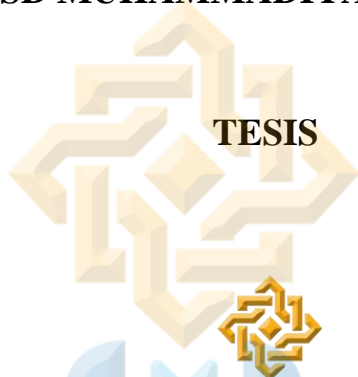


**MANAJEMEN SUMBERDAYA PENDIDIK
DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU
DI SD MUHAMMADIYAH 1 JEMBER**

TESIS



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

Oleh :

**SUDAHRI
NIM : 0849118050**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ**

**J E M B E R
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UIN KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
JUNI 2022**

**MANAJEMEN SUMBERDAYA PENDIDIK
DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU
DI SD MUHAMMADIYAH 1 JEMBER**

TESIS

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Pendidikan M.Pd.



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

Oleh :

SUDAHRI

NIM : 0849118050

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

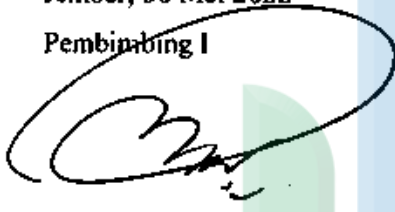
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
UIN KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
JUNI 2022**

LAMPIRAN PERSETUJUAN

Tesis dengan judul “ Manajemen Sumberdaya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SD Muhammadiyah 1 Jember “ yang ditulis oleh Sudahri ini, telah disetujui untuk diuji dalam forum Ujian Sidang Tesis

Jember, 30 Mei 2022

Pembimbing I



Dr. H. Sofyan Tsauri, M.M
NIP :19581111198303 1 002

Pembimbing II



Dr. H. Abd. Muhith, M.Pd.I
NIP: 19721016 199803 1 003

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

LEMBARAN PENGESAHAN

Tesis Dengan Judul “ yang ditulis oleh Sudahri **Manajemen Sumberdaya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SD Muhammadiyah 1 Jember** ini telah di pertahankan di depan dewan penguji tesis Pascasarjana UIN KH. Achmad Siddiq Jember, pada hari Senin 06 Juni 2022 dan terima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelah magister Pendidikan (MP.d)

DEWAN PENGUJI

1. Ketua Penguji : Dr. H. Zainuddin Al-Haj Zaini Lc., M.Pd.I (.....) 
2. Anggota
 - a. Penguji Utama : Prof. Dr. H. Abd. Muis Thabrani, M.M (.....) 
 - b. Penguji I : Dr. H. Sofyan Tsauri, M.M (.....) 
 - c. Penguji II : Dr. H. Abd. Muhith, M.Pd.I (.....) 

Jember, 06 Juni 2022

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Mengesahkan

Pascasarjana UIN KH. Achmad Siddiq Jember

Direktur,

KIAI HAJI AHMAD SIDDIQ



ABSTRAK

Sudahri 2022 : Judul Manajemen Sumberdaya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SD Muhammadiyah 1 Jember

Kata Kunci : *Manajemen Sumberdaya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru*

Sumber daya pendidik paling menentukan bagi sekolah dalam menjalankan peranannya untuk melayani kepentingan sekolah sedangkan manajemen merupakan strategi tata kelola yang efektif dengan tenaga pendidik yang profesionalisme dalam mencapai tujuan sekolah.

Fokus penelitian : 1). Bagaimana konsep perencanaan pengelolaan sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah 1 Jember ? 2). Bagaimana rekrutmen dan seleksi manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah 1 jember ? 3). Bagaimana pelatihan dan pengembangan manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah 1 jember ?

Tujuan penelitian ini : 1). Untuk mendeskripsikan Konsep perencanaan pengelolaan sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru pendidik di SD Muhammadiyah 1 Jember 2). Untuk mendeskripsikan rekrutmen dan seleksi manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah 1 jember. 3). Untuk mendeskripsikan pelatihan dan pengembangan manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah 1 jember

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, jenisnya study kasus. Teknik pengumpulan data dengan cara : (1) Observasi (2) Wawancara dan (3) dokumentasi. Sedangkan analisis data menggunakan model intraktif Miles Huberman dan Saldana dengan langkah-langkah : (1) pengumpulan data, (2) Kondensasi data, (3) penyajian data dan, (4) penarikan kesimpulan. Untuk keabsahan data menggunakan triangulasi dan member chek. Triangulasi yang digunakan ada dua yaitu triangulasi sumber dan triangulasi metode

Hasil Temuan : 1) Konsep perencanaan SD Muhammadiyah 1 Jember : Setiap awal tahun pelajaran semua wakil kepala sekolah membuat rencana kegiatan dan anggaran sekolah dan salah satunya adalah kurikulum yang didalamnya ada yang menghandle tentang kebutuhan dan pengembangan sumber daya Pendidik dan merencanakan melakukan rekrutmen maka terlebih dahulu dilakukan pemetaan jam pelajaran sehingga diketahui akan kebutuhan terhadap guru serta untuk sosialisasi dan rekrutmen ini kurang lebih satu bulan. 2). Rekrutmen dan seleksi di SD Muhammadiyah 1 jember : a) Pola rekrutmen yang diterapkan secara terbuka dan cukup mudah. yaitu informasi bisa di dapat dari setiap guru, penyebaran brosur dan media sosial. Proses rekrutmen menerapkan prinsip profesionalisme dan transparansi. b) Seleksi yang dilaksanakan di SD Muhammadiyah 1 Jember meliputi seleksi administrasi, wawancara dan praktek mengajar. 3). Pelatihan dan pengembangan di SD Muhammadiyah 1 jember : Maka untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi guru tersebut sekolah mengadakan pelatihan dan workshop yang diadakan Majelis Dikdasmen ataupun instansi lainnya dengan harapan potensi dan pengetahuan guru lebih meningkat dan berkembang sehingga mempunyai efek positif terhadap kemajuan sekolah.

ABSTRACT

Sudahri 2022: Title Management of Educator Resources in Improving Teacher Professionalism at SD Muhammadiyah 1 Jember

Keywords: *Educator Resource Management in Improving Teacher Professionalism*

Educator resources are the most decisive for schools in carrying out their roles to serve the interests of schools, while management is an effective governance strategy with professional educators in achieving school goals.

Research focus: 1). What is the concept of planning for the management of educator resources in improving teacher professionalism at SD Muhammadiyah 1 Jember? 2). How is the recruitment and selection of educator resource management in improving teacher professionalism at SD Muhammadiyah 1 Jember? 3). How is the training and development of educator resource management in improving teacher professionalism at SD Muhammadiyah 1 Jember?

The purpose of this study: 1). To describe the concept of educator resource management planning in improving teacher professionalism at SD Muhammadiyah 1 Jember 2). To describe the recruitment and selection of educator resource management in improving teacher professionalism at SD Muhammadiyah 1 Jember. 3). To describe the training and development of educator resource management in improving Teacher Professionalism at SD Muhammadiyah 1 Jember

This research uses a qualitative approach, the type is a case study. Data collection techniques by: (1) Observation (2) Interview and (3) documentation. While the data analysis used the Miles Huberman and Saldana interactive model with the following steps: (1) data collection, (2) data condensation, (3) data presentation and, (4) drawing conclusions. For the validity of the data using triangulation and member checks. There two triangulations used, namely source triangulation, method triangulation

Findings: 1) The planning concept of SD Muhammadiyah 1 Jember: At the beginning of the school year all deputy principals make plans for activities and school budgets and one of them is the curriculum in which there are those who handle the needs and development of educator resources and plan to recruit first. mapping of lesson hours was carried out so that it was known the need for teachers and for socialization and recruitment this was approximately one month. 2). Recruitment and selection at SD Muhammadiyah 1 Jember : a) The recruitment pattern is applied openly and quite easily. namely information can be obtained from each teacher, distribution of brochures and social media. The recruitment process applies the principles of professionalism and transparency. b) The selection carried out at SD Muhammadiyah 1 Jember includes administrative selection, interviews and teaching practice. 3). Training and development at SD Muhammadiyah 1 Jember: So to increase and develop the potential of the teacher, the school holds training and workshop held by the Education Council or other institutions in the hope that the potential and knowledge of teachers will increase and develop so that it has a positive effect on school progress.

الملخص

سودحري ٢٠٢٢ العنوان إدارة موارد المعلمين في تحسين احتراف المعلم في مدرسة المحمدية الابتدائية ١ جمبر

الكلمات الرئيسية : إدارة موارد المعلم في تحسين مهنية المعلم

موارد المعلمين هي القوة الأكثر حسماً للمدارس في أداء أدوارها لخدمة مصالح المدارس ، في حين أن الإدارة هي استراتيجية حوكمة فعالة مع معلمين محترفين في تحقيق أهداف المدرسة.

التركيز هذا البحث: (١). ما هو مفهوم تخطيط إدارة موارد المعلم في تحسين مهنية المعلم في مدرسة المحمدية الابتدائية ١ جمبر ؟ (٢). كيف يتم توظيف واختيار إدارة موارد المعلمين في تحسين مهنية المعلم في مدرسة المحمدية الابتدائية ١ جمبر ؟ (٣). كيف يتم تدريب وتطوير إدارة موارد المعلم في تحسين مهنية المعلم في مدرسة المحمدية الابتدائية ١ جمبر؟

أهداف هذا البحث هي: (١). لوصف مفهوم تخطيط إدارة موارد المعلم في تحسين احتراف في مدرسة المحمدية الابتدائية ١ جمبر (٢). لوصف توظيف واختيار إدارة موارد المعلمين في تحسين مهنية في مدرسة المحمدية الابتدائية ١ جمبر . (٣). لوصف تدريب وتطوير إدارة موارد المعلم في تحسين احتراف المعلم في مدرسة المحمدية الابتدائية ١ جمبر

يستخدم هذا البحث نهجاً نوعياً ، والنوع دراسة حالة. تقنيات جمع البيانات عن طريق: (١) الملاحظة (٢) المقابلة و (٣) التوثيق. بينما استخدم تحليل البيانات النموذج التفاعلي مايلز هوبرمان وسالدانا بالخطوات التالية: (١) جمع البيانات ، (٢) تكثيف البيانات ، (٣) عرض البيانات ، (٤) استخلاص النتائج. لصحة البيانات باستخدام التثليث والتحقق من الأعضاء. هناك ثلاثة أشكال من المثلثات المستخدمة ، وهي تثليث المصدر ، وطريقة التثليث

النتائج: (١) مفهوم التخطيط في مدرسة المحمدية الابتدائية ١ جمبر : في بداية كل عام دراسي يقوم جميع نواب المديرين بوضع خطط للأنشطة وميزانيات المدارس ومن بينها المنهج الذي يوجد فيه من يتعامل مع الاحتياجات والتطوير. من موارد المعلمين وخطة التوظيف. في السابق ، تم إجراء تخطيط لساعات الدرس بحيث أصبح من المعروف الحاجة إلى المعلمين والتنشئة الاجتماعية والتوظيف كان هذا ما يقرب من شهر واحد. (٢). التوظيف والاختيار في مدرسة المحمدية الابتدائية ١ جمبر: أ) نمط التوظيف المطبق مفتوح وسهل للغاية. أي معلومات يمكن الحصول عليها من كل معلم وتوزيع الكتيبات ووسائل التواصل الاجتماعي. تطبق عملية التوظيف مبادئ المهنية والشفافية. ب) الاختيار الذي تم إجراؤه في مدرسة المحمدية الابتدائية ١ جمبر يشمل الاختيار الإداري ، والمقابلات وممارسة التدريس. (٣). التدريب والتطوير في مدرسة المحمدية الابتدائية ١ جمبر : من أجل زيادة وتطوير إمكانات المعلم ، تعقد المدرسة دورة تدريبية وورش عمل يعقدها مجلس التعليم أو مؤسسات أخرى على أمل أن تزداد وتتطور إمكانات ومعرفة المعلمين بحيث يكون لها تأثير إيجابي على تقدم المدرسة.

KATA PENGANTAR



Segala puji syukur senantiasa dipanjatkan kehadirat Allah SWT atas karunia dan limpahan nikmat-Nya sehingga tesis dengan judul “Manajemen Sumberdaya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SD Muhammadiyah 1 Jember”, ini dapat terselesaikan. Sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah Muhammad SAW yang telah menuntun ummatnya menuju agama Allah sehingga tercerahkanlah kehidupan saatini.

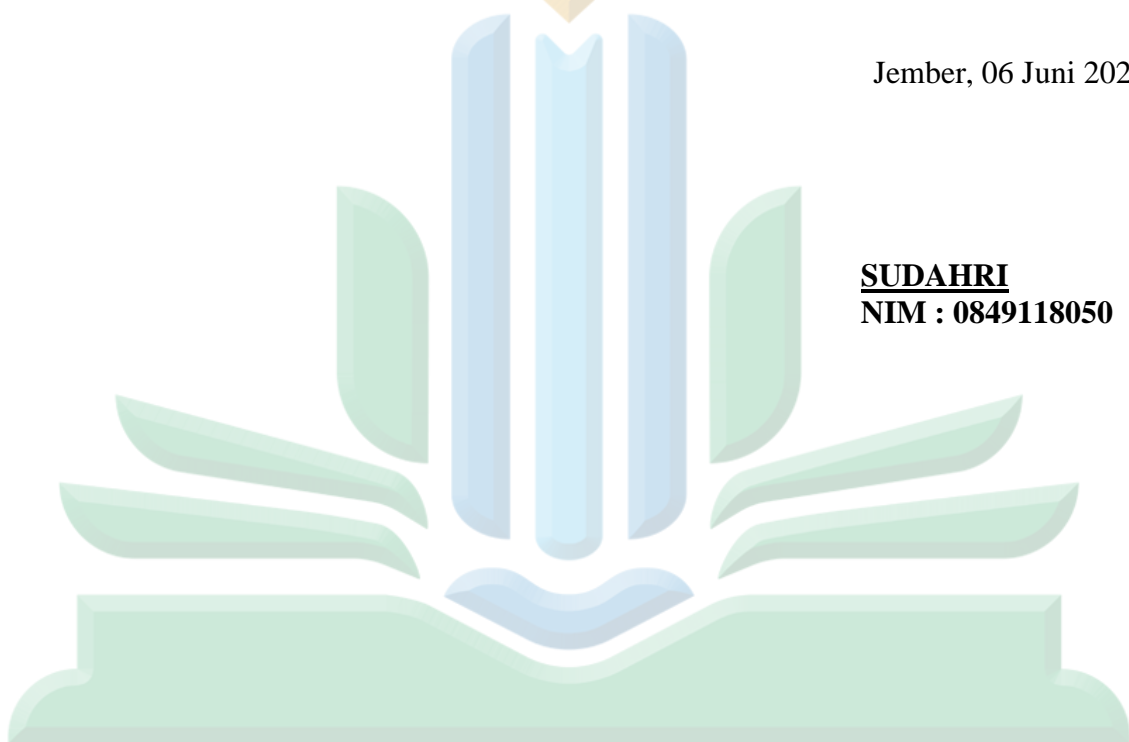
Dalam penyusunan tesis ini, banyak pihak yang terlibat dalam membantu penyelesaiannya. Oleh karena itu patut diucapkan terima kasih teriring do'a *jazaakumullahu ahsanal jaza* kepada mereka yang telah banyak membantu, membimbing, dan memberikan dukungan demi penulisan tesis ini.

1. Prof. Dr. H. Babun Suharto.SE.MM selaku Rektor UIN KH. Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan ijin dan bimbingan yang bermanfaat.
2. Prof. Dr. Moh. Dahlan, M.Ag selaku Direktur Pasca Sarjana UIN KH. Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan motivasi, sekaligus memberikan banyak ilmu kepada kami disini.
3. Dr. H. Zainuudin Al-Haj Zaini, Lc., M.Pd Kaprodi MPI yang telah memberikan motivasi, sekaligus memberikan banyak ilmu dan bimbingan dengan penuh kesabaran, petunjuk dan arahan dalam penyusunan tesis.
4. Dr. H. Sofyan Tsauri,M.M_ selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga penelitian ini berjalan dengan lancar sampai selesai.
5. Dr. H. Abd. Muhith, M.Pd.I selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga penelitian ini berjalan dengan lancar sampai selesai.
6. Prof. Dr. H. Abd. Muis Thabrani, M.M selaku penguji utama yang telah meluangkan waktunya. memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga penelitian ini berjalan dengan lancar sampai selesai
7. Bapak Abdul Wasid, S.Pd., M.Pd selaku Kepala SD Muhammadiyah 1 Jember yang telah bersedia memberikan ijin untuk melaksanakan penelitian saya.

8. Kepada kedua orang tua saya yaitu bapak Moh. Munir dan Ibu Sunadiyah telah selalu mendukung dan mendo'akan anaknya dalam perjalanan kuliah S2 ini.
9. Kepada istri tercinta yaitu Dwi Nur Handini yang slalu mendampingi dan memberikan dukungan untuk menyelesaikan study saya S2
10. Kepada anak-anakku yaitu Moh. Akmal Al Farodis, Abidah Dwi Daniyah dan Dzaka Aulian Madani, yang menjadi sumber motivasi dan inspirasi untuk selalu meningkatkan kualitas keilmuan

Jember, 06 Juni 2022

SUDAHRI
NIM : 0849118050



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

DAFTAR ISI

COVER	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Kontek Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	9
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Definisi Istilah	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	13
A. Penelitian Terdahulu.....	13
B. Kajian Teori.....	25
1. Manajemen Sumber Daya Pendidik	25
2. Profesionalisme Guru	63
C. Kerangka Konseptual	71
BAB III METODE PENELITIAN	72
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	72
B. Lokasi Penelitian.....	72
C. Kehadiran Peneliti.....	73
D. Subjek Penelitian.....	74
E. Sumber Data.....	75
F. Teknik Pengumpulan Data.....	76
G. Analisis Data	80
H. Keabsahan Data.....	84
I. Tahapan - Tahapan Penelitian.....	86
J. Sistematika Penulisan	86

BAB IV PAPARAN DATA DAN ANALISIS..... 88

A. Paparan Data Dan AnalisisData..... 88

1. Konsep perencanaan manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah 1 Jember 88
2. Rekrutmen dan seleksi manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah 1 jember. 92
3. Pelatihan dan pengembangan manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah 1 jember 107

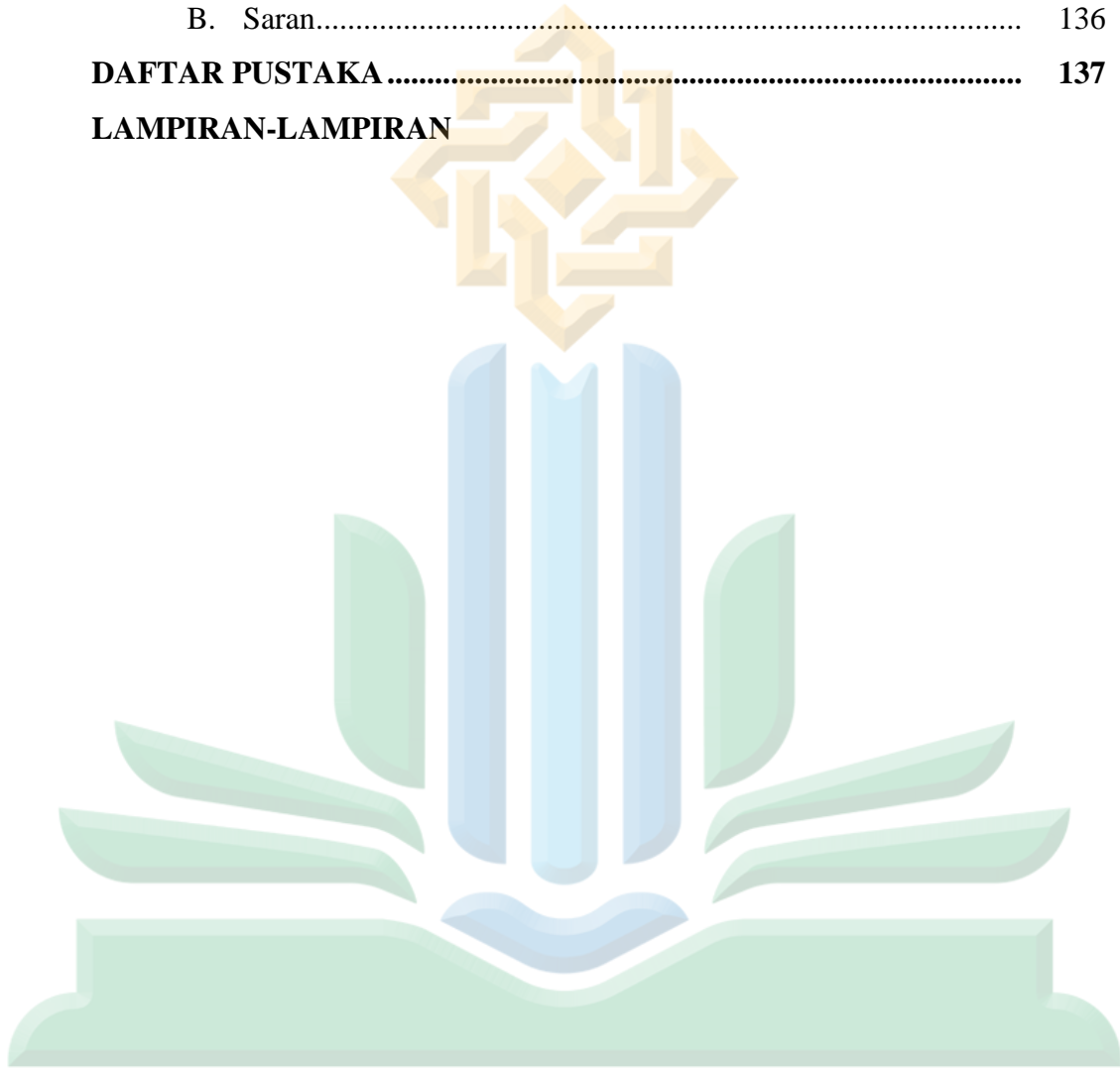
B. Temuan Penelitian 113

1. Konsep perencanaan manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD muhammadiyah 1 jember 114
2. Rekrutmen dan seleksi manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah 1 jember..... 114
3. Pelatihan dan pengembangan manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah 1 jember..... 116

BAB V PEMBAHASAN 118

- A. Konsep perencanaan manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD muhammadiyah 1 jember..... 118
- B. Rekrutmen dan seleksi manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah 1 jember..... 123
- C. Pelatihan dan pengembangan manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah 1 jember 129

BAB VI PENUTUP	135
A. Kesimpulan	135
B. Saran.....	136
DAFTAR PUSTAKA	137
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



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

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

No	Arab	Indonesia	Keterangan	Arab	Indo-Nesia	Keterangan
1	ا	‘	Komadi atas	ط	t}	te dg titik dibawah
2	ب	B	Be	ظ	Z	Zed
3	ت	T	Te	ع	‘	Komadi atas terbalik
4	ث	Th	te ha	غ	Gh	ge ha
5	ج	J	Je	ف	F	Ef
6	ح	h}	ha dengan titik dibawah	ق	Q	Qi
7	خ	Kh	ka ha	ك	K	Ka
8	د	D	De	ل	L	El
9	ذ	Dh	de ha	م	M	Em
10	ر	R	Er	ن	N	En
11	ز	Z	Zed	و	W	We
12	س	S	Es	ه	H	Ha
13	ش	Sh	es ha	ء	‘	Koma Diatas
14	ص	s}	es dg titik dibawah	ي	Y	es dg titik dibawah
15	ض	d}	de dg titik dibawah	-	-	de dg titik di bawah

BAB I

PENDAHULUAN

A. KONTEKS PENELITIAN

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

Manajemen Sumber Daya Pendidik adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “ Pendidik ” atau sumber daya Pendidik dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian.¹ Manajemen yang baik dapat membantu lembaga pendidikan untuk mendapatkan sumber daya Pendidik yang tepat dan sesuai dengan kebutuhan. Hal ini dimaksudkan agar SDM dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan visi misi lembaga pendidikan, sehingga untuk mendapatkan SDM yang berkualitas maka setiap lembaga pendidikan harus mempunyai dan menjalankan sistem perekrutan, seleksi, pelatihan dan pengembangan serta kompensasi SDM dengan tepat.

