaksanaan tugas atau tanggung jawab dari suatu jabatan tertentu.¹⁷

Berdasarkan analisis jabatan inilah semua fungsi manajemen sumber daya pendidik dijalankan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penetapan kebijakan rekrutmen, seleksi, penempatan, pembinaan, pengawasan dan pelatihan sampai ke pemutusan hubungan kerja.¹⁸

2) Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Adapun manfaat perencanaan tenaga kerja diantaranya adalah:

- a) Perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan secara lebih baik
- b) Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, efektifitas kerja juga dapat lebih ditingkatkan apabila 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

¹⁷ Yuniarsih, *Manajemen*, 98.

¹⁸ *Ibid.*, 98

oleh sumber daya manusia. Dengan mengikutsertakan karyawan dalam berbagai pendidikan dan pelatihan, akan mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

- d) Perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja di masa depan, baik dalam jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan aktivitas baru kelak.
- e) Sebagai sebuah penelitian
- f) Sebagai sebuah acuan untuk menyusun program pengembangan sumber daya manusia.
- g) Mengetahui pasar tenaga kerja untuk mencari calon-calon sumber tenaga kerja yang potensial untuk diterima.
- h) Merupakan dasar bagi penyusunan program kerja bagi satuan kerja yang menangani sumber daya manusia dalam perusahaan. Salah satu aspek program tenaga kerja tersebut adalah pengadaan karyawan baru guna memperkuat tenaga kerja yang sudah ada demi peningkatan kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan dan berbagai sasarnya. Tanpa perencanaan SDM, sukar menyusun program kerja yang realistis.
- i) Penangan informasi ketenagakerjaan dengan cepat dan akurat akan memudahkan manajemen melakukan perencanaan SDM

Terdapat 4 kegiatan yang saling berhubungan dengan sistem perencanaan SDM:

1. Inventarisasi Persediaan SDM

Pencatatan atau pendataan jumlah SDM yang ada dalam melaksanakan tugas di suatu organisasi atau dengan kata lain pencatatan atau pengumpulan data tentang kegiatan, hasil yang dicapai, pendapat umum, sekarang atau yang sedang terjadi.

2. Forecast SDM/Peramalan SDM

Peramalan SDM berguna untuk memprediksi permintaan karyawan dimasa mendatang. Metode peramalan ketersediaan/ penawaran tenaga kerja (*supply*) dari sumber eksternal terdiri atas perencanaan rekrutmen & seleksi dan pasar tenaga kerja.

3. Penyusunan rencana SDM

Penyusunan rencana SDM 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 .

4. Pengawasan dan Evaluasi SDM

Dapat berupa apa saja tentang manusia dalam organisasi. Pengawasan dan evaluasi SDM merupakan fungsi yang harus dilakukan oleh setiap pemimpin terhadap anak buahnya. Dengan demikian, fungsi manajemen SDM ini sama pentingnya dengan perencanaan dan pelaksanaan. Pelaksanaan merupakan langkah lanjut dari perencanaan dan pelaksanaan. Pelaksanaan sudah dilaksanakan menyusul kedua fungsi ini karena pengendalian dan pengawasanlah yang dapat menyatakan apakah pelaksanaan sudah berhasil sesuai dengan yang direncanakan.¹⁹

3) Rekrutmen

Penarikan (*recruitment*) SDM merupakan proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu lembaga pendidikan.

“Pada latar sekolah dasar, rekrutmen dapat didefinisikan sebagai aktifitas manajemen sekolah dasar yang mengupayakan didapatkannya seorang atau lebih guru yang betul-betul potensial untuk menjadi guru kelas, guru mata pelajaran atau guru lainnya dalam rangka memenuhi kebutuhan guru disekolah dasar yang bersangkutan”.²⁰

Rekrutmen adalah suatu upaya untuk mencari dan mendapatkan calon-calon tenaga kependidikan yang memenuhi

¹⁹ Tsauri Sofyan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jember : STAIN Jember Press, 2013), 34

²⁰ Ibrahim, Bafadal, *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2008) 21

syarat sebanyak mungkin untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercapai.²¹ Rekrutmen juga bisa diartikan sebagai suatu proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar yang kapabel untuk diperkerjakan dalam dan oleh organisasi.²²

Penarikan pegawai (*recruitment*) merupakan kegiatan untuk mendapatkan sejumlah tenaga kerja dari berbagai sumber, sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, sehingga mereka mampu menjalankan misi organisasi untuk merealisasikan visi dan tujuan selanjutnya.²³

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian dari rekrutmen yaitu proses mencari dan menarik calon calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Sedangkan tujuan umum rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Direktorat Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan tujuan umum rekrutmen adalah untuk menyiapkan sejumlah calon

²¹ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, (Bandung : PT Grasindo, 2004) 191.

²² Siagian Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2008) 102.

²³ Yuniarsih Tjuju dan Suwatno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 102

tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan potensial bagi sekolah.²⁴

Tujuan spesifik rekrutmen adalah sebagai berikut:

- a) Untuk menetapkan kebutuhan rekrutmen sekolah masa sekarang dan yang akan datang hubungannya dengan perencanaan SDM dan *job analysis*
- b) Untuk meningkatkan sejumlah calon tenaga pendidik dan kependidikan dengan biaya minimum
- c) Untuk membantu menurunkan kemungkinan tenaga pendidik dan kependidikan yang setelah direkrut dan diseleksi, akan hengkah dari sekolah setelah beberapa saat kemudian
- d) Untuk memenuhi tanggung jawab sekolah sebagai program tindakan persetujuan dan hukum lain serta kewajiban sosial yang berurusan dengan komposisi tenaga pendidik dan kependidikan
- e) Untuk mengawali identifikasi dan menyiapkan tenaga pendidik dan kependidikan potensial yang akan menjadi calon tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai
- f) Untuk meningkatkan keefektifan sekolah dan individu dalam jangka pendek dan panjang

²⁴ Panduan Diklat, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*, (Jakarta : Direktorat Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas, 2008) 37.

- g) Untuk mengevaluasi keefektifan teknik dan pencarian rekrutmen yang beragam dari semua jenis tenaga pendidik dan kependidikan.²⁵

Perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan dapat ditentukan dari berbagai sumber. Prioritas utama dititikberatkan pada orientasi manajemen tenaga pendidik dan kependidikan berdasarkan pertimbangan dan kebijakan yang diambil. Ada dua sumber perekrutan, yaitu:

(1) Sumber Internal

Salah satu sumber perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan di sekolah adalah melalui rekrutmen secara internal, artinya pihak lembaga yang membutuhkan tenaga kerja hanya perlu membuat pengumuman mengenai lowongan pekerjaan untuk posisi kosong tersebut. Informasi tersebut akan menyebar dari pegawai yang satu kepada pegawai yang lain atau bisa juga terjadi mutasi beberapa pegawai dari suatu posisi ke posisi yang kosong tersebut melalui rapat internal lembaga.²⁶

“Lowongan kerja dapat dicari melalui pengumuman pada papan pengumuman, dari mulut ke mulut, surat personalia sekolah, daftar promosi berdasarkan kinerja, rating potensial yang diperoleh dari aktivitas-aktivitas penilaian, daftar senioritas, dan daftar yang dihasilkan oleh inventarisasi skill dalam departemen SDM sekolah. Metode yang paling sering digunakan

²⁵ Ibid., 27.

²⁶ Ibid., 38.

meliputi penempatan tenaga pendidik dan kependidikan dan kontrak informal”.²⁷

(2) Sumber Eksternal

Sumber rekrutmen tenaga kerja yang berasal dari sumber eksternal meliputi:

(a) Pelamar Langsung

Pencari pekerjaan datang sendiri ke suatu organisasi yang bersangkutan ada atau tidak lowongan yang sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan atau pengalaman pelamar yang bersangkutan.

(b) Lamaran Tertulis

Pelamar mengirimkan lamaran tertulisnya kepada organisasi yang belum pasti apakah dalam organisasi tersebut terdapat ada atau tidaknya lowongan. Bagi pencari calon tenaga kerja, sumber ini penting dipertimbangkan karena jika ternyata ada lamaran yang dipandang memenuhi berbagai persyaratan yang telah ditetapkan, beban tugasnya menjadi berkurang untuk mencari dan menemukan tenaga kerja baru.

(c) Lamaran Berdasarkan Informasi Orang Dalam

Suatu hal yang lumrah apabila para anggota organisasi menyampaikan informasi mengenai lowongan yang ada kepada berbagai pihak yang diketahuinya sedang

²⁷ Ibid., 38.

mencari pekerjaan dan menganjurkan mereka mengajukan lamaran. Berbagai pihak itu dapat sanak saudara, tetangga, teman sekolah, berasal dari satu daerah dan sebagainya.

(a) Iklan

Iklan dapat dipasang di berbagai tempat dan menggunakan berbagai media yang berisikan berbagai informasi seperti jenis lowongan, jumlah lowongan, persyaratan yang harus dipenuhi para pelamar kerja.

(b) Instansi Pemerintah

Salah satu aktivitas instansi pemerintah seperti Departemen Tenaga Kerja, Departemen Perburuhan, dan Departemen Sumber Daya Manusia yaitu membina kerjasama dengan berbagai instansi lainnya di lingkungan pemerintahan dan dengan dunia usaha. Kerjasama tersebut dapat berwujud di satu pihak kesediaan pemakai tenaga kerja menyampaikan informasi tentang berbagai lowongan yang tersedia dalam organisasi masing-masing dan di lain pihak penyampaian informasi tersebut kepada para pencari pekerjaan yang terdaftar pada kantor tenaga kerja yang bersangkutan.

(c)Perusahaan Penempatan Tenaga Kerja

Terdapat perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang ketenagakerjaan sebagai pelengkap kantor tenaga kerja milik pemerintah.

(d)Perusahaan Pencari Tenaga Kerja Profesional

Perusahaan yang bergerak di bidang pencarian dan penempatan tenaga kerja secara profesional. Perbedaan dengan perusahaan penempatan tenaga kerja diatas adalah jika yang pertama menggunakan iklan sebagai alat rekrutmen, namun yang kedua ini secara aktif mencari tenaga kerja yang dibutuhkannya diantara para pekerja yang sudah berkarya di organisasi-organisasi lain.

(e)Lembaga Pendidikan

Lembaga pendidikan sebagai sumber rekrutmen tenaga kerja baru adalah yang menyelenggarakan pendidikan tingkat sekolah menengah tingkat atas dan pendidikan tinggi. Jalur ini banyak ditempuh karena di banyak lembaga pendidikan yang sudah mapan, biasanya terdapat “biro penempatan” yang tugas pokoknya adalah membantu alumni lembaga pendidikan tersebut memperoleh

pekerjaan yang sesuai dengan pengetahuan atau keahliannya.

