MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH DASAR ISLAM ULUL ALBAB JEMBER

SKRIPSI

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

Oleh :

NUR AFIFAH

NIM : 201101030001

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
JULI 2026

MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH DASAR ISLAM ULUL ALBAB JEMBER

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Pendidikan(S1)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

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

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

Oleh :

NUR AFIFAH

NIM : 201101030001

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
JULI 2026

MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH DASAR ISLAM ULUL ALBAB JEMBER

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri
Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Pendidikan (S1)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh :

NUR AFIFAH
NIM : 201101030001

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

Pembimbing:

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

MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH DASAR ISLAM ULUL ALBAB JEMBER

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S1)
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Hari: Selasa

Tanggal: 23 Juni 2026

Tim Penguji

Ketua	Sekretaris
Dr. Khoirul Anwar, M.Pd.I	**Ulfa Dina Novienda, S.Sos.I., M.Pd.**
NIP. 198306222015031001	NIP. 198308112023212019

Anggota :

1. **Dr. Gunawan, S.Pd.I., M.Pd.I.** ( )
2. **Dr. Ahmad Royani, S.Pd.I., M.Pd.I.** ( )

Menyetujui
Dekan Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan

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

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

MOTTO

يٰٓاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْٓا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْا فِى الْمَجٰلِسِ فَافْسَحُوْا يَفْسَحِ اللّٰهُ لَكُمْۚ وَاِذَا قِيْلَ انْشُزُوْا فَانْشُزُوْا يَرْفَعِ اللّٰهُ الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا مِنْكُمْۙ وَالَّذِيْنَ اُوْتُوا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍۗ وَاللّٰهُ بِمَا تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرٌ ۝١١

"Wahai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu 'berilah kelapangan di dalam majelis-majelis,' lapangkanlah, niscaya Allah akan memberimu kelapangan untukmu. Apabila dikatakan, 'berdirilah,' (kamu) berdirilah. Allah niscaya akan mengengkat orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang terhadap apa yang kamu kerjakan." (Q.S. Al-Mujadilah: 11).[*]

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

[*] Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Kemenag RI, 2019), Q.S. Al-Mujadilah [58]: 11.

PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيْمِ

Segala puji dan Syukur saya panjatkan kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat, nikmat, dan kekuatan sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Proses Panjang dalam penyelesaian skripsi ini telah menjadi perjalanan yang penuh pelajaran dan pengalaman berharga yang tak ternilai. Setiap doa dan dukungan yang saya terima menjadi bagian penting dalam langkah kecil menuju pencapaian ini. Maka dengan ini, saya persembahkan skripsi ini untuk:

1. Orang tua saya, Bapak Sukarno dan Ibu Lustri Raudlatul Jannah, yang senantiasa tulus memberikan kasih sayang, doa yang tak pernah putus, dan dukungan tiada henti baik secara materi maupun immaterial. Semoga Bapak dan Ibu diberikan kesehatan, umur yang panjang, dan kelimpahan rejeki serta senantiasa percaya bahwa anak pertamanya pasti bisa menjalani segala tantangan dalam menjalani kehidupan.
2. Dan juga penulis mengucapkan terima kasih kepada adik tersayang, Zahrotul Mahbubah. Kehadiranmu dengan tawa, keceriaan, dan kepolosan sering kali menjadi penghibur di tengah proses penyusunan skripsi ini. Semoga kamu tumbuh menjadi pribadi yang baik, membanggakan keluarga, dan memiliki semangat belajar yang tinggi dalam meraih cita-cita. Sebagaimana penggalan lagu Nina dari Feast yang begitu bermakna: *"Tumbuh lebih baik, cari panggilanmu, jadi lebih baik dibanding diriku."*
3. Keluarga besar saya yang terus memberikan dukungan yang positif kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga segala hal baik yang diberikan kepada saya dapat menjadi berkah.
4. Segenap pihak yang membantu penyelesaian skripsi ini dari awal sampai akhir.

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

KATA PENGANTAR

اَلْحَمْدُ للَّهِ رَبِّ الْعالَمِينَ

Segala puji bagi Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul *"*Model Kepemimpinan Perempuan dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember*"* dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, serta para pengikutnya hingga akhir zaman.

Penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, doa, serta dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Phil. Sahiron, M.A. selaku rektor UIN KHAS Jember yang telah menyediakan segala bentuk fasilitas kepada penulis dalam menyelesaikan studi S1 Manajemen Pendidikan di UIN KHAS Jember dengan baik.
2. Dr. H. Abdul Muis, S.Ag., M.Si., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN KHAS Jember yang telah membimbing kami dalam proses perkuliahan.
3. Dr. Nuruddin, M.Pd.I., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Islam dan Bahasa yang telah memberikan dukungan bagi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Dr. Ahmad Royani, S.Pd.I., M.Pd.I. selaku Koordinator Program Studi Manajemen Pendidikan Islam UIN KHAS Jember, Dosen Penasehat Akademik, sekaligus Dosen Pembimbing Skripsi yang telah banyak meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing dan mengarahkan penulis selama masa perkuliahan serta membimbing penuh dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Segenap Dosen Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dan Dosen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguaruan Universitas Islam Negeri

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

Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan ilmu dengan kesabaran dan ketulusannya sehingga menambah pengetahuan dan wawasan yang berguna dimasa yang akan datang.

6. Bapak dan Ibu Tata Usaha/Akademik Universitas Islam Kiai Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan kemudahan dalam pegurusan izin atau administrasi pada penyelesaian skripsi ini.
7. Siti Hairun Nisak, S.Pd.I, selaku Kepala Sekolah SDS Islam Ulul Albab Jember yang telah memberikan izin dan bantuan selama penelitian di sekolah sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.

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

ABSTRAK

Nur Afifah, 2026: *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember*

Kata Kunci: Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Tenaga Pendidik.

Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia sebagai faktor utama kemajuan bangsa. Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam berupaya melaksanakan pengembangan sumber daya manusia melalui berbagai program peningkatan kompetensi yang membutuhkan pengelolaan secara sistematis.

Fokus penelitian ini: 1. Bagaimana Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember? 2. Bagaimana Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember? 3. Bagaimana Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember?

Tujuan penelitian ini: 1. Untuk Mengetahui Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia di SDS Ulul Albab Jember. 2. Untuk Mengetahui Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia di SDS Ulul Albab Jember. 3. Untuk Mengetahui Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di SDS Ulul Albab Jember.

Metode Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian lapangan (field research). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Informan penelitian terdiri atas kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sedangkan keabsahan data diuji menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi waktu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Perencanaan pengembangan SDM dilakukan secara sistematis pada awal tahun ajaran melalui identifikasi kebutuhan kompetensi guru dan tenaga kependidikan yang disesuaikan dengan visi, misi, serta kebutuhan sekolah; (2) Pelaksanaan pengembangan SDM diwujudkan melalui berbagai program seperti workshop, seminar, pelatihan kurikulum, peningkatan kompetensi teknologi, pembinaan karakter, pelatihan administrasi, pengembangan perangkat pembelajaran, pelatihan keagamaan, serta forum diskusi profesional antar guru; dan (3) Evaluasi pengembangan SDM dilakukan secara berkala melalui supervisi, monitoring kinerja, refleksi program, dan penilaian hasil pelatihan untuk mengetahui tingkat efektivitas program yang telah dilaksanakan.

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

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR .....

HALAMAN SAMPUL DALAM .....

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....

LEMBAR PENGESAHAN .....

MOTTO .....

PERSEMBAHAN iii

KATA PENGANTAR vi

ABSTRAK .....

DAFTAR ISI .....

DAFTAR TABEL .....

DAFTAR GAMBAR .....

DAFTAR LAMPIRAN .....

BAB I PENDAHULUAN .....

A. Konteks Penelitian .....

B. Fokus Penelitian 6

C. Tujuan Penelitian 6

D. Manfaat Penelitian 7

E. Definisi Istilah 8

F. Sistematika Pembahasan 11

BAB II KAJIAN PUSTAKA 14

A. Penelitian Terdahulu 14

B. Kajian Teori 21

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

BAB III METODE PENELITIAN **40**

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian..... **40**

B. Lokasi penelitian **40**

C. Subjek Penelitian..... **41**

D. Teknik Pengumpulan Data..... **41**

E. Analisis Data **42**

F. Keabsahan Data..... **44**

G. Tahap-tahap Penelitian..... **46**

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS **48**

A. Gambaran Obyek Penelitian **48**

B. Penyajian Data dan Analisis..... **57**

C. Pembahasan Temuan..... **73**

BAB V PENUTUP **81**

A. Simpulan **81**

B. Saran-saran..... **82**

DAFTAR PUSTAKA **84**

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam pembangunan suatu bangsa karena melalui pendidikan kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan. Kemajuan suatu negara sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya, sehingga pendidikan memiliki peran strategis dalam menciptakan manusia yang berpengetahuan, berkarakter, serta mampu menghadapi berbagai tantangan perkembangan zaman. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan menjadi salah satu prioritas utama dalam upaya menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas.

Dalam penyelenggaraan pendidikan, keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Sumber daya manusia yang dimaksud meliputi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berperan langsung dalam proses penyelenggaraan pendidikan. Tenaga pendidik yang profesional tidak hanya dituntut memiliki kemampuan akademik yang bagus, tetapi juga harus memiliki keterampilan sosial, dan kepribadian yang mendukung proses pembelajaran yang efektif.

Untuk mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas diperlukan upaya pengembangan yang dilakukan secara terencana dan berkelanjutan. Menurut Soekidjo Notoatmodjo, pengembangan sumber daya manusia merupakan proses peningkatan kemampuan melalui pendidikan, pelatihan, dan

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

pengalaman kerja guna meningkatkan kinerja individu maupun organisasi.[1] Selain itu, pengembangan sumber daya manusia juga menjadi bagian penting dalam manajemen organisasi. T. Hani Handoko menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan serta pelatihan yang berkelanjutan.[2] Dengan adanya pengembangan tersebut, organisasi dapat menghasilkan tenaga kerja yang lebih kompeten serta mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi.

Dalam konteks pendidikan di Indonesia, pentingnya pengembangan sumber daya manusia juga didukung oleh landasan yuridis yang kuat. Hal ini sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang menyatakan bahwa pendidikan bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, serta memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan bagi dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.[3] Selain itu, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen juga menegaskan bahwa guru harus memiliki kompetensi serta profesionalitas yang terus

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

[1] Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), hlm. 3.

[2] T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2014), hlm. 104.

[3] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

dikembangkan melalui berbagai kegiatan pengembangan diri secara berkelanjutan.[4]

Dalam perspektif Islam, peningkatan kualitas sumber daya manusia juga sangat ditekankan melalui pentingnya ilmu pengetahuan. Islam memandang bahwa ilmu merupakan salah satu sarana utama untuk meningkatkan derajat manusia. Allah Swt. berfirman dalam Al-Qur'an Surah Al-Mujadilah ayat 11:[5]

يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۚ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: "Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan"

Ayat tersebut menunjukkan bahwa ilmu pengetahuan memiliki kedudukan yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Melalui ilmu, manusia dapat meningkatkan kualitas diri serta menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik. Oleh karena itu, pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan, pelatihan, serta pembinaan menjadi salah satu upaya penting dalam meningkatkan kualitas dan profesionalitas individu, khususnya dalam lembaga pendidikan.

Dalam praktiknya, pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan memerlukan pengelolaan yang baik melalui proses manajemen yang sistematis. Manajemen pengembangan sumber daya manusia meliputi beberapa tahapan penting seperti perencanaan program pengembangan, pelaksanaan kegiatan pengembangan, serta evaluasi terhadap hasil program

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

[4] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

[5] Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta: Kementerian Agama RI, 2019), Q.S. Al-Mujadilah: 11.

yang telah dilaksanakan. Melalui manajemen yang baik, program pengembangan sumber daya manusia dapat berjalan secara efektif dan mampu meningkatkan kualitas tenaga pendidik.

Namun demikian, dalam pelaksanaannya masih terdapat berbagai tantangan dalam pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Tantangan tersebut antara lain berkaitan dengan keterbatasan program pelatihan, kurangnya pembinaan profesional secara berkelanjutan, serta belum optimalnya evaluasi terhadap kegiatan pengembangan tenaga pendidik. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan secara lebih sistematis dan berkelanjutan.

Setiap lembaga pendidikan tentu memiliki peran penting sebagai wahana strategi dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas bagi pembangunan suatu bangsa secara berkelanjutan, begitu juga dengan pendidikan islam di Indonesia yang telah turut menjalankan berbagai aktifitas pendidikan di pentas nasional. Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember merupakan salah satu lembaga pendidikan islam, yang mana lembaga penyelenggara proses kependidikan didirikan, dikelola, dilaksanakan dan ditujukan kepada umat islam. Sekolah berbasis islam ini merupakan bagian dari dari sistem pendidikan nasional yang juga dituntut untuk selalu berupaya meningkatkan kualitas dalam penyelenggaraan pendidikan, hingga dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas dan mampu bersaing serta mampu menghadapi tantangan zaman.

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

Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember melakukan upaya-upaya dalam meningkatkan SDM tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dengan dua cara unik yakni melaksanakan program ikhtiar ilahiyah dan ikhtiar insaniah. Program Ikhtiar ilahiyah ini merupakan usaha batin dan spiritual islamiah, dimana tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di SDS Ulul Albab jember berkewajiban dan beristikomah untuk tidak meninggalkan ibadah wajib sebagai umat islam dan tidak meninggalkan hal-hal yang sudah disunnahkan seperti halnya puasa sunnah, sholat sunnah, dan ibadah lainnya. Kemudian program ikhtiar insaniah, program ini merupakan langkah strategis yang dilakukan melalui serangkaian program palatihan yang relevan, pendampingan spiritual, penguasaan teknologi hingga evaluasi kinerja yang objektif. Tenaga pendidik dan tenaga kependidikan SDS Ulul Albab Jember diwajibkan untuk ikutserta dalam seminar, workshop, penguasaan kurikulum dan pelatihan untuk menguasai platform digital agar relevan dengan perkembangan zaman. Program ikhtiar ilahiyah dan ikhtiar insaniah ini cukup unik karena tidak semua lembaga pendidikan islam bisa menerapkan kedua program ini secara bersamaan, kedua program ini bersinergi untuk menciptakan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang tidak hanya kompeten secara professional, tetapi juga memiliki kesadaran transcendental yang kuat dalam membimbing peserta didik.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa manajemen pengembangan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di

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

lembaga pendidikan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lapangan mengenai Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di SDS Ulul Albab Jember untuk mengatahui bagaimana pengembangan peningkatan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di sana.

B. Fokus Peneltian

Melihat dari latar belakang diatas maka yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia di SDS Ulul Albab Jember?
2. Bagaimana Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia di SDS Ulul Albab Jember?
3. Bagaimana Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di SDS Ulul Albab Jember?