Dalam UU No 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional pasal 3, disebutkan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah meningkatkan kualitas Pendidik yang meliputi berbagai segi, baik moral maupun intelektual.

¹ Dessler, *Manajemen sumber daya manusia*. (Jakarta: PT Indeks, 2010), 96

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, serta bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi masyarakat yang beriman yang bertaqwa kepada tuhan yang maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.”²

Pengertian rekrutmen menurut Adrew F. Sikula yaitu, “*recrutmen is the act or procees of an organization attempting to obtain additional manpower for operational purpose. Recruiting involves acquiring further human resources to serve as instituonal input*”.³ Adapun seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak langkah-langkah ini mencakup pemaduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi.⁴

Aspek lain yang tidak kalah pentingnya untuk meningkatkan sumber daya Pendidik dalam rangka mengembangkan mutu pendidikan adalah kegiatan pelatihan dan pengembangan. Di mana pengertian dari pelatihan menurut Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara dalam jurnalnya Elfrianto, “*Training is a short term educational process utilizing systematic and organized prodecure by wich non managerial personel learn technical knowledge and skills for a definite pyrpose*”.⁵ Adapun pengembangan adalah penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih di dalam organisasi.⁶

² Tim Penyusun, *Sistem Pendidikan Nasional UU RI No. 20 Tahun 2003* (Jakarta: Sinar Grafika, 2014), 3.

³ Andrew F. Sikula, *Personnel Administration and Human Resource Management* (John Wiley & Sons, 1981), 183.

⁴ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya*, 92.

⁵ Elfrianto, “*Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan*” *Jurnal Edutech* Vol. 2 No. 2 (September, 2016), 48.

⁶ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan* 146.

Terkait dengan pengembangan sumber daya Pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan tertuang dalam Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 62 Tahun 2016 Tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi Bab I Pasal 1 disebutkan bahwa:

“Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi yang selanjutnya disingkat SPM Dikti adalah kegiatan sistemik untuk meningkatkan mutu pendidikan tinggi secara berencana dan berkelanjutan. Sistem Penjaminan Mutu Internal yang selanjutnya disingkat SPMI, adalah kegiatan sistemik penjaminan mutu pendidikan tinggi oleh setiap perguruan tinggi secara otonom untuk mengendalikan dan meningkatkan penyelenggaraan pendidikan tinggi secara berencana dan berkelanjutan”.⁷

Al-Qur'an juga menyebutkan betapa pentingnya manajemen dalam mengatur hidup Pendidik . Apalagi dalam mengatur orang-orang yang ahli dalam bidang tersebut yang berhak menangani. Sebagaimana terdapat dalam Al-Qur'an surat dalam Al-Qur'an surat al-Hasyr ayat 18 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍّ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan (Q.S. al-Hasyr: 18).⁸

⁷ Tim Penyusun, *Kumpulan Peraturan Perundang-Undangan Tentang Sistem Penjamin Mutu Pendidikan Tinggi* (Jakarta: Direktorat Jenderal Pembelajaran dan Kemahasiswaan Kementerian Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi), 215.

⁸ Al-Kaffah, *Al-Qur'an dan Terjemah*, 1023.

Menurut hadits pula bahwasannya Merekrut tenaga pendidik merupakan hal yang sangat krusial. Hal ini pernah diisyaratkan oleh Rasulullah SAW dalam hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah Rasulullah SAW bersabda:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ سِنَانَ حَدَّثَنَا فُلَيْحُ بْنُ سُلَيْمَانَ حَدَّثَنَا هِلَالُ بْنُ عَلِيٍّ عَنْ عَطَاءِ بْنِ يَسَارٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا ضُيِّعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

Artinya : Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Sinan telah menceritakan kepada kami Fulaih bin Sulaiman telah menceritakan kepada kami Hilal bin Ali dari 'Atha' bin yasar dari Abu Hurairah radhilayyahu'anhu mengatakan; Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi." Ada seorang sahabat bertanya; "bagaimana maksud amanat disia-siakan? ' Nabi menjawab; "Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu." (Bukhari : 6015).⁹

Pada ayat al-Qur'an maupun hadits tersebut, seseorang diperintahkan memperhatikan apa yang telah diperbuat sebagai pelajaran untuk hari selanjutnya, dalam konteks pengembangan sumber daya Pendidik, kegiatan rekrutmen, seleksi, pelatihan sampai pada pengembangan merupakan prasyarat yang penting dilakukan jika ingin mengelola lembaga pendidikan yang berhasil dan bermutu. Pada konteks penelitian ini, kualitas pelayanan perlu menjadi substansi utama dalam sistem kepemimpinan organisasi, karena semakin tinggi nilai yang diberikan (pelayanan), maka semakin besar pula kepuasan pelanggan

⁹ hadits shahih al-bukhari No. 6015 (PT: Permata Jakarta), 167.

Sedangkan “belajar” menurut Sanjaya adalah proses mental yang terjadi dalam diri seseorang, sehingga menyebabkan munculnya perubahan perilaku. Aktivitas mental itu terjadi karena adanya interaksi individu dengan lingkungannya yang disadari. Selanjutnya secara umum mengemukakan bahwa belajar sebagai perubahan pada individu yang terjadi melalui pengalaman dan bukan karena pertumbuhan atau perkembangan tubuhnya atau karakteristik seseorang sejak lahir. bahwa belajar adalah proses perubahan tingkah laku, baik yang menyangkut pengetahuan, keterampilan maupun sikap berkat pengalaman dan latihan.¹⁰

Merdeka belajar bermakna memberikan kesempatan belajar secara bebas dan nyaman kepada siswa untuk belajar dengan tenang, santai dan gembira tanpa stres dan tekanan dengan memperhatikan bakat alami yang mereka punyai, tanpa memaksa mereka mempelajari atau menguasai suatu bidang pengetahuan di luar hobi dan kemampuan mereka. Dengan demikian masing-masing mereka tumbuh dan berkembang sesuai potensi dan kemampuannya. Memberi beban kepada anak di luar kemampuannya adalah tindakan yang tercela yang secara esensi berlawanan dengan semangat merdeka belajar. Hal ini tidak mungkin dilakukan oleh guru yang bijak. Ini

tidak ubahnya seperti siswa tuna netra lalu guru memintanya menceritakan keindahan pemandangan kepada teman-temannya. Bila kemerdekaan belajar terpenuhi maka akan tercipta "pembelajaran yang merdeka" dan sekolahnya disebut sekolah yang merdeka atau sekolah yang membebaskan Perasaan nyaman ini harus diciptakan oleh

¹⁰ Sanjaya, Wina. 2010. *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*. (Jakarta : Prenada Media Group.), 112.

seluruh komponen yang terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan, baik di sekolah, rumah, maupun masyarakat.¹¹

Memilih orang yang memiliki kompetensi, memiliki standar kerja yang tinggi sesuai harapan lembaga pendidikan adalah tidak mudah, perlu strategi khusus dalam perekrutan dan seleksi untuk mendapatkan SDM yang unggul. Proses rekrutmen dan seleksi mempunyai peran penting dalam kesuksesan tiap lembaga pendidikan karena proses rekrutmen dan seleksi dapat menunjukkan kemampuan sebuah lembaga untuk terus bertahan, beradaptasi dan berkembang khususnya di tengah persaingan yang ketat. Dari proses rekrutmen dan seleksi inilah lembaga pendidikan berharap untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.¹²

Pengambilan suatu keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya Pendidik menunjukkan kinerja seorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Namun hal tersebut juga tidak terlepas dari kejelian dan ketepatan dalam proses menentukan seorang pegawai untuk berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan tertentu. Pegawai yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika dia ditempatkan pada bidang tertentu juga. The right man on the right place, akan membawa suatu organisasi pada basis kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam tugas atau pekerjaan

¹¹ Herbert, Frank. 2019. Merdeka Belajar. online.

Tersedia: <https://www.kompasiana.com/syekhmuhammad/5df20d25d541df6ca8471992/merdeka-belajar-atau-belajar-merdeka?page=all>

¹² Elfrianto, "Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan" Jurnal Edutech Vol. 2 No. 2 (September, 2016), 48.

Keberhasilan sekolah untuk mendapatkan sumber daya Pendidik yang berkualitas tidak lepas dari upaya pihak sekolah untuk mengadakan rekrutmen yang baik. Di mana melalui proses rekrutmen ini dapat menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk bekerja di lembaga pendidikan tersebut. Maka dari itu, penulis ingin mengetahui bagaimana rekrutmen dan seleksi guru di SD Muhammadiyah 1 Jember sehingga dapat menghasilkan tenaga pendidik yang memiliki kualitas dan profesional sesuai dengan bidangnya.¹³

Peneliti memilih SD Muhammadiyah 1 Jember sebagai tempat penelitian karena sekolah ini berada di bawah naungan Yayasan Muhammadiyah yang cukup terkenal di Indonesia dan mempunyai banyak cabang di setiap daerah. Sekolah swasta ini mempunyai wewenang untuk mengatur dan mengelola sekolah sendiri dari awal berdiri hingga sekarang, dengan cara ini kepala sekolah mengembangkan SD Muhammadiyah 1 Jember hingga tetap berjalan ke depan karena keberhasilan sekolah tergantung pada pengelola pimpinan kepala sekolah tersebut.¹⁴

Dari hasil *grandtour* di SD Muhammadiyah 1 Jember yang beralamat di Jl. Mastrip 02 Jember ini menerapkan standar yang tinggi bagi calon tenaga pendidik baru yaitu harus Strata 1 (S1) bahkan juga sekarang sedang berlangsung pengembangan karir guru melalui program pendidikan Strata 2 (S2) dari sekolah. Kepala sekolah membuat program tersebut untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah dan juga mutu tenaga pendidik di

¹³ *Observasi*, SD Muhammadiyah 1 Jember, 04 April 2022

¹⁴ *Observasi*, SD Muhammadiyah 1 Jember, 04 April 2022

sekolah untuk terus belajar dan selalu mengikuti perkembangan zaman. Dengan adanya program pendidikan S2 ini maka tenaga pendidik akan lebih berkualitas sehingga pelaksanaan rekrutmen guru bukanlah hanya sekedar guru berkualitas dalam bidangnya yang ingin mengajar saja tetapi guru yang siap untuk menyongsong perubahan zaman dengan selalu belajar dan terus belajar.¹⁵

Sejalan dengan kondisi sekolah/madrasah di atas, lembaga swasta yang dikelola oleh yayasan nasibnya tidak jauh berbeda, maka dalam hal ini peneliti mengambil subjek penelitian di SD Muhammadiyah 1 Jember dengan beberapa alasan di antaranya :¹⁶

1. Desain kurikulumnya beda dengan Negeri yaitu ada tambahan ISMUBARIS (Islam, Muhammadiyah, Bhs Arab dan Inggris) menghadapi tantangan yang semakin berat seiring dengan perubahan masyarakat dan peran SDM dalam kehidupan kerja mereka yang dibenturkan dengan probelematika termasuk bagaimana mengelola sumber daya pendidik SD Muhammadiyah 1 Jember agar dapat meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah.
2. Pengetahuan dan pengamalan keagamaannya (Pembiasaan hidup Islami)

Seperti shalat dluha, dzuhur dan Ashar berjamaah, Agar dapat berperan serta dan terlibat aktif dalam perubahan tersebut juga tanpa harus meninggalkan amanah untuk terus memberikan penyadaran terhadap nilai-nilai moral/agama dalam masyarakat yang senantiasa dinamis, maka SD Muhammadiyah 1 Jember juga harus mampu menyelenggarakan pendidikan yang bermutu. Dalam upayanya menghasilkan dan

¹⁵ Bapak Abdul Wasid, *Wawancara*, SD Muhammadiyah 1 Jember, 04 April 2022

¹⁶ Bapak Abdul Wasid, *Wawancara*, SD Muhammadiyah 1 Jember, 04 April 2022

meningkatkan pendidikan yang bermutu itulah maka dituntut pengelolaan yang professional.

3. Sebagai sekolah inspiring 2018-2019 dan sebagai sekolah Excellent 2020 sampai dengan sekarang, Selain itu, dalam proses pengembangannya, sekolah tersebut sudah mampu berdaya saing dengan pendidikan umum maupun yang lainnya. Untuk bisa berkompetisi dengan lembaga yang lain serta Berbagai prestasi mulai dari tingkat kabupaten sampai nasional
4. SD Muhammadiyah 1 Jember menerapkan berbagai strategi, salah satunya adalah Pendampingan yang intensif. pengelolaan dan pengembangan manajemen sumber daya pendidik. Dengan demikian, SD Muhammadiyah 1 Jember bisa bersaing secara kompetitif dan bisa meningkatkan mutu lulusan sekolah tersebut.

Dari alasan tersebut, maka peneliti mempunyai ketertarikan dengan mengangkat judul yaitu “Manajemen Sumberdaya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SD Muhammadiyah 1 Jember”.

B. FOKUS PENELITIAN

Berdasarkan uraian konteks penelitian di atas, maka dapat difokuskan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana konsep perencanaan pengelolaan sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah 1 Jember ?

2. Bagaimana rekrutmen dan seleksi manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah 1 Jember ?
3. Bagaimana pelatihan dan pengembangan manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah 1 Jember ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan fokus penelitian di atas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan konsep perencanaan pengelolaan sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah 1 Jember
2. Untuk mendeskripsikan rekrutmen dan seleksi manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah 1 Jember .
3. Untuk mendeskripsikan pelatihan dan pengembangan manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah 1 Jember .

D. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian tentang manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah 1 Jember , diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah, memperdalam, dan memperluas khasanah keilmuan, khususnya yang terkait dengan manajemen sumber daya Pendidik dalam pengembangan mutu pendidikan.
2. Bagi lembaga Pasca Sarjana UIN KH. Achmad Siddiq Jember, penelitian ini dapat menjadikan refrensi dan memperkaya khasanah keilmuan di lembaga perguruan tinggi.
3. Bagi Sekolah SD Muhammadiyah 1 Jember , penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang positif, guna untuk terus mempertahankan eksistensinya dan sebagai bahan masukan yang konstruktif dalam pengembangan proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan pengembangan mutu pendidikan

E. DEFINISI ISTILAH

Definisi Istilah berisi tentang pengertian istilah-istilah penting yang menjadi titik perhatian peneliti di dalam judul penelitian. Tujuannya agar tidak terjadi kesalahpahaman makna istilah sebagaimana yang dimaksud oleh peneliti.

Adapun definisi istilah dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Manajemen Sumber Daya Pendidik

Manajemen Sumber Daya Pendidik adalah kegiatan dalam merencanakan, melaksanakan, mengembangkan dan mengevaluasi SDM

untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan dalam visi, misi, di SD Muhammadiyah 1 Jember .

2. Meningkatkan Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru adalah kemampuan guru yang melaksanakan tanggungjawabnya dengan penuh kessungguhan dan keikhlasan sampai pada proses pembelajaran demi tercapainya tujuan pembelajaran yang baik.

Berdasarkan definisi istilah di atas, maka yang dimaksud dengan manajemen sumber daya Pendidik yaitu seorang kepala sekolah untuk merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi SDM SD Muhammadiyah 1 Jember, untuk meningkatkan profesionalisme seorang guru agar tercapainya sekolah yang efektif dan effisien.



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

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Ada beberapa hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan. Dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sampai sejauh mana orisinalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan.

1. Tesis Dwi Utami tahun 2019 meneliti tentang “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan di Sekolah Dasar Ta’mirul Islam Surakarta”.¹⁷

Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian field research. Penentuan subyek penelitian menggunakan purposive sampling, teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumenter. Analisa data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sedangkan keabsahan datanya menggunakan triangulasi sumber.

Penelitian tersebut menghasilkan temuan bahwa: a) Proses rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan kualitas pendidikan di SD Ta’mirul Islam Surakarta telah terlaksana dengan baik. Melalui perencanaan rekrutmen tenaga pendidik baru yang dilakukan sistematis, pengorganisasian dengan menempatkan orang-orang yang tepat dan kompeten, pelaksanaan rekrutmen yang terstruktur dan terstandart, dan

¹⁷ Dwi Utami, “*Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan di Sekolah Dasar Ta’mirul Islam Surakarta*: (Tesis: Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Surakarta, 2019), iv.

pengawasan dilakukan dengan tujuan peningkatan kualitas pendidikan di SD Ta'mirul Islam Surakarta. b) Hambatannya adanya beban mental saat ada tekanan/permintaan/pesanan dari pihak tertentu untuk meloloskan kerabat/saudaranya saat proses rekrutmen. c) Solusinya tim rekrutmen selalu melakukan koordinasi kepada seluruh personil agar selalu menekankan pentingnya rekrutmen tenaga pendidik baru guna peningkatan kualitas pendidikan di SD Ta'mirul Islam Surakarta.

2. Hidayatussalid, tesis, 2019. “ Pengembangan Tenaga Pendidik Dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Profesional (Studi Kasus di SMP Islam Bani Hasyim Singosari Malang)”¹⁸ Fokus penelitian pada pengembangan tenaga pendidik (guru) untuk meningkatkan kompetensi profesional. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian berupa studi kasus.

3. Peneliti oleh Riza Ashan, tesis, 2019 “Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Pondok Pesantren (Studi Multi Kasus di Pondok Modern Gontor Ponorogo dan Pondok Pesantren Lirboyo Kediri)”¹⁹ Fokus penelitian pada mutu lulusan pondok pesantren dengan me-manage sumber daya guru sebagai fasilitator dalam meningkatkan mutu lulusan pondok pesantren. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian berupa studi kasus.

¹⁸ Hidayatussalid, Pengembangan Tenaga Pendidik Dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Profesional (Studi Kasus di SMP Islam Bani Hasyim Singosari Malang) tesis, (Malang, UIN Maulana Malik Ibrahim, 2019)

¹⁹ Riza Ashan, Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Pondok Pesantren (Studi Multi Kasus di Pondok Modern Gontor Ponorogo dan Pondok Pesantren Lirboyo Kediri) tesis, (Ponorogo, IAIN Ponorogo, 2019)

4. Tesis Ika Nur Syafiyana tahun 2019 meneliti tentang “Manajemen Sumberdaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Yogyakarta (Analisis Proses Rekrutmen dan Pengembangan Profesionalitas Dosen dan Tenaga Kependidikan)”²⁰.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan (field research) yang bersifat kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Ada 3 tahapan metode yang digunakan peneliti, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisa data dalam penelitian ini dengan mencatat data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, mengelompokkan data kemudian memilah-milahnya untuk menjawab rumusan masalah.

Penelitian tersebut menghasilkan bahwa, 1) Proses rekrutmen dosen dan tenaga kependidikan di STAIYO dilakukan melalui langkah-langkah berikut: a) Menganalisa kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan, b) Menentukan kriteriakriteria yang diharapkan, c) Mengumumkan formasi lowongan dan syarat yang harus dipenuhi, d) Melakukan seleksi administrasi yang dilanjutkan tes wawancara bagi yang lolos seleksi administrasi, e) Menentukan hasil seleksi yang dilakukan oleh ketua dan dosen senior. f) Mengumumkan hasil seleksi melalui surat.

5. Husni Bawai, tesis, 2019. “Efektifitas Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah (Studi Implementatif di SMA 2

²⁰ Ika Nur Syafiyana, “*Manajemen Sumberdaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Yogyakarta (Analisis Proses Rekrutmen dan Pengembangan Profesionalitas Dosen dan Tenaga Kependidikan)*” (Tesis: Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019)

Sragen)”.²¹ Fokus penelitian pada implementasi manajemen sumber daya Pendidik dan efektivitasnya terhadap peningkatan mutu sekolah. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian berupa studi implementatif.

6. Mihardjo (2019) meneliti tentang Pelaksanaan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Pendidik pada PT. Sari Pawita Pratama.²² Jenis penelitian yang dilakukan oleh agrova merupakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Dimana data yang terkumpul diolah dan disajikan kepada pihak lain guna mcmbcrikan gambaran mengenai karakteristik dan juga obyek dari penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen wawancara dimana informan yang digunakan adalah owner , manajer HRD dan Manajer oprasional PT. Sari Pawita Pratama Operasiol . Teknik analisis yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian Ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya Pendidik pada PT. Sari Pawita Pratama belum berjalan dengan baik, dikarenakan belum adanya dokumentasi perencanaan sumber daya manusin dengan jelas. Rekrutmen sumber daya Pendidik di perusahaan ini belum berjalan dengan baik, meskipun dalam proses rekrutmen, kebijakan sudah terdokumentasi. Proses seleksi juga belum bajalan dengan baik. Namun,

²¹ Husni Bawai, Efektifitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah (Studi Implementatif di SMA 2 Sragen) tesis, (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2019)

²² Mihardjo Pelaksanaan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Manusia pada PT. Sari Pawita Pratama, tesis, 2019,

orientasi serta penempatan sumber daya Pendidik nya sudah dilakukan dengan baik

7. Herry Goenawan Soedarso, (2019) meneliti tentang pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Pendidik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung.²³ Penelitian yang dilakukan Herry Gunawan dkk, merupakan penelitian deskriptif kualitatif dan kuantitatif dengan jumlah sampel yang digunakan sejumlah 43 responden.

Model penelitian yang digunakan adalah eksploratif dan kausalitas. Alat uji yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, analisis regresi sederhana linier serta koefisien korelasi. Uji hipotesis yang dilakukan adalah uji T dan koefisien determinasi (R^2).

8. Jurnal Punya Siti Rokhmi Lestari Dosen Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta berjudul Manajemen Pengembangan Dosen Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Sekolah Tinggi Pariwisata Ampta Yogyakarta Tahun 2019.²⁴

Dari latar belakang masalah di atas rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana pengembangan Dosen dalam upaya meningkatkan mutu, Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta yang berbasis pada nilai-nilai dan jiwa entrepreneurship serta menerapkan kurikulum berbasis

²³ Herry Goenawan Soedarso, Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung, tesis, (Bandar Lampung: Universitas Malahayati, 2019)

²⁴ Jurnal Punya Siti Rokhmi Lestari Dosen Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta berjudul Manajemen Pengembangan Dosen Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Sekolah Tinggi Pariwisata Ampta Yogyakarta Tahun 2019

kompetensi tengah berbenah mulai dari faktor internal yang mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dikendalikan, baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi (dosen, karyawan, dan mahasiswa) yang bersangkutan. Faktor-faktor internal meliputi visi, misi, tujuan, pembakuan sistem manajemen, standar jaminan mutu, hingga pengembangan dosen

9. Tesis, Muhammad Romli Tahun 2020, tentang Manajemen Sumberdaya pendidik dalam meningkatkan kinerja dosen (Studi kasus di Institut Agama Islam Al Falah Assuniyah Kecong)²⁵

Penelitian tersebut menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan jenis penelitian field research. Penentuan subyek penelitian menggunakan purposive sampling, teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumenter. Analisa data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sedangkan keabsahan datanya menggunakan triangulasi sumber.