(f) Organisasi Profesi

Terdapat organisasi profesi yang dibentuk seperti profesi kedokteran, teknik, ahli ekonomi, dan lain sebagainya. Tidak jarang berbagai organisasi profesi berusaha memberikan bantuan kepada para anggotanya baik yang lama maupun yang baru untuk memperoleh pekerjaan baru.

(g) Serikat Pekerja

Serikat pekerja yang anggotanya didasarkan pada profesi atau ketrampilan, seperti misalnya serikat pekerja bangunan, instalasi listrik, dan lain sebagainya. Biasanya serikat pekerja seperti itu memiliki daftar pencari pekerjaan yang selalu dapat dimanfaatkan oleh organisasi pemakai tenaga kerja.

(h) Balai Latihan Kerja Milik Pemerintah

Pemerintah menyelenggarakan pelatihan di berbagai balai latihan kerja. Balai latihan kerja tersebut pada umumnya mempunyai tugas pokok melatih sejumlah warga sehingga memiliki ketrampilan teknis yang benar-benar siap pakai.

Salah satu tujuannya adalah mengurangi tingkat pengangguran.²⁸

4) Seleksi

Apabila sekelompok pelamar sudah diperoleh melalui berbagai kegiatan rekrutmen, maka proses seleksi dimulai. Proses seleksi terdiri dari berbagai langkah spesifik yang diambil untuk memutuskan pelamar mana yang akan diterima dan pelamar mana yang akan ditolak.²⁹

Seleksi yaitu sebuah proses mendapatkan dan menggunakan informasi mengenai pelamar kerja untuk menentukan siapa yang seharusnya diterima menduduki posisi jangka pendek maupun jangka panjang. Keputusan seleksi tersebut digunakan untuk menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat.³⁰

Seleksi SDM merupakan sebuah proses memilih dan menetapkan sejumlah orang dari calon-calon yang tersedia, dengan preferensi tertentu yang bertujuan untuk mendapatkan pegawai yang memiliki pengetahuan, ketrampilan, dan sikap mental yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.³¹

Langkah-langkah yang biasanya ditempuh dalam proses seleksi ialah:

²⁸ Siagian Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2008), 124.

²⁹ Ibid., 131.

³⁰ Schuler, Susan E Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke 21*, (Jakarta : Penerbit Erlangga, 1997) 276.

³¹ Yuniarsih Tjuju dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Alfabeta, 2011), 104.

a) Penerimaan surat lamaran

b) Penyelenggaraan ujian

Berbagai ujian diselenggarakan dan dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang obyektif dan dengan tingkat akurasi yang tinggi tentang cocok tidaknya pelamar dengan jabatan atau pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya.

c) Wawancara seleksi

Wawancara sebagai alat seleksi merupakan pembicaraan formal antara perekrut dengan pelamar.

d) Surat- surat referensi

Surat- surat referensi dimaksudkan untuk melengkapi informasi tentang diri pelamar seperti kemampuan intelektual, sikap, nilai yang dianut, perilaku dan hal-hal yang dipandang relevan.

e) Evaluasi kesehatan/medis

Evaluasi kesehatan/medis dimaksudkan untuk menjamin bahwa pelamar berada pada kondisi fisik yang sehat, yang bertujuan untuk menjamin pelamar kerja tidak menderita suatu penyakit kronis apalagi menular, untuk memperoleh informasi apakah secara fisik pelamar kerja mampu menghadapi tantangan dan tekanan tugas pekerjaannya, dan untuk memperoleh gambaran tentang tinggi rendahnya premi asuransi yang harus dibayar.

f) Wawancara dengan penyelia

Pentingnya keterlibatan penyelia turut berperan serta dengan melakukan wawancara dengan beberapa pelamar yang sudah terlebih dahulu diseleksi oleh perekrut dengan alasan bahwa penyelia lebih tau tentang penilaian mengenai kemampuan dan potensi pelamar karena dikaitkan langsung dengan tugas yang akan dilakukan pelamar.

g) Keputusan atas lamaran

Langkah terakhir dalam proses seleksi ialah pengambilan keputusan tentang lamaran yang masuk. Siapapun yang pada akhirnya mengambil keputusan atas lamaran yang diterima, apakah diterima atau ditolak. Seluruh dokumen pelamar erja yang diterima harus disimpan dengan baik dan rapi karena berbagai informasi yang terkandung dalam dokumen tersebut akan sangat bermanfaat di kemudian hari dalam membina dan mengarahkan karier pegawai yang bersangkutan.³²

5) Penempatan Pendidik

Penempatan pegawai merupakan tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi)

³² Siagian Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2008), 151.

pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan *authority* kepada yang bersangkutan.³³

Dalam penempatan ini tidak hanya sekedar menempatkan saja, akan tetapi harus ada mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu pekerjaan atau jabatan. Dengan demikian asas *the right man on the right job* akan tercapai.³⁴

Adapun faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan pendidik yaitu:

a) Faktor akademik

Faktor akademis yang dimaksud disini adalah prestasi akademis yang telah dicapai selama menempuh pendidikan yang kemudian dipadukan dengan prestasi akademis yang berdasarkan hasil seleksi yang telah dilakukan terhadap pegawai yang bersangkutan, sehingga dapat diharapkan memperoleh masukan dalam menempatkan pegawai yang tepat pada posisi yang tepat pula.

b) Faktor Pengalaman

Faktor pengalaman perlu mendapat pertimbangan karena ada kecenderungan bahwa semakin lama bekerja maka semakin banyak pengalaman yang didapatkannya.³⁵

³³ Yuniarsih, *Manajemen*, 115.

³⁴ *Ibid.*, 143

³⁵ *Ibid.* 117

6) Pengembangan Sumber Daya Pendidik

Pengertian pengembangan adalah upaya memperluas atau mewujudkan potensi-potensi, membawa suatu keadaan secara bertingkat kepada suatu keadaan yang lebih lengkap, lebih besar, atau lebih bai, memajukan sesuatu dari yang lebih awal kepada yang lebih akhir dari sederhana kepada tahapan perubahan yang lebih kompleks.³⁶

Pengembangan pegawai merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektifitas organisasi. Pengembangan pegawai dapat diwujudkan melalui pengembangan kariir, serta pendidikan dan pelatihan.³⁷

Pengembangan SDM dapat pula diartikan sebagai suatu aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam memfasilitasi pegawai agar memiliki pengetahuan, keahlian, dan/sikap yang dibutuhkan dalam menangani pekerjaan saat ini atau yang akan datang.³⁸

MSDM pada masa kini memfasilitasi aktualisasi dan pengembangan kompetensi para tenaga pendidik dan kependidikan melalui program-program pengembangan dan pemberdayaan yang dilakukan secara sistematis. Pengembangan dan pemberdayaan

SDM merupakan bagian dari MSDM yang memiliki fungsi untuk

³⁶ Sudjana, *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Falah Production, 2004), 331

³⁷ Yuniarsih Tjuju dan Suwatno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 133

³⁸ Tsauri Sofyan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember : STAIN Press, 2013), 97

memperbaiki kompetensi, adaptabilitas dan komitmen para tenaga pendidik dan kependidikan. Dengan cara demikian sekolah memiliki kekuatan bukan saja sekedar bertahan (survival), melainkan tumbuh (growth), produktif (productive), dan kompetitif (competitive). Dan dalam proses demikian, dukungan SDM yang kuat melahirkan sekolah yang memiliki adaptabilitas dan kapasitas memperbaharui dirinya (adaptability and self-renewal capacity).³⁹

Pengembangan dilakukan setelah suatu program pendidikan dilaksanakan dan dievaluasi. Dengan kata lain, pengembangan akan muncul setelah rangkaian kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pembinaan, dan penilaian suatu program pendidikan. Adapun tujuan dilakukannya sebuah pengembangan sumber daya manusia ada 2 yaitu, yang pertama untuk peningkatan yang diarahkan untuk menyempurnakan program pendidikan yang telah atau sedang dilaksanakan menjadi program baru yang lebih baik dan sesuai dengan pengalaman penyelenggara program yang dilaksanakan dan juga sesuai pula dengan kebutuhan peserta didik, masyarakat serta lingkungan. Yang kedua yaitu memperluas program pendidikan. Perluasan ini

³⁹ Panduan Diklat, *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik*, (Jakarta : Direktorat Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depdiknas, 2008), 6.

menitikberatkan pada pada jangkauan program baik jangkauan wilayah maupun jangkauan sasaran program bersangkutan.⁴⁰

Pengembangan SDM Pendidikan hendaknya didasari prinsip berikut:

- a) Pengembangan SDM di lingkungan sekolah/institusi merupakan kebutuhan sesuai dengan dinamika internal dan tuntutan external sekolah.
- b) Pengembangan SDM di lingkungan dunia kerja harus dilakukan *by design* sesuai dengan perencanaan pengembangan sekolah, dan tidak dilakukan hanya semata-mata atas pertimbangan individu (*personal interest*) tenaga pendidik dan kependidikan yang bersangkutan.⁴¹

Adapun langkah-langkah dalam melakukan pengembangan yaitu:

- 1) Penentuan kebutuhan

Penentuan kebutuhan harus didasarkan pada analisis yang tepat, analisis kebutuhan harus mampu mendiagnosa paling sedikit dua hal, yaitu masalah-masalah yang dihadapi sekarang dan berbagai tantangan baru yang diperkirakan akan timbul di masa depan.

⁴⁰ Sudjana, *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Nonformal*, (Bandung : Falah Production, 2004), 332.

⁴¹ Panduan Diklat, *Manajemen*, 94.

2) Penentuan sasaran

Berdasarkan analisis kebutuhan, maka berbagai sasaran akan ditetapkan, sasaran yang ingin dicapai itu dapat bersifat teknis namun tetapi dapat pula yang menyangkut berperilaku. Berbagai sasaran tersebut harus dinyatakan sejelas dan sekonkrit mungkin. Tujuan mengetahui sasaran tersebut adalah sebagai tolak ukur untuk menentukan berhasil tidaknya program pelatihan atau pengembangan tersebut dan juga sebagai bahan dalam usaha menentukan langkah selanjutnya seperti isi program dan metode latihan yang akan digunakan.

3) Penetapan isi program

Dalam program pelatihan dan pengembangan harus jelas diketahui apa yang ingin dicapai. Salah satu sasaran yang ingin dicapai adalah mengajarkan ketrampilan tertentu yang pada umumnya berupa ketrampilan baru yang belum dimiliki oleh para pekerja padahal diperlukan dalam pelaksanaan tugas dengan baik. Mungkin pula pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan dimaksudkan untuk mengajarkan pengetahuan baru, bahkan sangat mungkin yang diperlukan adalah perubahan sikap dan perilaku dalam pelaksanaan tugas.