C. Tujuan Penelitian

Adapun berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk Mendeskripsikan Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia di SDS Ulul Albab Jember.
2. Untuk Mendeskripsikan Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia di SDS Ulul Albab Jember.
3. Untuk Mendeskripsikan Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di SDS Ulul Albab Jember.

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

D. Manfaat Penelitian

Berpijak pada latar belakang tersebut, maka yang menjadi manfaat penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah khazanah keilmuan dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya terkait manajemen pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi akademik dalam memahami konsep, strategi, dan implementasi pengembangan sumber daya manusia di lingkungan sekolah dasar.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Peneliti

      Penelitian ini memberikan pengalaman dan pengetahuan kepada peneliti mengenai bagaimana proses manajemen pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan di SDS Ulul Albab Jember, serta menjadi sarana untuk meningkatkan kemampuan peneliti dalam menyusun karya tulis ilmiah.

   b. Bagi Lembaga (SDS Ulul Albab Jember)

      Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan bahan evaluasi bagi lembaga dalam meningkatkan pengelolaan serta pengembangan sumber daya manusia, khususnya guru dan tenaga kependidikan, sehingga dapat meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

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

c. Bagi Masyarakat dan Dunia Pendidikan

Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan referensi bagi masyarakat maupun praktisi pendidikan mengenai pentingnya manajemen pengembangan sumber daya manusia di sekolah. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung peningkatan kualitas pendidikan dan kesiapan sumber daya manusia dalam menghadapi tantangan perkembangan zaman.

E. Definisi Istilah

Dalam penegasan istilah judul dalam penelitian ini adalah:

1. Manajemen

Manajemen dalam kamus besar bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran, kata ini juga berarti pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi. Stoner berpendapat bahwa manajemen merupakan proses untuk perencanaan, pengarahan dan pengawasan, serta pengorganisasian dan penggunaan sumber daya dalam rangka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Atmosudirjo mengemukakan bahwa manajemen dipandang sebagai pengendalian dan pemanfaatan sumber daya suatu perencanaan yang diperlukan untuk menyelesaikan atau mancapai tujian bersama. Kemudian dapat disimpulakan bahwa manajemen merupakan proses perencanaan, pengontrolan, pengorganisasian, pengkoordinasian, serta pengendalian dan pemanfaatan

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

sumber daya alam maupun sumber daya manusia untuk mencapai tujuan bersama.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya yang dilakukan secara terencana untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan melalui berbagai kegiatan pembinaan, pelatihan, dan pendidikan guna meningkatkan kualitas kinerja.

Jadi, berdasarkan definisi istilah yang telah diuraikan, maka yang dimaksud dengan Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember adalah seluruh proses pengelolaan yang dilakukan oleh pihak sekolah dalam mengembangkan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan melalui fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Pengembangan sumber daya manusia tersebut diwujudkan melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, workshop, seminar, pembinaan, supervisi, serta program peningkatan kompetensi lainnya yang dilaksanakan secara terencana dan berkelanjutan. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis bagaimana proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember dalam upaya meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan kualitas kinerja tenaga pendidik maupun tenaga

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

kependidikan sehingga mampu mendukung peningkatan mutu pendidikan dan pencapaian tujuan lembaga pendidikan secara efektif dan efisien.

Penelitian mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia ini penting dilakukan karena sumber daya manusia merupakan aset utama dalam keberhasilan penyelenggaraan pendidikan. Melalui penelitian ini dapat diketahui bagaimana sekolah merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan bagi lembaga pendidikan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia, memperkuat profesionalisme tenaga pendidik, serta mendukung peningkatan mutu pendidikan. Selain itu, penelitian ini juga dapat memperkaya kajian keilmuan di bidang Manajemen Pendidikan Islam, khususnya yang berkaitan dengan manajemen pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan dasar Islam.

3. Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember

Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember merupakan Sekolah Dasar berbasis Islam di bawah Yayasan Pendidikan Islam (YPI) Ulul Albab. Dari segi bahasa Arab kata “Ulul Albab” berarti orang-orang yang memiliki kecerdasan, akal, dan hati yang bersih, hal ini merupakan sebuah harapan bahwa siswa-siswi lulusan dari sekolah ini tidak hanya pintar secara akademik, tetapi juga dapat paham agama sehingga bisa bijak dalam berfikir dan bertindak. Sekolah ini memadukan kurikulum pendidikan

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

umum dengan nilai-nilai agama Islam, sekolah ini juga mengggunakan pendekatan yang mendukung berbagai macamkecerdasan anak (*Multiple Inteligence School*)

F. Sistematika Pembahasan

Skripsi ini disusun dengan struktur yang teratur dan runtut, dimulai dari bab pertama sebagai pendahuluan hingga bab terakhir yang berisi penutup. Pada bab pendahuluan, disajikan penjabaran mengenai latar belakang masalah yang menguraikan konteks serta pentingnya penelitian, disertai dengan fokus penelitian yang menekankan analisis mendalam terhadap isu yang dikaji. Selain itu, bab ini juga memuat tujuan penelitian yang berfungsi sebagia arah dan batas kajian yang dilakukan . pada bagian akhir, dijelaskan manfaat penelitian yang meliputi tujuan serta konstibusi yang diharapkan dari hasil kajian ini, kemudian diakhiri dengan penjabarn definisi istilah yang memaparkan berbagai konsep kunci yang digunakan dalam judul penelitian sebagai landasan utama bagi penulis.

Bab kedua, yakni kajian pustaka, berisi rangkuman berbagai penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian ini. Tujuan penyajiannya adalah untuk menelaah tingkat keaslian serta menentukan posisi penelitian yang sedang dilakukan. Selain itu, bab ini juga memuat kajian teoretis yang menguraikan dasar konseptual dan teori-teori yang dijadikan sebagai kerangka berfikir serta perspektif dalam pelaksanaan penelitian.

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

Bab ketiga, yaitu metode penelitian, memaparkan secara rinci pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, uji keabsahan data, serta tahap pelaksanaan penelitian. Pada bagian pendekatan dan jenis penelitian dijelaskan secra spesifik bentuk penelitian yang diterapkan,baik kualitatif, kuantitatif, maupun kombinasi keduanya, ataupun pendekatan lain yang dianggap relevan dengan tujuan penelitian. Bagaian lokasi penelitian mencantumkan tempat serta periode waktu pelaksanaan penelitian. Subjek penelitian memaparkan objek atau individu yang menjadi fokus kajian beserta kriteria pemilihnya. Bagian teknik pengumpulan data menjelaskan metode yang diterapkan dalam memperoleh informasi penelitian, yang meliputi wawancara, observasi serta dokumentasi. Analisis data menjelaskan proses pengolahan dan penafsiran data untuk menjawab fokus serta mencapai tujuan penelitian. Sementara itu, keabsahan data memaparkan langkah-langkah yang ditempuh guna memastikan validitas dan reliabilitas hasil penelitian terakhir, tahap-tahap penelitian menjabarkan prosedur sistematis yang dilakukan selama pelaksanaan penelitian.

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

Bab keempat berfokus pada penyajian dan analisis data yang mencakup deskripsi objek penelitian, pemaparan serta alisis data yang diperoleh, dan pembahasan terhadap temuan penelitian. Bagian gambaran objek penelitin menjelaskan secara deskriptif mengenai subjek atau lokasi penelitian. Penyajian dan analisis dan menampilkan hasil data yang telah

dikumpulkan, kemudian dianalisis berdasarkan metode yang telah ditentukan sebelumnya. Sementara itu, pembahasan temuan berfokus pada interpretasi hasil analisis data dengan mengaitkannya pada teori maupun terdahulu, sehingga dapat digunakan untuk menjawab fokus penelitian.

Bab kelima, yaitu penutup, memuat dua bagian utama: simpulan dan saran. Bagian simpulan berisi ringkasan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya yang merangkum jawaban atas fokus penelitian. Sedangkan bagian saran menyajiakna rekomendasi yang didasarkan pada temuan penelitian, baik yang ditujukan untuk penerapan di lapangan maupun sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya.

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

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penulis mencantumkan beberapa penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya yang relevan terkait dengan penulis teliti:

1. *Haniatul Khoiriyah 2020, yang berjudul "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme dan Kinerja Guru di MAN 2 Kota Malang" (2020)*

   Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan proses manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di MAN 2 Kota Malang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Secara teoritis penelitian ini menggunakan konsep manajemen pengembangan sumber daya manusia yang meliputi proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dalam upaya meningkatkan profesionalisme serta kinerja guru di madrasah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses perencanaan pengembangan sumber daya manusia diawali dengan proses perekrutan secara terbuka yang disesuaikan dengan spesifikasi yang telah ditentukan oleh pihak madras ah serta dilanjutkan dengan rapat perencanaan program kerja. Proses pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti MGMP, workshop, diklat, serta pelatihan

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

pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi guru. Adapun proses evaluasi dilakukan melalui rapat evaluasi program kerja serta penilaian kinerja guru menggunakan aplikasi PKG (Penilaian Kinerja Guru) yang bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di MAN 2 Kota Malang.[7]

2. *Budi Setianto yang berjudul 2022, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Menciptakan Pendidikan yang Unggul di Sekolah Dasar Muhammadiyah se-Kecamatan Muntilan",*

   Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan pendidikan unggul di sekolah dasar Muhammadiyah di Kecamatan Muntilan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi kepada kepala sekolah serta guru. Secara teoritis penelitian ini menggunakan konsep fungsi manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan SDM, rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, dan pemberian motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan sekolah dalam menciptakan pendidikan unggul sangat dipengaruhi oleh perencanaan SDM yang baik, program pelatihan guru,

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

[7] Khoiriyah, H. (2022). Manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di MAN 2 Kota Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

supervisi kepala sekolah, serta evaluasi kinerja tenaga pendidik secara berkala.[8]

3. *Luluk Afifatul Mas'udya 2023, dalam skripsinya pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Jurusan Pendidikan Islam Fakultas Tarbiah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya yang berjudul "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya (2023)".*

   Skripsi ini menganalisis bagaimana proses pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi kepada kepala sekolah, guru, serta tenaga kependidikan. Secara teori penelitian ini menggunakan konsep manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan yang menekankan bahwa pengembangan SDM dilakukan melalui pelatihan, peningkatan kompetensi, serta penguatan kinerja tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu pendidikan di lembaga sekolah.

   Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM dilakukan m elalui kegiatan pelatihan guru, pembinaan kompetensi, evaluasi kinerja, serta pemberian kesempatan guru mengikuti workshop dan seminar pendidikan. Program tersebut dinilai mampu meningkatkan profesionalitas guru dan kualitas pembelajaran di sekolah.[9]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[8] Budi Setianto, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Menciptakan Pendidikan yang Unggul di Sekolah Dasar Muhammadiyah se-Kecamatan Muntilan* (Magelang: Universitas Muhammadiyah Magelang, 2022)

[9] Luluk Afifatul Mas'udya, *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya* (Surabaya: Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2023)

4. *Rahma Halimatus Sa'diyah 2024, yang berjudul "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia bagi Guru di SLB Negeri Purbalingga"*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana strategi pengembangan sumber daya manusia bagi guru di SLB Negeri Purbalingga. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi kepada pihak sekolah. Secara teoritis penelitian ini menggunakan konsep strategi pengembangan sumber daya manusia yang menekankan pada proses identifikasi kebutuhan, perumusan strategi, serta pelaksanaan program pengembangan kompetensi guru secara sistematis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia bagi guru dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu identifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi guru, analisis dan penetapan tujuan strategi pengembangan, serta pelaksanaan berbagai program pengembangan seperti workshop, seminar pendidikan, pelatihan teknologi informasi (IT), serta pelatihan keterampilan khusus bagi guru, yang dilaksanakan melalui kerja sama dengan berbagai pihak sehingga mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan guru dalam proses pembelajaran serta mendukung peningkatan kualitas pendidikan di sekolah.[10]

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

[10] Sa'diyah, Rahma Halimatus. *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia bagi Guru di SLB Negeri Purbalingga*. Skripsi. Purwokerto: Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, 2024.

5. *Alfin Khofifah 2025, yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Kompetensi Guru di SMP Negeri 01 Jelbuk Jember",*

Penelitian ini yang bertujuan untuk mengetahui bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi guru di SMP Negeri 01 Jelbuk Jember. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi kepada kepala sekolah serta guru. Secara teori penelitian ini menggunakan konsep pengembangan kompetensi guru dalam manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya peningkatan profesionalisme guru melalui pelatihan, supervisi, dan evaluasi kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi guru dilakukan melalui kegiatan pelatihan, workshop pendidikan, supervisi kepala sekolah, serta evaluasi pembelajaran secara berkala untuk meningkatkan kualitas proses belajar mengajar.[11]

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

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan Hasil Penelitian

No.	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinilitas Penelitian
1.	**2.**	**3.**	**4.**	**5.**
1.	Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme dan	Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti manajemen pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan serta	Perbedaannya, penelitian terdahulu dilakukan di MAN 2 Kota Malang pada jenjang pendidikan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan SDM di MAN 2 Kota Malang

[11] Alfin Khofifah, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Kompetensi Guru di SMP Negeri 01 Jelbuk Jember* (Jember: Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2025)

	Kinerja Guru di MAN 2 Kota Malang (2022)	membahas proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik.	menengah (madrasah aliyah) dengan fokus pada peningkatan profesionalisme dan kinerja guru, sedangkan penelitian ini dilakukan di SDS Ulul Albab Jember pada jenjang sekolah dasar dengan fokus pada manajemen pengembangan sumber daya manusia.	melalui tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi mampu meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru.
2.	Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Menciptakan Pendidikan yang Unggul di Sekolah Dasar Muhamma Diyah se Kecamatan Muntilan (2022)	Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti manajemen sumber daya manusia di sekolah dasar.	Perbedaan dalam penelitian terdahulu yaitu, penelitian tersebut lebih fokus ke implementasi manajemen SDM secara umum. Sedangkan penelitian ini lebih spesifik pada manajemen pengembangan SDM.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia melalui perencanaan, pengembangan kompetensi, supervisi, dan evaluasi kinerja berperan penting dalam menciptakan pendidikan unggul di sekolah dasar Muhammadiyah.
3.	Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Dasar Islam Maryam Surabaya (2023)	Persamaan dengan penelitian ini yaitu Sama-sama meneliti pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan dasar. Dan juga sama-sama menggunakan mrtode penelitian kualitatif	Perbedaan dalam penelitian yaitu Penelitian sebelumnya dilakukan di SD Islam Maryam Surabaya, sedangkan penelitian ini di SDS Ulul Albab	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan, pembinaan kompetensi, workshop,

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

			Jember. Penelitian tersebut lebih menekankan peningkatan mutu pendidikan, sedangkan penelitian ini fokus pada manajemen pengembangan SDM	seminar, dan evaluasi kinerja mampu meningkatkan profesionalitas guru serta mutu pembelajaran di sekolah.
4.	Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia bagi Guru di SLB Negeri Purbalingga (2024)	Persamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti pengembangan sumber daya manusia bagi guru di lembaga pendidikan dan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif.	Perbedaannya, penelitian terdahulu lebih menekankan pada strategi pengembangan sumber daya manusia bagi guru di SLB Negeri Purbalingga, sedangkan penelitian ini lebih fokus pada manajemen pengembangan sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi di SDS Ulul Albab Jember.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia melalui identifikasi kebutuhan, perencanaan, serta pelaksanaan pelatihan dan workshop mampu meningkatkan kompetensi guru dan kualitas pembelajaran di sekolah.
5.	Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Kompetensi Guru di SMP Negeri 01 Jelbuk Jember (2025)	Persamaan dengan penelitian ini yaitu Sama-sama meneliti pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan.	Perbedaannya dalam penelitian terdahulu yaitu, lebih fokus pada pengembangan kompetensi tenaga pendidik. Sedangkan penelitian ini lebih fokus pada manajemen pengembangan SDM secara keseluruhan.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia melalui pelatihan, workshop, supervisi, dan evaluasi pembelajaran mampu meningkatkan kompetensi guru

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

				serta kualitas proses belajar mengajar.