Penelitian tersebut menghasilkan temuan : Upaya Pengembangan Profesionalitas Dosen dan Tenaga Kependidikan di INAIFAS ditempuh dengan cara-cara sebagai berikut: a) Setiap dosen diwajibkan membuat jurnal/karya ilmiah/handout/diklat. b) Mengadakan program stadium general disetiap awal semester yang sekaligus sebagai pembukaan kuliah. c) Mengadakan workshop dosen dan tenaga kependidikan d) Mengikutsertakan dosen dan tenaga kependidikan dalam diklat-diklat kependidikan yang diadakan oleh lembaga eksternal. e) Memberikan kesempatan dan dukungan

²⁵ Tesis, Muhammad Romli tentang Manajemen Sumberdaya pendidik dalam meningkatkan kinerja dosen (Studi kasus di Institut Agama Islam Al Falah Assuniyah Kecong) (IAIN Jember Tahun 2020)

bagi para dosen dan tenaga kependidikan untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi baik dengan biaya mandiri maupun beasiswa.

10. Tesis Abdul Fatahillah Tahun 2021 Manajemen sumber daya Pendidik dalam pengembangan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih²⁶

Temuan penelitian yang berkaitan dengan Manajemen sumber daya pendidik yang meliputi: Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan serta pengembangan yang mendukung terhadap peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih : a) Pola rekrutmen yang diterapkan secara terbuka dan cukup mudah. yaitu informasi bisa di dapat dari setiap Dosen dan menyebarkan brosur.dan media sosial dan Proses rekrutmen menerapkan prinsip profesionalisme dan transparansi. b). Keputusan seleksi sangat tergantung pada hasil diskusi bersama yayasan yaitu penilaian yang disesuaikan dengan kualifikasi kebutuhan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan serta memprioritaskan bagi peserta yang memiliki kemampuan kompetensi dosen dan pengalaman sebagai pendidik. c). Tujuan pelatihan dan pengembangan guru/ dosen adalah penguatan wawasan akademis tenaga pendidik, dan meningkatkan kemampuan komunikasi tenaga pendidik, dan meningkatkan mutu tenaga pendidik dan kependidikan.

Dari kesimpulan di atas dapat diketahui bahwa Manajemen sumberdaya pendidik sudah menjalankan peran dalam meningkatkan

²⁶ Tesis Abdul Fatahillah “ Manajemen sumber daya Manusia dalam pengembangan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih” (UIN KH. Achmad Siddiq Jember Tahun 2021)

profesioanalisme guru melalui beberapa langkah, yakni: Perencanaan, Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan dan pengembangan memfokuskan pada peningkatan profesionalisme guru. Hal ini dapat dilihat dari salah satu indikator yang terpenuhi yaitu kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran, Untuk lebih jelasnya dapat diamati pada tabel berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Thesis Dwi Utami tahun 2016 meneliti tentang “Manajemen Rekrutmen Tenaga Pendidik Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan di Sekolah Dasar Ta’mirul Islam Surakarta	Penelitian tersebut menghasilkan temuan bahwa: a) Proses rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan kualitas pendidikan di SD Ta’mirul Islam Surakarta telah terlaksana dengan baik. Melalui perencanaan rekrutmen tenaga pendidik baru yang dilakukan sistematis, pengorganisasian dengan menempatkan orang-orang yang tepat dan kompeten, pelaksanaan rekrutmen yang terstruktur dan terstandart, dan pengawasan dilakukan dengan tujuan peningkatan kualitas pendidikan di SD Ta’mirul Islam Surakarta.	Metode penelitian kualitatif, Membahas tentang manajemen sumber daya Pendidik	Lebih menekankan pada Proses rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan kualitas pendidikan manajemen sumber daya Pendidik dalam meningkatkan mutu sekolah
2.	Hidayatussalid, tesis. “Pengembangan Tenaga Pendidik Dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Profesional (Studi	Peningkatan mutu tenaga pendidik dan kependidikan dalam segi manajemen pengembangan sumber daya Pendidik nya harus mencakup dua hal, yaitu; peningkatan kompetensi	Membahas tentang manajemen sumber daya Pendidik	Model penelitian yang digunakan adalah eksploratif dan kausalitas. Alat uji yang digunakan adalah uji validitas, uji reabilitas, analisis

	Kasus di SMP Islam Bani Hasyim Singosari Malang)” Tahun 2014	dan kualifikasi Pendidikan		regresi sederhana linier serta koefisien korelasi.
3.	Peneliti oleh Riza Ashan, tesis, 2019 “Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Pondok Pesantren (Studi Multi Kasus di Pondok Modern Gontor Ponorogo dan Pondok Pesantren Lirboyo Kediri	pada mutu lulusan pondok pesantren dengan manage sumber daya guru sebagai fasilitator dalam meningkatkan mutu lulusan pondok pesantren	Sama-sama meneliti tentang manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, pendekatan dan jenis penelitian, tehnik pengumpulan data	Lebih menekankan pada Proses rekrutmen tenaga pendidik dalam peningkatan kualitas pendidikan manajemen sumber daya Pendidik dalam meningkatkan mutu sekolah
4.	Ika Nur Syafiyana (2015) Manajemen Sumberdaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Yogyakarta (Analisis Proses Rekrutmen dan Pengembangan Profesionalitas Dosen dan Tenaga Kependidikan)	Proses rekrutmen pendidik dan tenaga kependidikan di STAIYO dilakukan: (a) Menganalisa kebutuhan dosen dan tenaga kependidikan. (b) Menentukan kriteria. (c) Mengumumkan formasi lowongan dan syarat yang harus dipenuhi. (d) Melakukan seleksi administrasi yang dilanjutkan tes wawancara. (e) Menentukan hasil seleksi oleh ketua dan dosen senior. (f) Mengumumkan hasil seleksi melalui surat. 2) Upaya Pengembangan Profesionalitas Dosen dan Tenaga Kependidikan di	Sama-sama meneliti tentang manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, pendekatan dan jenis penelitian, tehnik pengumpulan data.	Fokus peneltian, lokasi penelitian, tahun penelitian, analisis data, keabsahan data, dan hasil temuan
5.	Husni Bawai, tesis. “Efektifitas Manajemen Sumber Daya	Berdasarkan temuan penelitian bahwa penerapan manajemen sumber daya Pendidik	-Metode penelitian kualitatif, Membahas	Lebih menekankan pada efektifitas manajemen

	Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah (Studi Implementatif di SMA 2 Sragen)”. Tahun 2010	guru di SMA 2 Sragen, khususnya pada program pelatihan dan pengembangan sumber daya Pendidik guru telah dilaksanakan dengan baik akan tetapi program pelatihan dan pengembangan sumber daya Pendidik guru tersebut belum sepenuhnya memberikan pengaruh terhadap kualitas guru dalam proses pembelajaran.	tentang manajemen sumber daya Pendidik	sumber daya Pendidik dalam meningkatkan mutu sekolah
6.	Mihardjo meneliti tentang Pelaksanaan Audit Manajemen Fungsi Sumber Daya Pendidik pada PT. Sari Pawita Pratama, tahun 2015	Perencanaan sumber daya Pendidik pada PT. Sari Pawita Pratama belum berjalan dengan baik, dikarenakan belum adanya dokumentasi perencanaan sumber daya manusia dengan jelas.	-Metode penelitian kualitatif, Membahas tentang manajemen sumber daya Pendidik	Lebih menekankan pada efektifitas manajemen sumber daya Pendidik dalam meningkatkan mutu sekolah
7.	Herry Goenawan Soedarso, meneliti tentang pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Pendidik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung. Tahun 2014	Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, diperoleh hasil yang menyatakan bahwa Audit Manajemen Sumber Daya Pendidik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien korelasi yang termasuk kedalam kategori kuat. Hal ini menyatakan keberadaan Audit Manajemen Sumber Daya Pendidik dengan tingkat keeratan kuat. Adapun kontribusi Audit Manajemen Sumber Daya Pendidik terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Bandar Lampung	-Metode penelitian kualitatif, Membahas tentang manajemen sumber daya Pendidik	Lebih menekankan pada efektifitas manajemen sumber daya Pendidik dalam meningkatkan mutu sekolah

		juga cukup tinggi.		
8.	Jurnal miliknya Siti Rokhmi Lestari Dosen Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta berjudul Manajemen Pengembangan Dosen Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Sekolah Tinggi Pariwisata Ampta Yogyakarta	Sekolah Tinggi Pariwisata AMPTA Yogyakarta yang berbasis pada nilai-nilai dan jiwa entrepreneurship serta menerapkan kurikulum berbasis kompetensi tengah berbenah mulai dari faktor internal yang mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dikendalikan, baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi (dosen, karyawan, dan mahasiswa) yang bersangkutan. Faktor-faktor internal meliputi visi, misi, tujuan, pembakuan sistem manajemen, standar jaminan mutu, hingga pengembangan dosen.	Membahas tentang manajemen sumber daya Dosen	Lebih menekankan pada efektifitas manajemen rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana pengembangan Dosen dalam upaya meningkatkan mutu kampusnya
9.	Tesis, Muhammad Romli Tahun 2020, tentang Manajemen Sumberdaya pendidik dalam meningkatkan kinerja dosen (Studi kasus di Institut Agama Islam Al Falah Assuniyah Kecong)	Penelitian tersebut menghasilkan temuan : Upaya Pengembangan Profesionalitas Dosen dan Tenaga Kependidikan di INAIFAS ditempuh dengan cara-cara sebagai berikut: a) Setiap dosen diwajibkan membuat jurnal/karya ilmiah/handout/diktat. b) Mengadakan program stadium general disetiap awal semester yang sekaligus sebagai pembukaan kuliah. c) Mengadakan workshop dosen dan tenaga kependidikan d) Mengikutsertakan dosen dan tenaga kependidikan dalam diklat-diklat	Membahas tentang manajemen sumber daya Dosen	penelitian ini adalah bagaimana pengembangan Dosen dalam upaya dalam meningkatkan kinerja dosen kampusnya

		kependidikan yang diadakan oleh lembaga eksternal. e) Memberikan kesempatan dan dukungan bagi para dosen dan tenaga kependidikan untuk melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi baik dengan biaya mandiri maupun beasiswa.		
10.	Tesis Abdul Fatahillah Tahun 2021 Manajemen sumber daya Pendidik dalam pengembangan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih	Temuan penelitian yang berkaitan dengan Manajemen sumber daya pendidik yang meliputi: Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan serta pengembangan yang mendukung terhadap peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih : a) Pola rekrutmen yang diterapkan secara terbuka dan cukup mudah. Proses rekrutmen menerapkan prinsip profesionalisme dan transparansi. b). Keputusan seleksi sangat tergantung pada hasil diskusi bersama yayasan yaitu penilaian yang disesuaikan dengan kualifikasi kebutuhan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan serta memprioritaskan bagi peserta yang memiliki kemampuan kompetensi dosen dan pengalaman sebagai pendidik.	Membahas tentang manajemen sumber daya Dosen	Lebih menekankan pada manajemen sumber daya Pendidik rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah bagaimana pengembangan Dosen dalam Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan serta pengembangan yang mendukung terhadap peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih

Berdasarkan uraian pada tabel di atas tersebut, maka posisi penelitian ini lebih kepada manajemen sumberdaya pendidik berpengaruh dalam sebuah kompetensi guru. Penelitian ini lebih memfokuskan pada profesionalisme guru dalam penyusunan program kerja, Perencanaan, Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, pengembangan dan mengatur kegiatan mengajar dan menilai kinerja yang semuanya berpengaruh terhadap peningkatan kompetensi guru.

B. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Pendidik

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Pendidik

Secara etimologi, “Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur”.²⁷ Sedangkan menurut terminologi banyak pakar dan ahli pendidikan telah menguraikan tentang definisi manajemen. Kata manajemen memiliki arti bahwa: “*Management is general refers to planning, organizing, controlling, staffing, leading, motivating, communicating, and decision making activities performed*

by any organization in order to coordinatethe varied resources of the enterprise so as to bring an efficient creation of some product or service.

Manajemen bersifat umum mengacu pada perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, kepegawaian, memimpin, memotivasi, mengkomunikasikan, dan kegiatan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh organisasi mana pun untuk mengoordinasikan berbagai

²⁷ Fatah Syukur, *Manajemen Pendidikan*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2011), 7

*sumber daya perusahaan sehingga dapat membawa kreasi yang efisien dari beberapa produk atau layanan.*²⁸

Georgry Terry mengatakan bahwa : “*management is distict proses costing of planning, organizing, actuating, and controlling performen to determine and accomplish sated objectives by the use of human being and other recources*” artinya manajemen merupakan proses yang khas, yang terdiri dari Tindakan-tindakan: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya Pendidik dan sumber-sumber lainnya.²⁹

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

Manajemen sumberdaya Pendidik pendidikan adalah salah satu bagian dari manajemen pendidikan. Berbicara tentang manajemen pengembangan sumberdaya Pendidik pendidikan, maka terlebih dahulu akan dijelaskan tentang pengertian manajemen itu sendiri. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Manajemen bisa

²⁸ Fatah Syukur, *Manajemen Pendidikan*, (Semarang: Pustaka Rizki Putra, 2011), 8

²⁹ Georgy Terry, *Prinsip-prinsip manajemen*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), 9

diartikan sebagai seni, ilmu dan profesi. Manajemen dapat diartikan sebagai seni, karena untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien seorang manajer harus bisa mengatur dan menggerakkan orang untuk melakukan tugas-tugasnya.

Adapun unsur-unsur manajemen sebagaimana yang dikemukakan oleh George R. Terry adalah unsure dasar (*basic elements*) yang merupakan sumber yang dapat digunakan (*available resources*) untuk mencapai tujuan dalam manajemen adalah : M a n, Money, Machines, Methods dan Materials

Selain kelima unsur diatas terdapat unsur yang keenam dari manajemen yaitu “*market*”. Unsur-unsur manajemen tersebut biasanya dikenal dengan istilah “6 M didalam manajemen” (*The Six M's in Management*).³⁰

Berikut penulis rangkum beberapa pendapat para tokoh mengenai pengertian manajemen sumber daya Pendidik , diantaranya: Edwin B. Flippo

“*Personnel management is the planning, organizing, directing and controlling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational and societal objectives are accomplished*” Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan sumber daya Pendidik sampai tujuan individu, organisasi dan masyarakat tercapai..³¹

³⁰ <http://manajemenstiesbi.blogspot.com/2012/11/unsur-unsur-manajemen.html>

³¹ Edwin B. Flippo, *Personnel Management*, (Singapore: McGraw-Hill, Inc.1980), 5,

Menurut Dale Yoder pengertian manajemen sumber daya Pendidik yaitu

“Personnel management is the provision of leadership and direction of people in their working or employment relationship”.

³² Manajemen personalia adalah penyedia kepemimpinan dan pengarahan para karyawan dalam pekerjaan atau hubungan kerja mereka.

Administrasi kepegawaian adalah penempatan orang-orang ke dalam suatu perusahaan. Implementasi tenaga kerja Pendidik adalah pengadaan, pemeliharaan, penempatan, indoktrinasi, latihan dan pendidikan sumber daya Pendidik (human resources atau man power). Implementasi sumber daya Pendidik adalah: recruitment, selection, training, education, placement, indoctrination, dan development.

Menurut John B. Miner dan Mary Green Miner mengenai SDM Bahwasannya :

“Personnel management may be defined as the process of developing, applying and evaluating policies procedures, methods, and programs relating to the individual in the organization”.

³³ Artinya :Manajemen personalia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.

Michel J. Jucius Juga berpendapat mengenai Manajemen sumberdaya Pendidik bahwasannya :

“Personnel management is the field of management which has to do with planning, organizing, and controlling various operative function of procuring, developing, maintaining, and utilizing a labor force, such that the: a) Objectives for which the company is

³² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen...*, 11

³³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen*, 11

*established are attained economically and effectively. b). Objectives of all levels of personnel are served to the highest possible degree. c). Objectives of the community are duly considered and served. Artinya : Manajemen personalia adalah lapangan manajemen yang bertalian dengan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian berbagai macam fungsi pengadaan pengembangan, pemeliharaan dan pemanfaatan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga: a). Tujuan untuk apa perkumpulan didirikan dan dicapai secara efisien dan efektif. b). Tujuan semua pegawai dilayani sampai tingkat yang optimal. c). Tujuan masyarakat diperhatikan dan dilayani dengan baik.*³⁴

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.

Dale Yoder “*Personnel management is the provision of leadership and direction of people in their working or employment relationship*”

Artinya “*Manajemen personalia adalah penyediaan kepemimpinan dan arahan orang-orang dalam hubungan kerja atau kerja mereka.*”³⁵

Manajemen personalia adalah penyedia kepemimpinan dan pengarahan para karyawan dalam pekerjaan atau hubungan kerja mereka.

Andrew F. Sikula “*Personnel administration is the implementation of human resources (man power) by and within an enterprise*”.

Administrasi kepegawaian adalah penempatan orang-orang ke dalam suatu perusahaan. Implementasi tenaga kerja Pendidik adalah pengadaan, pemeliharaan, penempatan, induktansi, latihan dan pendidikan sumber daya Pendidik (human resources atau man power). Implementasi sumber daya Pendidik adalah:

³⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen*, 12

³⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen...*, 11

recruitment, selection, training, education, placement, indoctrination, dan development. John B. Miner dan Mary Green Miner "*Personnel management may be defined as the process of developing, applying and evaluating policies procedures, methods, and programs relating to the individue in the organization*" Artinya : Manajemen personalia dapat didefinisikan sebagai proses mengembangkan, menerapkan dan mengevaluasi kebijakan, prosedur, metode, dan program yang berkaitan dengan individu dalam organisasi.³⁶

Manajemen personalia didefinisikan sebagai suatu proses pengembangan, menerapkan, dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi. Michel J. Jucius "*Personnel management is the field of management which has to do with planning, organizing, and controlling various operative fungtion of procuring, developing, maintaining, and utilizing a labor force, such that the:*

- a) *Objectives for which the company is established are attained economically and effectively.*
- b) *Objectives of all levels of personneI are served to the highest possible degree.*
- c) *Objectives of the community are duly considered and served.*³⁷

Manajemen personalia adalah lapangan manajemen yang bertalian dengan perencanaan, pengorganisasian, dan pengendalian bennacam-macam fungsi pengadaan pengembangan, pemeliharaan dan pemanfaatan tenaga kerja sedemikian rupa sehingga:

³⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen*, 11

³⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen*, 12

- a) Tujuan untuk apa perkumpulan didirikan dan dicapai secara efisien dan efektif.
- b) Tujuan semua pegawai dilayani sampai tingkat yang optimal.
- c) Tujuan masyarakat diperhatikan dan dilayani dengan baik.

Pengertian manajemen sumber daya Pendidik (MSDM) menurut Veithzal Rivai, merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Tegasnya, istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya Pendidik.³⁸

Manajemen sumber daya Pendidik adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi Pendidik sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen sumber daya Pendidik juga menyangkut cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan

karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan.³⁹

Manajemen sumberdaya Pendidik menurut H. Jhon Bernadin dan Joice E.A. Russel seperti dikutip Meldona "*Human resources management concerns the recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluating, and promotion of personnel within*

³⁸ Veithzal Rivai dan Eva J. Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), 1.

³⁹ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2006), 22.

an organization”. (manajemen sumberdaya Pendidik mengelola tentang rekrutmen, seleksi, pengembangan, pemberian imbalan, usaha mempertahankan, penilaian, dan promosi personel dalam sebuah organisasi.)⁴⁰

Menurut Michael Armstrong, manajemen sumber daya Pendidik didefinisikan yaitu :

“the practice of human resource management (HRM) is concerned with all aspect of how people are employed and managed in organizations, It covers activites such as strategic HRM, human capital management, corporat social responsibility, knowledge management, organization development, resourcing (human resource planning, recruitment and selection, and talent management), performance management, learning and development, reward management, employee relations, employee well-being and health and safety and the provision of employee services. HRM practice has a strong conceptual basis drawn from the behavioral sciences and from strategic management, human capital and industrial relations theories. This foundation has been built with the help of a multitude of research project” Artinya : Praktek manajemen sumber daya Pendidik berkaitan dengan semua aspek bagaimana orang dipekerjakan dan dikelola dalam organisasi, Ini mencakup kegiatan seperti HRM strategis, manajemen sumber daya Pendidik , tanggung jawab sosial perusahaan, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber daya (sumber daya Pendidik). perencanaan, rekrutmen dan seleksi, dan manajemen bakat), manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan, manajemen penghargaan, hubungan karyawan, kesejahteraan dan kesehatan dan keselamatan karyawan dan penyediaan layanan karyawan⁴¹.

Praktik HRM memiliki dasar konseptual yang kuat yang diambil dari ilmu perilaku dan dari teori manajemen strategis, modal Pendidik ,

⁴⁰ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Interaktif* (Malang: UIN-Malang Press, 2009), 19.

⁴¹ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Interaktif* (Malang: UIN-Malang Press, 2009), 19.

dan hubungan industrial. Yayasan ini dibangun dengan bantuan banyak proyek penelitian.⁴²

Dari definisi tersebut, tercakup beberapa poin yang esensial dalam manajemen sumber daya Pendidik yaitu:

- a) Manajemen sumber daya Pendidik merupakan suatu ilmu dan seni dalam mengelola berbagai sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai sumber daya yang ada harus direncanakan dengan baik, diorganisasikan, digerakkan, dan diawasi sehingga penggunaannya tepat sebagaimana rencana yang ditetapkan;
- b) Sumber daya Pendidik merupakan aset atau daya yang paling menentukan bagi organisasi dalam menjalankan perannya untuk melayani kepentingan publik;
- c) Adanya sistem peraturan yang mengatur antara hak dan kewajiban dengan jelas sehingga mendorong semua pihak untuk disiplin bekerja sesuai dengan tugas, pokok, dan fungsinya (tupoksi) secara teratur;
- d) Setiap tugas yang dilaksanakan menuntut keahlian/keterampilan (spesialisasi), sehingga orang yang yang mendapat kepercayaan adalah mereka yang mempunyai keahlian (kualifikasi);

⁴² Michael Armstrong, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (United Kingdom: Kogan Page, 2009), 4.