4) Prinsip-prinsip belajar

Pada akhirnya, hasil yang diacapai yang dapat digunakan sebagai tolak ukur tentang tercapainya prinsip-

prinsip belajar yang ditetapkan dalam suatu program pelatihan dan pengembangan, dengan kata lain yang diharapkan terjadi ialah berlangsung proses belajar mengajar dengan cepat karena peserta latihan dan pengembangan merasa bahwa prinsip belajar yang diterapkan tepat.

5) Pelaksanaan program

6) Penilaian pelaksanaan program

Pelaksanaan suatu program pelatihan dan pengembangan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri para peserta pelatihan dan pengembangan terjadi suatu proses transformasi. Transformasi tersebut dapat dikatakan berlangsung dengan baik apabila terjadi paling sedikit dua hal yaitu peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas, dan perubahan perilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja.⁴²

Para peserta yang mengikuti pelatihan dan pengembangan harus mengalami perubahan dalam kegiatan kerjanya karena pada umumnya wawasan dan pengetahuan mereka bertambah serta sudah memiliki kerangka kerja di masa mendatang walaupun harus diakui tidak semua hasil keikutsertaan dalam pelatihan dan pengembangan itu dapat secara efektif memengaruhi kinerja pegawai.⁴³

⁴² Siagian Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusi*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2008), 185.

⁴³ Thoah Miftah, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, (Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2005), 70.

7) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu cara sistematis untuk mengevaluasi prestasi, kontribusi, potensi dan nilai dari seorang karyawan oleh orang yang diberi wewenang satu perusahaan sebagai landasan dan sebagainya. Tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk membedakan tingkat prestasi kerja setiap karyawan, pengambilan keputusan administrasi, untuk bimbingan dalam meningkatkan motivasi dan diklat untuk mengembangkan keahlian.⁴⁴

Adapun tehnik yang digunakan dalam penilaian kinerja yaitu:

a) Penilaian sistematis oleh atasan

Penilaian sistematis banyak memberi manfaat bagi perusahaan yang pertama adalah memberikan informasi dalam keputusan yang menyangkut masalah-masalah seperti promosi, kenaikan gaji. Yang kedua yaitu dapat dipergunakan untuk mendorong dan memimpin pengembangan karyawan.

b) Sistem-sistem penilaian kerja secara kelompok

c) Pengukuran prestasi kerja karyawan kelompok mempunyai dasar yang sama dengan sistem penilaian jabatan. Penilaian ini mempunyai tujuan untuk menentukan baik tidaknya karyawan untuk dipromosikan. Ada tiga metode penilaian prestasi kerja

⁴⁴ Tsauri Sofyan, *Managemen Sumber Daya Manusia*, (Jember : STAIN Jember Press, 2013), 195

yaitu yang pertama membandingkan karyawan yang satu dengan yang lain dan menentukan siapa yang lebih baik. Kedua, penilaian dengan memisahkan/menyortir ke dalam klasifikasi yang berbeda. Ketiga, metode nilai total untuk dialokasikan di antara para karyawan dan kelompok.⁴⁵



⁴⁵ Ibid. Hlm 200

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian tentunya peneliti membutuhkan metode penelitian, karena dalam peneliian ilmiah belum dapat di pertanggungjawabkan kebenarannya ketika dalam penelitian tersebut tidak menggunakan metode yang ada.

Metode merupakan suatu hal yang pokok dan penting melakukan penelitian agar hasil penelitian yang dilakukan benar-benar valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Selain itu, dengan metode yang baik da sesuai akan memungkinkan tercapainya tujuan penelitian. Yang dimaksud dengan metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya. Baik berupa wawancara, observasi, tes, maupun dokumentasi.⁴⁶

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pada penelitian ini yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah suatu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa data-data tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati.⁴⁷

Setiap peneliti memerlukan metode dan prosedur penelitian yang betul-betul objek dalam prosenya, penganalisisan dalam menyimpulkan hasil penelitian yang meningkatkan aplikasi di dalam memecahkan masalah yang mengikuti proses identifikasi masalah, observasi, analisa dan kesimpulan.

⁴⁶ Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta : PT Rineka Cipta, 2010), 270.

⁴⁷ Meleong Lexy J, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya), 2004, 3.

Jenis penelitian ini merupakan studi kasus atau penelitian lapangan. Penelitian kasus merupakan studi mendalam mengenai unit tertentu, yang hasil penelitian itu memberi gambaran luas dan mendalam mengenai unit tertentu.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi merupakan tempat dilaksanakannya penelitian. Dalam hal ini peneliti memilih lokasi penelitian di Hidayatul Murid *Full Day Excellent Class* Ampel Wuluhan Jember berdasarkan pertimbangan diantaranya, yaitu terselenggaranya sistem/manajemen yang tidak bergantung pada yayasan meskipun sekolah dasar ini masih dibawah naungan yayasan pondok pesantren. Bidang kajian dalam penelitian ini adalah bagaimana penerapan fungsi manajemen sumber daya pendidik di Hidayatul Murid *Full Day Excellent Class* Ampel Wuluhan Jember tahun pelajaran 2017/2018.

C. Subjek Penelitian

Pada bagian ini dilaporkan jenis data dan sumber data. Uraian tersebut meliputi data apa saja yang ingin diperoleh, siapa yang hendak dijadikan informan atau subyek penelitian, bagaimana data akan dicari dan dijaring sehingga validitasnya dapat dijamin.⁴⁸ Dalam penelitian kualitatif kata-kata dan deskripsi tindakan orang-orang yang diamati merupakan sumber data yang valid dan sesuai dengan tujuan penelitian yang dijelaskan diatas, maka

⁴⁸ Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember* (Jember: IAIN Jember Press, 2017), 47.

diperlukan penentuan informan yang tepat dan representative dalam menguraikan masalah yang diteliti.

Dalam menentukan informan peneliti menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan pengambilan sampel data dengan pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut paling tahu tentang apa yang kita harapkan atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi sosial yang diteliti.⁴⁹

Subyek yang peneliti tetapkan dalam penelitian ini adalah pihak yang terdiri dari informan. Hal ini dilakukan karena para informan dapat memberikan informasi atas keterangan yang berkaitan dengan kebutuhan peneliti. Adapun informan yang telah ditentukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepala Sekolah Hidayatul Murid Fullday Elementary Shcool Ampel Wuluhan Jember.
2. Dewan Guru Hidayatul Murid Fullday Elementary Shcool Ampel Wuluhan Jember.
3. Tenaga Kependidikan Hidayatul Murid Fullday Elementary Shcool Ampel Wuluhan Jember.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari peneliti adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan

⁴⁹ Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2016), 55.

mendapatkan data yang memenuhi standart data yang ditetapkan.⁵⁰ Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian yang akan dilakukan sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi diartikan sebagai pengalaman dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.⁵¹ Observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Data itu dikumpulkan dan seiring dengan berbagai alat canggih, sehingga benda yang sangat kecil maupun benda yang sangat jauh dapat diobservasi dengan jelas.⁵²

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan observasi non partisipatif. Non partisipatif adalah teknik pengumpulan data dimana peneliti datang ke tempat penelitian tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut.⁵³ Metode observasi ini digunakan oleh peneliti sebagai cara untuk mengungkapkan data-data sebagai berikut:

- a. Lokasi dan kondisi Hidayatul Murid Fullday Ampel Wuluhan Jember secara riil
- b. Proses rekrutmen, seleksi dan pengembangan pendidik seperti pembelajaran yang sedang berlangsung, maupun pelaksanaan manajemen sumber daya pendidik disana.

⁵⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2014), 224.

⁵¹ Margono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), 158.

⁵² Sugiyono, *Metode Penelitian*, 224.

⁵³ *Ibid.*, 227.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang sering digunakan dalam penelitian kualitatif. Melaksanakan teknik wawancara berarti melakukan interaksi komunikasi atau percakapan antara pewawancara (*interviewer*) dan terwawancara (*interviewee*) dengan maksud menghimpun informasi dari *interviewee*. *Interviewee* pada penelitian kualitatif adalah informan yang daripadanya pengetahuan dan pemahaman diperoleh.

Dalam hal ini peneliti menggunakan wawancara semi standar, maksudnya adalah wawancara bebas terpimpin. Pendekatan menggunakan petunjuk umum wawancara yang merupakan kombinasi wawancara terpimpin dan tak terpimpin yang menggunakan beberapa inti pokok pertanyaan yang akan diajukan, yaitu interview mengajukan pertanyaan secara bebas, pokok-pokok pertanyaan yang dirumuskan tidak perlu di pertanyakan secara berurutan dan pemilihan kata-katanya juga tidak baku tetapi dimodifikasi pada saat wawancara berdasarkan situasinya.⁵⁴

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh data yaitu, pertama proses mengenai rekrutmen yang dilakukan oleh lembaga adalah secara mandiri dan tidak tergantung kepada pihak yayasan. Kedua yaitu proses seleksi dilakukan oleh kepala sekolah dan kepala bidang studi dengan kualifikasi akademik, praktek membuat perangkat pembelajaran dan juga praktek mengajar. Ketiga yaitu pengembangan pendidik dilakukan dengan cara mengadakan diklat

⁵⁴ Djam'an Satori dan Aan Komariah, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2014), 135

atau pelatihan baik diluar maupun di dalam lembaga dengan mendatangkannya narasumber.

3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu.

Dokumen biasanya berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.⁵⁵ Adapun yang akan diperoleh dengan metode dokumentasi ini adalah:

- a. Standar rekrutmen dan seleksi tentang calon sumber daya pendidik
- b. Foto tentang bentuk pelatihan
- c. Denah Hidayatul Murid Full Day Excellent Class Ampel Wulhan Jember
- d. Sejarah berdirinya Hidayatul Murid *Full Day Excellent Class* Ampel Wulhan Jember

E. Analisis Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis atau kualitatif deskriptif. Analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber yaitu dari observasi, wawancara, dokumen pribadi, dokumen resmi, gambar, foto dan sebagainya. Analisis data yang digunakan secara berulang-ulang untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang dirumuskan dalam penelitian.

Analisis data dalam penelitian kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai mengumpulkan data

⁵⁵Ibid., 148.

dalam periode tertentu. Menurut Miles dan Huberman dalam bukunya Sugiyono mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh.⁵⁶ Aktivitas dalam analisis data, yaitu terdiri dari tiga alur yaitu terjadi secara bersama, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Adapun aktivitas dalam analisis data sebagai berikut: Reduksi data, Penyajian data, dan Penarikan kesimpulan.

1. Reduksi data (*Data reduction*)

Reduksi data yaitu suatu bentuk analisis menajamkan, penyederhanaan dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan atau suatu bentuk yang tidak perlu dan mengordinasi data dengan cara sedemikian rupa sehingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi.