Berdasarkan hasil dari kelima penulisan skripsi tersebut yang membedakan adalah bahwa dalam penulisan skripsi ini yang berjudul "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di SDS Ulul Albab Jember" yang memfokuskan pada (1) perencanaan pengembangan sumber daya manusia, (2) pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia, (3) evaluasi pengembangan sumber daya sumber daya manusia.

B. Kajian Teori

1. Tinjauan Umum Tentang Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Manajemen dikemukakan oleh George R. Terry yang menyatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya secara optimal.[12] Manajemen juga merupakan konsep penting yang menjadi dasar dalam mengatur berbagai aktivitas dalam suatu organisasi, termasuk dalam lembaga pendidikan. Melalui manajemen yang baik, setiap kegiatan organisasi dapat berjalan secara terarah dan sistematis sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat

[12] Rifaldi Dwi Syahputra and Nuri Aslami, "*Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry*," Manajemen Kreatif Jurnal 1, no. 3 (2023): 51–61.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

tercapai secara efektif dan efisien. Mary Parker Follet[13] mengatakan bahwa manajemen adalah seni dalam menyelesaikan sesuatu melalui orang lain. Dalam hal ini yang diselesaikan adalah segala sesuatu yang dilakuan dalam capaian tujuan yang beragam tergantung dari organisasinya, dimana proses penyelesainannya harus dengan atau bersama orang lain, dikarenakan penyelesaian didalam sebuah organisasi sebagai kumpulan orang-orang.Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam mengenai pengertian manajemen menjadi hal yang sangat penting, khususnya dalam pengelolaan lembaga pendidikan.

Secara etimologis, istilah manajemen memiliki beberapa asal kata. Hambali dan Mualimin menjelaskan bahwa kata manajemen berasal dari bahasa Italia maneggiare yang berarti mengatur atau mengelola. Selain itu, terdapat pula pandangan yang menyebutkan bahwa kata manajemen berasal dari bahasa Latin manus yang berarti tangan. Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa manajemen berkaitan dengan aktivitas mengatur, mengarahkan, dan mengendalikan suatu pekerjaan agar dapat terlaksana dengan baik. Dalam konteks organisasi, manajemen sering dipahami sebagai seni untuk menyelesaikan pekerjaan secara terampil melalui kerja sama dengan orang lain dalam suatu kelompok kerja yang terorganisasi.[14]

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

[13] Marisi dan Aditya, Dasar-dasar Manajemen, (Bandung, Penerbit Media Sains Indonesia, 2021), hlm 1

[14] Audi Anugrah, Amk Amrullah, and Muhammad In'am Esha, "*Tipologi Manajemen Tradisional dan Modern dan Klasifikasinya dalam Manajemen Pendidikan Islam*," Journal of Islamic Education: The Teacher of Civilization 3,

Sementara itu, Harold Koontz menjelaskan bahwa manajemen merupakan seni dalam mencapai tujuan melalui usaha orang lain yang bekerja dalam suatu kelompok yang terorganisasi secara formal.[15] Pendapat ini menekankan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kemampuan seorang pemimpin atau manajer dalam mengarahkan dan mengoordinasikan anggota organisasi agar dapat bekerja secara efektif.

Pandangan serupa juga dikemukakan oleh Mary Parker Follett yang menyatakan bahwa manajemen adalah the art of getting things done through people, yaitu seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain[16]. Berdasarkan pandangan tersebut, manajemen tidak hanya berkaitan dengan kegiatan mengatur pekerjaan, tetapi juga melibatkan kemampuan dalam memimpin, mengarahkan, serta memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi.

Berdasarkan berbagai pendapat para ahli tersebut, dapat dipahami bahwa manajemen merupakan suatu proses sekaligus seni dalam mengatur dan mengoordinasikan berbagai sumber daya, terutama sumber daya manusia, untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam praktiknya, kegiatan manajemen dilaksanakan melalui beberapa fungsi utama yang meliputi

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

---

no. 1 (2022): 7.

[15] Fajar Supanto, Manajemen Komunikasi Bisnis (Malang: Empatdua Media, 2021).

[16] Eri Susan, "*Manajemen Sumber Daya Manusia*," Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan 9, no. 2 (2019): 952–962.

perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Ketiga fungsi tersebut menjadi tahapan penting dalam memastikan bahwa setiap kegiatan organisasi dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

b. Tinjauan Umum Manajemen Pengembangan

1) Tujuan Manajemen Pengembangan

Pengertian manajemen pada intinya adalah cara untuk mencapai sebuah proses dengan perencanaan tertentu. Tujuan manajemen secara umum adalah memperoleh hasil maksimal sesuai target yang sudah ditentukan sebelumnya. Tujuan dari manajemen dapat optimal asalkan dilakukan kontrol pada saat pelaksanaan perencanaannya. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan sebuah kemampuan moral, konseptual, teoritis, dan teknis sesuai dengan kebutuhan melalui pendidikan dan latihan. Pengembangan adalah sebuah proses sistematis dalam pembelajaran dan mendesain pembelajaran secara logis, Pengembangan adalah suatu proses atau langkah-langkah untuk mengembangkan suatu produk yang telah ada menjadi produk yang dapat di pertanggung jawabkan nantinya.[17]

Menurut Yusuf Sit mengatakan yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah kekuatan daya pikir dan berkarya manusia yang masih tersimpan dalam dirinya yang perlu digali dan dibina lalu dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya

[17] Abdul majid, Perencanaan pembelajaran, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 20015), hlm 24

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

bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia, sumber daya manusia diartikan sebagai potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Sedangkan dalam kamus Webster, yang dimaksud sumber daya manusia ialah kekayaan atau alat yang tersedia sebagai subjek untuk menyelesaikan masalah atau persoalan. Definisi dari dua kamus diatas diperkuat oleh pernyataan Deacon dan Malock dalam Gross Crandall dan Knol yang mendefinisikan sumber daya manusia sebagai alat atau bahan yang tersedia akan diketahui potensinya untuk memenuhi keinginan.[18]

Werther dan Davis. Menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah "pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuantujuan organisasi". Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakukan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.[19] McLagan dan Suhadonik mengatakan pengembangan sumber daya manusia adalah pemanfaatan pelatihan dan pengembangan. Pengembangan karir, dan pengembangan organisasi. Yang terintegrasi antara satu

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

[18] Agung, 2017. "Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia". Jurnal Pendidikan Islam". Vol. 2, No.1.

[19] Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta:Kencana, 20019), hlm 4

dengan yang lain, untuk meningkatkan efektivitas individual dan organisasi.[20]

c. Tinjauan Umum Manajemen Pengembangan SDM

Manusia adalah makhluk yang diciptakan Allah paling sempurna dengan struktur rohaniah dan jasmaniah terbaik di antara makhluk lainnya. Menurut Muzayyin Arifin mengatakan bahwa dalam struktur rohaniah dan jasmaniah Allah memberikan seperangkat kemampuan dasar yang memiliki kecenderungan berkembang yang menurut aliran psikologi behavorisme disebut pre potence reflex (kemampuan dasar yang secara otomatis berkembang). Kemudian kemampuan dasar tersebut dikenal dengan istilah sumber daya manusia secara konseptual memandang manusia sebagai suatu kesatuan jasmani dan rohani.

Oleh karena itu, kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh suatu bangsa dapat dilihat sebagai sinergistik antara kualitas rohani dan jasmani yang dimiliki oleh individu dari warga bangsa yang bersangkutan. Kualitas jasmani dan Rohani tersebut oleh Emil Salim seperti dikutip oleh Anggan Suhandana, disebut sebagai kualitas fisik dan non fisik, lebih lanjut, wujud kualitas fisik ditampakkan oleh postur tubuh, kesegaran jasmani, Kesehatan, daya tahan dan kekuatan. Dari sudut pandang ilmu Pendidikan, kualitas non fisik manusia

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

[20] Mukhlison Effendi, 2021. Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam. Jurnal Islamic Education Managemen,. Vol 2 No 1 . IAIN Ponorogo

mencangkup ranah (domain) psikomotorik, afektif dan kognitif. Sebenarnya tiga kata yang terdapat dalam istilah sumber daya manusia, yaitu: sumber, daya, manusia, tak ada satupun yang sulit untuk dipahami. Ketiga kata itu tentu mempunyai arti dan dengan mudah dapat dipahami artinya. Secara sederhana dapat didefinisikan sebagai daya yang bersumber dari manusia. Daya ini dapat pula disebut kekuatan, energi, tenaga dan kemampuan.[21]

Manajemen Sumber Daya manusia juga merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada peraturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Manajemen sumbar daya manusia berbeda dengan manajemen personalia. Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa adalah karyawan atau pekerja merupakan kekayaan (*aset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Jadi manajemen sumber daya manusia sifatnya lebih strategis bagi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Gary Dessler tentang manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih nilai dan mengonpensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan kesselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Berdasarkan pengertian berikut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu

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

[21] Agung, 2017. Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia, Jurnal Pendidikan Islam, Vol 2. No 1. Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon

proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimalbagi pencapaian tujuan organisasi (lembaga).[22]

SDM dalam Bahasa inggris yaitu "human resource", namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan "manpower" (tenaga kerja). Bahkan Sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya). Lalu, terdapat beberapa macam fungsi utama manajemen pengembangan SDM yaitu sebagai berikut :

1) Perencanaan untuk kebutuhan
2) Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi
3) Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja
4) Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud sebagai:

1) Perencanaan (Planning)

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efesien, dalam membantu terwujudnya sebuah tujuan dalam organisasi. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian lalu pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan,

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

[22] Sofyan Tsauri, Manajemen Sumber Daya Manusia Integritatif, (Jember: UIN KHAS Press, 2021).43-44.

kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisplinan, dan di akhiri pemberhentian pegawai.

Perencanaan merupakan salah satu fungsi dasar dalam manajemen yang berkaitan dengan proses penentuan tujuan serta penetapan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam kegiatan manajemen, perencanaan menjadi tahap awal yang sangat penting karena melalui proses ini organisasi dapat menentukan berbagai program kerja, strategi, serta kegiatan yang akan dilaksanakan. Dengan adanya perencanaan yang jelas, setiap aktivitas organisasi dapat berjalan secara terarah dan sistematis sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien.[23]

Pengembangan sumber daya manusia di sekolah dilakukan melalui perencanaan yang terstruktur agar kualitas tenaga pendidik terus meningkat. Perencanaan tersebut dimulai dari proses rekrutmen guru sesuai kebutuhan dan kualifikasi sekolah, kemudian dilanjutkan dengan pembinaan dan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi serta profesionalisme guru. Selain itu, sekolah juga menerapkan punishment atau sanksi yang bersifat mendidik sebagai bentuk pengawasan dan penegakan disiplin kerja seperti membuat modul mengajar siswa melalui forum MGMP.

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

[23] George R. Terry dan Leslie W. Rue, Dasar-Dasar Manajemen. terj. G. A. Ticoalu (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 43.

Dalam konteks lembaga pendidikan, perencanaan juga memiliki peran penting dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia. Melalui perencanaan yang baik, lembaga pendidikan dapat mengidentifikasi kebutuhan peningkatan kompetensi tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, merancang program pelatihan atau pembinaan, serta menentukan langkah strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, perencanaan menjadi proses yang sangat penting dalam manajemen, karena tanpa adanya perencanaan yang matang maka fungsi manajemen lainnya seperti pelaksanaan dan evaluasi tidak dapat berjalan secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Pelaksanaan (Actuating)

Pelaksanaan atau actuating merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen yang berperan dalam merealisasikan rencana yang telah disusun sebelumnya. Setelah tahap perencanaan dilakukan, langkah selanjutnya adalah menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi agar rencana tersebut dapat dilaksanakan secara efektif. Fungsi pelaksanaan bertujuan untuk mengarahkan, mengoordinasikan, serta memanfaatkan seluruh potensi sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya dalam menjalankan berbagai aktivitas organisasi sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik.

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

Menurut George R. Terry, actuating merupakan upaya untuk menggerakkan seluruh anggota kelompok agar memiliki kemauan dan kesungguhan dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan perencanaan dan pengorganisasian yang telah ditetapkan sebelumnya.[24] Dengan demikian, pelaksanaan tidak hanya berkaitan dengan menjalankan kegiatan organisasi, tetapi juga melibatkan peran pemimpin dalam memberikan arahan, motivasi, serta membangun kerja sama antar anggota organisasi. Melalui pelaksanaan yang baik, setiap anggota organisasi diharapkan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif. Kompetensi yang perlu dilakukan oleh kepala sekolah dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan rinci sebagai berikut:

a) Analisis Jabatan
b) Seleksi pegawai
c) Orientasi guru (Lulusan dari PGSD)
d) Pelatihan dan pengembangan
e) Reward

Maka dengan adanya pelaksanaan manajemen sumber daya manusia sangat berperan dalam pengembangan sumber daya

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

[24] Uswatun Niswah dan Muhammad Rizal Setiawan, "*Implementasi Fungsi Actuating dalam Pembinaan Santri di Pondok Pesantre*n," Jurnal Manajemen Dakwah 9, no. 1 (2021): 117–119.

manusia. Guna untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi dan lembaga, dengan tujuan untuk memberikan kepada organisasi tersebut satu tujuan. Kerja yang efektif serta mampu meningkatkan mutu sekolah. Sehingga tercapainya suatu tujuan secara efektif dan efisien.