- e) Tanggung jawab pengelolaan sumber daya Pendidik tidak lagi menjadi tanggung jawab manajer khusus, tetapi manajemen dikerjakan secara bersama-sama secara partisipatif.

b. Prinsip-Prinsip Manajemen Sumber Daya Pendidik

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

Terkait dengan prinsip-prinsip manajemen sumber daya Pendidik adalah sebagai berikut:

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

- 3) Adanya kultur, nilai organisasi, suasana organisasi, dan perilaku manajerial dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang baik;
- 4) Manajemen sumber daya Pendidik berhubungan dengan integrasi, yaitu semua komponen organisasi tersebut terlibat secara partisipatif untuk mencapai tujuan bersama.⁴³

Pada literatur teori yang lain disebutkan, bahwa prinsip dari manajemen sumber daya Pendidik antara lain sebagai berikut:

- a) Prinsip ke Pendidik an
- b) Prinsip demokrasi
- c) Prinsip *the right man is the right place*
- d) Prinsip *equal pay for equal work*
- e) Prinsip kesatuan arah
- f) Prinsip kesatuan komando
- g) Prinsip efisiensi
- h) Prinsip efektivitas
- i) Prinsip produktifitas kerja
- j) Prinsip disiplin
- k) Prinsip wewenang dan tanggung jawab.⁴⁴

Melihat prinsip tentang manajemen sumber daya Pendidik di atas, ada tiga poin yang esensial yang perlu digaris bawahi yaitu:

⁴³ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), 5.

⁴⁴ Al Fadjar Ansory dan Meithiana Indrasari, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Indomedia Pustaka, 2018), 65.

(1) Pengelolaan SDM berorientasi pada layanan. Prinsip ini perlu guna mencegah pengelolaan SDM secara mekanis yang hanya akan menghasilkan output yang seragam karena hal itu dapat menjadikan pengelolaan SDM tidak efektif dan efisien serta penciptaan kompetensi manajerial tidak tercapai. Pengelolaan SDM dengan orientasi pada layanan akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan karyawan yang puas pada gilirannya akan berusaha memuaskan kebutuhan dan keinginan pelanggan.

(2) Pengelolaan SDM harus mampu memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam pengelolaan perusahaan. Dengan demikian diharapkan pekerjaan menjadi lebih menarik sehingga mampu mendorong semangat kerja karyawan dan memotivasi mereka menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Penyempurnaan kualitas pekerjaan yang lebih baik secara terus-menerus hanya terjadi jika karyawan secara terus-menerus pula meningkatkan kemampuan kerjanya. Ini berarti pula ada dorongan terciptanya kompetensi manajerial.

(3) Pengelolaan SDM diharapkan mampu menumbuhkembangkan jiwa entrepreneur dalam diri setiap individu karyawan di dalam perusahaan. Jiwa entrepreneur ini penting untuk meningkatkan kreativitas, keahlian dan keterampilan, serta keberanian mengambil resiko.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Pendidik

Setiap organisasi, termasuk organisasi bisnis maupun organisasi pelayanan publik menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin dicapai dalam mengelola setiap sumber dayanya termasuk pada konteks ini yaitu sumber daya Pendidik .

Menurut Mulyadi, tujuan dari manajemen sumber daya Pendidik terdiri dari dua tujuan, yaitu tujuan umum manajemen sumber daya Pendidik adalah mengoptimalkan kegunaan (yakni, produktivitas) semua pekerja dalam sebuah organisasi. Dalam konteks ini, produktifitas diartikan sebagai nisbah keluaran (output) sebuah perusahaan (barang dan jasa) terhadap masuknya (Pendidik , modal, bahan-bahan, energi). Sementara tujuan khusus dari kegiatan manajemen sumberdaya Pendidik adalah membantu para manajer, atau manajer-manajer fungsional yang lain agar dapat mengelola para pekerja itu secara lebih efektif.⁴⁵

Proses ini memilih orang-orang yang memenuhi spesifikasi kebutuhan yang mana dalam al -Qur'an menjelaskan tentang menyampaikan amanat kepada orang pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumberdaya Pendidik di surat An-Nisa Ayat 58

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

⁴⁵ Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: MSDM*, (Bogor: In Media, 2015), 60.

Artinya: Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara Pendidik supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. (QS. An-Nisa : 58)⁴⁶

Menurut Sadili Samsudin, tujuan manajemen sumber daya Pendidik adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara bertanggung jawab strategis, etis, dan sosial.⁴⁷

Secara lebih jelas, tujuan manajemen sumber daya Pendidik dapat dipaparkan sebagai berikut:

a) Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya Pendidik (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya Pendidik diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya Pendidik membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya Pendidik .

b) Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber

⁴⁶ Muhammad Shobib, *Mushaf Al-Qur'an dan Terjemah* (Jakarta: PT.Hati Emas, 2007), 87.

⁴⁷ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2006), 30.

daya Pendidik menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya Pendidik memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

c) Tujuan Sosial

Ditujukan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya dapat menyebabkan hambatan bagi masyarakat.

d) Tujuan Personal

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

kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.⁴⁸

Merujuk pada tujuan manajemen sumber daya Pendidik di atas, maka dapat diketahui bahwa tujuan tersebut meliputi:

⁴⁸ Al Fadjar Ansory, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 61.

- 1) Memungkinkan organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang dibutuhkan;
- 2) Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada Pendidik , kontribusi, kemampuan dan kecakapannya;
- 3) Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi dan insentif yang tergantung pada kinerja, dan pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan bisnis;
- 4) Mengembangkan praktek manajemen dengan komitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah stakeholder dalam organisasi yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerja sama dan kepercayaan bersama;
- 5) Menciptakan iklim, diharapkan hubungan yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan;
- 6) Mengembangkan lingkungan, diharapkan kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang;
- 7) Membantu organisasi mengembangkan dan mengadaptasikan kebutuhan stakeholder (pemilik, lembaga, wakil pemerintah, manajemen, karyawan, pelanggan, pemasok, dan masyarakat luas);

- 8) Memastikan bahwa orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang mereka lakukan dan mereka capai;
- 9) Mengelola tenaga kerja yang beragam, memperhitungkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi;
- 10) Memastikan bahwa persamaan kesempatan tersedia untuk semua;
- 11) Mengadopsi pendekatan etis untuk mengelola karyawan yang didasarkan pada perhatian pada karyawan, keadilan dan transparansi;
- 12) Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

d. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Pendidik

Sumberdaya pendidik adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Di lain sisi, sumber daya Pendidik juga merupakan kunci penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Pada

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

J E M B E R

1) Perencanaan Sumber Daya Pendidik

a) Pengertian Perencanaan Sumber Daya Pendidik

Perencanaan adalah suatu proses analisis dan simulasi kebutuhan SDM sesuai dengan data rekapitulasi kekuatan SDM yang dimiliki oleh organisasi yang dikaitkan dengan rencana pengembangan aktivitas departemen masa mendatang. Hal ini pada dasarnya berdampak pada pengadaan SDM atau penempatan SDM pada suatu lokasi atau unit yang membutuhkan.⁴⁹

Andrew F Sikula mendefinisikan bahwa: “*Human resource of manpower planning has been defined as the process of determining manpower requirements and the means for meeting those requirements in order to carry out the intrgrated plans of the organization*”. (Perencanaan tenaga kerja adalah proses menentukan kebutuhan tenaga kerja, dan cara memenuhi kebutuhan tersebut dalam rangka menjalankan rencana terintegrasi yang sudah disusun oleh suatu organisasi).⁵⁰

George Milkovich dan Paul C. Nystrom seperti dikutip oleh Meldona mengemukakan bahwa: “*Man power planning is the process (including forecasting, developing, implementing and controlling) by which of firm ensures that is has the right number of people and the right places, at the economically most useful*”. (Perencanaan tenaga kerja adalah sebuah proses yang terdiri dari

⁴⁹ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 33.

⁵⁰ Andrew F. Sikula, *Personel Management Human Resource Management* (Santa Barbara: Cal Wiley, 1976), 42.

peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengontrolan di mana dengan melakukan proses tersebut, perusahaan memiliki kepastian bahwa telah memiliki jumlah karyawan yang tepat yang diletakkan di tempat yang tepat serta secara ekonomis sangat menguntungkan).⁵¹

Pada hakekatnya perencanaan adalah suatu rangkaian proses kegiatan menyiapkan dan menentukan seperangkat keputusan mengenai apa yang di harapkan terjadi (peristiwa, keadaan, suasana dan sebagainya) dan apa yang akan dilakukan (intensifikasi, eksistensifikasi, revisi, renovasi, substitusi, kreasi dan sebagainya).⁵²

Sedangkan menurut French seperti dikutip oleh Suwanto dan Doni Juni Priansa menjelaskan, perkiraan kebutuhan adalah proses penentuan jumlah SDM yang dibutuhkan organisasi dimasa yang akan datang. Perkiraan kebutuhan tersebut diturunkan dari sejumlah informasi seperti analisis kondisi eksternal, kemampuan SDM yang dimiliki organisasi saat ini, potensi SDM organisasi, rancangan pekerjaan, filosofi manajemen, anggaran, mutasi, promosi serta pengurangan staf, dan lain-lain.⁵³

⁵¹ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 84-85.

⁵² Moh. Khusnuridlo, *Standar Nasional Pendidikan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, h. 63

⁵³ Suwanto dan Doni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: ALFABETA, 2014), 48.

Kandungan makna perencanaan juga terdapat di dalam Al-Qur'an surat al-Hasyr ayat 18 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan (Q.S. al-Hasyr: 18).⁵⁴

Merujuk pada pengertian di atas, dapat diketahui bahwa perencanaan sumber daya Pendidik merupakan kegiatan dalam menganalisis dan mengidentifikasi dalam rangka memenuhi kebutuhan organisasi.

b) Tujuan Perencanaan Sumber Daya Pendidik

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

- 1) Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan;
- 2) Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja di masa sekarang maupun di masa yang akan datang, sehingga tidak ada pekerjaan yang tidak diisi oleh karyawan;
- 3) Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan;

⁵⁴ Al-Kaffah, *Al-Qur'an dan Terjemah*, 1023.

- 4) Untuk menghindari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas;
- 5) Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi sehingga produktivitas kerja meningkat;
- 6) Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program pengadaan, pengeleksian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan;
- 7) Untuk menjadi pedoman dalam melakukan mutasi (vertikal dan horisontal) dan pensiun karyawan;
- 8) Untuk menjadi dasar dalam melakukan penilaian kinerja karyawan.⁵⁵

c) Tahap-tahap Perencanaan Sumber Daya Pendidik

Proses perencanaan tenaga kerja dilakukan melalui beberapa tahap sesuai dengan model perencanaan yang dipilih.

Secara sederhana, umumnya proses perencanaan tenaga kerja

berkaitan dengan empat aspek, yaitu:

- 1) Prediksi/peramalan jumlah karyawan yang dibutuhkan (*forecast of employess*);
- 2) Identifikasi tenaga kerja yang tersedia dalam organisasi (inventori SDM);

⁵⁵ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 87.

- 3) Analisis keseimbangan penawaran dan permintaan tenaga kerja;
- 4) Program aksi.⁵⁶

2) Rekrutmen Sumber Daya Pendidik

a) Pengertian Rekrutmen Sumber Daya Pendidik

Salah satu kegiatan yang paling penting dalam manajemen sumber daya Pendidik adalah kegiatan untuk mendapatkan orang-orang yang tepat bagi organisasi bisnis maupun organisasi pelayanan publik. Kedua organisasi tersebut, baik besar maupun kecil sangat memperhatikan kegiatan merekrut dan menyeleksi karyawan, karena merupakan salah satu modal penting (*human capital*). Di sisi lain, karyawan memiliki pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan, usia, serta jenis kelamin yang berbeda. Potensi inilah yang bisa dimanfaatkan dengan optimal agar karyawan mapu memberikan kontribusi yang optimal bagi pengembangan organisasi.

Menurut Ronald W. Rebores:

“Experience shows that certain recruiting methods produce the best candidates for a particular job vacancy. Therefore, before initiating the recruitment process, each job vacancy should be analyzed to ascertain what method will be most effective. The most common methods include: internal search, referrals, contacting employment agencies, advertising in newspaper and professional publications, following up unsolicited applications, and

⁵⁶ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 96.

contacting community organizations that promote the interests of minority groups".⁵⁷

Maksudnya bahwa, "Metode perekrutan dapat menghasilkan kandidat yang baik untuk lowongan pekerjaan. Oleh karena itu, sebelum memulai proses rekrutmen, setiap lowongan pekerjaan harus dianalisis untuk memastikan berapa jumlah tenaga yang dibutuhkan, dan dengan kualifikasi apa saja, serta metode apa yang paling efektif untuk digunakan dalam rekrutmen. Metode yang paling umum dalam rekrutmen adalah pencarian internal, daftar referensi, menghubungi agen ketenagakerjaan, mengiklankan lowongan pekerjaan pada kampus atau universitas setempat, pengiklanan di koran, publikasi secara profesional, menindaklanjuti surat lamaran yang tertinggal, menghubungi organisasi masyarakat yang mempromosikan kepentingan kelompok masyarakat".

Menurut Randall S. Schuler, rekrutmen merupakan upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat sehingga perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.⁵⁸

Rekrutmen menurut Donni Juni Priansa, adalah sistem dan proses yang diciptakan untuk mendapatkan pegawai yang terqualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sistem

⁵⁷ Ronald W. Reboe, *Educational administration* (United State: Prentice-Hall,1985), 177.

⁵⁸ Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad ke 21* Edisi 1. Terjamah Nurdin Sobari dan Dwi KartiniYahya (Jakarta: Erlangga, 1997), 227.

berkaitan dengan perencanaan kebutuhan SDM dan pengelolaan SDM dalam konteks pengembangan organisasi, sedangkan proses dimulai dari lamaran yang masuk ke organisasi, pelaksanaan seleksi, dan pemilihan pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi.⁵⁹

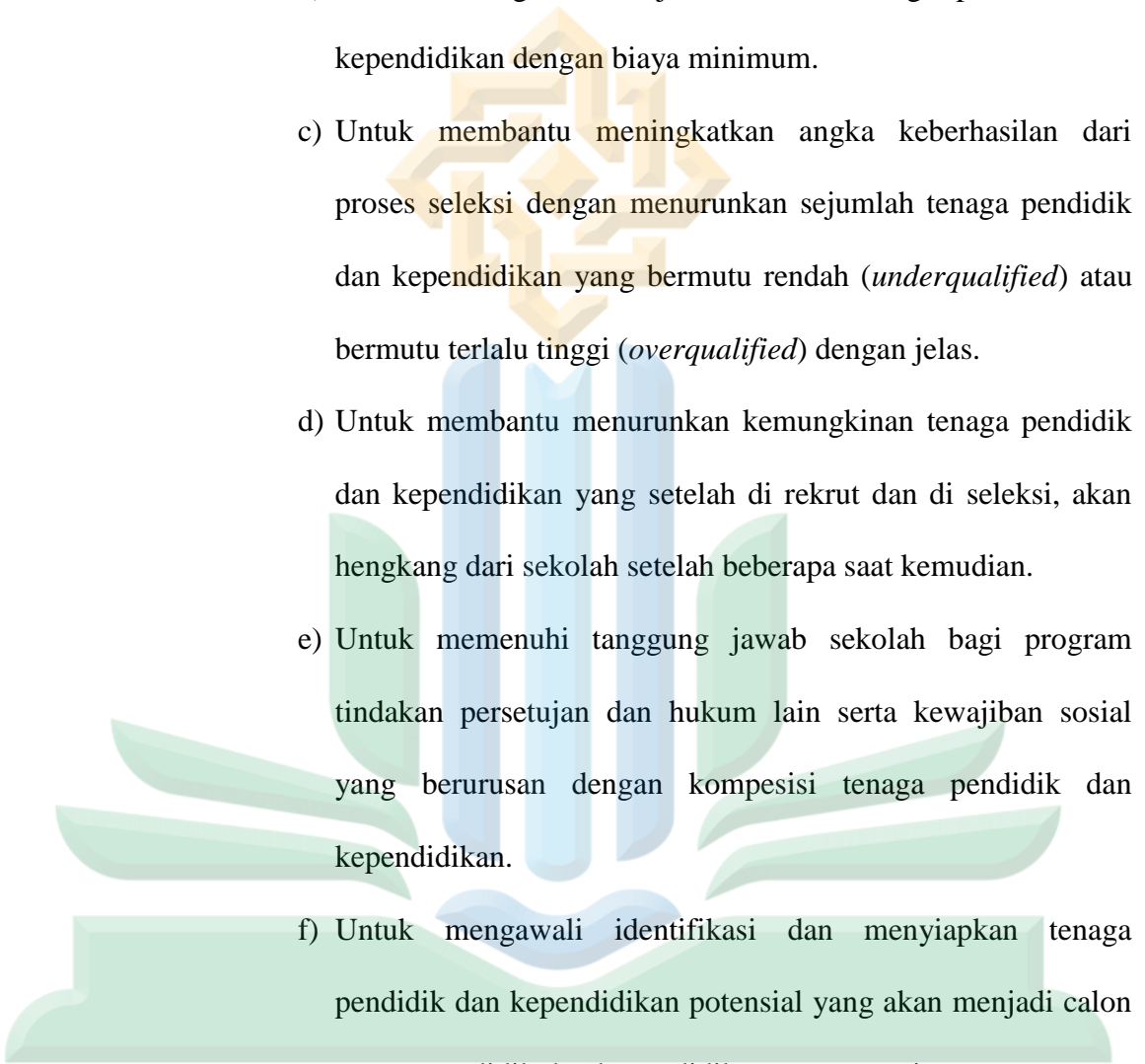
Rekrutmen secara umum di definisikan sebagai pencairan dan pengadaan calon tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan potensial sehingga sekolah dapat menyeleksi orang-orang yang paling sesuai bagi kebutuhan kerja yang ada. Secara spesifik rekrutmen adalah serangkaian aktifitas dan proses yang di gunakan secara legal untuk memperoleh sejumlah orang-orang yang berkualitas pada ruang dan waktu yang sesuai sehingga orang-orang dan sekolah dapat memilih satu sama lain minat jangka pendek dan jangka panjang.⁶⁰

Sedangkan tujuan umum rekrutmen adalah untuk menyiapkan sejumlah calon tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan potensial bagi sekolah. Tujuan spesifik rekrutmen adalah sebagai berikut:

- a) Untuk menetapkan kebutuhan rekrutmen sekolah masa sekarang dan yang akan datang hubungannya dengan perencanaan SDM dan *job analisis*.

⁵⁹ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (Bandung: Alfabeta, 2018), 92-93.

⁶⁰ Moh. Khusnuridlo, *Standar Nasional Pendidikan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, h. 102-103

- 
- b) Untuk meningkatkan sejumlah calon tenaga pendidik dan kependidikan dengan biaya minimum.
- c) Untuk membantu meningkatkan angka keberhasilan dari proses seleksi dengan menurunkan sejumlah tenaga pendidik dan kependidikan yang bermutu rendah (*underqualified*) atau bermutu terlalu tinggi (*overqualified*) dengan jelas.
- d) Untuk membantu menurunkan kemungkinan tenaga pendidik dan kependidikan yang setelah di rekrut dan di seleksi, akan henggang dari sekolah setelah beberapa saat kemudian.
- e) Untuk memenuhi tanggung jawab sekolah bagi program tindakan persetujuan dan hukum lain serta kewajiban sosial yang berurusan dengan kompetisi tenaga pendidik dan kependidikan.
- f) Untuk mengawali identifikasi dan menyiapkan tenaga pendidik dan kependidikan potensial yang akan menjadi calon tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai
- g) Untuk meningkatkan ke efektifan sekolah dan individu dalam jangka pendek dan panjang
- h) Untuk mengevaluasi keefektifan teknik dan pencarian rekrutmen yang beragam dari semua jenis tenaga pendidik dan kependidikan.⁶¹

⁶¹ Moh. Khusnuridlo, *Standar Nasional Pendidikan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, h. 105-106

Adrew F. Sikula menyebutkan, *“recrutmen is the act or procees of an organization attempting to obtain additional manpower for operational purpose. Recruiting involves acquiring further human resources to serve as instituonal input”* (recrutmen adalah tindakan atau proses dari suatu organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan operasional. Penarikan pegawai melibatkan sumber daya Pendidik yang mampu berfungsi sebagai input lembaga).⁶²

Sedangkan menurut Dubois seperti dikutip Suwanto dan Donni Juni Priansa menyatakan bahwa: *”Recruitment is the process of attracting as many qualified applicants as passible for existing vacancies and anticipated openings. It is talent search, a pursuit of the best group of applicants for an available position”*. (Rekrutmen adalah proses menarik sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan yang ada dan bukan diantisipasi. Ini merupakan pencarian bakat, pengejaran kelompok terbaik pelamar untuk posisi yang tersedia).⁶³

Melihat dari berbagai pengertian di atas, maka dapat dipahami bahwa proses rekrutmen adalah suatu proses untuk mencari calon atau kandidat pegawai, karyawan, buruh, manajer, atau tenaga kerja baru untuk memenuhi kebutuhan organisasi atau perusahaan. Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang

⁶² Andrew F. Sikula, *Personnel Administration and Human Resource Management*, 183.

⁶³ Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi*, 63.

ada untuk membuat deskripsi pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan (*job specification*).

b) Tujuan Rekrutmen Sumber Daya Pendidik

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

- 1) Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi;
- 2) Tujuan pasca pengangkatan (*post-hiring goals*) adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal;
- 3) Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (*spillover effects*) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.⁶⁴

(3). Tahap-tahap Kegiatan Rekrutmen Sumber Daya Pendidik

Kasmir mengemukakan beberapa cara atau metode yang digunakan untuk menarik minat pelamar agar datang melamar, yaitu:

⁶⁴ Baiq Setiani, "Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan", Jurnal Ilmiah Widya, Volume 1 Nomor 1 (Mei-Juni, 2013), 40.

- a) Informasi yang disajikan benar-benar memberikan informasi yang jelas tentang nama perusahaan, bidang usaha, posisi yang ditawarkan, kompensasi yang diberikan, jenjang karier dan fasilitas menarik lainnya yang ditawarkan;
- b) Format lamaran dibuat menarik dan menunjukkan kesan perusahaan bonafit. Kesan ini penting, karena banyak pelamar yang memperhatikan hal ini sebelum mengirim surat lamaran;
- c) Pemilihan media untuk membuat lowongan kerja, sesuai dengan segmentasi media yang bersangkutan. Pemilihan media ini juga akan memberikan kesan bonafitas perusahaan. Pelamar yang berkualitas biasanya hanya melamar di media yang dianggap bonafit;
- d) Menempelkan brosur di perguruan tinggi dan lembaga pelatihan yang memiliki kualitas dan reputasi tinggi. Hal ini penting karena biasanya perguruan tinggi yang memiliki reputasi tinggi akan menghasilkan lulusan yang dapat dipertanggung jawabkan;

- e) Waktu yang diberikan jangan terlalu singkat, sehingga mampu memaksimalkan jumlah pelamar, misalnya 1 minggu atau 10 hari.⁶⁵

3) Seleksi Sumber Daya Pendidik

a) Pengertian Seleksi Sumber Daya Pendidik

Kegiatan seleksi pegawai adalah salah satu bagian yang sangat penting dalam keseluruhan proses manajemen sumber daya Pendidik . Dikatakan demikian, karena di dalam sebuah organisasi terdapat sekelompok pegawai yang dapat memenuhi tuntutan organisasi atau tidak sangat tergantung pada cermat tidaknya proses seleksi itu dilakukan.

Proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak langkah-langkah ini mencakup pemaduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi.⁶⁶

Menurut Al Fadjar Ansory Meithiana Indrasari, seleksi

proses memilih tenaga kerja yang sudah tersedia. Seleksi pada dasarnya bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan

⁶⁵ Billy Renaldo Potale. Viktor Lengkong. Silcyljeova Moniharapon, “Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BANK SULUTGO”, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 16 No. 04 (Tahun 2016), 455.