Langkah pertama yang dilakukan dalam analisa data pada penelitian ini yakni pada saat pra lapangan yaitu pengumpulan data baik yang dilakukan melalui observasi awal maupun wawancara kemudian dilanjutkan data pada periode yang lain.

Kemudian reduksi data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu data yang sudah dikumpulkan kemudian dianalisa secara keseluruhan yang diteruskan dengan memfokuskan pada hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan manajemen sumber daya pendidik. Dari hasil reduksi data

⁵⁶Ibid., 246.

tersebut akan memberikan kontribusi dalam memberi gambaran dalam pencarian data.

2. Penyajian data (*Data deskripsi*)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data, dalam penelitian kualitatif penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat atau dalam bentuk teks naratif.

Penyajian data merupakan langkah merancang dengan berkesinambungan terhadap deretan, kolom-kolom sebuah matrik untuk data kualitatif dan menemukan jenis serta bentuk data yang harus dimasukkan dalam laporan selama memperoleh data lapangan. Dalam penelitian ini akan dicari hubungan antar rekrutmen, seleksi dan pengembangan yang dimunculkan dari kegiatan tersebut.

3. Penarikan kesimpulan

Langkah ketiga adalah penarikan kesimpulan atau verifikasi. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab fokus masalah yang sudah dirumuskan sejak awal tetapi juga tidak, karena masih bersifat sementara dan perkembangan selanjutnya berada di lapangan.⁵⁷

F. Keabsahan Data

Dalam penelitian ini keabsahan data yang digunakan adalah dengan teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.

⁵⁷ Ibid., 240-253.

Adapun triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber adalah teknik yang dilakukan peneliti dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Peneliti menggunakan observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serentak.⁵⁸

Triangulasi metode dilakukan dengan cara mengecek derajat kepercayaan penemuan hasil penelitian dengan teknik pengumpulan data dan mengecek derajat kepercayaan beberapa sumber data dengan metode yang sama.

G. Tahap-Tahap Penelitian

Bagian ini menguraikan rencana pelaksanaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, mulai dari penelitian pendahuluan, pengembangan desain, penelitian sebenarnya dan sampai pada penulisan laporan.⁵⁹

1. Tahap pra lapangan

Tahap pralapangan adalah tahap dimana ditetapkan apa saja yang harus dilakukan sebelum seorang peneliti masuk kelapangan obyek studi.

a. Menyusun rancangan penelitian

Dalam menyusun rencana ini peneliti menetapkan beberapa hal seperti berikut: judul penelitian, alasan penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, obyek penelitian, dan metode yang digunakan.

⁵⁸ Ibid., 274.

⁵⁹ Tim Penyusun, *Pedoman*, 48.

b. Pengurusan surat ijin

Dengan surat pengantar dari kampus IAIN Jember, maka peneliti memohon izin kepada pihak lembaga untuk melakukan penelitian. Dengan demikian peneliti dapat langsung melakukan tahapan-tahapan penelitian setelah mendapatkan izin untuk melakukan penelitian ditempat tersebut.

c. Menilai keadaan lapangan

Setelah diberikan izin, peneliti mulai melakukan penjajakan dan menilai lapangan untuk lebih mengetahui latar belakang objek penelitian. Hal ini dilakukan agar memudahkan peneliti dalam menggali data.

d. Menyiapkan perlengkapan penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mempersiapkan alat-alat yang diperlukan untuk mengumpulkan data yang berhubungan dengan manajemen sumber daya pendidik dengan cara menyusun instrument dan wawancara serta dokumentasi.

2. Tahap pekerjaan lapangan

Setelah persiapan dianggap matang, maka tahap selanjutnya adalah melaksanakan penelitian. Dalam pelaksanaan tahap ini peneliti mengumpulkan data-data yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode, antara lain adalah observasi, wawancara dan dokumentasi.

3. Tahap analisis data

Setelah semua data selesai dianalisis, kemudian kegiatan peneliti dilanjutkan dengan penyusunan laporan penelitian. Laporan tersebut diserahkan kepada dosen pembimbing untuk direvisi. Berdasarkan masukan-masukan dari dosen pembimbing kemudian direvisi kembali oleh peneliti. Kegiatan ini terus dilakukan oleh peneliti sehingga pembimbing menyatakan hasil penelitian ini siap untuk diujikan.⁶⁰



⁶⁰ Moh Kasiran, *Metode Penelitian Kuantitatif-Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 85-103.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Penyajian Data dan Analisis

Penyajian data merupakan penguat dalam penelitian karena di dalam penyajian data telah di cantumkan data-data hasil penelitian. Dan data yang ada selanjutnya akan di analisis sesuai dengan analisis deskriptif, sehingga dari data yang di analisis tersebut akan menghasilkan suatu kesimpulan dalam penelitian.

Sebagaimana yang telah dijelaskan bahwa di dalam penelitian ini menggunakan metode observasi, interview dan dokumentasi sebagai alat untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini terhadap banyak hal yang berkaitan dan mendukung untuk pengumpulan data.

Berdasarkan observasi, tenaga pendidik merupakan salah satu elemen penting dalam berhasilnya pembelajaran, dengan latar belakang dan watak peserta didik yang berbeda pendidik diharuskan mengajar dengan profesional, mentransfer pengetahuan dan mencontohkan perilaku yang baik kepada siswa.

Oleh karena itu pengelolaan sumber daya pendidik harus benar-benar diperhatikan seperti rekrutmen, seleksi dan pengembangan sumber daya pendidik. Berikut ini adalah deskripsi data hasil penelitian dan pembahasan tentang manajemen sumber daya pendidik di Hidayatul Murid *Full Day Excellent Class* Ampel Wuluhan Jember.

1. Rekrutmen Pendidik Rekrutmen Sumber Daya Pendidik di Hidayatul Murid *Full Day Excellent Class* Ampel Wuluhan Jember Tahun Pelajaran 2017/2018

Rekrutmen dapat diartikan sebagai sebuah proses pencarian dan pemikatan para calon tenaga kerja yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu lembaga pendidikan. Hal ini juga dilakukan oleh lembaga pendidikan Hidayatul Murid *Full Day Excellent Class* Ampel Wuluhan Jember. Adapun yang dilakukan oleh lembaga tersebut yaitu:

a. Proses Rekrutmen

Sebelum proses perekrutan, hal yang pertama yang dilakukan yaitu analisis kebutuhan lembaga dengan spesifikasi yang telah ditentukan. Hal ini selaras dengan hasil wawancara oleh kepala sekolah

“Jadi gini, kita tentukan dulu yang dibutuhkan itu apa, misalkan pendidik atau tenaga kependidikan. Kemudian saya rembukan dengan kepala bidang studi tentang hal ini, kira-kira membutuhkan berapa orang begitu. Nah setelah itu kami umumkan ke orang-orang⁶¹

Pihak lembaga sendiri yang menjalankan kegiatan perekrutan pendidik bukan pihak yayasan. Perekrutan sendiri dilakukan melalui media sosial mengingat informasi yang diumumkan bisa dengan mudah dan cepat tersiar atau diketahui oleh khalayak umum.

“Perekrutan pendidik maupun tenaga pendidikan disini dilakukan oleh pihak lembaga bukan pihak yayasan, kita memanfaatkan media sosial ya seperti “*woro-woro*” di

⁶¹ Shodikin, wawancara 14 Maret 2018

facebook atau mungkin dari orang satu-ke orang yang lain begitu⁶²

Hal ini juga di ungkapkan oleh kepala bidang studi

“Kami sengaja mengumumkan lowongan pekerjaan ini ke semua orang agar lebih luas peluang orang membaca atau mengetahui kalau disini ada lowongan gitu mbak, bukan kami beritahukan ke pihak keluarga atau yayasan saja. Kami disini tidak menggunakan sistem keluarga karena ini sebuah tanggung jawab, mendidik anak ini kan tanggungjawab, anak-anak ini istilahnya disekolahkan disini agar di didik oleh guru yang benar-benar bisa begitu, entah dari kemampuan akademiknya maupun yang lainnya. Kami disini tidak menutup kemungkinan jika ada keluarga/kerabat sendiri yang memang memenuhi kriteria ya kami terima.⁶³

Berdasarkan penjelasan diatas dikatakan bahwa calon/pelamar sebagai pendidik tidak menggunakan sistem keluarga/nepotisme dan membuka peluang untuk siapapun yang akan mendaftar namun harus sesuai dengan kebutuhan dan kriteria dari lembaga.

Kualifikasi akademik menjadi salah satu hal yang sangat perlu dipertimbangkan, akan tetapi kemampuan sesungguhnya lah yang sangat penting diketahui agar nantinya tidak menimbulkan kendala-kendala yang timbul ketika sudah dipercaya untuk mengajar.

“Kualifikasi tenaga pendidik menjadi salah satu standar dari perekrutan dalam rangka mendapatkan pendidik yang bagus. Ya, minimal harus s1 PgSd, karena kita membutuhkan guru kelas. Kecuali untuk guru ngaji, guru ngaji kita menggunakan guru TPQ.⁶⁴ Kepandaian akademik, belum tentu ia pandai dalam mengajar, istilahnya “*temenan iso ta lak mulang?*”. Artinya apa dia benar-benar bisa ketika mengajar sedangkan yang kita hadapi adalah anak-anak kecil dengan berbagai latar

⁶² Sodikin, Kepala Sekolah wawancara 14 Maret 2018

⁶³ Tohari, Kepala Bidang studi, wawancara 19 Maret 2018

⁶⁴ Tohari, Kepala Bidang Studi, wawancara, 19 Maret 2018

belakang dan karakter yang beda gitu. Sehingga kita lebih praktek ke psikologinya.⁶⁵

Jadi yang lebih diutamakan adalah praktek mengajarnya, nilai akademiknya sangat bagus, teoritisnya luar biasa tetap harus tau bagaimana ketika seorang pelamar itu praktek dalam mengajar dan menghadapi murid-murid yang notabene bukan orang dewasa.

“Pernah kejadian disini kami mengeluarkan guru setelah 3 bulan, disini ada masa percobaan selama 3 bulan sebelum benar-benar diterima mengajar dengan alasan yang rasional, kasusnya ya itu karena guru tersebut tidak bisa mengajar dengan baik, tidak bisa “*srawung*” atau menyatu dengan guru-guru lain.