3) Evaluasi

Evaluasi merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen yang bertujuan untuk menilai dan mengukur sejauh mana kegiatan yang telah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Melalui proses evaluasi, organisasi dapat mengetahui hasil dari berbagai program atau kegiatan yang telah dijalankan serta menilai apakah pelaksanaan kegiatan tersebut telah mencapai tujuan yang diharapkan. Evaluasi juga berfungsi untuk mengidentifikasi berbagai kendala atau penyimpangan yang terjadi selama proses pelaksanaan kegiatan sehingga organisasi dapat mengambil langkah perbaikan yang diperlukan.[25]

Dalam konteks lembaga pendidikan, evaluasi memiliki peran yang sangat penting dalam menilai keberhasilan program pengembangan sumber daya manusia. Melalui evaluasi yang dilakukan secara sistematis, pihak lembaga dapat mengetahui efektivitas program pelatihan, pembinaan, maupun kegiatan pengembangan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga

[25] George R. Terry dan Leslie W. Rue, Dasar-Dasar Manajemen, terj. G. A. Ticoalu (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 232.

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

kependidikan. Apabila dalam pelaksanaannya ditemukan hambatan atau ketidaksesuaian dengan rencana yang telah ditetapkan, maka evaluasi dapat menjadi dasar dalam melakukan perbaikan atau penyesuaian terhadap strategi yang digunakan. Dengan demikian, evaluasi menjadi bagian penting dalam manajemen karena melalui proses ini organisasi dapat terus melakukan perbaikan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.[26] Beberapa alasan pentingnya mengevaluasi. Yaitu sebagai berikut:

a) Mengetahui kekuatan dan kelemahan
b) Mengetahui dan menilai isi dalam organisasi
c) Mengetahui progress pengembangan SDM
d) Mendapatkan data pemasaran
e) Menentukan keuntungan finansial dan biaya program

Membandingkan biaya dan keuntungan pengembangan SDM.

Maka, evaluasi menjadi hal yang penting agar kita mengetahui kekurangan dan kelebihan dalam proses manajemen pengembangan SDM dan jika dalam perencanaan lalu pelaksaaan serta evaluasi berjalan dengan baik maka akan meningkatkan profesionalitas dan kinerja guru sehingga dengan sendiri nya akan tertanam untuk menjadi seorang guru yang progfesional dan

[26] Malayu S. P. Hasibuan, Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 242.

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

mampu dalam menentukan tujuan demi tercapainya sebuah tujuan organisasi.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam lembaga pendidikan. Keberadaan sumber daya manusia tidak hanya sebagai pelaksana kegiatan organisasi, tetapi juga sebagai penggerak utama yang mampu mengelola dan memanfaatkan berbagai sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan oleh setiap lembaga agar mampu menjalankan aktivitas organisasi secara optimal.[27] Dalam konteks lembaga pendidikan, keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan guna mendukung tercapainya tujuan pendidikan serta memberikan pelayanan pendidikan yang optimal kepada masyarakat.[28]

Dalam upaya meningkatkan kualitas tersebut, diperlukan proses pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara terencana dan berkelanjutan. Pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas individu melalui berbagai kegiatan yang terarah seperti pendidikan,

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

[27] Ulber Silalahi, *Asas-Asas Manajemen*, Bandung: Refika Aditama, 2011, hal. 238.

[28] Hasnadi, "Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan", Vol. 10, No. 2, 2019, hal. 14.

pelatihan, dan pembinaan. Soekidjo Notoatmodjo menjelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk meningkatkan kemampuan atau kualitas manusia melalui perencanaan pendidikan, pelatihan, serta pengelolaan tenaga kerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal.[29] Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia tidak hanya bertujuan meningkatkan kemampuan kerja, tetapi juga memperkuat kapasitas individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain aspek administratif, manajemen SDM juga bersifat strategis karena berperan dalam peningkatan profesionalisme, efektivitas kerja, dan mutu layanan pendidikan. Dengan pengelolaan yang sistematis dan berbasis kebijakan, institusi pendidikan dapat memastikan tersedianya tenaga yang kompeten, adaptif, dan mampu mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara optimal.[30]

Lebih lanjut, pengembangan sumber daya manusia mencakup berbagai aspek yang berkaitan dengan peningkatan pengetahuan keterampilan, sikap, dan kepribadian individu. Handoko menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu usaha yang bersifat menyeluruh dalam meningkatkan kemampuan individu, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap sehingga

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

[29] Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2015), hlm. 3.

[30] Muhammad Zainuri, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Etos Kerja Pendidik di Yayasan Al Fajri Bondowoso* (Tesis, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, Tahun), 35.

individu mampu melaksanakan pekerjaannya dengan lebih efektif.[31] Pendapat tersebut sejalan dengan pandangan Magginson dan Mathews yang menyatakan bahwa pengembangan merupakan suatu proses jangka panjang yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan serta efektivitas seseorang dalam menjalankan tugasnya di dalam organisasi.[32]

Selain itu, pengembangan sumber daya manusia juga dipandang sebagai upaya mempersiapkan individu untuk menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa yang akan datang. Menurut Singodimedjo, pengembangan sumber daya manusia merupakan proses mempersiapkan individu untuk mengemban tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi dalam suatu organisasi yang biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual serta keterampilan kerja.[33] Dengan demikian, pengembangan sumber daya manusia tidak hanya berorientasi pada kebutuhan kerja saat ini, tetapi juga diarahkan untuk mempersiapkan individu dalam menghadapi tuntutan organisasi di masa depan.

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

Pengembangan sumber daya manusia juga berkaitan dengan penyediaan kesempatan belajar serta pelaksanaan program pelatihan

[31] Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2003, hlm. 77.

[32] Magginson dan Mathews, *Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Gramedia, 1993, hlm. 27.

[33] Febrisma Ramadhiya Findarti, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur", *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 4, No. 4.

yang dirancang secara sistematis. Armstrong menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan penyedian kesempatan belajar bagi individu melalui program pelatihan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi program tersebut.[34] Selain itu, pengembangan sumber daya manusia juga mencakup berbagai kegiatan yang terintegrasi seperti pelatiha , pengembangan karier, serta pengembangan organisasi yang bertujuan meningkatkan efektivitas individu maupun organisasi secara keseluruhan.[35]

Dalam bidang pendidikan, pengembangan sumber daya manusia menjadi sangat penting karena berkaitan erat dengan peningkatan profesionalisme tenaga pendidik. Tenaga pendidik yang profesional diharapkan memiliki kompetensi akademik dan keterampilan yang memadai serta terus melakukan pengembangan diri melalui berbagai kegiatan pendidikan dan pelatihan.[36] Oleh karena itu, pengelolaan pengembangan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan perlu dilakukan secara sistematis melalui berbagai kegiatan seperti perencanaan tenaga pendidik, pembinaan dan pengembangan,

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

[34] Michael Armstrong, *Seri Pedoman Manajemen: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Gramedia, 1997, hlm. 507.

[35] Mukhlison Effendi, "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam", *Jurnal Islamic Education Management*, Vol. 2, No. 1.

[36] H.A.R. Tilaar, *Manajemen Pendidikan Nasional*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001, hal. 142.

promosi, pemberian kompensasi, serta penilaian kinerja agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara maksimal.[37]

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang dilakukan secara terencana, sistematis, dan berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas individu melalui pendidikan, pelatihan, serta berbagai program pengembangan lainnya. Tujuan utama dari proses tersebut adalah untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, sikap, serta profesionalisme sumber daya manusia sehingga mampu melaksanakan tugas secara optimal serta mendukung tercapainya tujuan organisasi.

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

[37] E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004, hal. 42.

Kerangka Teoritis



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

BAB III

METODE PENEITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Yang digunakan dalan jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan, yaitu penelitian yang meneliti fakta-fakta dan permasalahan yang ada dilapangan. Sedangkan berdasarkan penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang menggambarkan kondisi lapangan apa adanya di SDS Ulul Albab Jember. Menurut Moelong[38] penelitian kualitatif adalah penelitian untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami subyek penelitian misalnya persepsi, motivasi, tindakan, yang secara holistik dan dengan deskripsi dengan bentuk kata-kata pada konteks yang khusus, alamiah dan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di SDS Ulul Albab Jember yang terletak di Jalan Udang Windu, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analisis melalui penelitian lapangan mendeskripsikan dan menjelaskan suatu hal seperti apa adanya, sehingga memberikan gambaran yang jelas tentang keadaan dilapangan.[39]

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

[38] Abdul Fattah Nasution, *Metode Penelitian Kualitatif,* (Bandung: Harfa Creative, 2023).h.36.

[39] Siti Junita, Observasi Pra-Lapangan Kepala Tata usaha, Tanggal 28, April, 2026. https://maps.app.goo.gl/4tH9kXdvX89se2zJ8.

C. Subyek Penelitian

Subjek penelitian adalah seluruh objek dimana terdapat beberapa narasumber atau informan yang dapat memberikan informasi tentang masalah yang berkaitan dengan penelitian.[40]

Subjek dari penelitian ini adalah Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Guru dan Tenaga Pendidik di SDS Ulul Albab Jember.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam melakukan penelitian, tujuan mengumpulkan data adalah untuk mendapatkan data yang sesuai dengan yang diperlukan oleh seorang peneliti, menurut Sugiono[41] penelitian deskriptif kualitatif adalah pengumpulan data yang dilakukan pada *natural setting.* Pengumpulan data ini dilakukan dengan cara wawancara, observasi dan dokumentasi.

1. Wawancara

   Wawancara yang diterapkan dalam proses penelitian ini adalah wawancara dimana di dalam prosesnya pewawancara membuat garis besar pokok-pokok pembicaraan yang akan ditanyakan langsung kepada Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Gurudan Tenaga Pendidik di SDS Ulul Albab Jember sebagai objek penelitian dalam penelitian ini. Sehingga dari wawancara ini peneliti mengharapkan akan dapat memperoleh data secara

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

[40] Marlynda Happy Nurmalita, dkk, Metodologi Penelitian Kebidanan, 79

[41] Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2012).h.309

luas, guna untuk memperoleh pandangan lebih detail terhadap objek penelitian sehingga dapat menggungkapkan jawaban lebih mendalam.

2. Dokumentasi

Metode dokumentasi merupakan metode pengumpulan data berupa data tertulis maupun tercetak tentang data-data lapangan sebagai bukti fisik penelitian. Dokumentasi ini berbentuk berupa seperti gambar, tulisan, atau karya monumental dari seseorang.

Data-data yang ingin diperoleh dengan metode ini sebagai berikut:

a. Data tentang sejarah berdirinya Sekolah, Profil Sekolah, visi dan misi SDS Ulul Albab Jember
b. Data mengenai struktur organisasi sekolah, khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia
c. Data tentang jumlah dan kualifikasi guru serta tenaga kependidikan di SDS Ulul Albab Jember
d. Data mengenai program pengembangan sumber daya manusia, seperti guru, workshop, seminar, dan kegiatan peningkatan kompetensi lainnya
e. Data mengenai sarana dan prasarana yang mendukung pengembangan sumber daya manusia di sekolah

E. Analisis Data

Analisis data merupakan proses pengelompokkan dan pengurutan data ke dalam pola, kategori dan satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan melakukan hipotesis kerja yang disarankan data. Maka, penelitian ini

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

untuk menganalisis data yang ada perlu menggunakan data melalui bentuk-bentuk kata serta kalimat dikelompokkan sesuai kategori yang ada untuk memperoleh keterangan yang jelas.

Analisis kualitatif ini dilakukan dalam satu proses dimana dalam pelaksanaannya sudah dimulai sejak pengumpulan data dan dikerjakan secara intensif, yakni dengan prosedur, mengatur, sistematis, mengelompokkan, memberi kode, dan mengkategorikan. Adapun tahap-tahap yang ditetapkan peneliti dalam menganalisis data, anatara lain sebagai berikut:

1. Tahap Reduksi Data

   Data yang diperoleh dari lapangan cukup banyak, sehingga perlu adanya dicatat secara detail dan rinci. Semakin lama peneliti lapangan, maka jumlah data akan semakin banyak, kompleks, dan sulit. Untuk itu perlu dibutuhkan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan kepada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.

2. Penyajian data

   Disini penyajian data dibatasi sebagai penyajian sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dalam penyajian data diuraikan seluruh konsep yang ada hubungannya dengan pembahasan penelitian. Oleh karna itu semua data-data dilapangan yang berupa dokumen, hasil wawancara, hasil observasi dan lain-lain akan dianalisis sehingga

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

memunculkan deskripsi dan pada akhirnya dapat menjelaskan adanya permasalahan.

3. Tahap Penarikan Kesimpulan

Pada penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasi, tersusun dalam pola hubungan, sehingga makin mempermudah untuk dipahami. Kesimpulan awal yang dikemukakan bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan pengumpulan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan.[42]

F. Keabsahan Data

Validasi data untuk pengujian tingkat data yang diperoleh dilapangan dilakukan dengan menggunakan trianggulasi data. Menurut Lexy J. Moeleong[43] trianggulasi data adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Kemudian Danzim, dalam Moeleong, membedakan empat macam trianggulasi sebagai teknik pemeriksaan data yaitu memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik, dan teori.

Tahapan ini merupakan tahapan yang penting dalam penelitian, dikarenakan dari data beberapa data yang peneliti dapatkan dari beberapa

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

[42] Rosdakarya, 2007).h.252

[43] Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000).h.330

informan dan sumber bisa saja tidak sama maka dibutuhkanlah pengecekan kabsahan temuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar sesuai dengan kenyataannya.

Trianggulasi diartikan sebagai teknik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Peneliti melakukan pengumpulan data dengan trianggulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data yang sekaligus menguji kreadibilitas data, yaitu mengecek kreadibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data. Trianggulasi merupakan teknik pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu. Trianggulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai perbandingan terhadap data itu.[44]

1. Trianggulasi sumber data, yaitu pengecekan data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Dalam hal ini adalah data tentang Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di SDS Ulul Albab Jember, maka pengumpulan dan pengujian data yang telah diperoleh dilakukan kepada Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Guru dan Tenaga Pendidik di SDS Ulul Albab Jember.
2. Trianggulasi waktu, terkadang waktu juga sering mempengaruhi kreadibitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat narasumber masih fresh, belum banyak masalah, akan

[44] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan,* (Bandung: Alfabeta, 2015).h.341

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

memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel. Sehingga, dalam rangka pengujian kreadibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan wawancara, observasi atau teknik lain dalam waktu atau situasi yang berbeda. Bila hasil uji menghasilkan data yang berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian data.[45]

G. Tahap-tahap Penelitian

Tahapan-tahapan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah berkaitan dengan proses pelaksanaan penelitian, dalam hal ini ada beberapa tahapan yaitu :

1. Pra Penelitian

Tahapan pra penelitian lapangan terdapat lima tahapan adapun lima tahapan tersebut adalah:

a. Menyusun rencana penelitian
b. Memilih lapangan penelitian
c. Pengurus perizinan
d. Menjajaki dan menilai lapangan
e. Memilih informan

2. Pelaksanaan (pekerjaan lapangan)

Pada tahap ini peneliti mengadakan kunjungan langsung ke lokasi penelitian untuk memperoleh data-data mengenai fokus penelitian yang

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

[45]Sugiyono.h.331

dijadikan sebagai bahan kajian dalam penelitian. Tahap ini terdiri dari tiga tahap, yaitu:

a. Memahami latar penelitian dan persiapan diri
b. Memasuki lapangan penelitian mengumpulkan data

3. Penyusunan Laporan

Dalam penyusunan laporan di sini dilakukan peneliti dari awal peneliti mengumpulkan data seperti mencari pemahaman yang tidak memiliki pola, mencatat keteraturan penjelasan, dan alur sebab akibat, yang tahap akhirnya disimpulkan keseluruhan data yang diperoleh peneliti.