⁶⁶ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya*, 92.

deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan.⁶⁷

Seleksi disini merupakan suatu untuk menentukan dan memilih tenaga pendidik dan kependidikan yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan sekolah serta memprediksi kemungkinan keberhasilan atau kegagalan individu dalam tenaga pendidik dan kependidikan yang akan di berikan kepadanya.⁶⁸

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

b) Tujuan Seleksi Sumber Daya Pendidik

Tujuan pelaksanaan seleksi setiap perusahaan umumnya sama, yaitu mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Malayu S.P. Hasibuan menjelaskan,

kegiatan seleksi bertujuan untuk mendapatkan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Karyawan yang *qualified* dan potensial;
- 2) Karyawan yang jujur dan berdisiplin;
- 3) Karyawan yang cakap dengan penempatannya yang tepat;
- 4) Karyawan yang terampil dan bersemangat dalam bekerja;

⁶⁷ Al Fadjar Ansory dan Meithiana Indrasari, *Manajemen Sumber Daya*, 68.

⁶⁸ Moh. Khusnuridlo, *Standar Nasional Pendidikan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, h. 117

- 5) Karyawan yang memenuhi persyaratan undang-undang perburuhan;
 - 6) Karyawan yang dapat bekerja sama secara vertikal maupun horizontal;
 - 7) Karyawan yang dinamis dan kreatif;
 - 8) Karyawan yang inovatif dan bertanggung jawab sepenuhnya;
 - 9) Karyawan yang loyal dan berdedikasi tinggi;
 - 10) Mengurangi tingkat absensi dan turn over karyawan;
 - 11) Karyawan yang mudah dikembangkan pada masa depan;
 - 12) Karyawan yang dapat bekerja secara mandiri.⁶⁹
- c) Tahap-tahap Seleksi Sumber Daya Pendidik

Menurut William B. Werther, Jr. dan Keith Davis dalam Suwanto, tahap-tahap dari kegiatan seleksi sumber daya Pendidik, antara lain yaitu:

- 1) *Preliminary reception of application* (penerimaan pendahuluan);
- 2) *Employment test* (ujian penerimaan pegawai);
- 3) *Selection interview* (wawancara seleksi);
- 4) *Referent and background check* (pemeriksaan latar belakang dan referensi);
- 5) *Medical evaluatioan* (penilaian kesehatan);
- 6) *Supervisory interview* (wawancara dengan supervisor);

⁶⁹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya*, 49-50.

- 7) *Realistic job preview* (penjelasan pekerjaan secara realistis);
- 8) *Hiring decision* (keputusan penerimaan).⁷⁰

Terkait dengan proses langkah-langkah proses seleksi, Malayu S.P Hasibuan menjelaskan sebagai berikut:

- a) Seleksi surat-surat lamaran;
- b) Pengisian blanko lamaran;
- c) Pemeriksaan referensi;
- d) Wawancara pendahuluan;
- e) Tes penerimaan;
- f) Tes psikologi;
- g) Tes kesehatan;
- h) Wawancara akhir;
- i) Memutuskan diterima atau ditolak.⁷¹

Oleh karena itu pada garis besarnya seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di lakukan dengan maksud untuk mendapatkan ketegasan tentang kecakapan, kepribadian,

kebiasaan serta keterampilan yang di anggap perlu untuk mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang berdaya guna dan berhasil yang meliputi seleksi tertentu meliputi;

- a) Seleksi persyaratan administrasi meliputi identitas pribadi, riwayat pendidikan, pengalaman kerja serta prestasi yang pernah di capai

⁷⁰ Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi*, 94.

⁷¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya*, 57.

- b) Seleksi pengetahuan umum meliputi; ruang lingkup sekolah, sistem ketatanegaraan dan kebijakan pemerintah dalam pendidikan
- c) Seleksi psikologi meliputi; tes hasil kerja, tes bakat, tes kecerdasan, tes minat dan tes kepribadian
- d) Seleksi wawancara meliputi: wawancara terstruktur, wawancara tak terstruktur dan wawancara semi terstruktur.⁷²

4) Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Pendidik

- a. Pengertian Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Pendidik

Setelah selesai proses rekrutmen dan seleksi dilaksanakan, umumnya organisasi membutuhkan pelatihan terlebih dahulu, agar pegawai baru tersebut dapat dan mampu melaksanakan pekerjaan yang akan dibebankan kepadanya. Salah satu benefit yang dapat diperoleh dari pelaksanaan penilaian kinerja adalah informasi yang penting untuk merancang dan memprogramkan pelatihan yang dibutuhkan oleh pegawai. Pelatihan membantu para pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mengembangkan pekerjaannya di masa mendatang.

⁷² Moh. Khusnuridlo, *Standar Nasional Pendidikan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, h. 127-131

Menurut Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara dalam jurnalnya Elfrianto,

“Training is a short term educational process utilizing systematic and organized procedure by which non managerial personnel learn technical knowledge and skills for a definite purpose”. (Latihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pekerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu).⁷³

Menurut Edward Deming mengatakan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Pendidik bahwa:

*“Training is designed to teach a sequence of programmed behaviors: education seeks to impart understanding and a ability to interpret knowledge. Both types of learning occur through a staff-development program based on particular objectives. In all learning environments, four basic components must be present to ensure success: stimulus, response, reinforcement, and motivation”.*⁷⁴ Artinya Pelatihan dirancang untuk mengajarkan pola perilaku yang telah terprogram sebelumnya. Sedangkan pendidikan gunanya memberikan pemahaman dalam menafsirkan pola perilaku itu. Kedua tipe pembelajaran ini dilakukan untuk program pengembangan staf demi tujuan yang ditetapkan. Dalam setiap lingkungan pembelajaran, ada empat komponen yang harus tersedia supaya terlaksana dengan sukses, yakni: stimulus, respon, penguatan, dan motivasi.

Sementara William J. Rothwell & H.C. Kazanas mengatakan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya

Pendidik, bahwa:

⁷³ Elfrianto, “Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan” Jurnal Edutech Vol. 2 No. 2 (September, 2016), 48.

⁷⁴ Rebores, Ronald W, *Human Resources Administration In Education: A Management Approach*. (United States: Person Education, 2014), 181

*"Training consists of organized learning activities capable of improving individual performance through changes in knowledge, skills, or attitudes. In a broad sense, it includes experiences intended to meet essential job requirements, update skills, prepare people for career movement of any kind, rectify knowledge or skill deficiencies, and evoke new insights or even create new knowledge. It is thus an important tool for changing individuals by giving them new knowledge and skills. However, training is not usually effective as a means of changing groups of people, since it is rarely possible to train enough people at one time to influence the existing work environment".*⁷⁵ Artinya : Maksudnya bahwa "Pelatihan terdiri dari kegiatan pembelajaran terorganisir yang mampu meningkatkan kinerja individu melalui perubahan pengetahuan, keterampilan, atau sikap. Dalam arti luas, perubahan yang dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan, memperbarui keterampilan, mempersiapkan orang untuk peningkatan karier, memperbaiki kekurangan pengetahuan atau keterampilan, dan membangkitkan wawasan baru atau bahkan menciptakan pengetahuan baru.

Dengan demikian, ini merupakan alat penting untuk mengubah individu dengan memberi mereka pengetahuan dan keterampilan baru. Namun, pelatihan biasanya tidak efektif sebagai cara untuk mengubah kelompok orang, karena jarang

sekali dapat melatih cukup banyak orang pada satu waktu untuk mempengaruhi lingkungan kerja yang ada. Menurut Donni Juni

Priansa, pelatihan adalah suatu upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan,

keterampilan, sikap baru, yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.⁷⁶

⁷⁵ William J. Rothwell & H.C. Kazanas, *Planning & Managing Human Resources: Strategic Planning For Personnel Management*, (Amherst, Massachusetts: HRD Press, 2003), 354.

⁷⁶ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan*, 176.

Sedangkan pengembangan adalah menyiapkan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik.⁷⁷

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

b. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Pendidik

Tujuan pokok program pelatihan dan pengembangan sumber daya Pendidik adalah untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, sikap, dan tanggung jawab karyawan sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran program dan tujuan organisasi.

Andrew F. Sikula dalam Sadili Samsudin menyebut ada delapan jenis tujuan pelatihan dan pengembangan sumber daya Pendidik yaitu:

⁷⁷ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan* 146.

- 1) *Productivity* (dicapainya produktivitas personil dan organisasi);
- 2) *Quality* (meningkatkan kualitas produk);
- 3) *Human resources planning* (melaksanakan perencanaan sumber daya Pendidik);
- 4) *Moral* (meningkatkan semangat dan tanggung jawab personel);
- 5) *Indirect compensation* (meningkatkan kompensasi secara tidak langsung);
- 6) *Health and safety* (memelihara kesehatan mental dan fisik);
- 7) *Obsolescence prevention* (mencegah menurunnya kemampuan personel);
- 8) *Personal growth* (meningkatkan kemampuan individual personel).⁷⁸

c. Jenis-jenis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Pendidik

Berdasarkan sumbernya, metode pelatihan dapat dibagi menjadi dua yaitu: *In-house* dan *external training*. *In-house training* (IHT) dapat berupa kegiatan *On-the job trainging* (OJT), seminar, lokarya, pelatihan internal, pelatihann berbasis computer, sedangkan eksternal training terdiri dari kursus-kursus, seminar, lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi

⁷⁸ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya*, 109.

profesional lembaga pendidikan, trainer profesional, yang dilakukan pihak lain di luar organisasi.

Terkait dengan jenis-jenis pelatihan dan pengembangan antara lain:

1) *On the job training*

Orientasi ini biasanya dilakukan oleh departemen SDM, dengan cara melibatkan karyawan baru untuk terlibat secara langsung dalam kegiatan operasional organisasi;

2) *Outside training*

Dalam banyak hal organisasi sering menggunakan pelatihan di luar, dalam konteks pemahaman bahwa dilatih di luar organisasi oleh orang dalam atau oleh orang luar.⁷⁹

3) Pengembangan secara informal

Pengembangan ini bisa dilakukan berdasarkan inisiatif pribadinya, karyawan dapat melatih dan mengembangkan kemampuan dan keterampilan dirinya

dengan mempelajari berbagai macam konsep dari buku.

4) Pengembangan secara formal

Pengembangan ini dilakukan oleh perusahaan dengan menggunakan biaya yang besar, pengembangan ini

⁷⁹ Suwanto dan Donni juni Priansa, *Manajemen SDM*, 118-119.

dilakukan karena tuntutan perubahan dan persaingan yang semakin tinggi.⁸⁰

2. Profesionalisme Guru

a. Pengertian Profesionalisme Guru

Profesionalisme guru dalam pengertian merujuk pada sebuah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, minat bakat atau kecakapan untuk mengasah kelebihan dan keahlian peserta didik yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.⁸¹

Upaya peningkatan kualitas pendidikan nasional terus digalakkan, salah satunya adalah dari faktor guru. Guru yang profesional haruslah memiliki kompetensi agar mampu melaksanakan tugasnya. Kompetensi diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.

Dengan kata lain menurut Erjati kompetensi merupakan gambaran tentang apa yang harusnya dapat dilakukan (*be able to do*) seseorang dalam pekerjaannya. Bentuknya dapat berupa kegiatan, perilaku, dan hasil / produk yang dapat ditunjukkan.

Dalam pasal 1 PP No 19 Tahun 2017, yang dimaksud dengan guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik,

⁸⁰ Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM*, 110.

⁸¹ Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya 2005), 129.

mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah⁸²

Masalah Profesionalisme guru dapat terjadi pada beberapa tingkatan, yaitu individu, tim, dan organisasi. Pada tingkat individual, kesenjangan kinerja terjadi dalam hal pekerja tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik atau pada waktu yang ditentukan. Pada tingkat tim, kesenjangan kinerja terjadi apabila tim tidak mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan pada waktunya. Sementara, pada tingkat organisasi terjadi apabila tujuan organisasi tidak dapat dicapai, misalnya keinginan mendapatkan keuntungan dalam jumlah tertentu tidak dapat dipenuhi. Demikian pula apabila organisasi tidak mampu memberikan pelayanan yang diminta pelanggan.

Hal ini pernah diisyaratkan oleh Rasulullah SAW dalam hadis yang diriwayatkan oleh Imam Bukhari dari Abu Hurairah Rasulullah

SAW bersabda:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ سِنَانٍَ حَدَّثَنَا فُلَيْحُ بْنُ سُلَيْمَانَ حَدَّثَنَا هِلَالُ بْنُ عَلِيٍّ عَنْ عَطَاءِ
 بْنِ يَسَارٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِذَا
 ضَيَّعْتَ الْأَمَانَةَ فَاَنْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ إِذَا أُسْنِدَ
 الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ فَاَنْتَظِرِ السَّاعَةَ

Artinya : Telah menceritakan kepada kami Muhammad bin Sinan telah menceritakan kepada kami Fulaih bin Sulaiman telah menceritakan kepada kami Hilal bin

⁸² UUD Peraturan pemerintah Dalam pasal 1 PP No 19 Tahun 2017

Ali dari 'Atha' bin yasar dari Abu Hurairah radhilyah yahu'anhu mengatakan; Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Jika amanat telah disia-siakan, tunggu saja kehancuran terjadi." Ada seorang sahabat bertanya; 'bagaimana maksud amanat disia-siakan?' Nabi menjawab; "Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu." (Bukhari : 6015).⁸³

Maka penjelasan hadist tersebut dalam pendidikan islam yang menjadi tugas pokok seorang guru atau pendidik adalah mendidik ahlak anak didiknya, tugas guru yang paling utama adalah mendidik ahlak peserta didiknya dan yang dapat melakukan tugas kerja seperti itu dengan baik tentu saja adalah guru yang professional.

Kompetensi berasal dari Bahasa Inggris “ Competence “ yang berarti kecakapan dan kemampuan. Menurut Hasan Basri dan Tatang S. Kompetensi merupakan gambaran tentang apa yang seyogyanya dapat dilakukan (to be able to do) seseorang dalam suatu pekerjaan, berupa kegiatan, perilaku dan hasil yang dapat ditampilkan atau ditunjukkan.⁸⁴

Poerwadarminta menyebutkan bahwa guru adalah orang yang kerjanya mengajar. Zakiyah Dradjat menyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional, oleh karena guru itu telah menerima dan memikul beban dari orang tua untuk ikut mendidik anak-anak. Balnadi Sutadipura guru adalah orang yang layak digugu dan ditiru.⁸⁵

Muhibbin Syah mengemukakan pengertian dasar kompetensi adalah “ kemampuan atau kecakapan” menurut Departemen Pendidikan nasional merumuskan definisi kompetensi sebagai “

⁸³ hadits shahih al-bukhari No. 6015 (PT: Permata Jakarta), 167.

⁸⁴ Hasan basri dan tatang , Kepemimpinan Pendidikan (Bandung : CV Pustaka Setia, 2015), 70.

⁸⁵ Muhammad Uzer Utsman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung, Remaja Rosdakarya 2013),91.

Pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak.⁸⁶

Kompetensi merupakan gabungan dari pengetahuan dan juga keterampilan yang diwujudkan dalam bentuk perbuatan. dengan demikian kompetensi adalah perpaduan dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak dalam melaksanakan tugasnya.

Beberapa penjelesan di atas didasarkan pada konsep kompetensi dari para pakar sebelumnya. salah satu yang secara komprahensif mengkaji kontruksi kompetensi adalah Spencer. Ia Mengatakan, “*Competencies are underlying characteristics of people and indicate ways of behaving or thinking, generalizing across situations, and enduring for a reasonably long period of time*” Artinya Kompetensi merupakan apa yang menjadi karakteristik seseorang dan bisa melimputi pola perilaku atau pikiran dalam situasi dan waktu tentu. Tindakan yang dimaksud dalam sudut pandangannya adalah seperangkat kemampuan dalam meningkatkan efektivitas kerjanya.⁸⁷

Dalam undang-undang nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan

⁸⁶ Muhibbin Syah, *Psikologi Pendidikan dengan pendekatan baru* (Bandung : PT Remaja Rosdakarya , 2000), 229.

⁸⁷ Lyle M. Spencer JR. , *Competence at work : Models For Superior Performance* (New York : Wiley, 1993). 9

menevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.

Kompetensi merupakan kualifikasi guru yang terpenting, secara implisit menjelaskan bahwasanya segala sesuatu harus dilakukan oleh ahlinya (Erjati). Lebih lanjut, UU nomor 14 tahun 2005 menjelaskan bahwa kompetensi guru meliputi empat dimensi: 1) pedagogik; 2) kepribadian; 3) sosial; dan 4) profesional. Penjabaran masing-masing kompetensi adalah sebagai berikut:⁸⁸

- 1) Kompetensi pedagogik : kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik. Kompetensi pedagogik dapat dilihat dari: a) kemampuan pemahaman terhadap peserta didik; b) kemampuan mengelola dan melaksanakan pembelajaran; c) kemampuan memanfaatkan teknologi pembelajaran; d) kemampuan melaksanakan evaluasi terhadap hasil belajar; e) kemampuan mengembangkan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.
- 2) Kompetensi kepribadian : susunan atau kesatuan antara aspek perilaku mental (pikiran, perasaan, dsb) dengan aspek perilaku behavioural (perbuatan nyata) Secara sederhana kepribadian adalah karakter atau sifat seseorang yang tercermin dalam cara berpikir, sikap maupun perbuatannya. Indikator guru yang memiliki kompetensi kepribadian adalah : a) beriman dan bertaqwa; b)

⁸⁸ Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), 108.

berakhlak mulia; c) arif dan bijaksana; d) demokratis; e) mantap; f) beribawa; g) stabil; h) dewasa; i) jujur; j) sportif; k) menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat; l) secara objektif dapat mengevaluasi kinerja sendiri; m) mengembangkan diri secara mandiri dan berkelanjutan

- 3) Kompetensi profesional ; merujuk pada kemampuan penguasaan materi secara luas dan mendalam. Kompetensi profesional meliputi kepakaran pada bidangnya, bahan ajar, metode, rasa tanggung jawab dan rasa kebersamaan dengan guru lain. Adapun indikatornya yaitu:
 - a) penguasaan materi secara luas dan mendalam; b) menguasai konsep, dan metode disiplin ilmu, teknologi serta seni yang relevan
- 4) Kompetensi sosial : kemampuan guru untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua, wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Adapun indikatornya antara lain :
 - a) menarik; b) empati; c) kolaboratif; d) suka menolong; e) menjadi panutan; f) kooperatif; g) komunikatif.

Guru yang profesionalisme haruslah memiliki kompetensi agar mampu melaksanakan tugasnya. Kompetensi diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru agar melaksanakan tugas keprofesionalan. Dengan kata lain menurut Erjati kompetensi merupakan gambaran tentang apa yang harusnya dapat dilakukan (*be*

able to do) seseorang dalam pekerjaannya. Bentuknya dapat berupa kegiatan, perilaku, dan hasil / produk yang dapat ditunjukkan.

Menurut Muhibbin Syah, ada sepuluh kompetensi dasar ciri- ciri guru yang profesional harus dimiliki dalam upaya peningkatan keberhasilan belajar mengajar, yaitu:

- a) Menguasai bahan
- b) Mengolah program belajar-mengajar
- c) Mengelola kelas
- d) Menggunakan media/sumber
- e) Menguasai landasan-landasan kependidikan
- f) Mengolah interaksi belajar dan mengajar
- g) Menilai prestasi siswa untuk kepentingan pengajaran
- h) Mengenal program bimbingan dan penyuluhan di madrasah
- i) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi madrasah
- j) Memahami prinsip-prinsip dan menafsirkan hasil penelitian pendidikan guna keperluan pengajaran.⁸⁹

Di samping itu, sebagaimana yang dikutip dalam buku *Dasar- dasar Proses Belajar Mengajar* karya Nana Sudjana sebagai guru yang profesional ,

Glaser menyebutkan ada empat hal yang harus dikuasai guru, yakni:⁹⁰

- a) Menguasai bahan pelajaran
- b) Kemampuan mendiagnosa tingkah laku siswa
- c) Kemampuan melaksanakan proses pengajaran

⁸⁹ Moch. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya 2005), 298.

⁹⁰ Nana Sudjana, *Dasar- dasar Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1991) 142.

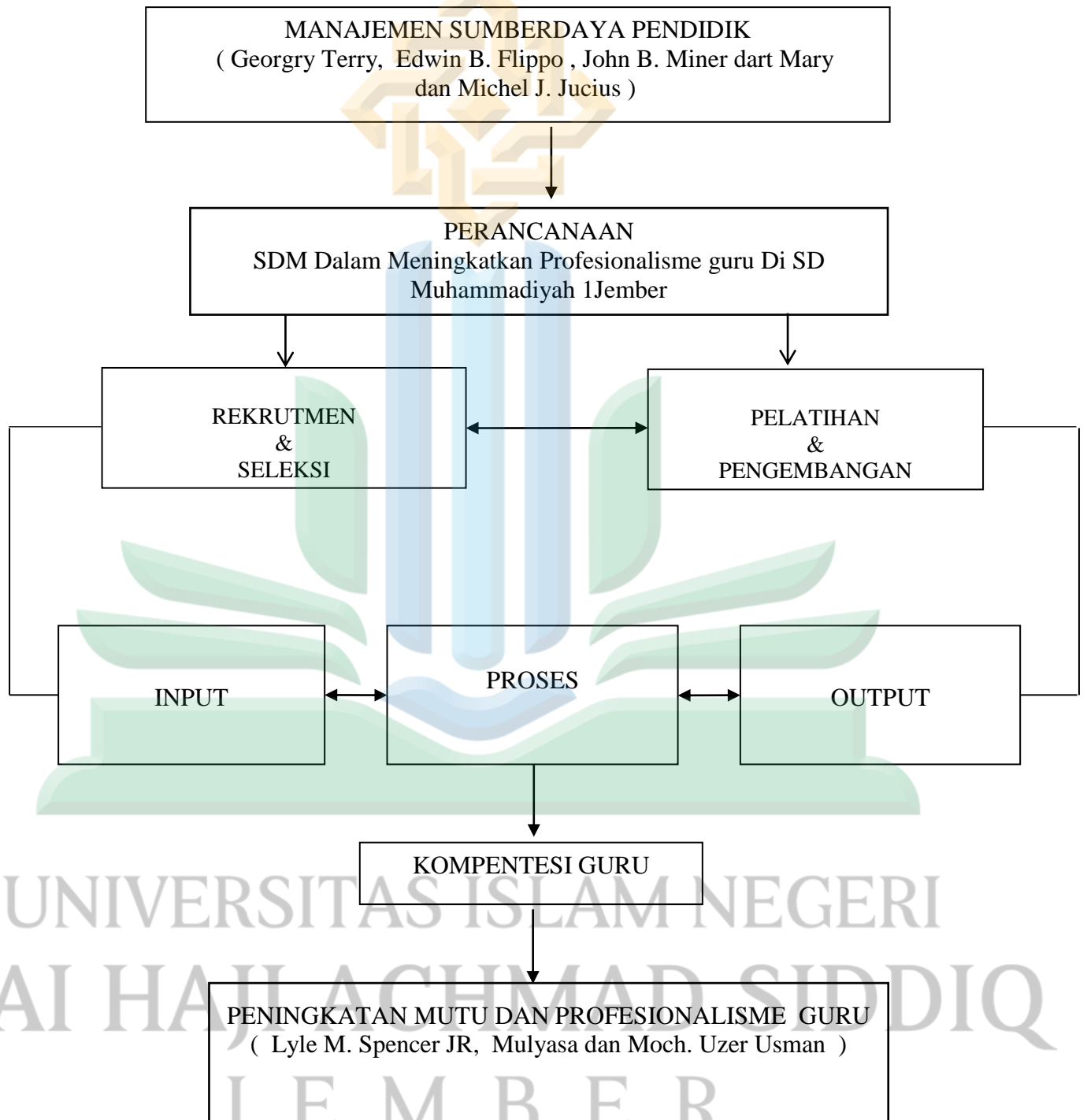
d) Kemampuan mengukur hasil belajar siswa

Kompetensi guru merupakan kemampuan seseorang guru dalam melaksanakan kewajiban dengan bertanggung jawab dan layak. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru akan menunjukkan kualitas guru dalam mengajar. Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan professional dalam menjalankan tugasnya sebagai guru.