Pihak lembaga berhak mengeluarkan dengan cara yang hormat kepada guru yang dirasa kurang memenuhi kriteria yang diajukan kepada guru tersebut, tentunya dengan alasan yang rasional agar pembelajaran benar-benar tercapai seperti yang diharapkan sebelumnya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti, bahwasanya ketika perekrutan dilakukan dengan SOP yang telah disepakati bersama oleh Kepala Sekolah dan Kepala Bidang Studi, kemudian untuk pengumuman ke khalayak umum salah satunya dilakukan dengan mengumumkan di media sosial seperti *facebook*. Dan pendidik yang sudah diterima memang bukan berasal dari pihak keluarga saja, tetapi terdapat pula keluarga yang diterima karena memang tidak menutup kemungkinan jika pelamar tersebut sesuai

⁶⁵ Tohari, Kepala Bidang Studi, wawancara, 19 Maret 2018

dengan kebutuhan dan kriteria yang diajukan oleh lembaga.⁶⁶ Untuk hasil dokumentasi bisa dilihat di *lampiran*.

b. Sumber Perekrutan

Sumber perekrutan berasal dari sumber eksternal, meliputi pelamar langsung, lamaran berdasarkan informasi orang dalam, hal ini selaras dengan ungkapan dari kepala bidang studi bahwa

“Ada kemarin dari IAIN juga, dua orang melamar disini ya mungkin kakak kelas sampean juga tapi disini gak ada lowongan disini sudah penuh, jadi ya mereka kembali dengan kecewa.”⁶⁷

Pelamar ada yang bersumber dari sumber eksternal, yaitu melamar langsung yang mendatangi lembaga tanpa diketahui bahwa disana ada atau tidak lowongan. Ada pula pelamar yang datang berdasarkan informasi orang dalam. Hal ini diungkapkan oleh salah satu pendidik.

“Dulu saya tau disini ada lowongan itu, dari teman saya yang juga ngajar disini, karena beliau itu pindah makanya saya disuruh coba nglamar disini, dulu saingan saya kalo ga salah ada 5 orang.”⁶⁸

Hal ini juga disampaikan oleh salah satu tenaga kependidikan

“Saya dulu juga gitu mbak, dapat informasi dari temen saya kalau disini ada lowongan sebagai TU, saya coba ajukan lamaran disini, selang beberapa hari gitu saya ditelpon untuk datang kesini”.⁶⁹

⁶⁶ Observasi, 2 Februari 2018

⁶⁷ Shodiqin, kepala sekolah, wawancara 28 Mei 2018

⁶⁸ Ulum, Pendidik, wawancara, 19 Maret 2018

⁶⁹ Happy, tenaga kependidikan wawancara, 20 Mei 2018

Berdasarkan hasil observasi peneliti bahwasanya jika ada posisi yang dibutuhkan pelamar kerja baru itu tidak berasal dari sumber internal sekolah melainkan dari sumber eksternal lembaga.⁷⁰

2. Seleksi Sumber Daya Pendidik di Hidayatul Murid *Full Day Excellent Class* Ampel Wulahan Jember Tahun Pelajaran 2017/2018

Setelah proses rekrutmen dirasa sudah selesai dan mendapatkan calon-calon pendidik baru, maka yang dilakukan adalah proses seleksi. Seleksi sendiri dapat diartikan sebagai sebuah proses yang memilih dan menetapkan sejumlah orang dari calon-calon yang tersedia dengan preferensi tertentu dengan tujuan untuk mendapatkan pegawai yang memiliki pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang mendukung pelaksanaan pekerjaan dalam hal ini yaitu kegiatan pembelajaran.

Berikut ini adalah proses seleksi yang terjadi di Hidayatul Murid Fullday Excellent Class Ampel Wulahan Jember

Proses seleksi diawali dengan mengundang calon pendidik yang memenuhi persyaratan dari lembaga, hal ini diungkapkan oleh kepala bidang studi.

“Biasanya kita telpon calon yang sesuai dengan kriteria-kriteria yang dibutuhkan lembaga, tentu tidak sembarang kami memanggil orang itu mbak, kita rembukan dulu saya sama pak kepek. Kami cek dulu kualifikasi akademiknya bagaimana apakah sesuai atau tidak dengan yang kita butuhkan, kemudian kami lakukan tes, tesnya itu pertama adalah wawancara visi misi lembaga, isitlahnya adalah bagaimana komitmen bersama.”⁷¹

⁷⁰ Observasi, 2 Februari 2018

⁷¹ Tohari, Kepala Bidang Studi. Hasil wawancara pada 19 Maret 2018

Komitmen dalam bekerja menjadi salah satu hal yang penting disini, karena bekerja dalam satu naungan lembaga artinya menjadi satu tim/satu kesatuan dengan tujuan bersama. Lembaga juga berhak menjelaskan atas prinsip-prinsip yang selama ini sudah berjalan kepada calon pendidik dan juga menanyakan apakah sanggup dengan prinsip-prinsip tersebut.

Kami ada 3 prinsip yang dilontarkan kepada mereka yang mau berjuang disini. Yang pertama adalah sabar, sabar ketika mengajar karena yang dihadapi kan anak-anak, semua anak itu pintar dan kecerdasan anak itu akan terus berkembang ketika gurunya mengajar dengan hati, kasih sayang dan tidak marah. Sehingga pertanyaan pertama yang saya tanyakan kepada calon pendidik itu adalah “mau gak tidak marah disini, dengan presentase disini banyak anak cowoknya.”⁷²

\Tes wawancara yang dilakukan oleh pihak lembaga pertama adalah tentang prinsip-prinsip lembaga. Karena yang dihadapi itu adalah seorang anak, bukan orang dewasa maka disini perlu sebuah kesabaran lebih dalam mendidik, mengingat jumlah siswa laki-laki lebih banyak dibandingkan yang perempuan.

Prinsip kita yang ke 2 yaitu mau belajar, temen-temen perlu sekali belajar atau *sharing* kepada guru-guru yang lain yang kami anggap guru tersebut memang sudah bagus atau profesional. Kadang kita juga melakukan study banding ke sekolah lain juga kadang kami mendatangkan narasumber sebagai bentuk pembinaan terhadap guru. Dan prinsip yang ke 3 yaitu siap tidak di bayar, karena kami tidak bisa membayar banyak. Bukan berarti pihak lembaga tidak memikirkan gaji, kepatutan dan kepantasan sudah dipertimbangkan oleh kami. Sehingga ikhtiar ikhlas itu disitu.⁷³

⁷² Tohari, Kepala Bidang Studi. Hasil wawancara pada 19 Maret 2018

⁷³ Tohari, Kepala Bidang studi. Hasil wawancara pada 19 Maret 2018

Proses selanjutnya ketika tes wawancara sudah selesai, yang berikutnya yaitu tes praktek mengajar dan juga sikap calon pelamar tersebut. Waktu yang diberikan oleh pihak lembaga adalah selama 3 bulan. Setelah mengetahui, maka dapat dinyatakan ia bisa lanjut atau tidak.

Saya dulu melamar disini tahun 2005, saya di tes ya ditanya-tanya tentang mengajar itu kemudian tes ngajinya juga, lalu praktek mengajar⁷⁴ Begitu juga dengan penjelasan dari seorang guru berikut ini

Dulu saya tau disini ada lowongan itu, dari teman saya yang juga ngajar disini, karena beliau itu pindah makanya saya disuruh coba nglamar disini, dulu saingan saya kalo ga salah ada 5 orang. Ya gitu, bawa persyaratan lamaran kerja kebetulan saya PgSd. Kemudian selang satu minggu saya dapat telpon bahwa besok disuruh kesini untuk interview itu. Pada saat interview itu saya ditanya ya tentang identitas dan lulusan seputar itu, lalu tesnya ya praktek mengajar juga membuat perangkat, ada praktek mengaji, dan sholat itu. Meskipun itu sudah diterima ada masa percobaannya selama 3 bulan kedepan, gimana perkembangannya gimana ngajarnya nah disitu itu juga di nilai.⁷⁵

Hasil wawancara diatas menunjukkan bahwa

Saya sekarang dalam masa percobaan ini, selama 3 bulan. Iya ini ada yang menilai kinerja saya. Iya guru-guru lain itu yang bisa menilai gimana sikap saya ke guru lain maupun ke anak anak ini. Yang nantinya setelah 3 bulan ini akan diberi pemberitahuan dari pihak sekolah apakah saya lanjut atau tidak begitu mbak⁷⁶

Berdasarkan hasil observasi peneliti bahwasanya pendidik yang sudah diterima itu sudah memenuhi persyaratan dari lembaga, terbukti dengan berhasilnya pembelajaran yang sedang berjalan dengan kondusif,

⁷⁴ Ulum, Pendidik. Hasil Wawancara 19 Maret 2018

⁷⁵ Rahma, Pendidik. Hasil Wawancara 19 Maret 2018

⁷⁶ Happy, Hasil Wawancara 20 Maret 2018

dengan jumlah siswa perkelas itu 30-40 orang dan 2 pendidik dalam kelas tersebut.⁷⁷ Terbukti dengan dokumentasi yang bisa dilihat *lampiran*.

3. Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Hidayatul Murid *Full Day Excellent Class* Ampel Wuluhan Jember Tahun Pelajaran 2017/2018

Pengembangan merupakan suatu fasilitas yang dilakukan oleh organisasi kepada anggotanya untuk meningkatkan kemampuan/potensi yang dimiliki.

a. Bentuk Pengembangan

Adapun bentuk pengembangan berupa pelatihan atau diklat yang diadakan oleh lembaga.

“Untuk pengembangan ini kami yang terjadwal itu adalah setiap semester, biasanya kami gabung dengan sekolah lain. Kami disini memang sengaja mengikutkan semua guru bukan hanya sebagian atau beberapa orang saja, saya rasa itu sudah menjadi prinsip kami memang “mau belajar” tadi itu. Terlepas dari pelatihan itu, hal kecil yang selalu kami lakukan adalah bahwa setiap pagi sebelum pembelajaran dimulai ada pengarahan-pengarahan ya untuk pembenahan setiap harinya ini.⁷⁸

Tujuan pengembangan adalah untuk menambah wawasan mengajarnya agar pembelajaran tercapai tujuan-tujuannya. Dan prinsip dari lembaga ini adalah salah satunya prinsip mau belajar, bukan hanya siswa yang belajar tetapi pendidik maupun kepala sekolah pun juga harus belajar lagi.

“Disini kami mendatangkkn narasumber, sesuai dengan kebutuhan kami. Ada waktu itu pak Munif Chatib dengan

⁷⁷ Observasi, 2 Februari 2018

⁷⁸ Tohari, Hasil Wawancara 19 Maret 2018

karangannya itu sekolahnya manusia, gurunya manusia, orangtuanya manusia. Itu 3 hari disini.⁷⁹

Hal ini selaras dengan yang diungkapkan oleh salah satu pendidik

“Kalau diklat-diklat iya ada disini sering, semua guru berhak ikut serta, kadang ya datangkan narasumber. Kita memang diharuskan belajar disini mbak, bukan karena sudah menjadi guru lalu tidak belajar lagi itu gak seperti itu. Ini kan sebuah layanan sebenarnya bagi kami yang tujuannya untuk penambahan ilmu begitu.⁸⁰

b. Proses Pengembangan

Sebelum pelatihan atau diklat dilakukan ada beberapa hal yang perlu dipersiapkan, ada langkah-langkah yang perlu dilakukan agar hasil yang diperoleh dari diklat tidak hilang begitu saja.