4. Penarikan Kesimpulan

Kesimpulan/verifikasi adalah suatu tujuan ulang pada catatan-catatan lapangan atau peninjauan kembali serta tukar pikiran di antara teman sejawat untuk mengembangkan kesepakatan intersubyektif atau juga upaya-upaya luas untuk menempatkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data yang lain.

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

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember

Yayasan Pendidikan Islam Ulul Albab didirikan oleh Bapak Nuruddin dan Ibu Siti Maisaroh, yang keduanya memiliki latar belakang pendidikan pesantren, baik modern maupun salaf, serta menempuh pendidikan formal hingga perguruan tinggi. Dengan pengalaman tersebut, mereka merancang model pendidikan Islam yang dapat diperkenalkan sejak usia dini melalui pendekatan yang menarik dan menyenangkan bagi anak-anak. Gagasan ini muncul dari keprihatinan terhadap pandangan masyarakat perkotaan yang sebelumnya menganggap lembaga pendidikan agama kurang kompetitif dibandingkan sekolah umum. Selain itu, jika pun ada lembaga pendidikan agama yang berkembang pesat, biasanya biaya yang dibutuhkan cukup tinggi sehingga sulit dijangkau sebagian masyarakat. Melihat kondisi tersebut, keduanya berinisiatif untuk membangun lembaga pendidikan agama yang unggul namun tetap terjangkau bagi semua kalangan.[46]

Perkembangan Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember tidak dapat dipisahkan dari perjalanan unit-unit pendidikan yang lebih dahulu berdiri di bawah naungan Yayasan Pendidikan Islam (YPI) Ulul Albab. Awalnya, pada 16 Juni 2008, YPI Ulul Albab mendirikan Play Group Ulul Albab

[46] M. Miftahul Ulum, Pra Observasi lingkungan Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember, pada 7 mei 2026.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

dengan sarana yang masih sederhana, hanya dibantu oleh satu tenaga pendidik, dan memiliki tujuh peserta didik. Seiring meningkatnya kepercayaan masyarakat serta dukungan orang tua, jumlah peserta didik terus bertambah setiap tahunnya, disertai dengan peningkatan jumlah tenaga pendidik.

Melihat perkembangan tersebut, pada 16 Juni 2009 yayasan mendirikan Raudlatul Athfal (RA) Ulul Albab sebagai kelanjutan jenjang setelah *Play Group*. Izin operasional RA diterbitkan oleh Kementerian Agama Jember, dan sejak saat itu jumlah peserta didik semakin meningkat. Kepercayaan tersebut lahir dari kualitas pembelajaran serta pelayanan prima yang diberikan oleh tenaga pendidik dan kependidikan di lembaga ini. Tanggapan positif dari masyarakat menjadi dorongan bagi YPI Ulul Albab untuk mengembangkan layanan pendidikannya. Pada tahun 2012, yayasan membuka Taman Pengasuhan Anak (TPA) yang berfungsi membantu orang tua bekerja hingga sore hari. Selanjutnya, pada tahun 2018, YPI Ulul Albab mendirikan Rumah Tahfidz Al-Qur'an (RTQ) sebagai wadah bagi anak-anak lulusan RA Ulul Albab untuk menjaga hafalan serta memperbaiki kualitas bacaan Al-Qur'an mereka.

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

Puncak dari perkembangan tersebut terjadi pada tahun 2019, ketika dorongan dan antusiasme yang besar dari para orang tua alumni RA menjadi titik awal berdirinya Sekolah Dasar Islam Ulul Albab. Dukungan tersebut menunjukkan tingginya kepercayaan masyarakat terhadap kualitas pendidikan yang telah dikembangkan oleh yayasan, sekaligus menjadi

langkah strategis dalam memperluas layanan pendidikan berbasis nilai-nilai Islam. Mereka menginginkan agar kurikulum berbasis keislaman yang sudah ditempuh di RA dapat berlanjut ke jenjang sekolah dasar. Kekhawatiran orang tua bahwa nilai-nilai dan kemampuan anak akan berkurang jika melanjutkan ke sekolah dasar umum menjadi motivasi utama. Menanggapi hal ini, Yayasan Pendidikan Islam Ulul Albab segera menyusun dan mengajukan proposal pendirian Sekolah Dasar Islam Ulul Albab. Hanya dalam waktu tiga bulan setelah pengajuan, izin pendirian resmi diterbitkan oleh Bupati Jember, menandai awal berdirinya Sekolah Dasar Islam Ulul Albab sebagai bagian dari pengembangan pendidikan terpadu di bawah Yayasan Pendidikan Islam Ulul Albab.



Gambar 4. 1
Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember[47]

Menurut keterangan Kepala Sekolah, Pengembang Kurikulum, dan Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum, proses pendidikan di Sekolah

[47] M. Miftahul Ulum, Dokumentasi Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember pada 7 mei 2026.

Dasar Islam Ulul Albab berjalan dengan baik dan terus mengalami perkembangan signifikan dari tahun ke tahun. Sekolah ini dikenal memiliki lingkungan belajar yang religius, disiplin, dan berorientasi pada pembentukan karakter Islami peserta didik. Kepala Sekolah menekankan bahwa seluruh kegiatan belajar mengajar dirancang tidak hanya untuk mencapai prestasi akademik, tetapi juga untuk menanamkan nilai-nilai moral dan spiritual dalam kehidupan sehari-hari siswa.[48]

Dukungan masyarakat terhadap keberadaan Sekolah Dasar Islam Ulul Albab sangat kuat karena sekolah ini dianggap mampu memberikan pendidikan yang seimbang antara ilmu pengetahuan umum dan pendidikan agama. Kurikulum yang diterapkan di sekolah bersifat integratif, memadukan Kurikulum Nasional dengan Kurikulum Islami berbasis karakter, serta mengembangkan pendekatan pembelajaran aktif, kreatif, dan menyenangkan. Proses pembelajaran juga diarahkan untuk membangun budaya literasi, numerasi, dan kecakapan hidup, sehingga peserta didik dapat tumbuh menjadi generasi yang cerdas, berakhlak, dan berdaya saing.

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

2. Profil Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember

Profil Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember memberikan gambaran umum mengenai kondisi dan karakteristik sekolah yang menjadi lokasi penelitian, meliputi aspek-aspek penting seperti identitas sekolah, akreditasi sekolah, alamat sekolah, dan nama kepala sekolah yang

[48] Siti Junita, Wawancara dan Observasi lingkungan Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember, pada tanggal 7 mei 2026.

menjabat. Profil Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4. 1
Profil sekolah[49]

IDENTITAS SEKOLAH	
Nama Sekolah	: SDS Islam ulul Albab
NPSN	: 69989465
NSS	: 102052411013
No. Izin Pendirian	: 503/A.1/SD-B/002/35.09.325/2019
No. Izin Operasional	: 503/A.1/SD.P/010/35.09.325
Status Sekolah	: Swasta
Jenjang Akreditasi	: A
ALAMAT SEKOLAH	
a. Jalan	: JL. Udang Windu
b. RT/RW	: 001/002
c. Desa/Kelurahan	: Sempusari
d. Kecamatan	: Kaliwates
e. Kabuoaten	: Jember
f. Kode Pos	: 68135
g. No. Telepon	: 082131923964
h. E-mail	: sdi.ululalbab@gmail.com
i. Website	: sds.ypiululalbab.sch.id
Status Tanah	: Wakaf
Luas Tanah	: 697m^2
Nama Kepala Sekolah	: Siti Hairun Nisak, S.Pd.I

3. Visi Misi Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember

Visi “Sekolah Trias Cendikia” yang diusung Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember menggambarkan komitmen sekolah dalam mencetak generasi yang unggul di tiga aspek utama, yaitu cerdas agama, cerdas linguistik, dan cerdas eksakta. Konsep ini menunjukkan bahwa kecerdasan peserta didik tidak hanya diukur dari kemampuan akademik semata, tetapi

[49] M. Miftahul Ulum, Dokumentasi Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember pada 7 mei 2026

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

juga dari kedalaman pemahaman agama, keterampilan berbahasa, dan penguasaan ilmu pengetahuan alam serta matematika. Dengan begitu, visi ini sejalan dengan tuntutan pendidikan abad 21 yang menuntut keseimbangan antara soft skill dan hard skill.



Gambar 4. 2
Visi Misi Sekolah[50]

Untuk mewujudkan visi tersebut, sekolah merumuskan misi yang jelas dan terarah. Misi utamanya adalah "mengasah kecerdasan agama melalui pembelajaran, keteladanan, dan pembiasaan ibadah", yang menjadi fondasi utama dalam pembentukan karakter siswa. Proses ini diterapkan tidak hanya di dalam kelas, tetapi juga melalui budaya sekolah yang religius, sehingga nilai-nilai Islam menjadi bagian integral dari kehidupan sehari-hari siswa. Misi kedua, "mengoptimalkan kecerdasan linguistik melalui pembelajaran, budaya literasi, dan kegiatan ekstrakurikuler", menunjukkan perhatian sekolah pada kemampuan berbahasa, baik bahasa Indonesia, bahasa daerah, maupun bahasa asing. Budaya literasi yang ditekankan akan membiasakan siswa untuk berpikir kritis, kreatif, dan komunikatif.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[50] M. Miftahul Ulum, Dokumentasi Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember pada 7 mei 2026.

Misi ketiga, “membangun kecerdasan eksakta melalui pembelajaran, praktikum, dan kegiatan ekstrakurikuler”, menegaskan pentingnya penguasaan sains dan matematika sejak dini. Dengan memadukan teori dan praktik, sekolah mempersiapkan siswa agar mampu memecahkan masalah secara logis dan sistematis. Secara keseluruhan, visi dan misi Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember mencerminkan arah pendidikan yang holistik, memadukan kecerdasan intelektual, keterampilan bahasa, dan landasan spiritual, sehingga lulusan yang dihasilkan diharapkan siap bersaing sekaligus memiliki akhlak mulia.

4. Tenaga Pendidik Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember



Gambar 4. 3
Struktur Organisasi[51]

Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember memiliki 58 tenaga pendidik dan guru, di mana 13 di antaranya berperan sebagai wali kelas yang mengajar dan membimbing siswa secara langsung. Guru lainnya mengampu mata pelajaran tertentu, termasuk bidang keagamaan, untuk memastikan proses pembelajaran sesuai kompetensi yang ditargetkan.

[51] M. Miftahul Ulum, Dokumentasi Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember pada 7 mei 2026.

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

Selain itu, sekolah juga didukung oleh tenaga kependidikan non-pengajar yang berperan penting dalam pengembangan, perencanaan, serta pelaksanaan tugas administratif dan operasional. Kehadiran seluruh tenaga pendidik dan kependidikan ini menjadi pilar utama dalam mendukung tercapainya visi dan misi sekolah.



Gambar 4. 4
Foto Tenaga Pendidik Sekolah[52]

Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru yang sekaligus berperan sebagai tenaga pendidik. Wakil kepala sekolah tidak hanya memiliki peran strategis dalam manajemen sekolah, tetapi juga aktif sebagai pengajar. Data tenaga pendidik yang diwawancarai dalam penelitian ini disajikan dalam Tabel 4.2 berikut:

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

Tabel 4. 2
Data subyek penelitian[53]

NO.	Nama Lengkap	Jabatan
1.	Siti Hairun Nisak, S.Pd.I	Kepala Sekolah
2.	Muhamad Bahrudin Rosyadi, M. Ag	Wakil Kepala Keagamaan
3.	Rofiatul Hoyria, S.Pd	Wakil Kepala Kesiswaan
4.	Miftahul Jannah, S.Pd	Guru Mata Pelajaran PAI
5.	Mega Prahandini, S.Hi	Wakil Kepala Sarana Prasarana
6.	Elmania Alamsyah, S.Pd	Guru Mata Pelajaran Bahasa

[52] M. Miftahul Ulum, Dokumentasi Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember pada 7 mei 2026.

[53] M. Miftahul Ulum, Dokumentasi Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember pada 7 mei 2026.

		Indonesia
7.	Muhammad Solihin, S.Pd	Wakil Kepala Humas
8.	Lana Rosyidatul M., S.Pd	Wakil Kepala Kurikulum
9.	Faiqotul Himmah, S.Pd	Guru dan Koordinator Tahfidz
10.	Indah Suci Utami, S.Pd	Guru

5. Sarana dan Prasarana Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember

Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember memiliki sarana dan prasarana yang lengkap untuk mendukung kegiatan belajar-mengajar. Tersedia 13 ruang kelas untuk kegiatan pembelajaran, serta 2 ruang tamu untuk menerima tamu sekolah. Fasilitas pendukung lainnya meliputi 1 ruang perpustakaan, 1 ruang kepala sekolah, 1 ruang guru, 1 ruang Bimbingan dan Konseling (BP/BK), 1 ruang Tata Usaha (TU), dan 1 ruang wakil kepala sekolah. Untuk menunjang kesehatan siswa, tersedia 1 ruang UKS. Kegiatan pembelajaran berbasis teknologi difasilitasi melalui 1 ruang praktik komputer dengan 20 unit komputer yang siap digunakan. Selain itu, sekolah juga memiliki 1 koperasi, 1 kamar mandi siswa, 1 gudang penyimpanan, 1 aula untuk kegiatan bersama, 1 mushola sebagai sarana ibadah, serta 1 pos penjaga sekolah yang berfungsi untuk keamanan lingkungan sekolah. Seluruh fasilitas ini dirancang untuk mendukung terciptanya lingkungan belajar yang nyaman, aman, dan kondusif bagi siswa, guru, serta tenaga kependidikan.

6. Program Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik

Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember memiliki komitmen kuat dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidiknya melalui program peningkatan profesionalisme yang terencana dan berkesinambungan.

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

Program ini dilaksanakan secara rutin setiap dua bulan sekali, dengan materi pelatihan yang selalu berganti sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan pendidikan.

Materi pelatihan meliputi berbagai aspek, mulai dari ***upgrade skill*** pembuatan media pembelajaran yang kreatif dan interaktif, pelatihan parenting yang melibatkan orang tua siswa untuk membangun sinergi pendidikan di sekolah dan rumah, hingga pelatihan membaca tilawah dan Al-Qur'an khusus bagi tenaga pendidik untuk memperkuat kualitas pembelajaran keagamaan. Selain itu, guru juga dibekali dengan program belajar fiqih praktik**,** pelatihan pengembangan perangkat pembelajaran**,** serta pembinaan teknik mengajar yang efektif.