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

C. Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan jenis penelitian

Pendekatan kualitatif ini digunakan untuk mendeskripsikan dan mengungkap fenomena dan peristiwa secara murni yang terkait dengan fokus penelitian yaitu Manajemen Sumberdaya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah 1 Jember , serta berupaya menemukan unsur-unsur atau pengetahuan yang belum ada dalam teori yang berlaku terkait dengan fokus penelitian.

Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus, yaitu suatu penelitian kualitatif yang berusaha menemukan makna, menyelidi proses, mengolah pengertian dan pengalaman yang mendalam dari individu, kelompok atau situasi. Penelitian studi kasus memusatkan perhatian pada satu objek tertentu yang diangkat sebagai sebuah kasus untuk dikaji secara mendalam. Penelitian model studi kasus lebih menekankan kedalam pemahaman atas masalah yang diteliti.⁹¹

B. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian ini di SD Muhammadiyah 1 Jember yang beralamat di Jln. Mastrip No. 2 Krajan Timur Sumbersari Kecamatan sumbersari kabupaten jember, maka Kehadiran peneliti dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran dan informasi yang lebih jelas, lengkap, serta memungkinkan dan mudah bagi peneliti untuk melakukan penelitian ini.

Pemilihan lokasi ini karena berdasarkan pertimbangan:

⁹¹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2017), 224

1. Desain kurikulumnya beda dengan Negeri yaitu ada tambahan ISMUBARIS (Islam, Muhammadiyah, Bhs Arab dan Inggris)
2. Pengetahuan dan pengamalan keagamaannya (Pembiasaan hidup Islami) Seperti shalat dluha, dzuhur dan Ashar berjamaah
3. Sebagai sekolah inspiring 2018-2019 dan sebagai sekolah Excellent 2020 sampai dengan sekarang
4. Berbagai prestasi mulai dari tingkat kabupaten sampai nasional
5. Pendampingan yang intensif

C. Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti dalam hal ini sangatlah penting dan sebagai perencana, pelaksana pengampu data, analisis, penafsir data, dan pada akhirnya dia menjadi pelapor hasil penelitian. Peneliti merupakan instrumen kunci (key instrumen) dalam mengungkapkan makna.

Oleh karena itu peneliti harus terlibat dalam lingkungan dan kehidupan orang-orang yang diteliti hingga tercapai keterbukaan informasi antara kedua belah pihak. Dalam penelitian ini peneliti terjun langsung ke lapangan untuk

mengamati dan mengumpulkan data yang dibutuhkan. Adapun data-data yang dibutuhkan adalah data-data mengenai penggunaan Manajemen Sumberdaya

Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme guru Di SD Muhammadiyah
1 Jember.

J E M B E R

D. Subjek penelitian

Subjek penelitian yang dimaksud adalah informan dan hal-hal lain yang dapat dijadikan sumber penentuan subyek penelitian *purposive*. Adapun informan dalam penelitian ini adalah :

1. Kepala SD Muhammadiyah 1 Jember : Bapak Abdul wasid, S. Pd., M.Pd.

Kepala SD Muhammadiyah 1 Jember adalah alasan sebagai subjek penelitian karena menjadi objek utama dalam penelitian ini.

2. Bagian Kurikulum SD Muhammadiyah 1 Jember : Ibu Dra. Siami Astutiningsih, M. Pd

Alasan sebagai subjek penelitian karena sebagai Manajemen Sumberdaya Pendidik sekaligus fasilitator dan administrator akademik dalam meningkatkan Profesionalisme guru

3. Dewan guru SD Muhammadiyah 1 Jember : Bapak Moh Khotib Firdaus, S.Pd

Alasan sebagai subjek penelitian karena sebagai pelaksana atas kebijakan-kebijakan yang berkaitan dalam Profesionalisme guru Pendidik

Di SD Muhammadiyah 1 Jember

4. Komite SD Muhammadiyah 1 Jember : Bapak Dr. Tanzil Huda, M.Pd.

Alasan sebagai subjek penelitian karena sebagai pemberi masukan serta support dalam Manajemen Sumberdaya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme guru Di SD Muhammadiyah 1 Jember

5. Wali murid : Ibu Siti Fatimah

Alasan sebagai subjek penelitian karena sebagai konsumen pendidikan

Adapun informan dalam penelitian ini dipilih menggunakan teknik Manajemen Sumberdaya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme guru Di SD Muhammadiyah 1 Jember . *Criterion based selection* yang didasarkan pada asumsi bahwa subjek penelitian tersebut sebagai aktor dalam tema penelitian ini.

E. Sumber Data

Untuk memperoleh kejelasan data dalam penelitian ini, peneliti akan mengambil data dari dari beberapa sumber informasi yang sesuai dengan tujuan. Dalam penelitian ini menggunakan *purposive* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu, yaitu orang yang dianggap lebih mengerti dan memahami tentang informasi yang akan digali oleh peneliti.⁹² Dalam penelitian ini yang dijadikan informan kunci (*key informan*) atau informan utama adalah :

1. Kepala sekolah, karena menjadi objek utama dalam penelitian ini.
2. Bagian Kurikulum, sebagai pengelola kurikulum dalam pengembangan kurikulum dalam meningkatkan mutu pendidikan
3. Tenaga pendidik yaitu guru Sekolah sebagai pelaksana atas kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan perwujudan pengembangan kurikulum dalam meningkatkan mutu pendidikan di SD Muhammadiyah 1 Jember.

⁹² Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 219.

Selain dari informan utama subyek peneliti juga mengambil data dari arsip, dokumen sekolah SD Muhammadiyah 1 Jember

Adapun dalam penelitian ini sumber data terdiri dari 2 macam yaitu:

a. Sumber Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini merupakan hasil dari pengamatan wawancara, catatan lapangan yang diperoleh langsung dari wawancara kepada pihak kepala sekolah , tim pengendali mutu, dewan guru , karyawan, komite m, wali murid, dan semua pihak yang memahami objek penelitian di SD Muhammadiyah 1 Jember.

b. Sumber data sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian ini merpaan sumber data pendukung yang meliputi studi kepustakaan, dokumentasi, arsip.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ini merupakan langkah penting dalam melakuakn penelitian sehingga mendapatkan data yang valid. Pengumpulan

data merupakan cara-cara dalam mengumpulkan, mengolah serta memperoleh data yang valid. Pada penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi.

1. Observasi

Penelitian ini menggunakan tehnik pengumpulan data, dengan pertimbangan bahwa:

- a. Peneliti dapat melakukan perekaman ketika ada informasi yang muncul
- b. Dapat mengamati kegiatan yang dikerjakan
- c. Mempermudah dalam pengumpulan data sehingga endapatkan data yang cukup banyak
- d. Dapat dilakukan secara bebas serta tidak terikat dengan waktu.

Sedangkan prosedur pelaksanaan tehnik observasi semi partisipatif adalah sebagai berikut:

- 1) Mengajukan peninjauan lokasi yang akan dijadikan penelitian
- 2) Menyusun pedoman observasi dengan menyesuaikan masalah yang akan dijadikan fokus
- 3) Melakukan observasi pada lokasi penelitian
- 4) Mengumpulkan dan menganalisa data hasil observasi.

Adapaun data yang diperoleh dalam menggunakan tehnik observasi semi partisipatif yaitu:

- a. Pengamatan peneliti tentang Manajemen Sumberdaya Pendidik Di SD Muhammadiyah 1 Jember

- 1) Deskripsi Kegiatan konsep perencanaan pengelolaan Sumberdaya Pendidik Di SD Muhammadiyah 1 Jember
- 2) Deskripsi kegiatan kepala SD Muhammadiyah 1 Jember dalam menerapkan SDM nya
- 3) Deskripsi kepala sekolah terhadap Profesionalisme guru dalam mengembangkan kompetensi

b. Pengamatan peneliti dalam Meningkatkan Profesionalisme guru Di SD Muhammadiyah 1 Jember

- 1) Deskripsi Bentuk kegiatan yang berorientasi dalam Meningkatkan Profesionalisme guru
- 2) Deskripsi kegiatan pelatihan, Bimtek dan workshop

2. Wawancara

Penelitian ini menggunakan tehnik wawancara semi struktur karena berdasarkan pertimbangan:

- a. Pertanyaan disiapkan terlebih dahulu oleh peneliti
- b. Peneliti dapat mengembangkan atau menambahkan pertanyaan disaat wawancara berlangsung.

Adapun data yang di peroleh wawancara semi terstruktur di gunakan untuk memperoleh data :

1) Informasi Manajemen Sumberdaya Pendidik Di SD Muhammadiyah 1 Jember

a) cara kepala sekolah dalam memimpin dalam Implementasi

Manajemen Sumberdaya Pendidik

b) kegiatan kepala sekolah Meningkatkan Profesionalisme guru

c) penilaian kepala sekolah terhadap Profesionalisme guru dalam mengembangkan kompetensi

2) Informasi tentang pelaksanaan dalam Meningkatkan Profesionalisme guru Di SD Muhammadiyah 1 Jember

a) kegiatan dewan guru meningkatkan kompetensi

b) b). kegiatan dewan guru terhadap pelatihan, bimtek dan worksop

c) Hasil rapat mengenai hasil Kinerja Pendidik Di SD Muhammadiyah 1 Jember

3. Dokumentasi

Pada tahapan metode dokumentasi ini, peneliti mengamati, mengkaji serta mempelajari data-data yang terkait pada instansi penelitian seperti arsip, laporan, dokumen yang ada Di SD Muhammadiyah 1 Jember, Dari metode ini diperoleh ;

a. Data dokumentasi Pengamatan Manajemen Sumberdaya Pendidik Di SD Muhammadiyah 1 Jember

1) Foto- foto kegiatan Manajemen Sumberdaya Pendidik Di SD Muhammadiyah 1 Jember

2) Foto-foto kegiatan rapat dipimpin oleh kepala sekolah terhadap kinerja tenaga pendidik

3) Dokumen laporan kepala sekolah mengenai SDM di SD Muhammadiyah 1 jember

b. Data dokumentasi Pengamatan mengenai pelaksanaan dalam meningkatkan Profesionalisme guru

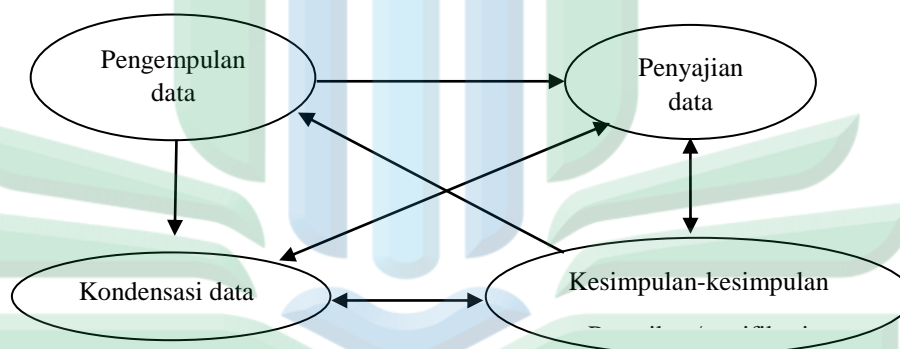
1) Foto-foto kegiatan pelaksanaan Profesionalisme guru

2) Foto -foto kegiatan pelaksanaan kompetensi seperti bimtek, pelatihan dan workshop

3) Dokumen pengelolaan pengembangan Profesionalisme guru seperti supervise kelas, RPP,sertifikat dan lain-lainnya

G. Analisis Data

Data dianalisis dengan menggunakan beberapa langkah sesuai teori Miles, Huberman, dan Saldana yaitu menganalisis data dengan tiga langkah : kondensasi data (data condensation), menyajikan data (data display), dan menarik kesimpulan atau verifikasi (conclusion drawing/verification). Kondensasi data merujuk pada proses pemilihan (selecting), pengerucutan (focusing), penhederhanaan (simplifying), peringkasan (abstracting), dan transformasi data (transforming). Secara lebih terperinci, langkah-langkah sesuai teori miles, Huberman dan Saldana akan di jelaskan sebagai berikut .⁹³



Gambar. 1.6 Teori Miles, Huberman

1. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Pengumpulan data meliputi semua data yang dibutuhkan dalam penelitian terkait dengan fokus masalah yang diteliti antara lain: profil sekolah , pengelolaan pembelajaran, pengelolaan siswa, serta pengelolaan sarana prasarana di lembaga yang diteliti.

Setelah data tersebut kami peroleh, maka data tersebut kami tulis di dalam penelitian ini. Data tersebut menjadi pendukung dalam penelitian

⁹³ Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, dan Johnny Saldana. *Qualitative Data Analysis: A Method Sourcebook*(3rd ed), (California: Sage Publication, 2014), 30

ini, sebab tanpa data dari sekolah maka tidak akan didapatkan data yang valid di dalam penelitian ini.

2. Kondensasi data (*data condensation*)

Miles dan Huberman “ data condensation refers to the process of selecting data, focusing, simplifying, abstracting, and transforming the data that appear in written-up field notes or transcriptions “. ⁹⁴ Dalam kondensasi data merujuk kepada proses menyeleksi, memfokuskan, menyederhanakan, mengabstraksi dan mentransformasi data yang terdapat pada catatan lapangan maupun transkrip dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut.

a. *Selecting*.

Menurut Miles dan Huberman, penelitian harus bertindak selektif, yaitu menentukan dimensi-dimensi mana yang lebih penting, hubungan-hubungan mana yang mungkin lebih bermakna, dan sebagai konsekuensinya, informasi apa yang dapat dikumpulkan data dianalisis informasi-informasi yang berhubungan dengan Manajemen

Sumberdaya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme guru Di SD Muhammadiyah 1 Jember dikumpulkan pada tahapan ini. Peneliti mengumpulkan seluruh informasi tersebut untuk memperkuat penelitian.

b. *Focusing*

Miles dan huberman menyatakan bahwa memfokuskan data merupakan bentuk praanalisis. Pada tahap ini, peneliti memfokuskan data

⁹⁴ Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, dan Johnny Saldana. *Qualitative Data Analysis: A Method Sourcebook* (3rd ed), (California: Sage Publication, 2014), 31.

yang berhubungan dengan rumusan masalah penelitian. Tahap ini merupakan kelanjutan dari tahap seleksi data. Peneliti hanya membatasi data yang berdasarkan rumusan masalah.

Fokus data pada rumusan masalah pertama yaitu strategi peran dalam Manajemen Sumberdaya Pendidik Di SD Muhammadiyah 1 Jember. Dalam rumusan kedua yaitu Dalam Meningkatkan Profesionalisme guru Di SD Muhammadiyah 1 Jember

c. *Abstracting*

abstraksi merupakan usaha membuat rangkuman yang inti, proses, dan pernyataan-pernyataan yang perlu dijaga sehingga tetap berada di dalamnya. Pada tahap ini, data yang telah berkumpul dievaluasi, khususnya yang telah berkumpul dievaluasi, khususnya yang berkaitan dengan kualitas dan kecukupan data. Jika data yang menunjukkan Manajemen Sumberdaya Pendidik Di SD Muhammadiyah 1 Jember sudah di rasakan baik dan jumlah data sudah cukup, data tersebut di gunakan untuk menjawab masalah yang di teliti.

d. *Simplifying Dan Transforming*

data dalam penelitian ini selanjutnya disederhanakan dan ditransformasikan dalam berbagai cara, yakni melalui seleksi yang ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkan data dalam satu pola yang lebih luas, dan sebagainya.

3. Penyajian Data (*data display*)

Penyajian data menurut Miles dan Huberman dimaksudkan untuk menemukan pola-pola yang bermakna serta memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Penyajian data dilakukan setelah data selesai direduksi atau dirangkum. Data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara, dokumentasi dan FGD (forum group discussion) dianalisis lalu disajikan dalam bentuk catatan wawancara, catatan lapangan dan catatan dokumentasi diberi kode data untuk mengorganisasi data, sehingga peneliti dapat menganalisis dengan cepat dan mudah. Peneliti membuat daftar awal kode yang sesuai dengan pedoman wawancara, observasi, dokumentasi dan FGD (forum group discussion). Masing-masing data yang sudah diberikan kode dianalisis dalam bentuk refleksi dan disajikan dalam bentuk teks yang sistematis.

4. Kesimpulan, penarikan atau verifikasi (*Conclusion drawing/ verification*)

Langkah terakhir dalam analisis data kualitatif model interaktif adalah penarikan kesimpulan dari verifikasi. Berdasarkan data yang telah direduksi dan disajikan, peneliti membuat kesimpulan yang didukung dengan terbukti yang kuat pada tahap pengumpulan data. Kesimpulan adalah jawaban atas masalah dan pertanyaan yang telah diungkapkan oleh peneliti sejak awal.

H. Keabsahan Data

Agar hasil penelitian dapat dipertanggung jawabkan maka dikembangkan tata cara untuk mempertanggungjawabkan keabsahan hasil penelitian, karena tidak mungkin melakukan pengecekan terhadap instrument penelitian yang diperankan oleh peneliti itu sendiri, maka yang akan diperiksa adalah keabsahan datanya.

Untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan. Pelaksanaan teknik pemeriksaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang digunakan, yaitu derajat kepercayaan (*credibility*), keteralihan (*transferability*), kebergantungan (*dependability*), dan kepastian (*confirmability*). Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan uji kredibilitas. Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian terhadap berbagai macam cara, cara yang dilakukan untuk menguji keabsahan data dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik triangulasi.

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas ada tiga macam, yaitu sebagai berikut:

1. Triangulasi sumber

Triangulasi sumber data dimaksudkan peneliti melakukan pencarian data yang sama dari sumber yang berbeda. Misalnya,

selain menanyakan kepada siswa, peneliti juga mengkonfirmasi masalah yang sama pada guru atau kepala sekolah.⁹⁵

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi Tehnik adalah dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan tehnik berbeda. Misalnya data diperoleh dengan wawancara lalu dicek dengan obervasi atau dokumensi.⁹⁶

3. Member Chek

Member Chek adalah proses pengecekan data yang dilakukan oleh peneliti kepada subjek penelitian atau narasumber. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan yang disampaikan oleh narasumber . Pelaksanaan member chek dilakukan setelah pengumpulan data selesai, atau setelah mendapat suatu temuan berkaitan dengan permasalahan yang ingin dipecahkan. Caranya adalah peneliti mengonsultasikan data yang diperoleh pada narasumber.

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Untuk itu dalam rangka pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan 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 datanya.

⁹⁵ Musfiqon, *Panduan Lengkap Metodologi Penelitian pendidikan* (Jakarta: Prestasikarya, 2012), 169.

⁹⁶ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D* (Bandung: CV Alfabeta, 2014), 274.

I. Tahapan-tahapan Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian, maka sangat perlu sekali menentukan tahapan-tahapan agar terkonsep dengan baik, berikut adalah tahapan-tahapan penelitian:

1. Tahap pra-lapangan

Pada tahapan ini, hal-hal yang dipersiapkan sebelum terjun kelapangan yang akan dilakukan peneliti adalah penyusunan rancangan penelitian, memilih lapangan penelitian, penilaian lapangan, pencarian serta memanfaatkan informan, penyiapan perlengkapan penelitian, etika penelitian, mengurus perizinan baik dari UIN KH. Achmad Siddiq Jember maupun dari SD Muhammadiyah 1 Jember.

2. Tahap pekerjaan lapangan

Dalam tahapan ini meliputi: memahami latar penelitian dan persiapan diri, memasuki lapangan, berperan serta dalam pengambilan data pendukung penelitian.

3. Tahap analisis data

Pada tahapan ini, setelah data semuanya terkumpul maka peneliti akan menganalisa keseluruhan data yang ada kemudian akan dideskripsikan dalam laporan.

J. Sistematika Penulisan

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

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

Bab dua berisi tentang paparan kajian kepustakaan terkait kajian terdahulu serta literature yang berhubungan dengan Tesis. Penelitian terdahulu yang mencantumkan penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya. Dilanjutkan kerangka teoritik dalam hal ini dikemukakan teori-teori . Fungsi bab ini adalah sebagai landasan teori pada bab berikutnya guna menganalisis data yang diperoleh dari penelitian.

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

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

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

Bab enam berisi tentang penutup. Bab ini menjelaskan kesimpulan dari beberapa pembahasan tentang hasil analisa data penelitian yang diteliti,

BAB IV

PAPARAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. PAPARAN DATA DAN ANALISIS DATA

Manajemen sumber daya pendidik diakui sangat penting sekali oleh kepala sekolah SD Muhammadiyah 1 Jember dalam meningkatkan profesionalisme guru dan kualitas pendidikan. Karena setiap tenaga kerja ataupun fasilitas pendukung memiliki manfaat dan setiap sumber daya memiliki kemampuan-kemampuan.

Dengan diterapkannya manajemen sumber daya pendidik oleh kepala sekolah atau dalam istilah manajemennya adalah manajer telah direspon sangat baik oleh guru yang ada di SD Muhammadiyah 1 Jember .

Mereka dengan rasa tanggung jawab dan secara profesionalisme sebagai guru telah melaksanakan tanggung jawab atau tugas yang telah dibagikan (job discription). Adapun upaya kepala sekolah dalam menerapkan manajemen sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme guru adalah sebagai berikut:

1. Konsep perencanaan pengelolaan sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah 1 Jember

Perencanaan merupakan inti manajemen sehingga semua kegiatan organisasi yang bersangkutan, harus didasarkan kepada rencana tersebut. Karena dengan perencanaan memungkin para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya mereka secara berdaya guna dan berhasil guna.

Pembinaan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan guna meningkatkan profesionalisme guru diawali dengan perencanaan dan rekrutmen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan pegawai, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan. Penyusunan rencana personalia yang baik dan tepat memerlukan informasi yang lengkap dan jelas tentang pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan dalam organisasi. Karena itu, sebelum menyusun rencana, dilakukan analisis pekerjaan dan analisis jabatan untuk memperoleh deskripsi pekerjaan. Informasi ini sangat membantu dalam menentukan jumlah pegawai yang diperlukan, dan juga untuk menghasilkan spesifikasi pekerjaan. spesifikasi jabatan ini memberi gambaran tentang kualitas minimum pegawai yang dapat diterima dan yang perlu untuk melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap Bapak Abdul Wasid selaku kepala sekolah tentang sistem perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, pertanyaan: Bagaimana prosedur perencanaan tenaga pendidik yang dikembangkan di SD Muhammadiyah 1 Jember ?