“Tujuan dilakukan diklat itu kan supaya pendidik ini lebih meningkatkan pengetahuan dan nantinya akan diterapkan untuk siswa, makanya harus dipersiapkan matang-matang, kita butuh pengetahuan apa gitu kemudian menentukan audien, mendatangkan narasumber, biasanya kami mengikutkan semua guru,⁸¹

Berdasarkan hasil observasi peneliti, pengembangan yang dilakukan di sini sudah benar-benar dilakukan dan mengikutsertakan semua pendidik akan tetapi dalam dokumennya belum tertulis atau terdokumentasi, hanya sebatas foto-foto yang di dokumentasi.⁸²

B. Pembahasan Temuan

Di bagian ini akan mendeskripsikan dan analisis hasil-hasil penelitian terhadap manajemen sumber daya pendidik di Hidayatul Murid Full Day Excellent

⁷⁹ Tohari, Hasil Wawancara 19 Maret 2018

⁸⁰ Rahma, Hasil Wawancara 19 Maret 2018

⁸¹ Kepsek, Pendidik. Hasil Wawancara 14 Maret 2018

⁸² Observasi, 28 Mei 2018

Class Ampel Wuluhan Jember yang telah disebutkan dalam sub bab di atas yang meliputi rekrutmen, seleksi, dan pengembangan sumber daya pendidik.

1. Rekrutmen Sumber Daya Pendidik di Hidayatul Murid *Full Day Excellent Class* Ampel Wuluhan Jember Tahun Pelajaran 2017/2018

Rekrutmen merupakan proses sebagai pencarian dan pengadaan calon tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan potensial sehingga sekolah dapat menyeleksi orang-orang yang paling sesuai bagi kebutuhan kerja yang ada. Secara spesifik rekrutmen adalah serangkaian aktivitas dan proses yang digunakan secara legal untuk memperoleh sejumlah orang-orang yang berkualitas pada ruang dan waktu yang sesuai sehingga orang-orang dan sekolah dapat memilih satu sama lain minat jangka pendek dan jangka panjang.⁸³

Rekrutmen sumber daya pendidik yang ada di Hidayatul Murid *Full Day Excellent Class* Ampel Wuluhan Jember dilaksanakan berdasarkan dengan kebutuhan lembaga dengan syarat tertentu yang nantinya akan dipilih calon pendidik yang benar-benar tepat untuk tercapainya tujuan pembelajaran.

Adapun di lembaga ini para calon pendidik atau pelamar disini adalah tidak ditentukan apakah itu kerabat atau bukan, tidak menggunakan sistem nepotisme melainkan semua diperlakukan sesuai dengan prosedur.

⁸³Direktorat Tenaga kependidikan, *Pendidikan dan Pelatihan*, (Departemen Pendidikan Nasional 2008), 60.

Hal ini selaras dengan penjelasan bahwa calon pendidik bisa didapat melalui sumber internal maupun eksternal.⁸⁴

Langkah-langkah perekrutan di lembaga Hidayatul Murid *Full Day Excellent Class* yang harus dipenuhi dalam kualifikasinya yaitu sarjana pendidikan atau S1 PgSd, dan perekrutan dilakukan melalui media sosial, informasi dari mulut ke mulut atau dari individu yang satu ke yang lain. Kendala yang dihadapi untuk pengiklanan tidak ada, akan tetapi kendala dalam hal lain seperti nilai yang diterima tidak sesuai dengan kemampuan ketika di seleksi.

Berdasarkan temuan di lapangan, proses rekrutmen yang terselenggara di lembaga Hidayatul Murid *Full day Excellent Class* sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Prof. Sondang Siagian yang mengatakan bahwa rekrutmen adalah proses mencari calon pendidik yang sesuai dengan kebutuhan organisasi yang berkualitas dan potensial bagi sekolah entah itu melalui sumber intenal maupun eksternal sekolah. Hal ini juga selaras dengan penjelasan dari Panduan Diklat Depdiknas tahun 2008 Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah yang mengatakan bahwa tujuan umum rekrutmen adalah menyiapkan sejumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan potensial bagi sekolah, bisa melalui sumber internal dan eksternal sekolah.

⁸⁴ Ibid. Hlm 66

2. Seleksi Sumber Daya Pendidik di Hidayatul Murid *Full Day Excellent Class* Ampel Wuluhan Jember Tahun Pelajaran 2017/2018

Seleksi yaitu sebuah proses mendapatkan dan menggunakan informasi mengenai pelamar kerja untuk menentukan siapa yang seharusnya diterima menduduki posisi jangka pendek maupun jangka panjang. Keputusan seleksi tersebut digunakan untuk menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang tepat.⁸⁵

Berdasarkan pemaparan diatas proses seleksi dilakukan dengan pemilihan calon pendidik melalui perekrutan berdasarkan beberapa pertimbangan yaitu tentang kebutuhan dan kualifikasi yang harus dipenuhi sesuai permintaan lembaga.

Dalam proses seleksi di Hidayatul Murid Full Day Excellent Class Ampel Wuluhan Jember yang dilakukan adalah yang pertama interview calon pendidik tentang data atau profil diri, komitmen berjuang di lembaga. Kemudian yang kedua adalah tes mengajar yakni membuat RPP dan membaca Alquran. Pihak lembaga mempertimbangkan apakah calon tersebut layak untuk dimasukkan daftar atau nama-nama dalam masa percobaan selama 3 bulan mengajar itu.

Dalam masa percobaan selama 3 bulan, disana terdapat penilaian langsung yang dilakukan oleh pendidik lain tentang kinerja calon pendidik tersebut. Apabila dirasa mampu, maka akan diumumkan bahwa calon pendidik tersebut bisa lanjut bergabung dengan lembaga.

⁸⁵ Schuler, Susan E Jackson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke 21* (Jakarta-Penerbit Erlangga) 276

Berdasarkan temuan di lapangan, proses seleksi yang dilakukan sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Prof. Sondang Siagian dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Namun ada satu hal yang tidak dilakukan secara terstruktur oleh lembaga pendidikan ini yaitu tentang evaluasi kesehatan calon pendidik ketika penyeleksian.

3. Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Hidayatul Murid *Full Day Excellent Class Ampel Wuluhan Jember Tahun Pelajaran 2017/2018*

Pembinaan dan pengembangan profesionalisasi tenaga pendidik dan kependidikan sekolah dilakukan berdasarkan kebutuhan institusi, kelompok, maupun individu tenaga pendidik dan kependidikan sendiri. Dari perspektif institusi, pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan kualitas staf dalam memecahkan masalah-masalah kesekolahan⁸⁶

Selaras dengan penjelasan di atas sama halnya yang dilakukan oleh lembaga ini dalam mengembangkan pendidik dalam segi wawasan juga ketrampilan maupun mental pendidik pihak lembaga memfasilitasi dengan mendatangkan narasumber maupun melakukan studi banding ke lembaga lain. Misalkan mendatangkan narasumber seperti Bapak Munif Chatib sebagai konsultan *Multiple Intellegencys*, pola matematika oleh Bapak Drajad sebagai ahli polamatika.

⁸⁶ Direktorat Tenaga Kependidikan, *Pendidikan dan Pelatihan*, (Departemen Pendidikan Nasional, 2008), 60

Pengembangan mengikutsertakan semua pendidik karena memang diharuskan untuk belajar tanpa henti untuk kepentingan diri pendidik itu sendiri dan kepentingan pembelajaran.

Berdasarkan temuan di lapangan, kegiatan pengembangan yang dilakukan sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Prof TjujuYuniarsih yang mengungkapkan bahwa pengembangan pegawai merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektifitas organisasi dan dapat diwujudkan melalui pengembangan karir, serta pendidikan dan pelatihan. Walau dalam praktiknya ada beberapa kekurangan yang sifatnya teknis yaitu belum terdokumentasi secara tertulis tentang SOP pengembangan dan tindak lanjut setelah pelatihan itu selesai.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan tentang manajemn sumber daya pendidik di Hidayatul Murid *Excellent Class* Ampel Wuluhan Jember 2017/2018, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Rekrutmen sumber daya pendidik di Hidayatul Murid *Excellent Class* Ampel Wuluhan Jember, yang *pertama* proses rekrutmen dilakukan melalui analisis kebutuhan dengan SOP yang dibentuk atas kepala sekolah dan kepala bidang studi dan terlaksana dalam rapat dan membuat pengumuman informasi ke semua orang untuk di publikasikan di media sosial. *Kedua* yaitu sumber peekrutan yakni dari sumber eksternal.
2. Seleksi sumber daya pendidik di Hidayatul Murid *Full Day Excellent Class* Ampel Wuluhan Jember yang *pertama* yaitu mengundang calon pendidik yang memenuhi persyaratan dari lembaga, *kedua* yaitu dilakukannya proses wawancara oleh kepala sekolah dan kepala bidang studi, *ketiga* yaitu tes praltek mengajar yang dimulai dengan membuat perangkat mengajar terlebih dahulu, setelah 3 bulan dalam masa percobaan barulah diberitahukan diterima atau tidaknya.
3. Pengembangan sumber daya pendidik di Hidayatul Murid *Full Day Excellent Class* Ampel Wuluhan Jember yang *pertama* yaitu bentuk pengembangan berupa pelatihan atau diklat yang

mengikutsertakan semua pendidik, entah di dalam sekolah atau gabung dengan sekolah lain, *kedua* yaitu melihat kebutuhan dan tujuan diklat, menentukan narasumber merupakan langkah yang dilakukan sebelum diklat itu diadakan.