Dengan adanya program ini, diharapkan tenaga pendidik mampu terus mengasah kompetensinya, baik dalam bidang akademik, keterampilan, maupun keagamaan, sehingga pembelajaran di Sekolah Dasar Ulul Albab Jember dapat berlangsung dengan mutu yang tinggi dan relevan dengan perkembangan zaman.

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

B. Penyajian Data dan Analisis

Dalam pembahasan ini peneliti akan menyajikan hasil penggalian data yang telah diperoleh selama proses penelitian terkait manajemen pengembangan sumber daya manusia di SDS Ulul Albab Jember. Penyajian data ini diuraikan secara rinci berdasarkan temuan lapangan yang diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan di lokasi penelitian. Uraian ini difokuskan pada tiga aspek utama yang menjadi pokok

kajian, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan sumber daya manusia di SDS Ulul Albab Jember.

Perencanaan pengembangan sumber daya manusia mencakup berbagai strategi dan program yang disusun oleh pihak sekolah dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, seperti penyusunan kebutuhan pelatihan, pengembangan kompetensi, peningkatan disiplin kerja, serta penyesuaian program dengan visi dan misi sekolah. Selanjutnya, pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia diarahkan pada penerapan program-program yang telah direncanakan, baik melalui kegiatan pelatihan, seminar, workshop, pembinaan, supervisi, maupun kegiatan pengembangan profesional lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja tenaga kerja di lingkungan sekolah.

Sementara itu, evaluasi pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk mengetahui tingkat keberhasilan program yang telah dilaksanakan. Evaluasi ini mencakup penilaian terhadap peningkatan kompetensi, efektivitas program, kedisiplinan, serta dampak pengembangan sumber daya manusia terhadap kualitas pembelajaran dan kinerja tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan di SDS Ulul Albab Jember.

Dengan demikian, pada bagian ini peneliti akan memaparkan kondisi nyata di lapangan terkait bagaimana SDS Ulul Albab Jember merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pengembangan sumber daya manusia guna meningkatkan kualitas pendidikan dan mencapai tujuan sekolah secara efektif dan efisien. Berikut adalah hasil data yang diperoleh peneliti:

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

1. Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia di SDS Ulul Albab Jember

Manajemen perencanaan di SDS Ulul Albab Jember merupakan suatu proses untuk mengatur dan menentukan langkah-langkah kegiatan pendidikan secara sistematis dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Perencanaan menurut George R. Terry merupakan penetapan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen perencanaan di SDS Ulul Albab Jember terdiri dari beberapa indikator yang mencakup yaitu: penetapan tujuan pendidikan, penyusunan program kegiatan sekolah, pengorganisasian sumber daya, penentuan strategi pelaksanaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SDS Ulul Albab Jember sebagai berikut:

> Biasanya kami menyusun perencanaan pengembangan SDM di awal tahun ajaran. Kami melihat dulu kebutuhan guru dan staf, misalnya kemampuan mengajar, penggunaan teknologi, atau pelatihan administrasi. Setelah itu kami membuat program seperti workshop, seminar, dan pelatihan supaya kualitas tenaga pendidik dan kependidikan terus meningkat.[54]

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, dapat dijelaskan bahwa sekolah melakukan perencanaan pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada awal tahun ajaran dengan menyesuaikan kebutuhan guru dan staf. Kebutuhan yang diperhatikan meliputi kemampuan mengajar, penggunaan teknologi, serta pelatihan administrasi. Setelah kebutuhan

[54] Hairun Nisa', diwawancara oleh Penulis, Jember, 07 Mei 2026

tersebut dianalisis, sekolah menyusun berbagai program pengembangan seperti workshop, seminar, dan pelatihan. Program-program tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan agar mampu menjalankan tugas secara lebih efektif dan profesional.

Pernyataan yang disampaikan oleh kepala sekolah juga sesuai dengan hasil wawancara dengan waka kesiswaan sebagai berikut:

> Biasanya ada pelatihan pembinaan karakter, kedisiplinan siswa, dan cara menghadapi masalah siswa di sekolah. Guru juga sering diajak diskusi bersama supaya bisa saling berbagi pengalaman dalam menangani siswa.[55]

Berdasarkan hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang kesiswaan, dapat dijelaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia di sekolah dilakukan melalui berbagai kegiatan yang mendukung kemampuan guru dalam membina dan menangani siswa. Kegiatan tersebut meliputi pelatihan pembinaan karakter, peningkatan kedisiplinan siswa, serta pelatihan mengenai cara menghadapi berbagai permasalahan siswa di sekolah. Selain itu, guru juga diajak untuk berdiskusi bersama agar dapat saling berbagi pengalaman dan solusi dalam menangani siswa. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam menciptakan lingkungan sekolah yang lebih tertib, nyaman, dan mendukung perkembangan siswa.

Selanjutnya disampaikan juga oleh waka kurikulum dalam hasil wawancara sebagai berikut:

[55] Rofiatul hoyria, diwawancara oleh Penulis, Jember, 07 Mei 2026

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

> Biasanya kami fokus pada peningkatan kemampuan guru dalam memahami kurikulum dan metode pembelajaran terbaru. Jadi setiap ada perubahan kurikulum atau sistem pembelajaran baru, guru akan diberikan pelatihan terlebih dahulu.[56]

Hasil wawancara dengan Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum menunjukkan bahwa sekolah memberikan perhatian besar terhadap peningkatan kompetensi guru, khususnya dalam memahami kurikulum dan metode pembelajaran terbaru. Upaya ini dilakukan agar para guru mampu menyesuaikan proses pembelajaran dengan perkembangan pendidikan yang terus berubah. Selain itu, setiap kali terdapat perubahan kurikulum atau penerapan sistem pembelajaran baru, pihak sekolah terlebih dahulu mengadakan pelatihan bagi guru. Pelatihan tersebut bertujuan untuk membantu guru memahami konsep, strategi, serta penerapan kurikulum secara tepat dalam kegiatan belajar mengajar. Dengan adanya pelatihan ini, diharapkan kualitas pembelajaran di sekolah dapat terus meningkat dan berjalan sesuai dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Dijelaskan juga ketika wawancara dengan TU sebagai berikut:

> Biasanya sekolah merencanakan pelatihan administrasi dan penggunaan aplikasi komputer supaya pekerjaan administrasi lebih cepat dan rapi.[57]

Hasil wawancara menunjukkan bahwa sekolah juga merencanakan pelatihan di bidang administrasi dan penggunaan aplikasi komputer bagi guru maupun tenaga pendidik. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan

[56] Muhammad Rozikin, diwawancara oleh Penulis, Jember, 07 Mei 2026

[57] Elmania Alamsyah, diwawancara oleh Penulis, Jember, 07 Mei 2026

kemampuan dalam mengelola administrasi sekolah secara lebih efektif dan efisien.

Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan salah satu guru sebagai berikut:

> Menurut saya perencanaannya sudah cukup baik karena sekolah selalu melibatkan guru dalam diskusi kebutuhan pelatihan. Jadi program yang dibuat memang sesuai kebutuhan kami sebagai tenaga pendidik.[58]

Hasil wawancara menunjukkan bahwa perencanaan program pelatihan di sekolah dinilai sudah cukup baik. Hal ini karena pihak sekolah selalu melibatkan guru dalam proses diskusi mengenai kebutuhan pelatihan yang diperlukan. Keterlibatan guru dalam perencanaan tersebut membuat program pelatihan yang disusun menjadi lebih sesuai dengan kebutuhan tenaga pendidik. Dengan demikian, pelatihan yang diberikan dapat membantu guru meningkatkan kompetensi dan mendukung pelaksanaan tugas mengajar secara lebih efektif.

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa manajemen perencanaan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di SDS Ulul Albab Jember telah dilaksanakan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan sekolah. Perencanaan dilakukan pada awal tahun ajaran dengan mempertimbangkan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan, seperti peningkatan kemampuan mengajar, pemahaman kurikulum,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[58] Syafi'i, diwawancara oleh Penulis, Jember, 07 Mei 2026

penggunaan teknologi, pembinaan karakter siswa, hingga kemampuan administrasi sekolah.

Sekolah menyusun berbagai program pengembangan, seperti workshop, seminar, pelatihan, dan diskusi bersama guru sebagai upaya meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan. Selain itu, sekolah juga memberikan perhatian terhadap perubahan kurikulum dan sistem pembelajaran terbaru dengan menyediakan pelatihan terlebih dahulu bagi guru agar proses pembelajaran dapat berjalan optimal.

Dalam pelaksanaannya, perencanaan pengembangan SDM juga melibatkan guru dalam proses diskusi kebutuhan pelatihan sehingga program yang dirancang lebih sesuai dengan kebutuhan nyata di lapangan. Dengan adanya perencanaan yang baik, pengembangan SDM di SDS Ulul Albab Jember diharapkan mampu meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan serta mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

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

2. Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia di SDS Ulul Albab Jember.

Pelaksanaan manajemen pendidikan di SDS Ulul Albab Jember adalah proses menjalankan seluruh program pendidikan yang telah direncanakan agar tujuan pendidikan tercapai secara efektif dan efisien. Menurut George R. Terry, pelaksanaan merupakan usaha menggerakkan semua anggota organisasi untuk mencapai tujuan sesuai perencanaan. Dalam praktiknya, manajemen pendidikan di SDS Ulul Albab Jember

meliputi pelaksanaan program sekolah, pembagian tugas dan tanggung jawab, pengarahan dan koordinasi tenaga pendidik serta kependidikan, pelaksanaan pembelajaran, dan pengawasan program pendidikan agar berjalan sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

Seperti yang disampaikan oleh kepala sekolah dalam wawancara yang sudah dilakukan sebagai berikut:

> Pelaksanaannya dilakukan secara bertahap dan rutin. Guru biasanya mengikuti pelatihan, seminar pendidikan, dan kegiatan MGMP. Selain itu sekolah juga sering mengadakan pembinaan internal supaya guru dan staf bisa saling belajar dan berbagi pengalaman.[59]

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi guru dan staf dilakukan secara bertahap serta berkesinambungan. Upaya ini diwujudkan melalui keikutsertaan guru dalam berbagai kegiatan profesional, seperti pelatihan, seminar pendidikan, dan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Kegiatan tersebut bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan wawasan guru dalam proses pembelajaran maupun pengelolaan pendidikan.

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

Dijelaskan juga dalam hasil wawancara dengan waka kesiswaan bahwa:

> Dalam bidang kesiswaan, kami biasanya merencanakan kegiatan yang bisa meningkatkan kemampuan guru dalam membina karakter siswa. Jadi bukan hanya fokus akademik, tapi juga

[59] Hairun Nisa', diwawancara oleh Penulis, Jember, 07 Mei 2026

> bagaimana guru bisa menjadi pembimbing dan teladan bagi siswa.[60]

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa dalam bidang kesiswaan, sekolah tidak hanya berfokus pada peningkatan prestasi akademik siswa, tetapi juga pada pengembangan karakter dan kepribadian siswa. Oleh karena itu, sekolah merencanakan berbagai kegiatan yang bertujuan meningkatkan kemampuan guru dalam membina karakter peserta didik.

Melalui kegiatan tersebut, guru diharapkan mampu menjalankan perannya tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing, motivator, dan teladan bagi siswa. Dengan demikian, proses pendidikan di sekolah dapat membentuk siswa yang tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga memiliki sikap, moral, dan karakter yang baik.

Adapun hasil wawancara dengan waka kurikulum yaitu sebagai berikut:

> Pelaksanaannya melalui workshop, pelatihan penyusunan perangkat pembelajaran, dan seminar pendidikan. Kadang guru juga diminta membuat inovasi pembelajaran supaya proses belajar lebih menarik.[61]

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan pengembangan kompetensi guru dilakukan melalui berbagai kegiatan profesional, seperti workshop, pelatihan penyusunan perangkat pembelajaran, dan seminar pendidikan. Kegiatan-kegiatan tersebut

[60] Rofiatul hoyria, diwawancara oleh Penulis, Jember, 07 Mei 2026
[61] Muhammad Rozikin, diwawancara oleh Penulis, Jember, 07 Mei 2026

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran secara lebih efektif.

Dalam hasil wawancara dengan TU sekolah juga disebutkan bahwa:

> Kami sering mengikuti pelatihan administrasi sekolah dan pengelolaan data. Kadang juga ada pembinaan langsung dari kepala sekolah.[62]

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi tenaga kependidikan dilakukan melalui keikutsertaan dalam pelatihan administrasi sekolah dan pengelolaan data. Kegiatan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemampuan staf dalam melaksanakan tugas administrasi secara tertib, efektif, dan sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Sesuai dengan hasil wawancara dengan salah satu guru yaitu sebagai berikut:

> Selama ini programnya cukup membantu. Kami sering ikut workshop, seminar, dan pelatihan penggunaan media pembelajaran digital. Ilmu yang didapat juga bisa langsung diterapkan di kelas.[63]

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

Berdasarkan hasil wawancara dengan guru, program yang dilaksanakan dinilai cukup membantu dalam meningkatkan kompetensi guru, khususnya dalam penggunaan media pembelajaran digital. Guru menyampaikan bahwa selama ini mereka sering mengikuti berbagai kegiatan seperti workshop, seminar, dan pelatihan yang berkaitan dengan pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran.

---

[62] Syafi'i, diwawancara oleh Penulis, Jember, 07 Mei 2026
[63] Elmania Alamsyah, diwawancara oleh Penulis, Jember, 07 Mei 2026



Gambar 4.5 Kegiatan Pengembangan mutu

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan manajemen pendidikan di SDS Ulul Albab Jember telah berjalan secara bertahap, rutin, dan berkesinambungan. Pelaksanaan tersebut dilakukan melalui berbagai program pengembangan kompetensi bagi guru maupun tenaga kependidikan, seperti workshop, seminar pendidikan, pelatihan, kegiatan MGMP, pembinaan internal, serta pelatihan administrasi sekolah dan pengelolaan data.

Dalam bidang pembelajaran, sekolah berupaya meningkatkan kemampuan guru melalui pelatihan penyusunan perangkat pembelajaran dan pengembangan inovasi pembelajaran, termasuk penggunaan media pembelajaran digital. Program-program tersebut dinilai cukup membantu karena ilmu yang diperoleh dapat langsung diterapkan dalam proses belajar mengajar di kelas sehingga pembelajaran menjadi lebih efektif dan menarik.

Selain itu, dalam bidang kesiswaan sekolah juga menekankan pentingnya pembinaan karakter siswa. Guru tidak hanya diarahkan untuk

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

berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing, motivator, dan teladan bagi peserta didik. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah tidak hanya berfokus pada pencapaian akademik, tetapi juga pada pembentukan sikap, moral, dan karakter siswa.

Dengan demikian, pelaksanaan manajemen pendidikan di SDS Ulul Albab Jember dapat dikatakan telah mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia di sekolah, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

3. Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di SDS Ulul Albab Jember.

Evaluasi pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan kinerja tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.