Setiap awal tahun pelajaran semua wakil kepala sekolah membuat rencana kegiatan dan anggaran sekolah (RKAS) dan salah satunya adalah kurikulum yang didalamnya ada PSDM yang handle tentang kebutuhan dan pengembangan sumber daya manusia. Sebelum melakukan rekrutmen maka terlebih dahulu dilakukan pemetaan jam pelajaran sehingga diketahui akan kebutuhan terhadap guru, jika dari guru yang ada dirasa kurang maka sekolah merekrut guru dengan cara mensosialisasikan informasi melalui media sosial yaitu FB, Instagram, Wa dan lain-lainnya. Adapun waktu yang disediakan untuk sosialisasi dan merekrut ini kurang

lebih satu bulan kemudian setelah itu dipanggil untuk mengikuti proses seleksi.⁹⁷

Berdasarkan hasil wawancara penulis terhadap Ibu Siami Astutiningsih, selaku Waka kurikulum tentang sistem perencanaan sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme guru

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Siami Astutiningsih menyatakan bahwa:

“Sebelum melaksanakan penerimaan tenaga pendidik baru adalah mengadakan perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, meliputi analisis kebutuhan yang disertakan dengan kualifikasi yang harus dipenuhi oleh seluruh calon tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan, misalnya untuk guru Fiqih harus mempunyai kualifikasi lulusan S1 Tarbiyah, sebelum kami mengadakan rekrutmen kami melakukan analisis terhadap tenaga yang sudah ada apakah mereka ada yang mampu untuk mengisi kekosongan tersebut atau tidak, bila tidak ada baru kami membuka lamaran, dari hasil yang kami susun kemudian kami ajukan ke yayasan”⁹⁸

Pernyataan tersebut diperkuat oleh Bapak Tanzil Huda, selaku ketua yayasan, mengatakan bahwa:

“Perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SD Muhammadiyah 1 Jember dilakukan sebelum tahun ajaran baru, kepala madrasah mengajukan tenaga pendidik dan kependidikan kepada kami selaku yayasan, pada alokasi tenaga yang kosong, kemudian kami selaku yayasan membantu panitia rekrutmen bersama dengan pihak sekolah menyusun kriteria pendidikan dan tenaga pendidik yang dibutuhkan”⁹⁹

Perencanaan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SD Muhammadiyah 1 Jember sebelumnya sudah terencana, sehingga dengan melakukan kedua kegiatan tersebut bisa menghindarkan

⁹⁷ Bapak Abdul Wasid, *Wawancara*, Jember, 25 April 2022.

⁹⁸ Ibu Siami Astutiningsih, *Wawancara*, Jember, 26 April 2022.

⁹⁹ Bapak Tanzil Huda, *Wawancara*, Jember, 28 April 2022.

kekurangan jumlah pengajar nantinya. Sehingga dengan begitu pembelajaran dapat berjalan dengan lancar.

Berdasarkan hasil Observasi di lapangan yang diperoleh peneliti sebagai berikut:

- a) Perencanaan sumber daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan terdiri dari Perencanaan program kerja atau program kegiatan tahunan yang dilakukan SD Muhammadiyah 1 Jember merupakan program kerja atau program kegiatan yang dihasilkan melalui rapat pengurus SD Muhammadiyah 1 Jember dengan yayasan diawal tahun pelajaran.
- b) Waka kurikulum, Waka Ismubaris dan Majelis Dikdasmen (Pendidikan Dasar dan Menengah) untuk menentukan jumlah pendidik dan kependidikan yang diterima SD Muhammadiyah 1 Jember itu bergantung pada jumlah kebutuhan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan.
- c) Dikarenakan SD Muhammadiyah 1 Jember berada dibawah

naungan yayasan lampung, maka dalam perencanaan sumber daya manusianya harus mendapatkan persetujuan dari kepala sekolah dan yayasan.¹⁰⁰

Selain peneliti melakukan wawancara dan observasi di lapangan, peneliti juga mendapatkan data dokumentasi untuk menguatkan hasil penelitian ini, diantaranya data dokumentasi kegiatan rapat di SD

¹⁰⁰ *Observasi*, SD Muhammadiyah 1 jember, 25 April 2022.

Muhammadiyah 1 Jember melaksanakan rapat bulan dalam rangka meningkatkan SDM guru & Profesionalisme guru



Gambar. 4.1 Rapat seluruh dewan guru SD Muhammadiyah 1 Jember dalam rangka meningkatkan SDM guru & Profesionalisme guru

Namun terkadang pihak kepala sekolah yang menawarkan apa sekolah memerlukan tenaga pendidik atau tidak. Kalau ternyata sekolah membutuhkan, maka diberikan kebebasan oleh Waka kurikulum, Waka Ismubaris dan Majelis Dikdasmen (Pendidikan Dasar dan Menengah) untuk mengadakan tes dan wawancara terhadap pelamar yang telah mengajukan diri menjadi tenaga pendidik atau karyawan di SD Muhammadiyah 1 Jember yang profesionalisme

2. Rekrutmen dan seleksi manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammdiyah 1 Jember

Setelah adanya perencanaan langkah selanjutnya adalah rekrutmen yang menjadi salah satu kegiatan sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebab sebagai awal dari kegiatan yang dilakukan organisasi sekolah untuk mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi

kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Pengadaan pegawai merupakan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan pegawai pada suatu lembaga, baik jumlah maupun kualitasnya. Untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan, dilakukan kegiatan rekrutmen, yaitu usaha untuk mencari dan mendapatkan calon-calon pegawai yang memenuhi syarat sebanyak mungkin, untuk kemudian dipilih calon terbaik dan tercakup.

Untuk kepentingan tersebut perlu dilakukan seleksi, melalui ujian lisan, tulisan, dan praktek. Namun adakalanya, pada suatu organisasi, pengadaan pegawai dapat didatangkan secara internal atau dari dalam organisasi saja, apakah melalui promosi atau mutasi. Hal tersebut dilakukan apabila formasi yang kosong sedikit, sementara pada bagian lain ada kelebihan pegawai atau memang sudah dipersiapkan.

Berdasarkan hal itu, penulis mengajukan pertanyaan sebagai berikut:
Bagaimanakah proses rekrutmen dan seleksi pendidik baru dalam meningkatkan profesionalisme guru di SD Muhammadiyah 1 Jember ?

Hasil wawancara dengan Bapak Abdul Wasid selaku kepala sekolah menyatakan bahwa

“Langkah-langkah yang telah direncanakan di SD Muhammadiyah 1 Jember , untuk pelaksanaan rekrutmen diantaranya mengidentifikasi jabatan yang kosong, maka pihak madrasah mencocokkan dengan perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang sudah tersusun (jika ada) maka akan diketahui jabatan yang sedang kosong dan jumlah yang akan dibutuhkan, tetapi sekali lagi kami mencari yang sudah ada dulu kalau sudah tidak ada baru kami mencari yang baru”¹⁰¹

¹⁰¹ Bapak Abdul Wasid, *Wawancara*, Jember, 25 April 2022.

Selanjutnya Ibu Latifah Hanief, selaku Waka Humas di SD Muhammadiyah 1 Jember pada wawancara menyampaikan bahwa:

“Rekrutmen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SD Muhammadiyah 1 Jember yang bersedia untuk melakukan seleksi, jadi kami sampaikan pengumuman untuk lowongan kekosongan tersebut, kemudian kita seleksi sesuai dengan kompetensi calon Rekrutmen yang sesuai dengan kebutuhan sekolah, setelah mereka diterima kami tempatkan sesuai dengan yang kosong, dan kami adakan perkenalan terhadap sekolah dan yayasan.”¹⁰²

Rekrutmen menjadi salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia sebab sebagai awal dari kegiatan yang dilakukan organisasi sekolah untuk mendapatkan pegawai yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong.

Dalam proses perekrutan SD Muhammadiyah 1 Jember menentukan terlebih dahulu tentang jabatan/pekerjaan yang kosong dan persyaratan yang dibutuhkan bagi tenaga yang akan dipekerjakan di sekolah.

Peneliti mewawancarai ketua yayasan dengan pertanyaan:

Bagaimana proses rekrutmen untuk pendidik dan tenaga kependidikan di

SD Muhammadiyah 1 Jember ?. Bapak Tanzil Huda selaku ketua Yayasan, menyatakan bahwa:

“Prosesnya adalah umumkan ke masyarakat, setelah itu diadakan seleksi administrasi. Terus mereka mengikuti tes, tahapan tes terdiri dari ujian tulis, wawancara dan tes al-Qur’an. Setelah diterima diadakan penandatanganan komitmen dengan yayasan, biarpun sudah diterima masih harus magang selama 2 bulan untuk mendapatkan penilaian, belum cukup dari situ masih harus kontrak dalam jangka 2 bulan, selama 2 bulan tersebut bila dirasa baik baru akan mendapatkan SK Guru Tetap Yayasan (GTY) dari yayasan.

¹⁰² Ibu Latifah Hanief, *Wawancara*, Jember, 28 April 2022.

Dan dalam 2 bulan itu mereka diperkenalkan tentang sekolahan dan yayasan (orientasi)¹⁰³

Memperbaiki kualitas perbaikan tergantung pada memperbaiki pengarahannya atau rekrutmen. Karena itu sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh SD Muhammadiyah 1 Jember direkrut dengan melihat kemampuan yang dimiliki oleh pelamar.

Dalam perekrutan ketenagaan di SD Muhammadiyah 1 Jember juga mempertimbangkan dan melibatkan berbagai sumber, sebagai mana diungkapkan dalam wawancara dengan Bapak Abdul Wasid, selaku kepala sekolah SD Muhammadiyah 1 Jember bahwa:

sekolah SD Muhammadiyah 1 Jember ini dalam rekrutmen melibatkan dari berbagai sumber eksternal yaitu orang luar yang belum menjadi tenaga pendidik di lembaga lain ataupun terikat dengan pekerjaan yang ada di luar selain di lembaga SD Muhammadiyah 1 Jember. Diutamakan yang memiliki potensi akademik lulusan S.1 sesuai kualifikasinya, tentunya juga yang memiliki background pesantren tentunya yang menjadi pertimbangan besar oleh pihak yayasan kepada team yang sudah terbentuk.¹⁰⁴

Hal senada juga disampaikan oleh Ibu Siami Astutiningsih, selaku

Waka Kurikulum, bahwa yayasan menyediakan para guru yang melamar jika guru tersebut dibutuhkan maka yayasan tinggal mendistribusikannya

kelembaga yang ada, hal ini sebagaimana pernyataan di bawah ini :

Kalau urusan tenaga pendidik maupun staf itu yang menyediakan melalui pihak yayasan, akan tetapi berdasarkan usulan dari bawah yaitu di masing-masing lembaga yang berada di bawah naungan yayasan. Kemudian pihak yayasan yang mengusakan akan kebutuhan di SD Muhammadiyah 1 Jember, sehingga bagi para pelamar yang berminat untuk mendaftar di SD Muhammadiyah 1 Jember langsung di tujukan dan

¹⁰³ Bapak Tanzil Huda, *Wawancara*, Jember, 28 April 2022.

¹⁰⁴ Bapak Abdul Wasid, *Wawancara*, Jember, 26 April 2022

menghadap sendiri kepada pihak yayasan, dan ada juga yang di tujukan kepada lembaga. tetap kami serahkan dulu berkasnya kepihak yayasan, kemudian kalau pihak yayasan sudah mengatakan di proses maka team yang sudah dibentuk itu yang memverifikasi terkait dengan berkas yang sudah ada.¹⁰⁵

Rekrutmen di SD Muhammadiyah 1 Jember dilaksanakan melalui para pendaftar yang telah melamar ke yayasan atau ke lembaga, selanjutnya team Setelah itu sekolah melakukan musyawarah yang terdiri dari kepala sekolah, Waka kurikulum, Waka Ismubaris dan Majelis Dikdasmen (Pendidikan Dasar dan Menengah) yang sudah terbentuk yang melakukan verifikasi terhadap para calon Guru baru.

Lebih lanjut lagi Bapak Abdul Wasid, selaku kepala sekolah SD Muhammadiyah 1 Jember memaparkan tentang syarat utama di dalam rekrutmen guru bapak diantaranya sebagai berikut :

Ini yang jelas adalah syarat-syarat akademik dan non-akademik. Syarat akademik yaitu adalah minimal S1 sesuai dengan mapel yang kami butuhkan di masing-masing lembaga, juga background pendidikannya. Kemudian non-akademik, yaitu ilmu keagamaan, otomatis ya istilahnya tidak terlepas dari khazanah keislaman, yang memiliki background keagamaan, yang menjadi pertimbangan kami dalam pelaksanaan rekrutmen guru itu adalah nilai akademik yang dimiliki guru utamanya untuk bidang study yang nantinya akan diampu. Terus kemudian terkait dengan non-akademik yaitu etika, kita tahu sendiri kita tidak bisa lepas dengan aturan-aturan yang ada background keagamaan. Yang pertama adalah minimal yang tadi jenjang pendidikannya harus minimal strata 1, kemudian linier dengan apa yang rencanakannya sesuai dengan lulusanya, kemudian terkait dengan kategori akademik juga, terkait dengan keterampilan-keterampilan yang mungkin dimiliki, seperti halnya mungkin dari pendidikan non-formal kayak kursus dan lain sebagainya itu. Terus kemudian terkait dengan non-akademik, yang jelas terkait dengan kepesantrenan mungkin biasanya yang

¹⁰⁵ Ibu Siami Astutiningsih, Wawancara, Jember, 27 April 2022

kita telaah, mengutamakan yang memiliki basic keagamaan terutama mereka bisa baca Al-Qur'an secara fasih.¹⁰⁶

Hal senada juga disampaikan oleh Ibu Siami Astutiningsih, selaku Waka Kurikulum bahwa syarat yang harus dipenuhi adalah syarat akademik dan non akademik, untuk akademik minimal S1 sedangkan untuk non akademiknya minimal lulusan keagamaan baik, sebagaimana pernyataannya di bawah ini :

Di sini syarat yang harus dipenuhi ya sarat kualifikasi akademik dan non akademik. Untuk kualifikasi akademik minimal S.1 sesuai Fak mata pelajaran yang dibutuhkan, kalau non-akademik, biasanya yang menjadi pertimbangan utama yaitu memiliki basic keagamaan yang menguasai. Karena SD Muhammadiyah 1 Jember ini berada di bawah naungan yayasan. Jadi memang menjadi keharusan bagi para pelamar memiliki basic keagamaan yang mendalam.¹⁰⁷

Proses penarikan penting, karena kualitas sumber daya pendidik organisasi tergantung pada kualitas penarikannya. Rekrutmen berkaitan dengan pengembang cadangan calon karyawan sejalan dengan rencana sumber daya manusia.

Dalam hal ini juga di sampaikan oleh Bapak Moh Khotib Firdaus, selaku Waka Humas mengenai kompetensi keagamaan yang diberlakukan SD Muhammadiyah 1 Jember minimal fasih membaca Al-Quran.

Untuk metode rekrutmen guru seperti tadi yang saya sampaikan bahwasanya beberapa pendaftar yang masuk ke yayasan atau ke lembaga nanti akan disampaikan lagi kepada kami selaku team, setelah itu baru team yang sudah dibentuk melaksanakan mandatnya dari yayasan untuk melakukan proses selanjutnya. Yaitu, melakukan verifikasi data yang ada sesuai dengan persyaratan yang sudah menjadi ketentuan di dalam lembaga kami. Kemudian kita evaluasi mana yang sudah lengkap memenuhi syarat, setelah itu

¹⁰⁶ Bapak Abdul Wasid, Wawancara, Jember, 26 April 2022

¹⁰⁷ Ibu Siami Astutiningsih , Wawancara, Jember, 27 April 2022

barulah kita panggil calon guru tersebut sesuai dengan bidang keahlian yang rekananya mau diampu, kemudian kita panggil, habis kita dipanggil barulah kita tangani secara internal di lembaga, kemudian hasil sementara kami sampikan ke pihak yayasan.¹⁰⁸

Hal yang sama juga disampikan oleh Waka Idmubaris yakni Danik Prastiyani, mengatakan metode rekrutmen yang dijalankan cukup mudah, misalnya dengan proses Pertama, guru yang bersangkutan mendaftar ke yayasan atau ke lembaga, kemudian yayasan menyampaikan kepada team untuk segera diproses, selanjutnya team yang menanganinya sampai pada proses seleksi yang diketahui secara langsung oleh Waka Idmubaris, di bawah ini hasil wawancara dengan peneliti:

Bicara metode rekrutmen guru disini cukup mudah, namun penuh kehati-hatian, dimana para pendaftar biasanya memasukkan lamarannya ke pihak yayasan dan ada juga yang di tujukan kepada lembaga, akan tetapi lembaga memberi tahu ke yayasan, selanjutnya team yang melakukan verifikasi mengenai kelengkapan data, setelah itu baru ditindaklanjuti untuk diseleksi dengan mengetahui yayasan tentunya.¹⁰⁹

Berdasarkan hasil wawancara di atas, mekanisme rekrutmen guru tidak secara formal dan langsung dilaksanakan. namun mekanisme

pendaftaran bisa dilakukan langsung menyodorkan lamaran kepada pihak yayasan maupun kelembaga, kemudian informasi rekrutmen bisa di dapatkan melalui dari guru di SD Muhammadiyah 1 Jember dan brosur yang disebarakan.

Dengan demikian, bahwa dalam praktek penentuan tenaga pendidik baru di SD Muhammadiyah 1 Jember, berdasarkan dari hasil analisa pada ahir tahun pelajaran dengan pihak yayasan beserta guru yang

¹⁰⁸ Bapak Moh Khotib Firdaus, Wawancara, Jember, 28 April 2022

¹⁰⁹ Danik Prastiyani, Wawancara, Jember, 27 April 2022

lainnya secara rapat internal yayasan. kemudian di sesuaikan dengan kebutuhan SDM yang sudah di tetapkan di SD Muhammadiyah 1 Jember .

Kemudian untuk memenuhi kebutuhan SDM, maka di tindaklanjuti oleh team perekrutan untuk menyusun kreteria persayaratan para calon pelamar guru baru di SD Muhammadiyah 1 Jember , sesuai dengan jumlah kebutuhan yang ada di lembaga beserta kualifikasinya. Sedangkan kualifikasi yang di maksud di sini, kualifikasi akademik dan non akademik. Untuk kualifikasi akademik minimal lulusan S.1 sesuai Fak mata pelajaran yang dibutuhkan, kalau non-akademik, memiliki besic pesantren.¹¹⁰

Sedangkan mengenai kebutuhan tenaga SDM yang menyediakan melalui pihak yayasan, berdasarkan usulan dari bawah yaitu di masing-masing lembaga. Kemudian pihak yayasan yang mengusakan akan kebutuhan di SD Muhammadiyah 1 Jember , sehingga bagi para pelamar yang berminat untuk mendaftar langsung di tujukan dan menghadap sendiri kepada pihak yayasan. kemudian yayasan menyerahkan kepada team untuk diverifikasi berkasnya.

Berdasarkan hasil observasi mengenai Rekrutmen merupakan usaha-usaha untuk mengatur komposisi tenaga pendidik dan kependidikan secara seimbang sesuai dengan kebutuhan SD Muhammadiyah 1 Jember melalui tahapan-tahapan penyeleksian yang sudah direncanakan. Langkah

¹¹⁰ *Observasi*, SD Muhammadiyah 1 Jember, 25 April 2022.

penting dalam proses rekrutmen sebagai kelanjutan perencanaan tenaga kependidikan meliputi: ¹¹¹

- a. Mempublikasikan pengumuman rekrutmen kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan dalam berbagai jenis media, baik elektronik maupun non elektronik. Hal ini penting dilakukan untuk bisa menjaring sebanyak-banyaknya calon pegawai yang diinginkan. Semakin banyak yang mendaftar, semakin besar kemungkinan untuk dapat merekrut calon pendidik/ guru yang memenuhi kriteria yang diinginkan, begitu pula sebaliknya.
- b. Membuka pendaftaran calon guru secara on line atau of line dengan mengirimkan persyaratan-persyaratan yang sudah ditentukan yaitu persyaratan administratif maupun persyaratan akademisi
- c. Menyelenggarakan ujian berdasarkan standar seleksi yang dibutuhkan

Berdasarkan hasil observasi untuk Perekrutan bagi pelamar yang telah mengajukan permohonan kepada kepala sekolah SD Muhammadiyah

1 Jember dengan segala persyaratan yang telah ditentukan melalui

kepala sekolah, kemudian baru bisa ditetapkan kapan pelamar diterima atau tidak.

Dalam merekrut tenaga pendidik atau karyawan telah ditetapkan beberapa persyaratan, yaitu :

- a. Pendidikan minimal S1
- b. Pengalaman

¹¹¹ *Observasi*, SD Muhammadiyah 1 jember, 25 April 2022.

c. Nilai IP

d. Memiliki kelakuan baik

Kemudian jika pelamar telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh SD Muhammadiyah 1 Jember maka diadakan seleksi dengan cara test dan wawancara

Setelah proses penarikan atau rekrutmen sumber daya manusia sebagai calon tenaga pendidik atau tenaga pendidikan selesai, maka proses selanjutnya adalah proses seleksi terhadap calon tenaga pendidik atau tenaga kependidikan tersebut.

Setelah kegiatan rekrutmen dilakukan dan menghasilkan calon-calon pelamar guru dan karyawan baru, maka proses selanjutnya, yakni dengan seleksi. Proses ini tidak lain untuk menentukan calon manakah yang paling memenuhi kualifikasi yang menjadi ketentuan di SD Muhammadiyah 1 Jember. Sebagai dasar dalam proses seleksi ini, secara umum ketentuan yang dipersyaratkan adalah calon Guru dan karyawan mesti memiliki kemauan, kemampuan dan berintegritas serta

tidak gagap dengan teknologi. Seperti yang disampaikan oleh Bapak Abdul Wasid selaku Kepala sekolah SD Muhammadiyah 1 Jember dalam wawancara dengan kami sebagai berikut:

Seleksi yang dilaksanakan di SD Muhammadiyah 1 Jember meliputi seleksi administrasi, wawancara dan praktek mengajar. Seleksi administrasi diantara adalah KTP, Ijazah yang relevan serta sertifikat pendukung lainnya, adapun wawancara adalah menggali kemampuan dalam bidang ke islamian, praktek shalat, mengaji dan komitmen terhadap lembaga, sedangkan praktek mengajar meliputi profesionalisme, skill, komunikasi dan kemampuan mengelola kelas. Setelah itu semua dilakukan maka di skoring hasil tes

tersebut untuk menentukan nilai tertinggi. Setelah itu sekolah melakukan musyawarah yang terdiri dari kepala sekolah, Waka kurikulum, Waka Ismubaris dan Majelis Dikdasmen (Pendidikan Dasar dan Menengah) untuk menentukan siapa yang diterima. Kemudian satu minggu berikutnya diumumkan. Setelah diterima menjadi guru di SD Muhammadiyah 1 Jember maka selama enam bulan ada masa uji coba atau dalam pemantauan jika dipandang baik maka dilanjutkan pada enam bulan berikutnya jika kinerjanya baik dan meningkat maka ditetapkan menjadi guru tetap yayasan (persyarikatan).¹¹²

Selanjutnya ditambahkan oleh Ibu Siami Astutiningsih, Waka kurikulum kepada kami, beliau menyatakan mengenai proses seleksi tenaga pendidik baru SD Muhammadiyah 1 Jember sebagai berikut:

Ketentuan proses seleksi disini dibuat karena obsesi SD Muhammadiyah 1 Jember untuk menjadikan SD Muhammadiyah 1 Jember sebagai pendidikan yang bermutu dalam setiap bidang, sehingga hal ini pun berimplikasi pada upaya dari langkah-langkah strategis dalam menerapkan kegiatan manajemen SDM di SD Muhammadiyah 1 Jember, termasuk seleksi. Dimana setelah proses rekrutmen dilalui, maka dilanjutkan dengan tahapan berikutnya yakni dengan proses seleksi. Akan tetapi seleksi disini tidak begitu sulit seperti dilembaga formal lainnya, hanya saja proses seleksi tetap ada walaupun tidak secara formal. Kemudian dilanjutkan dengan merumuskan persyaratan seleksi bagi para calon Guru baru, sedangkan persyaratan untuk seleksi. Diantaranya: *Pertama*, seleksi administratif, *Kedua*, tes tertulis, *Ketiga*, wawancara. *Keempat*, tes micro teaching, *Kelima*, tes kemampuan membaca Al-Qur'an.¹¹³

Selanjutnya ditambahkan oleh Bapak Firdaus, Selaku guru di SD Muhammadiyah 1 Jember sebagai berikut :

Seleksi untuk tenaga pendidik baru ini dilakukan secara formal dan melewati beberapa tahapan. *Pertama*, seleksi administratif, yakni pemeriksaan calon berdasarkan data dan dokumen yang berkaitan dengan diri calon pelamar seperti ijazah, KTP dan sebagainya. *Kedua*, tes tertulis, yakni tes tentang pengetahuan yang diberikan kepada calon pelamar atas ilmu-ilmu tertentu, seperti tes potensi

¹¹² Bapak Abdul Wasid, *Wawancara*, Jember, 25 April 2022.