B. Saran

Untuk lembaga yakni Hidayatul Murid *Full Day Excellent Class* Ampel Wuluhan Jember, semoga skripsi ini menjadi referensi tambahan untuk dijadikan sebuah penilaian dan evaluasi lebih lanjut dari segi manajemen sumber daya pendidik dalam meningkatkan pembelajaran agar nantinya lebih baik. Dan perlu kiranya kepada lembaga untuk memperbaiki beberapa hal kaitannya dengan manajemen sumber daya pendidik yaitu

1. Dalam proses rekrutmen agar tetap mempertahankan sistem yang sesuai dengan manajemen sumber daya manusia, pengadaan pendidik yang bukan menggunakan sistem nepotisme juga patut di pertahankan.
2. Untuk penseleksian yang dilakukan sebaiknya ada inofasi tes tertentu yang menjadi tujuan visi-misi sekolah, sehingga lebih ber-ciri khas kemampuannya selain kemampuan pedagogik, sosial, ketrampilan dan kepribadian yang dimiliki oleh pendidik.
3. Pengembangan yang dilakukan membutuhkan tindak lanjut atau proses evaluasi agar hasil atau pengetahuan yang di dapat dari diklat tidak sia-sia atau bahkan hilang begitu saja tanpa disalurkan kepada peserta didik secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta. Meleong Lexy J.2004. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Djam'an Satori dan Aan Komariah. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif* . Bandung: Alfabeta.
- [Http//Kemendikbud-Siap-Perbaiki-Kualitas-Guru-RepublikaOnline.Htm](http://Kemendikbud-Siap-Perbaiki-Kualitas-Guru-RepublikaOnline.Htm). Diakses 16 Juli 2018
- Ibrahim, Bafadal. 2008. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar Dalam Kerangka Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Malayu, Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta-Bumi Aksara.
- Margono,2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Moh Kasiran. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif - Kualitatif*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK*, Bandung : PT Grasindo.
- Nawawi, Handari. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada Universitas Press.
- Panduan Diklat. 2008. *Manajemen Pemberdayaan Sumber Daya Tenaga Pendidik dan Kependidikan Sekolah*. Jakarta : Direktorat Kependidikan Dirjen Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Depniknas.
- Rodliyah Siti. 2015. *Manajemen Pendidikan Sebuah Konsep dan Aplikasi*. Jember : IAIN Jember Press.
- Samsudin, Sadili. 2010. *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Schuler, Susan E Jackson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke 21*. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Sekretariat Negara RI, PP 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan
- Sekretariat Negara RI, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Standar Nasional Pendidikan.

- Siagian Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sudjana. 2004. *Manajemen Program Pendidikan untuk Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung : Falah Production, 2004.
- Sugiyono. 2016. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Thoha Miftah. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Tim Penyusun. 2017. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember*. Jember : IAIN Jember Press.
- Tsauri Sofyan. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember : STAIN Jember Press.
- Wahyu Sudmijo, 1999. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Toeritik dan Permasalahannya* Jakarta- PT Raja Grafindo Persada.
- Yuniarsih Tjuju dan Suwatno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung-Alfabeta)



MATRIK PENELITIAN

JUDUL	VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	FOKUS PENELITIAN
Manajemen Sumber Daya Pendidik di Hidayatul Murid <i>Elementary School Full Day Excellent Class</i> Ampel Wuluhan Jember Tahun Ajaran 2017/2018	Manajemen Sumber Daya Pendidik	Rekrutmen Seleksi Pengembangan	<p>Rekrutmen</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tujuan - Metode - Proses <p>Seleksi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kriteria - Proses seleksi <p>Pengembangan</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bentuk pengembangan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informan <ul style="list-style-type: none"> - Kepala sekolah - Pendidik - Tenaga Kependidikan 2. Dokumentasi 3. Kepustakaan <ul style="list-style-type: none"> - Buku - Inter net 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penentuan lokasi penelitian 2. Pendekatan penelitian menggunakan penelitian kualitatif 3. Metode penelitian menggunakan 4. Metode pengumpulan data: <ol style="list-style-type: none"> a. Observasi b. Interview c. Dokumenter 	<p>A. Fokus Penelitian</p> <p>Bagaimana Manajemen Sumber Daya Pendidik di Hidayatul Murid <i>Elementary School Full Day Excellent Class</i> Ampel Wuluhan Jember Tahun Ajaran 2017/2018?</p> <p>B. Sub Fokus</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana Rekrutmen Pendidik Di Hidayatul Murid <i>Elementary School Full Day Excellent</i> Ampel Wuluhan Jember Tahun Ajaran 2017/2018? 2. Bagaimana seleksi pendidik di Hidayatul Murid <i>Elementary School Full Day Excellent</i> Ampel Wuluhan Jember Tahun Ajaran 2017/2018? 3. Bagaimana pengembangan pendidik di Hidayatul Murid <i>Elementary School Full Day Excellent</i> Ampel Wuluhan Jember Tahun Ajaran 2017/2018?

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Roisatu Fatimah

NIM : 084143015

Jurusan/Prodi : KI/MPI

Fakultas : FTIK

Institusi : IAIN Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi ini adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 19 Juli 2018

Saya yang menyatakan



Siti Roisatu Fatimah

084143015



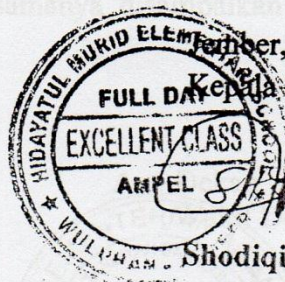


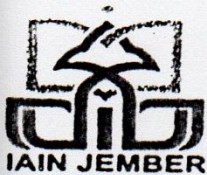
JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

No	Hari/Tanggal	Kegiatan	Paraf
1.	Kamis/ 01 Februari 2018	Observasi keadaan Hidayatul Murid Fullday Elementary School	
2.	Senin/ 12 Februari 2018	Silaturahmi dengan Kepala Sekolah	
3.	Kamis/ 3 Maret 2018	Menyerahkan surat izin penelitian	
4.	Kamis/ 14 Maret 2018	Wawancara dengan Kepala Sekolah	
5.	Senin/ 19 Maret 2018	Wawancara dengan kepala bidang studi	
6.	Senin/ 19 Maret 2018	Wawancara dengan Ibu Ulum	
7.	Senin/ 19 Maret 2018	Wawancara dengan Ibu Rahma	
8.	Selasa/ 20 Maret 2018	Wawancara dengan Ibu Happy	
9.	Kamis/ 12 April 2018	Mengambil data-data	
10.	Senin, 28 Mei 2018	Wawancara dengan Kepala Sekolah	
11.	Kamis/ 7 Juni 2018	Mengambil surat selesai penelitian	

Jember, 7 Juni 2018
 Kepala Sekolah

 Shodiqin, S.Pd.I.





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jl. Mataram No. 1 Mangli, Telp. (0331) 487550 Fax. (0331) 472005, Kode Pos : 68136
Website : [www.http://iik.iain-jember.ac.id](http://iik.iain-jember.ac.id) e-mail : tarbiyah.iainjember@gmail.com

Nomor : B.203/In.20/3.a/PP.009/01/2018
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

05 Maret 2018

Yth. Kepala SD Fullday Hidayatul Murid Ampel Wuluhan Jember
Jalan Kh. Dewantara No. 176 Ampel

Assalamualaikum Wr Wb.

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

Nama : Siti Roisatu Fatimah
NIM : 084 143 015
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Kependidikan Islam
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai Manajemen Sumber Daya Pendidik di SD Fullday Hidayatul Murid Ampel Wuluhan Jember selama 30 (tiga puluh) hari di lingkungan lembaga wewenang Bapak.

Adapun pihak-pihak yang dituju adalah sebagai berikut:

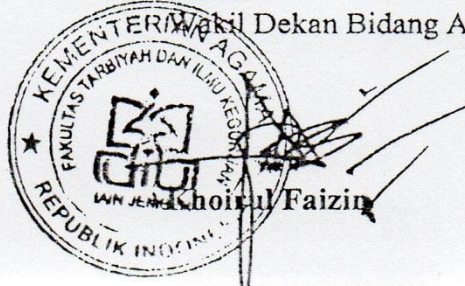
1. Kepala Sekolah
2. Guru
3. Tenaga Kependidikan

Demikian, atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr Wb.

A.n. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik,





**YAYASAN PONDOK PESANTREN ISLAM BINTANG
SEMBILAN
FULL DAY EXCELLENT CLASS
HIDAYATUL MURID**

Jl. KH. Dewantara 124 Ampel Wuluhan Jember 68162

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor : 38/FDEC.HM/VI/2018

bertandatangan dibawah ini:


Nama : Shodiqin, S.Pd.I.
Jabatan : Kepala Sekolah
Alamat : Jl. KH. Dewantara 124 Ampel Wuluhan Jember 68162

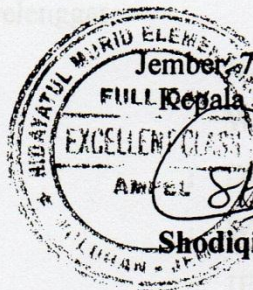
yang bersangkutan dengan sebenarnya, bahwa :

Nama : Siti Roisatu Fatimah
TTL : Jember, 06 Mei 1997
Jurusan/prodi : KI/MPI

Benar-benar telah melakukan penelitian di lembaga kami judul “**Manajemen Sumber
Pendidik di Hidayatul Murid Fullday Elementary School Ampel Kecamatan
Ampel Kabupaten Jember Tahun Pelajaran 2017/2018**”

Demikian surat keterangan in dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya dan
mohon maklum adanya.