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

Dalam penelitian ini, pembahasan difokuskan pada evaluasi pengembangan sumber daya manusia di SDS Ulul Albab Jember berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pembahasan meliputi pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia, faktor pendukung dan penghambat, serta hasil evaluasi terhadap efektivitas program yang telah dilaksanakan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah mengenai evaluasi sebagai berikut:

> Evaluasi pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam meningkatkan kualitas lembaga pendidikan. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan untuk meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan kinerja tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal. Dalam penelitian ini, pembahasan difokuskan pada evaluasi pengembangan sumber daya manusia di SDS Ulul Albab Jember berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Pembahasan meliputi pelaksanaan program pengembangan sumber daya manusia, faktor pendukung dan penghambat, serta hasil evaluasi terhadap efektivitas program yang telah dilaksanakan.[64]

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan di SDS Ulul Albab Jember, diketahui bahwa pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan melalui berbagai program, seperti pelatihan, workshop, pembinaan rutin, serta kegiatan peningkatan kompetensi guru dan staf sekolah. Program tersebut bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, profesionalisme tenaga pendidik, serta efektivitas pelayanan pendidikan di sekolah.

Kepala sekolah menyampaikan bahwa evaluasi pengembangan sumber daya manusia dilakukan secara berkala untuk mengetahui sejauh mana program yang telah dilaksanakan memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja guru dan tenaga kependidikan. Evaluasi dilakukan

[64] Hairun Nisa', diwawancara oleh Penulis, Jember, 07 Mei 2026

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

melalui pengamatan langsung, penilaian kinerja, rapat evaluasi, serta pemberian masukan dan tindak lanjut terhadap kendala yang dihadapi.

Disampaikan juga oleh waka kesiswaan bahwa evaluasi sebagai berikut:

> Kami melihat dari perubahan sikap guru saat membimbing siswa dan bagaimana kondisi kedisiplinan siswa di sekolah. Kalau ada peningkatan berarti programnya cukup berhasil.[65]

Berdasarkan hasil wawancara, pihak sekolah menyampaikan bahwa evaluasi pengembangan sumber daya manusia juga dilihat dari perubahan sikap guru dalam membimbing siswa serta kondisi kedisiplinan siswa di sekolah. Kepala sekolah menjelaskan bahwa apabila terdapat peningkatan dalam cara guru mendampingi siswa, baik dari segi kedisiplinan, tanggung jawab, maupun pendekatan pembelajaran, maka program pengembangan sumber daya manusia dinilai berhasil. Selain itu, meningkatnya kedisiplinan siswa di lingkungan sekolah juga menjadi salah satu indikator keberhasilan program yang telah dilaksanakan. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa evaluasi tidak hanya berfokus pada kemampuan guru, tetapi juga pada dampak yang dirasakan oleh siswa dalam kegiatan belajar dan perilaku sehari-hari di sekolah.

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

Sejalan dengan wawancara yang dilakukan kepada waka kurikulum bahwa:

> Kami biasanya mengevaluasi dari perangkat pembelajaran guru, proses belajar di kelas, dan hasil belajar siswa. Kalau ada peningkatan berarti program pengembangan SDM berjalan baik.

[65] Rofiatul hoyria, diwawancara oleh Penulis, Jember, 07 Mei 2026

Berdasarkan hasil wawancara, pihak sekolah menyampaikan bahwa evaluasi pengembangan sumber daya manusia dilakukan melalui penilaian terhadap perangkat pembelajaran guru, proses pembelajaran di kelas, serta hasil belajar siswa. Kepala sekolah menjelaskan bahwa perangkat pembelajaran, seperti RPP dan bahan ajar, menjadi salah satu indikator untuk melihat kesiapan dan perkembangan kompetensi guru setelah mengikuti program pengembangan. Selain itu, proses belajar mengajar di kelas juga diamati untuk mengetahui efektivitas metode dan strategi pembelajaran yang digunakan guru. Hasil belajar siswa turut menjadi bahan evaluasi, karena peningkatan prestasi dan pemahaman siswa menunjukkan bahwa program pengembangan sumber daya manusia berjalan dengan baik dan memberikan dampak positif terhadap kualitas pembelajaran di sekolah.

Adapun hasil wawancara yang dilakukan kepada staff TU yaitu:

> Biasanya dilihat dari kerapian administrasi, ketepatan waktu pekerjaan, dan pelayanan kepada guru maupun siswa.[66]

Berdasarkan hasil wawancara, evaluasi pengembangan sumber daya manusia juga dilakukan dengan melihat kerapian administrasi, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kualitas pelayanan kepada guru maupun siswa. Pihak sekolah menjelaskan bahwa tenaga kependidikan yang mampu bekerja secara tertib, disiplin, dan memberikan pelayanan yang baik menunjukkan adanya peningkatan kompetensi dan profesionalisme kerja. Oleh karena itu, aspek administrasi dan pelayanan

[66] Syafi'i, diwawancara oleh Penulis, Jember, 07 Mei 2026

menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan program pengembangan sumber daya manusia di sekolah.

Sejalan dengan wawancara bersama salah satu guru yaitu sebagai berikut:

> Biasanya setelah pelatihan kami diminta memberikan masukan dan juga menerapkan hasil pelatihan dalam pembelajaran. Dari situ sekolah bisa melihat apakah programnya berhasil atau belum. [67]

Berdasarkan hasil wawancara, guru menyampaikan bahwa setelah mengikuti pelatihan, mereka diminta untuk memberikan masukan serta menerapkan hasil pelatihan dalam proses pembelajaran di kelas. Penerapan tersebut menjadi salah satu bentuk evaluasi yang dilakukan sekolah untuk mengetahui sejauh mana materi pelatihan dapat dipahami dan diterapkan dalam kegiatan belajar mengajar. Dari hasil penerapan dan perkembangan pembelajaran yang dilakukan guru, pihak sekolah dapat menilai apakah program pengembangan sumber daya manusia telah berjalan dengan baik dan memberikan hasil yang efektif.

Berdasarkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, dapat disimpulkan bahwa evaluasi pengembangan sumber daya manusia di SDS Ulul Albab Jember telah dilaksanakan dengan baik melalui berbagai program, seperti pelatihan, workshop, pembinaan rutin, dan peningkatan kompetensi tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Evaluasi dilakukan secara berkala untuk mengetahui efektivitas program dalam

[67] Elmania Alamsyah, diwawancara oleh Penulis, Jember, 07 Mei 2026

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

meningkatkan kualitas kinerja dan profesionalisme sumber daya manusia di sekolah.

Pelaksanaan evaluasi dilakukan melalui beberapa indikator, antara lain perubahan sikap guru dalam membimbing siswa, peningkatan kedisiplinan siswa, kelengkapan perangkat pembelajaran, proses pembelajaran di kelas, hasil belajar siswa, kerapian administrasi, ketepatan waktu pekerjaan, serta kualitas pelayanan tenaga kependidikan. Selain itu, penerapan hasil pelatihan dalam kegiatan pembelajaran juga menjadi salah satu bentuk evaluasi keberhasilan program pengembangan sumber daya manusia.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa program pengembangan sumber daya manusia di SDS Ulul Albab Jember memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi, profesionalisme, dan kinerja tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Meskipun demikian, sekolah tetap perlu melakukan pengembangan dan evaluasi secara berkelanjutan agar kualitas pendidikan dapat terus meningkat sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

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

C. Pembahasan Temuan

Pembahasan temuan merupakan bagian penting yang menjelaskan makna dan signifikasi dari hasil penelitian. Penulis akan memaparkan temuan penelitian secara mendalam, menyelaraskannya dengan teori yang relevan. Pembahasan temuan pada penelitian ini yaitu:

1. **Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia di SDS Ulul Albab Jember**

Berdasarkan hasil wawancara di lapangan, dapat diketahui bahwa manajemen perencanaan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di SDS Ulul Albab Jember telah dilaksanakan secara sistematis dan disesuaikan dengan kebutuhan sekolah. Perencanaan dilakukan pada awal tahun ajaran dengan mempertimbangkan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan, seperti peningkatan kemampuan mengajar, pemahaman kurikulum, penggunaan teknologi, pembinaan karakter siswa, serta kemampuan administrasi sekolah. Sekolah juga menyusun berbagai program pengembangan seperti workshop, seminar, pelatihan, dan diskusi bersama guru untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan.

Temuan tersebut sesuai dengan teori perencanaan dalam manajemen yang menyatakan bahwa perencanaan merupakan fungsi dasar manajemen yang berkaitan dengan proses penentuan tujuan serta langkah-langkah yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam teori tersebut dijelaskan bahwa perencanaan menjadi tahap awal yang sangat penting karena organisasi dapat menentukan program kerja, strategi, dan kegiatan yang akan dilaksanakan agar tujuan tercapai secara efektif dan efisien[68].

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

[68] George R. Terry dan Leslie W. Rue, Dasar-Dasar Manajemen. terj. G. A. Ticoalu (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 43.

Kesesuaian antara teori dan hasil wawancara terlihat dari adanya penyusunan program pengembangan SDM secara terarah di SDS Ulul Albab Jember. Sekolah telah menetapkan tujuan pengembangan kompetensi guru dan tenaga kependidikan melalui berbagai kegiatan pelatihan dan pembinaan. Selain itu, adanya perencanaan di awal tahun ajaran menunjukkan bahwa sekolah telah menerapkan fungsi perencanaan dengan baik agar setiap program dapat berjalan secara sistematis dan sesuai kebutuhan lembaga pendidikan.

Selain itu, perhatian sekolah terhadap perubahan kurikulum dan sistem pembelajaran terbaru juga menunjukkan penerapan fungsi perencanaan yang matang. Sebelum kurikulum diterapkan, guru terlebih dahulu diberikan pelatihan agar mampu memahami dan melaksanakan proses pembelajaran secara optimal. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah tidak hanya menyusun program secara umum, tetapi juga merencanakan langkah-langkah strategis untuk menghadapi perubahan dalam dunia pendidikan.

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

Dalam pelaksanaannya, sekolah juga melibatkan guru dalam proses diskusi kebutuhan pelatihan. Temuan ini memperkuat teori perencanaan karena perencanaan yang baik harus mempertimbangkan kondisi dan kebutuhan nyata di lapangan. Dengan melibatkan guru, program pengembangan SDM menjadi lebih relevan, tepat sasaran, dan mampu mendukung peningkatan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan.

Dengan demikian, hasil wawancara menunjukkan bahwa manajemen perencanaan pengembangan SDM di SDS Ulul Albab Jember telah sesuai dengan teori perencanaan manajemen. Perencanaan dilakukan secara sistematis melalui penentuan tujuan, penyusunan program, serta penetapan langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

2. Pelaksanaan

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa pelaksanaan manajemen pendidikan di SDS Ulul Albab Jember telah berjalan secara bertahap, rutin, dan berkesinambungan melalui berbagai program pengembangan kompetensi bagi guru dan tenaga kependidikan. Program tersebut meliputi workshop, seminar pendidikan, pelatihan, kegiatan MGMP, pembinaan internal, serta pelatihan administrasi sekolah dan pengelolaan data. Pelaksanaan program ini menunjukkan adanya upaya sekolah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara optimal.

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

Temuan tersebut sesuai dengan teori actuating yang dikemukakan oleh George R. Terry, yaitu upaya menggerakkan seluruh anggota organisasi agar memiliki kemauan dan kesungguhan dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan perencanaan dan pengorganisasian yang

telah ditetapkan sebelumnya.[69] Dalam konteks SDS Ulul Albab Jember, sekolah tidak hanya menyusun program pengembangan, tetapi juga melaksanakan berbagai kegiatan yang mampu mendorong guru dan tenaga kependidikan untuk terus meningkatkan kompetensi dan profesionalismenya.

Kesesuaian teori dengan hasil wawancara terlihat pada pelaksanaan pelatihan penyusunan perangkat pembelajaran dan pengembangan inovasi pembelajaran, termasuk penggunaan media pembelajaran digital. Kegiatan tersebut merupakan bentuk actuating karena sekolah berupaya mengarahkan dan memotivasi guru agar mampu mengikuti perkembangan pendidikan dan menerapkan metode pembelajaran yang lebih efektif dan menarik. Ilmu yang diperoleh guru dari pelatihan dapat langsung diterapkan dalam proses pembelajaran di kelas sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan lebih baik.

Selain itu, dalam bidang kesiswaan sekolah juga menekankan pembinaan karakter siswa. Guru diarahkan tidak hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing, motivator, dan teladan bagi peserta didik. Hal ini menunjukkan adanya peran pimpinan sekolah dalam menggerakkan guru agar memiliki tanggung jawab yang lebih luas dalam membentuk karakter dan moral siswa. Kondisi tersebut sejalan dengan teori George R. Terry bahwa actuating bertujuan menumbuhkan kesadaran

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

[69] Uswatun Niswah dan Muhammad Rizal Setiawan, "*Implementasi Fungsi Actuating dalam Pembinaan Santri di Pondok Pesantre*n," Jurnal Manajemen Dakwah 9, no. 1 (2021): 117–119

dan kesungguhan anggota organisasi dalam menjalankan tugas sesuai tujuan yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan kegiatan MGMP, seminar, dan pembinaan internal juga mencerminkan adanya kerja sama dan koordinasi antar tenaga pendidik dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Sekolah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kompetensi secara berkelanjutan sehingga guru dan tenaga kependidikan memiliki motivasi untuk terus belajar dan berkembang.

Dengan demikian, hasil wawancara menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen pendidikan di SDS Ulul Albab Jember telah sesuai dengan teori actuating menurut George R. Terry[70]. Sekolah mampu menggerakkan guru dan tenaga kependidikan melalui berbagai program pengembangan kompetensi, pembinaan, dan motivasi kerja sehingga kualitas sumber daya manusia meningkat dan tujuan pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

3. Evaluasi

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, dapat diketahui bahwa evaluasi pengembangan sumber daya manusia (SDM) di SDS Ulul Albab Jember telah dilaksanakan secara berkala dan terarah. Evaluasi dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, workshop, pembinaan rutin, serta peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan tenaga

[70] Uswatun Niswah dan Muhammad Rizal Setiawan, "*Implementasi Fungsi Actuating dalam Pembinaan Santri di Pondok Pesantre*n," Jurnal Manajemen Dakwah 9, no. 1 (2021): 117–119

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

kependidikan. Guru yang telah mengikuti pelatihan juga diminta untuk memberikan masukan dan menerapkan hasil pelatihan dalam proses pembelajaran di kelas. Penerapan tersebut menjadi salah satu bentuk evaluasi untuk mengetahui sejauh mana materi pelatihan dapat dipahami dan diterapkan dalam kegiatan belajar mengajar.

Temuan tersebut sesuai dengan teori evaluasi menurut George R. Terry dan Leslie W. Rue yang menyatakan bahwa evaluasi berfungsi untuk mengidentifikasi berbagai kendala atau penyimpangan yang terjadi selama proses pelaksanaan kegiatan sehingga organisasi dapat mengambil langkah perbaikan yang diperlukan[71]. Dalam konteks SDS Ulul Albab Jember, evaluasi dilakukan untuk menilai efektivitas program pengembangan SDM sekaligus mengetahui apakah program tersebut telah memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi dan profesionalisme tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan.

Kesesuaian teori dengan hasil penelitian terlihat dari penggunaan berbagai indikator evaluasi yang diterapkan sekolah, seperti perubahan sikap guru dalam membimbing siswa, peningkatan kedisiplinan siswa, kelengkapan perangkat pembelajaran, proses pembelajaran di kelas, hasil belajar siswa, kerapian administrasi, ketepatan waktu pekerjaan, serta kualitas pelayanan tenaga kependidikan. Melalui indikator tersebut, sekolah dapat mengetahui keberhasilan program sekaligus menemukan kekurangan atau kendala yang masih terjadi dalam pelaksanaannya.

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

[71] George R. Terry dan Leslie W. Rue, Dasar-Dasar Manajemen, terj. G. A. Ticoalu (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 232.

Selain itu, penerapan hasil pelatihan dalam kegiatan pembelajaran juga menjadi bentuk evaluasi nyata terhadap keberhasilan program pengembangan SDM. Jika guru mampu menerapkan ilmu dan keterampilan yang diperoleh dari pelatihan dalam proses pembelajaran, maka program dapat dikatakan berjalan efektif. Sebaliknya, apabila masih terdapat kendala dalam penerapan, sekolah dapat melakukan tindak lanjut berupa pembinaan atau pelatihan lanjutan sebagai bentuk perbaikan.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa program pengembangan SDM di SDS Ulul Albab Jember memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi, profesionalisme, dan kinerja tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Hal ini membuktikan bahwa evaluasi tidak hanya berfungsi sebagai alat penilaian, tetapi juga sebagai dasar pengambilan keputusan untuk meningkatkan kualitas program pengembangan SDM di sekolah.

Dengan demikian, pelaksanaan evaluasi pengembangan SDM di SDS Ulul Albab Jember telah sesuai dengan teori evaluasi menurut George R. Terry dan Leslie W. Rue. Evaluasi dilakukan untuk mengukur keberhasilan program,[72] mengidentifikasi kendala yang terjadi selama pelaksanaan, serta menentukan langkah perbaikan agar kualitas pendidikan dan profesionalisme sumber daya manusia di sekolah terus meningkat sesuai tujuan yang diharapkan.

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

[72] George R. Terry dan Leslie W. Rue, Dasar-Dasar Manajemen, terj. G. A. Ticoalu (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 232.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di SDS Ulul Albab Jember, dapat disimpulkan bahwa perencanaan (SDM) telah dilaksanakan secara sistematis dan sesuai dengan kebutuhan sekolah. Dengan mempertimbangkan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan, seperti peningkatan kompetensi mengajar, pemahaman kurikulum. Sekolah juga menyusun berbagai program pengembangan seperti workshop, seminar, pelatihan, dan diskusi bersama guru.

Pelaksanaan pengembangan sumber daya manusia di SDS Ulul Albab Jember telah berjalan secara bertahap, rutin. Program yang dilaksanakan meliputi workshop, kegiatan MGMP, pembinaan internal, serta pelatihan administrasi sekolah dan pengelolaan data, pengembangan inovasi pembelajaran, serta penggunaan media pembelajaran digital yang dapat langsung diterapkan dalam proses belajar mengajar di kelas.

Evaluasi pengembangan sumber daya manusia di SDS Ulul Albab Jember dilakukan secara berkala untuk mengetahui efektivitas program yang telah dilaksanakan. Selain itu, guru juga diminta menerapkan hasil pelatihan dalam kegiatan pembelajaran sebagai bentuk penilaian keberhasilan program pengembangan SDM. Hasil evaluasi menunjukkan sekolah tetap perlu melakukan pengembangan dan evaluasi secara berkelanjutan agar kualitas pendidikan dapat terus meningkat sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

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

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai manajemen pengembangan sumber daya manusia di SDS Ulul Albab Jember, peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Kepala Sekolah

   Diharapkan kepala sekolah dapat mempertahankan dan meningkatkan program pengembangan sumber daya manusia yang telah berjalan dengan baik. Kepala sekolah juga perlu terus melakukan inovasi dalam penyusunan program pelatihan, workshop, seminar, dan pembinaan agar kompetensi tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan semakin berkembang sesuai dengan kebutuhan pendidikan saat ini. Selain itu, evaluasi program perlu dilakukan secara berkelanjutan agar setiap kegiatan pengembangan SDM dapat berjalan lebih efektif dan tepat sasaran.

2. Bagi Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan

   Guru dan tenaga kependidikan diharapkan dapat lebih aktif mengikuti setiap kegiatan pengembangan kompetensi yang diselenggarakan sekolah, seperti pelatihan, seminar, workshop, maupun kegiatan MGMP. Selain itu, tenaga pendidik dan kependidikan juga diharapkan mampu menerapkan ilmu dan keterampilan yang diperoleh dalam pelaksanaan tugas sehari-hari sehingga kualitas pembelajaran, administrasi, dan pelayanan pendidikan dapat terus meningkat.

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

3. Bagi Sekolah dan Yayasan

Pihak sekolah dan yayasan diharapkan dapat terus memberikan dukungan terhadap pengembangan sumber daya manusia, baik dalam bentuk fasilitas, pendanaan, maupun kesempatan mengikuti kegiatan pengembangan profesional. Dukungan tersebut penting agar program-program pengembangan SDM dapat terlaksana secara optimal dan berkelanjutan sehingga mampu meningkatkan mutu pendidikan di SDS Ulul Albab Jember.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji manajemen pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Peneliti berikutnya dapat mengembangkan penelitian dengan fokus yang lebih luas, seperti pengaruh pengembangan SDM terhadap kualitas pembelajaran, kinerja guru, prestasi siswa, maupun efektivitas manajemen pendidikan di sekolah secara menyeluruh.

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

DAFTAR PUSTAKA

Anugrah, Audi, Amk Amrullah, and Muhammad In'am Esha. "Tipologi Manajemen Tradisional Dan Modern Dan Klasifikasinya Dalam Manajemen Pendidikan Islam." Jurnal of Islamic Education: The Teacher of Civilization 3, no. 1 (2022): 7.

Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S. P. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.

Hasibuan, Malayu S. P. Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara, 2017.

Hasnadi. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan, Vol. 10, No. 2.

Ihsan Dacholfany M. (2017). Inisiasi Strategi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia Islam di Indonesia Dalam Menghadi Era Globalisasi, Vol. 1. No. 1.

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

Kadarisman. 2013. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.

Kementerian Agama Republik Indonesia. 2019. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Kementerian Agama RI.

Khoiriyah, H. (2022). Manajemen pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme dan kinerja guru di MAN 2 Kota Malang (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).

Mathews dan Magginson. 1993. Pengembangan Sumberdaya Manusia, Alih Bahasa Filicia, Jakarta: Gramedia.

Micahel Armstrong. 1997. Seri Pedoman Manajemen, Manajemen Sumber Daya Alam. (Jakarta: Gramedia).

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

Mukhlison Effendi, 2021. "Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Citra Lembaga di Lembaga Pendidikan Islam". Jurnal slamic Education Managemen. 2, (1).

Mulyasa E. (2004). Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementas Bandung: Remaja Rosdakarya.

Ningrum Epon. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. Jurnal Geografi Gea. Vol. 9. No.1.

Niswah, Uswatun, and Muhammad Rizal Setiawan. "Implementasi Fungsi Actuating Dalam Pembinaan Santri Di Pondok Pesantren." Jurnal Manajemen Dakwah 9, no. 1 (2021): 117–119.

Notoatmodjo, Soekidjo. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

P Siagan Sondang. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Pasaribu, dan Simanjuntak. 2014. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Alfabeta.

Ramadhiya Findarti Febrisma, (2016). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur. Jurnal Ilmu Adminitrasi Bisnis, Vol. 4. No. 4.

Republik Indonesia. 2003. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.

Republik Indonesia. 2005. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.

S.P. Hasibuan Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Sedarmayanti, 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya ManusiaBandung: PT Refika Aditama.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokratis dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

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

Siangin P Sondang.20011. Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara).

Silalahi Ulber. (2011). Asas-Asas Manajemen. Bandung: Refika Aditama.

Supanto, Fajar. "Manajemen Komunikasi Bisnis." Malang: Empatdua Media, 2021.

Susan, Eri. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan 9, no. 2 (2019): 952–962.

Syahputra, Rifaldi Dwi, and Nuri Aslami. "Prinsip-Prinsp Utama Manajemen George R. Terry. Manajemen Kreatif Jurnal 1, no. 3 (2023): 51–61.

Terry, George R., dan Leslie W. Rue. Dasar-Dasar Manajemen. Terjemahan G. A. Ticoalu. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.

Terry, George R., dan Leslie W. Rue. Dasar-Dasar Manajemen. Terjemahan G. A. Ticoalu. Jakarta: Bumi Aksara, 2019.

Tilaar H.A.R.. (2001). Manajemen Pendidikan Nasional. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Zainuri, Muhammad. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Etos Kerja Pendidik di Yayasan Al Fajri Bondowoso*. Tesis. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2026.

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

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nur Afifah

NIM : 201101030001

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Universitas : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

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

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

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

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

Jember, 23 Juni 2026
Saya yang menyatakan,



Nur Afifah
NIM. 201101030001

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
Jl. Mataram No. 01 Mangli. Telp.(0331) 428104 Fax. (0331) 427005 Kode Pos: 68136
Website:www.http://ftik.uinkhas-jember.ac.id Email: tarbiyah.iainjember@gmail.com

Nomor : B-16475/In.20/3.a/PP.009/04/2026
Sifat : Biasa
Perihal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Yth. Kepala SDS Islam ulul Albab
Jl. Udang Windu Rt/Rw 001/002, Sempusari Kec. Kaliwates Jember. 68135

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

NIM	:	201101030001
Nama	:	NUR AFIFAH
Semester	:	Semester dua belas
Program Studi	:	MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

untuk mengadakan Penelitian/Riset mengenai "MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SEKOLAH DASAR ISLAM ULUL ALBAB JEMBER " selama 30 (tiga puluh) hari di lingkungan lembaga wewenang Bapak/Ibu Siti Hairun Nisak, S.Pd.I

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Jember, 27 April 2026
an. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Akademik,

KHOTIBUL UMAM

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

YAYASAN PENDIDIKAN ISLAM ULUL ALBAB

SEKOLAH DASAR ISLAM ULUL ALBAB

Jl. Udang Windu Rt. 01/Rw. 02 Kel. Sempusari, Kec. Kaliwates, Kab. Jember 68135
E-Mail : sdi.ululalbab@gmail.com | Website : sds.ypiululalbab.sch.id | Call center : 082131923964
NPSN : 69989465 | NSS : 102052411013

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor: 179/SDI.ULBA/V/2026

yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Siti Hairun Nisak, S.Pd.I
Jabatan	: Kepala Sekolah
Alamat	: Dusun Krajan, Ajung, Jember

Dengan ini menerangkan bahwa Saudara/i yang beridentitas berikut ini :

Nama	: Nur Afifah
NIM	: 201101030001
Prodi	: Manajemen Pendidikan Islam
Alamat	: Dusun Gumuksari RT.02 RW.06 Desa Karangsono, Kec. Bangsalsari, Kab. Jember.

Telah selesai melakukan penelitian di SDS Islam Ulul Albab, Jl. Udang Windu RT.01 RW.02 Kelurahan Sempusari Kaliwates Jember, mulai tanggal 28 April 2026 s/d 25 Mei 2026 untuk memperoleh data dalam rangka penyusunan Penelitian yang berjudul :

"Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember"

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sepenuhnya.

Jember, 25 Mei 2026
Kepala Sekolah

SITI HAIRUN NISAK, S.Pd.I

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

JURNAL PENELITIAN

NO.	TANGGAL	Nama Narasumber	Jenis Kegiatan (Wawancara/ Observasi)	Uraian Kegiatan	TTD
1	7-5-2026	M. Zaenurrosikin, S.Pd.	Wawancara	Waka Kurikulum	
2.	7-5-2026	Rofiatul Hoyria, S.Pd. Gr.	Wawancara	Waka Kesiswaan	
3.	7-5-2026	Siti Hairun Fisak, S.Pd.I	Wawancara	Kepala Sekolah	
4.	12-5-2026	M. Miftahuddin S.	Wawancara	TU	
5.	12-5-2026	Elmania Alamsyah,	wawancara M.Pd.	Guru	
6.	25-5-2026	Siti Junita, M.Pd.	wawancara	TU	

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

Jember, 12 Mei 2026

Kepala Sekolah SDS Ulul Albab Jember

Siti Hairun Fisak, S.Pd.I

LAMPIRAN

Foto	Agenda
	Wawancara dengan pendidik sebagai Kepala Sekolah (7 Mei 2026)
	Wawancara dengan pendidik sebagai Waka Kesiswaan (7 Mei 2026)
	Wawancara dengan pendidik sebagai Waka Kurikulum (7 Mei 2026)

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

	Wawancara dengan Staf Tata Usaha (12 Mei 2026)
	Wawancara dengan Pendidik (12 Mei 2026)

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

MATRIK PENELITIAN

Judul	Rumusan masalah	Variabel	Indikator	Metode Penelitian
Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di Sekolah Dasar Islam Ulul Albab Jember	1. Bagaimana Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia di SDS Ulul Albab Jember? 2. Bagaimana Pelaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia di SDS Ulul Albab Jember? 3. Bagaimana Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia di SDS Ulul Albab Jember?	1. Manajemen Sumber Daya Manusia 2. Pengembangan Mutu	1. Perencanaan yang jelas 2. Pemanfaatan sumber daya 3. Pelaksanaan yang efektif 4. Pencapaian tujuan 5. Monitoring dan evaluasi 1. Keterlibatan dalam pembelajaran 2. Penerapan pengetahuan 3. Kepuasan dalam belajar	1. Pendekatakatan kualitatif, jenis penelitian deskriptif kualitatif. 2. Subjek penelitian menggunakkan purposive sampling 3. Teknik pengumpulan data a. Observasi b. Wawancara c. Dokumentasi 4. Teknik analisis data a. kondensasi data b. Penyajian data c. Penarikan kesimpulan

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

BIODATA PENULIS



Nama	: Nur Afifah
NIM	: 201101030001
Tempat, Tanggal Lahir	: Probolinggo, 26 November 2002
Alamat	: RT.16/RW.4, Glendengan, Sidorejo, Kota Anyar, Kab. Probolinggo, Jawa Timur, Kode pos 67293
Fakultas	: Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Prodi	: Manajemen Pendidikan Islam
Riwayat Pendidikan	:

1. TK : Raudlatul Ulum
2. MI : Raudlatul Ulum
3. MTS : Darul Lughah Wal Karomah
4. MA : Darul Lughah Wal Karomah
5. UNIVERSITAS : UIN KHAS Jember

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