Jember, 7 Juni 2018
Kepala Sekolah

Shodiqin, S.Pd.I





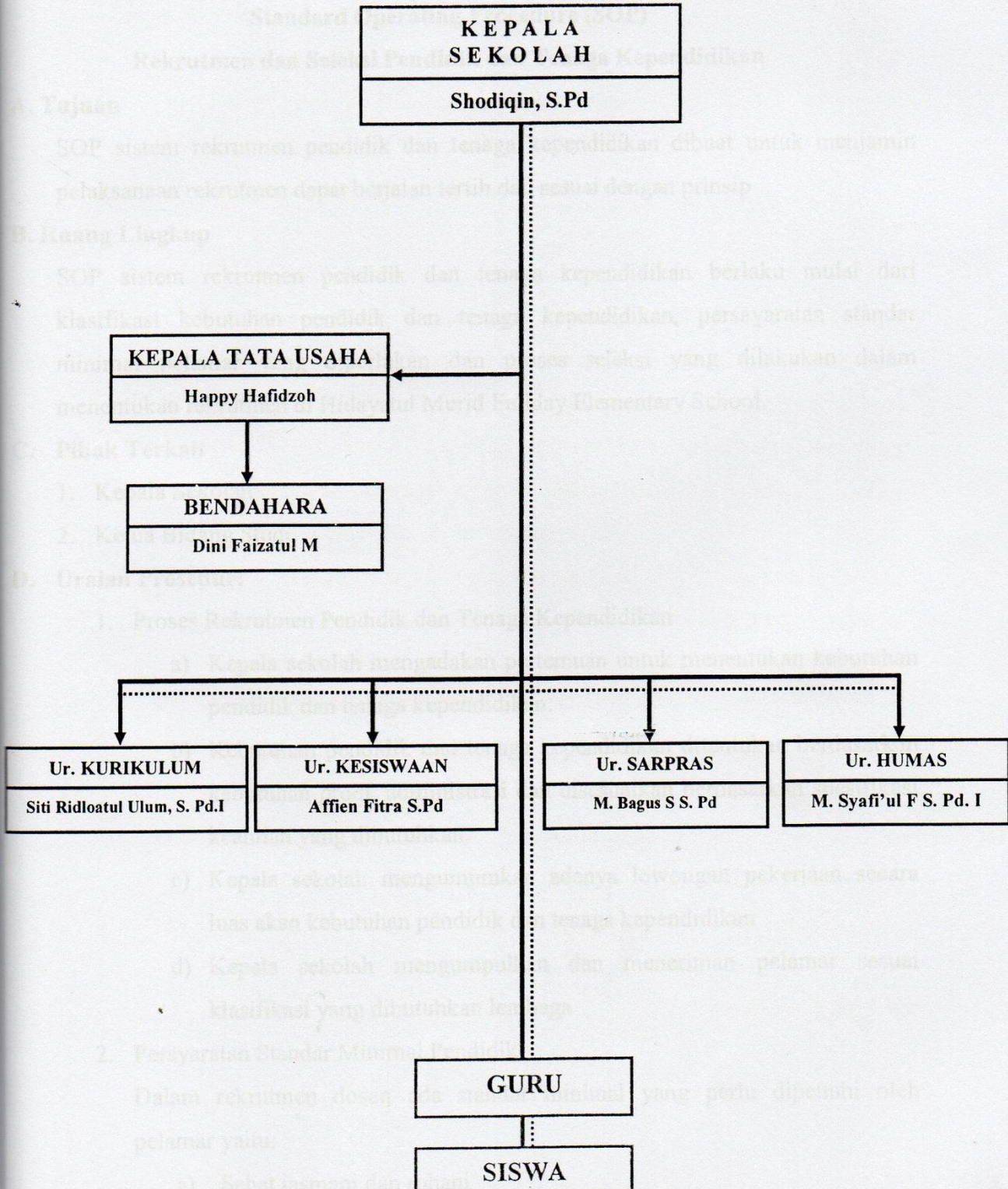
YAYASAN PONDOK PESANTREN ISLAM BINTANG SEMBILAN
FULL DAY EXCELLENT CLASS

HIDAYATUL MURID

Jl. KH. Dewantara 124 Ampel Wuluhan Jember 68162

STRUKTUR ORGANISASI SEKOLAH

Priode 2017- 2018





YAYASAN PONDOK PESANTREN ISLAM BINTANG
SEMBILAN

FULL DAY EXCELLENT CLASS

HIDAYATUL MURID

Jl. KH. Dewantara 124 Ampel Wuluhan Jember 68162

Standard Operating Procedure (SOP)

Rekrutmen dan Seleksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

A. Tujuan

SOP sistem rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan dibuat untuk menjamin pelaksanaan rekrutmen dapat berjalan tertib dan sesuai dengan prinsip

B. Ruang Lingkup

SOP sistem rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan berlaku mulai dari klasifikasi kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan, persyaratan standar minimal pelamar yang diperlukan dan proses seleksi yang dilakukan dalam menentukan rekrutmen di Hidayatul Murid Fullday Elementary School.

C. Pihak Terkait

1. Kepala Sekolah
2. Ketua Bidang Studi

D. Uraian Prosedur:

1. Proses Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan
 - a) Kepala sekolah mengadakan pertemuan untuk menentukan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan.
 - b) Kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan ditentukan berdasarkan kebutuhan prodi, administrasi dan disesuaikan berdasarkan spesifikasi keahlian yang dibutuhkan.
 - c) Kepala sekolah mengumumkan adanya lowongan pekerjaan secara luas akan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan
 - d) Kepala sekolah mengumpulkan dan menerima pelamar sesuai klasifikasi yang dibutuhkan lembaga
2. Persyaratan Standar Minimal Pendidik

Dalam rekrutmen dosen ada standar minimal yang perlu dipenuhi oleh pelamar yaitu:

- a) Sehat jasmani dan rohani

- b) Telah menyelesaikan pendidikan S1 PgSd
- c) Nilai Indeks Prestasi minimal 3
- d) Ketentuan lain yang ditetapkan kepala sekolah

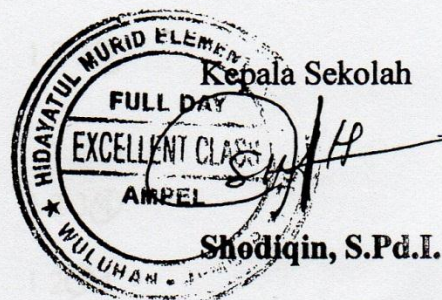
3. Persyaratan Standar Minimal Tenaga Kependidikan

Dalam rekrutmen dosen ada standar minimal yang perlu dipenuhi oleh pelamar yaitu:

- a) Sehat jasmani dan rohani
- b) Sesuai spesifikasi keahlian yang telah ditentukan
- c) Berijazah minimal tamat SMA
- d) Ketentuan lain yang ditetapkan kepala sekolah

4. Proses Seleksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

- a) Ketua mengundang pelamar yang telah memenuhi persyaratan standar minimal untuk mengikuti proses seleksi sesuai jadwal yang ditentukan
- b) Kepala sekolah bersama kepala bidang studi melakukan seleksi pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan kriteria keahlian yang dibutuhkan, kemampuan individu, etika, kualifikasi akademik, indeks prestasi akademis dan profesionalisme
- c) Kepala sekolah bersama kepala bidang studi melakukan proses seleksi secara adil dan mengutamakan kepentingan lembaga dengan kriteria yang telah ditentukan
- d) Khusus penerimaan pendidik akan diadakan micro teaching.
- e) Ada masa uji coba selama 3 bulan untuk melihat kinerja yang kemudian dinyatakan diterima.



SUPERVISI PELAKSANAAN PEMBELAJARAN

Nama Guru: *Rohmah*
Kelas: *1 (10)*
Mata Pelajaran/Topik: *tema 7 pembelajaran 2*

Jumlah

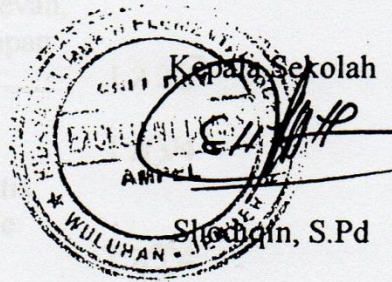
No	Keterangan	SKOR	CATATAN
1	Amat baik (AB) $90 < AB \leq 100$		
	Baik (B) $75 < B \leq 89$		
	Cukup (C) $60 < C \leq 74$		
	Kurang (K) < 60		

Komentar

.....
.....

Tindak Lanjut

.....
.....



SUPERVISI PELAKSANAAN PEMBELAJARAN

Nama Guru : *Rahmawati*
 Kelas : *II (Duo)*
 Mata Pelajaran/Topik : *Tema 7, pembelajaran II*

No	Indikator/Aspek Yang Dinilai	SKOR	CATATAN
I	KEGIATAN PENDAHULUAN		
	APERSEPSI DAN MOTIVASI		
	1. Menyiapkan fisik dan psikis peserta didik dalam mengawali kegiatan pembelajaran	1 2 3 4	
	2. Mengaitkan materi pembelajaran sekarang dengan pengalaman peserta didik	1 2 3 4	
	3. Mengajukan pertanyaan menantang (motivasi)	1 2 3 4	
	4. Memberikan permasalahan atau tugas yang akan dilakukan	1 2 3 4	
	5. Menyampaikan tujuan pembelajaran atau KD yang akan dicapai	1 2 3 4	
	6. Menyampaikan garis besar cakupan materi	1 2 3 4	
	7. Menjelaskan kegiatan yang akan dilakukan peserta didik untuk menyelesaikan permasalahan atau tugas	1 2 3 4	
II	LATIHAN INTI		
	MENGUASAI MATERI PELAJARAN		
	1. Kemampuan menyesuaikan materi dengan tujuan pembelajaran	1 2 3 4	
	2. Kemampuan mengaitkan materi dengan pengetahuan lain yang relevan, perkembangan IPTEK dan kehidupan nyata	1 2 3 4	
	3. Menyajikan pembahasan materi pembelajaran dengan tepat	1 2 3 4	
	4. Menyajikan materi secara sistematis (mudah ke sulit dan dari konkrit ke abstrak)	1 2 3 4	
	MENERAPKAN STRATEGI PEMBELAJARAN YANG		
2.2	MENDIDIK		
	1. Melaksanakan pembelajaran sesuai dengan kompetensi yang akan dicapai	1 2 3 4	
	2. Memfasilitasi kegiatan yang memuat pendekatan scientific	1 2 3 4	
	3. Melaksanakan pembelajaran secara runtut	1 2 3 4	
	4. Menguasai kelas (pengelolaan kelas)	1 2 3 4	
	5. Melaksanakan pembelajaran yang bersifat kontekstual	1 2 3 4	

Jumlah

FOTO DOKUMENTASI

Keterangan

Amat baik (AB) $90 < AB \leq 100$

Baik (B) $75 < B \leq 89$

Cukup (C) $60 < C \leq 74$

Kurang (K) < 60

Komentar

.....
.....

Tindak Lanjut

.....
.....

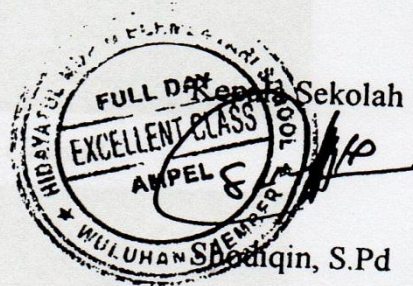


FOTO DOKUMENTASI



Pelatihan polamatika



Pelatihan Otak Unggul



Pelatihan Gurunya Manusia, Orangnya Manusia

Lampiran Pedoman Penelitian

A. Pedoman Wawancara

1. Bagaimana proses rekrutmen pendidik yang terjadi di Hidayatul Murid?
2. Bagaimana perekrutan yang dilakukan dengan sistem kekeluargaan atau tidak?
3. Bagaimana proses seleksi pendidik yang dilakukan oleh pihak Hidayatul Murid?
4. Apa saja kriteria yang disyaratkan oleh lembaga Hidayatul Murid?
5. Bagaimana pengembangan pendidik yang diselenggarakan oleh pihak Hidayatul Murid?

B. Pedoman Observasi

1. Proses mengajar guru
2. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan sebelum pembelajaran dimulai.

C. Pedoman Dokumentasi

1. Dokumentasi SOP rekrutmen dan seleksi
2. Profil lembaga
3. Foto ketika diklat

IAIN JEMBER