¹¹³ Ibu Siami Astutiningsih, *Wawancara*, Jember, 26 April 2022.

akademik, bahasa, dan sebagainya. *Ketiga*, wawancara, mulai dari penguasaan materi sampai dengan komitmen, berupa kesiapan dan kesediaan calon pelamar dalam melaksanakan tugasnya sebagai pengabdian di SD Muhammadiyah 1 Jember. *Keempat*, kemampuan dalam berkomunikasi dengan siswa di dalam kelas. *Kelima*, tes membaca Al-Qur'an, yakni tes untuk mengetahui kemampuan dalam membaca Al-Qur'an.¹¹⁴

Proses seleksi atau ujian yang dilakukan oleh SD Muhammadiyah

1 Jember Setelah dilakukan rekrutmen, kemudian kepala SD Muhammadiyah 1 Jember, Waka kurikulum, Waka Ismubaris dan Majelis Dikdasmen (Pendidikan Dasar dan Menengah) untuk melakukan musyawarah menentukan tata cara seleksi yang tepat, serta kriteria kelulusannya sebagaimana pernyataan Bapak Abdul Wasid selaku kepala SD Muhammadiyah 1 Jember :

Disini sebelum melakukan penentuan terhadap siapa saja yang dinyatakan lulus seleksi terlebih dahulu kami melakukan musyawarah Waka kurikulum, Waka Ismubaris dan Majelis Dikdasmen (Pendidikan Dasar dan Menengah) untuk sering kami gunakan sebagai bahan pertimbangan di terima atau tidak dilembaga kami. Terus kemudian setelah kita adakan musyawarah internal lembaga, kemudian dari hasil musyawarah tersebut dapat menentukan layak dan tidak diterima di lembaga. Kalaupun di terima salah satu pelamar maka tetep mengacu pada ketentuan yang sudah ada di lembaga.¹¹⁵

Hal senada juga disampaikan oleh Waka Humas Bapak Moh Khotib Firdaus, yang mengatakan bahwa Waka kurikulum, Waka Ismubaris dan Majelis Dikdasmen (Pendidikan Dasar dan Menengah) untuk menentukan siapa yang diterima, dan ditambah tenaga pendidik yang paling senior sering diajak musyawarah, untuk calon para tenaga pendidik yang baru, selain kepala sekolah SD Muhammadiyah 1 Jember dan

¹¹⁴ Bapak Firdaus, *Wawancara*, Jember, 28 April 2022.

¹¹⁵ Bapak Abdul Wasid, *Wawancara*, Jember, 27 April 2022.

Guru senior inilah yang cukup urgen peranannya di lembaga, meski yang lain juga memiliki andil yang sama, sebagaimana wawancara di bawah ini:

Kami memang sering , Waka kurikulum, Waka Ismubaris dan Majelis Dikdasmen (Pendidikan Dasar dan Menengah) untuk menentukan siapa yang diterima. diajak untuk muyawarah oleh kepala sekolah SD Muhammadiyah 1 Jember , untuk memastikan calon Guru baru tersebut di terima dan tidak diterima di lembaga kami, meski disini calon Guru yang sudah lulus seleksi administratif, tes tulis, tes wawancara, kemampuan membaca Al-Qur'an, tapi masih ada tahap yang paling terakhir yakni dengan. Sehingga tenaga pendidik yang baru dapat memaksimalkan waktu yang di berikan begitu singkat untuk di buktikan kompetensinya di bidang pembelajaran dalam kelas tentu di sesuaikan dengan pelajaran yang diampu.¹¹⁶

Berdasarkan observasi SD Muhammadiyah 1 Jember untuk berkaitan dengan kegiatan seleksi tenaga pendidik. Kemudian kepala SD Muhammadiyah 1 Jember menunjukkan sebagian dokumentasi yang ada, diantaranya : dokumentasi SK yayasan yang berisi tentang terbentuknya team seleksi, dan beberapa arsip yang lainnya.¹¹⁷

Menuntut untuk segera dipenuhinya jabatan guru yang ditinggalkan. Ada beberapa alasan yang sangat mendasar bagi lembaga

kami untuk merekrut atau menambah pegawai baru, diantaranya:¹¹⁸

- 1) Perluasan dan pengembangan lembaga, seperti bertambahnya jumlah siswa dan pengembangan program pendidikan
- 2) Keluar atau berhentinya guru yang disebabkan oleh alasan-alasan tertentu
- 3) Adanya mutasi guru dari satu jabatan ke jabatan yang lain, sehingga

¹¹⁶ Bapak Bapak Moh Khotib Firdaus, *Wawancara*, Jember, 27 April 2022.

¹¹⁷ *Observasi*, SD Muhammadiyah 1 Jember r, 25 April 2022.

¹¹⁸ *Observasi*, SD Muhammadiyah 1 Jember, 25 April 2022.

Maka Waka kurikulum, Waka Ismubaris dan Majelis Dikdasmen (Pendidikan Dasar dan Menengah) untuk menentukan Seleksi adalah proses pengumpulan data guna menilai dan memutuskan secara legal siapa yang layak diangkat sebagai individu dan organisasi untuk jangka pendek dan jangka panjang. Proses ini termaksud panduan kebutuhankebutuhan kerja pelamar dan organisasi. Proses seleksi ini penting juga karena melalui proses ini akan diperoleh karyawan yang mempunyai kemampuan yang tepat, sesuai dengan yang diperlakukan oleh pihak sekolah.

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti dalam melaksanakan seleksi, panitia seleksi menggunakan teknik:¹¹⁹

- a) Pengumpulan informasi calon-calon guru baru yang mendaftar yang mencakup (personal references & employment references). Beberapa informasi ini didapat melalui dokumen atau berkas lamaran yang ada dan dapat pula dilakukan melalui beranda medsos atau jejak digital pelamar.
- b) Penyelenggaraan seleksi tertulis meliputi seleksi tes psikologis (tes prestasi, tes bakat, tes kecerdasan, tes minat dan tes kepribadian), tes pengetahuan.
- c) Penyelenggaraan test lisan dan wawancara, yang dimaksudkan untuk mendapatkan informasi yang mendalam tentang motif, harapan dan keinginan pelamar kerja serta untuk mengetahui kecakapan dan pengalamannya. Indikator penilaian untuk tahap wawancara terdiri dari

¹¹⁹ *Observasi*, SD Muhammadiyah 1 jember, 25 April 2022.

rekognisi pembelajaran lampau (RPL), motivasi menjadi guru, komunikasi, pengalaman leadership,¹²⁰

d) pengetahuan tentang penelitian dan penguasaan teknologi.

Selain peneliti melakukan wawancara dan observasi di lapangan, peneliti juga mendapatkan data dokumentasi untuk menguatkan hasil penelitian ini, diantaranya data dokumentasi rekrutmen guru baru di SD Muhammadiyah 1 Jember



Gambar. 4.2 dokumentasi rekrutmen guru baru di SD Muhammadiyah 1 Jember

Proses seleksi ini penting juga karena melalui proses ini akan diperoleh tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang mempunyai kemampuan yang tepat, sesuai dengan yang diperlakukan oleh pihak sekolah. Setelah SD Muhammadiyah 1 Jember mendapatkan beberapa pelamar sebaiknya diadakan tes dan wawancara terhadap pelamar yang berminat. Namun SD Muhammadiyah 1 Jember hanya

¹²⁰ *Observasi*, SD Muhammadiyah 1 jember, 25 April 2022.

melakukan wawancara saja terhadap pelamar yang dilakukan oleh kepala sekolah atau wakil kepala sekolah bidang kurikulum

Jika pelamar telah lolos seleksi atau diterima sebagai tenaga pendidik atau tenaga kependidikan, maka dikeluarkan surat keterangan (SK) sebagai tenaga pendidik dan kependidikan bagi tenaga honorer

3. Pelatihan dan pengembangan manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammdiyah 1 Jember

Pelatihan dan pengembangan ini merupakan proses manajemen yang paling utama, dilihat dari fungsi pelatihan dan pengembangan yang dapat membantu untuk menjamin bahwa tenaga pendidik atau tenaga kependidikan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan secara efektif, mengambil satu tanggung jawab, dan beradaptasi dengan perubahan kondisi.

Pelatihan ini tefokus ada pengajaran anggota organisasi (sumber daya pendidik) tentang bagaimana mereka dapat menjalankan pekerjaan dan membantu mereka mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk kinerja yang efektif. Sedangkan pengembangan terfokus pada membangun pengetahuan dan keterampilan tenaga pendidik atau tenaga kependidikan sehingga mereka dapat dipersiapkan untuk mengambil tanggung jawab dan tantangan baru.

Dalam pelatihan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di SD Muhammadiyah 1 Jember mengikuti program Dinas Pendidikan, Kementerian Agama, maupun program yang lain. Dalam

hal ini diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme guru. Berdasarkan hal itu, maka diajukan pertanyaan sebagai berikut: Bagaiman sistem pelatihan dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan di SD Muhammadiyah 1 Jember ? Hasil wawancara dengan Bapak Abdul Wasid, selaku kepala sekolah menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan diantaranya adalah:

“Pengembangan dan pelatihan kita susun dulu rencana kegiatan, diberikan oleh pihak madrasah kepada pendidik dan tenaga pendidik untuk meningkatkan kompetensi, melalui mengikuti pendidikan profesi, pengajian yang diselenggarakan program Dinas Pendidikan, Kementerian Agama, maupun program yang lain, mengikuti MGMP, workshop, atau seminar pendidikan, gerakan membaca bagi guru, mengadakan hubungan baik dengan wali murid, setelah selesai kegiatan kita evaluasi keberhasilan perubahan sikap pada peserta yang telah mengikuti pelatihan.”¹²¹

Pernyataan ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan Ibu

Siami Astutiningsih selaku Waka kurikulum yang menyatakan bahwa:

“Setelah menjadi guru di SD Muhammadiyah 1 Jember maka dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan potensi guru tersebut sekolah mengadakan pelatihan dan workshop dengan harapan potensi dan pengetahuan guru lebih meningkat dan berkembang sehingga mempunyai efek positif terhadap kemajuan sekolah. Disamping itu juga sekolah selalu merekomendasikan guru untuk ikut pelatihan atau workshop yang diadakan Majelis Dikdasmen ataupun instansi lainnya. Saya telah mengikuti pendidikan profesi, hasil dari diklat saya sampaikan keteman-teman baik yang sudah ikut maupun belum, selain itu kami juga berusaha mengadakan hubungan baik dengan wali murid, dalam rapat wali murid kami sampaikan program sekolah.”¹²²

Keikutsertaan sebagian guru SD Muhammadiyah 1 Jember

dalam Pendidikan Profesi Guru yang diselenggarakan oleh pemerintah

¹²¹ Bapak Abdul Wasid, *Wawancara*, Jember, 25 April 2022.

¹²² Ibu Siami Astutiningsih, *Wawancara*, Jember, 26 April 2022.

sangat ikut mendorong kemajuan pendidikan di SD Muhammadiyah 1 Jember karena setidaknya sekolah memiliki guru-guru yang sudah berkriteria profesional dibidang mata pelajaran masing-masing berdasarkan bukti sertifikat pendidik yang diperoleh setelah mengikuti program Profesi Guru.

Sedangkan menurut ketua yayasan Bapak Tanzil Huda, menyatakan bahwa:

“Pendidik dan Tenaga Kependidikan dibawah naungan yayasan Muhammadiyah Jember baik berstatus PNS maupun GTT wajib mengikuti pengajian rutin khusus pegawai yang bekerja dilembaga Muhammadiyah Cabang Jember , pengajian ini sebagai ajang silaturahmi, penyampaian informasi penting, selain itu agar para pegawai memiliki rasa ikhlas dalam bekerja, bukan hanya mencari uang tetapi bekerja adalah ibadah.”¹²³

Tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan ini adalah untuk mengatasi kekurangan-kekurangan para sumber daya pendidik dalam bekerja yang disebabkan oleh kemungkinan ketidakmampuan dalam pelaksanaan pekerjaan, dan sekaligus berupaya membina mereka agar menjadi lebih produktif.

Selain kegiatan tersebut SD Muhammadiyah 1 Jember bekerja sama dengan SMA Muhammadiyah 1 Jember menyelenggarakan In House Training, Implementasi Kurikulum 2013, adapun ringkasan materinya adalah Tahapan Pengembangan Silabus Kurikulum 2013:

- a. Mengkaji Kompetensi Inti dan Kompetensi Dasar
- b. Mengidentifikasi Materi Pokok/Pembelajaran

¹²³ Bapak Tanzil Huda, *Wawancara*, Jember, 28 April 2022.

- c. Mengembangkan Kegiatan Pembelajaran
- d. Penentuan Jenis Penilaian
- e. Menentukan Alokasi Waktu
- f. Menentukan Sumber Belajar
- g. Pengembang Silabus¹²⁴

Pelatihan bagi tenaga pendidik merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar tenaga pendidik semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Sedangkan menurut Kepala sekoah SD Muhammadiyah 1 Jember Bapak Abdul Wasid, menyatakan bahwa:

Dalam rangka pelatihan dan pengembangan seluruh tenaga pendidik atau tenaga kependidikan di lingkungan SD Muhammadiyah 1 Jember telah dilakukan usaha-usaha seperti mengikutsertakan guru pada penataran, kursus, pelatihan kuliah, dan juga mengadakan studi banding kelembagaan pada sekolah yang dianggap lebih maju.¹²⁵

Pernyataan ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan Ibu

Siami Astutiningsih selaku Waka kurikulum yang menyatakan bahwa:

Selain itu telah diupayakan pula usaha-usaha dalam meningkatkan kualitas pendidikan SD Muhammadiyah 1 Jember yaitu dengan mengadakan pelatihan atau warkshop bagi guru satu kali dalam sebulan setiap hari kamis diminggu pertama. Begitu pula dengan melaksanakan MGMP (Musyawarah Mata Pelajaran) yang biasanya berkerja sama dengan SMP Negeri atau Swasta yang ada di Jember Pengembangan karier ini sangatlah penting guna memberi motivasi semangat bekerja bagi para tenaga pendidik atau tenaga kependidikan di SD Muhammadiyah 1 Jember , sehingga

¹²⁴ *Observasi*, SD Muhammadiyah 1 jember, 25 April 2022.

¹²⁵ Bapak Abdul Wasid, *Wawancara*, Jember, 25 April 2022.

acuan atau rujukan adanya peningkatan status tenaga pendidik atau tenaga kependidikan dalam jalur karier yang telah ditetapkan.¹²⁶

Begitu sekolah telah mendapat sejumlah tenaga pendidik atau tenaga kependidikan atau anggota yang diperlukan, maka tiba saatnya untuk memelihara mereka, memberi penghargaan, dan berusaha menyediakan jabatan yang menarik sehingga dapat membuat mereka betah ditempat kerja. Sebagai bagian dan usaha-usaha tersebut, organisasi atau lembaga formal harus menciptakan dan mempertahankan hubungan-hubungan kerja yang efektif dengan para pendidik atau tenaga kependidikan.

Selanjutnya kepala sekolah SD Muhammadiyah 1 Jember menyampaikan kepada peneliti bahwa, hal mendasar yang menjadi alasan dalam memberikan pelatihan dan pengembangan kepada guru karena:

a. Guru merupakan sumber pendidikan paling penting di SD Muhammadiyah 1 Jember .

b. Pembelajaran merupakan tugas profesional utama bagi setiap guru,

selain kualitas keilmuan dan penelitian, maka yang perlu untuk terus diasah dengan meng up date perkembangan pengetahuan yang ada

dengan mengikuti berbagai macam pelatihan dan pengembangan, baik yang diadakan oleh institusi atau inisiatif sendiri

c. Kualitas hasil belajar dan kegiatan pembelajaran harus terus ditingkatkan dengan kerjasama yang baik antara pengelola, guru dan siswa, bahkan dengan anggota masyarakat, serta teman sejawat.¹²⁷

¹²⁶ Ibu Siami Astutiningsih, *Wawancara*, Jember, 26 April 2022.

Dalam manajemen sumber daya manusia hendaknya selalu diciptakan hubungan kerja yang baik dalam pengembangan karier. Begitu pula yang diterapkan oleh SD Muhammadiyah 1 Jember telah mengadakan kerja sama yang baik dan menciptakan kebersamaan serta keterbukaan satu sama lain dengan tidak saling curiga-mencurigai pengembangan karier sesuai dengan kemampuan dibidang masing-masing sehingga terciptalah hubungan kerja secara kekeluargaan

Untuk itu, perlu diciptakan kondisi yang mendukung sebagaimana berikut ini: ¹²⁸

- a. Kondisi yang memberikan kemampuan kepada guru untuk melaksanakan pekerjaan tersebut (managing ability);
- b. Kondisi yang memberikan kesempatan pada dosen dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut dengan memuaskan (managing oppor-tunity);
- c. Kondisi yang mendorong guru untuk melaksanakan tugas/pekerjaannya (managing motivation).¹²⁹

Hasil penelitian di lapangan, peneliti juga mendapatkan data dokumentasi untuk menguatkan hasil penelitian ini, diantaranya data dokumentasi salah satu guru SD Muhammadiyah 1 Jember mengikuti kegiatan mengikuti pelatihan Bimtek di Jember .

¹²⁷ *Observasi*, SD Muhammadiyah 1 jember, 25 April 2022.

¹²⁸ *Observasi*, SD Muhammadiyah 1 jember, 25 April 2022

¹²⁹ *Observasi*, SD Muhammadiyah 1 jember, 25 April 2022.



Gambar 4.3
kegiatan mengikuti pelatihan Bimtek di Kabupaten Jember

Berdasarkan kesimpulan di atas hasil memaparkan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi bahwasan Pelatihan dan Pengembangan dalam meningkatkan profesionalisme guru SD Muhammadiyah 1 Jember, guru dituntut untuk senantiasa terus melakukan upaya-upaya inovatif dan inventif di bidang ilmu dalam melaksanakan tugasnya. Pengembangan profesionalitas guru berkaitan dengan kualifikasi dan kompetensi akademik, personal, sosial, profesional secara terintegrasi yang diaktualisasikan sebagai suatu program yang ditujukan pada kemudahan belajar bagi siswa.

B. TEMUAN PENELITIAN

Temuan penelitian berkaitan dengan fokus penelitian yaitu manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme guru, melaksanakan perencanaan, rekrutmen, seleksi serta pelatihan dan pengembangan menjalankan fungsi terhadap guru. Jabaran detil dari temuan penelitian dibawah :

1. Konsep perencanaan pengelolaan sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah 1 Jember

- a. Setiap awal tahun pelajaran semua wakil kepala sekolah membuat rencana kegiatan dan anggaran sekolah (RKAS) dan salah satunya adalah kurikulum yang didalamnya ada PSDM yang handle tentang kebutuhan dan pengembangan sumber daya Pendidik.
- b. Kepala sekolah SD Muhammadiyah 1 Jember membuat perencanaan, pelaksanaan dan serta evaluasi program kerja, seperti meningkatkan kualitas sumberdaya Pendidik, pembuatan program semester bersama dengan guru, kegiatan Pelatihan guru dan Pelaksanaan pendelegasian guru dalam kegiatan lokakarya/pelatihan/bimtek secara berkala.
- c. Sebelum merencanakan melakukan rekrutmen maka terlebih dahulu dilakukan pemetaan jam pelajaran sehingga diketahui akan kebutuhan terhadap guru, jika dari guru yang ada dirasa kurang maka sekolah merekrut guru dengan cara mensosialisasikan informasi melalui media

sosial yaitu FB, Instagram, Wa dan lain-lainnya. Adapun waktu yang disediakan untuk sosialisasi dan merekrut ini kurang lebih satu bulan

kemudian setelah itu dipanggil untuk mengikuti proses seleksi.

2. Rekrutmen dan seleksi manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah 1 Jember

- a. Pola rekrutmen yang diterapkan secara terbuka dan cukup mudah. yaitu informasi bisa di dapat dari setiap guru dan menyebarkan brosur. dan

media sosial dan Proses rekrutmen menerapkan prinsip profesionalisme dan transparansi.

- b. Perekrutan guru didasarkan dari hasil analisis kebutuhan ketenagaan pada Lembaga atau sekolah, apabila lembaga membutuhkan tenaga pendidik dan kependidikan baru maka institusi akan melakukan perekrutan tenaga baru sesuai persetujuan yayasan
- c. Standart untuk menjadi guru di SD Muhammadiyah 1 Jember yang paling penting adalah kemampuan akademisi, keagamaan dan komitmen pengabdian, dan memiliki kualifikasi yang dibutuhkan.
- d. Seleksi yang dilaksanakan di SD Muhammadiyah 1 Jember meliputi seleksi administrasi, wawancara dan praktek mengajar. Seleksi administrasi diantara adalah KTP, Ijazah yang relevan serta sertifikat pendukung lainnya, adapun wawancara adalah menggali kemampuan dalam bidang ke islamian, praktek shalat, mengaji dan komitmen terhadap lembaga, sedangkan praktek mengajar meliputi profesionalisme, skill, komunikasi dan kemampuan mengelola kelas.
- e. Keputusan seleksi sangat tergantung pada hasil diskusi bersama yayasan yaitu penilaian yang disesuaikan dengan kualifikasi kebutuhan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Setelah itu sekolah melakukan musyawarah yang terdiri dari kepala sekolah, Waka kurikulum, Waka Ismubaris dan Majelis Dikdasmen (Pendidikan Dasar dan Menengah) untuk menentukan siapa yang diterima. Kemudian satu minggu berikutnya diumumkan.

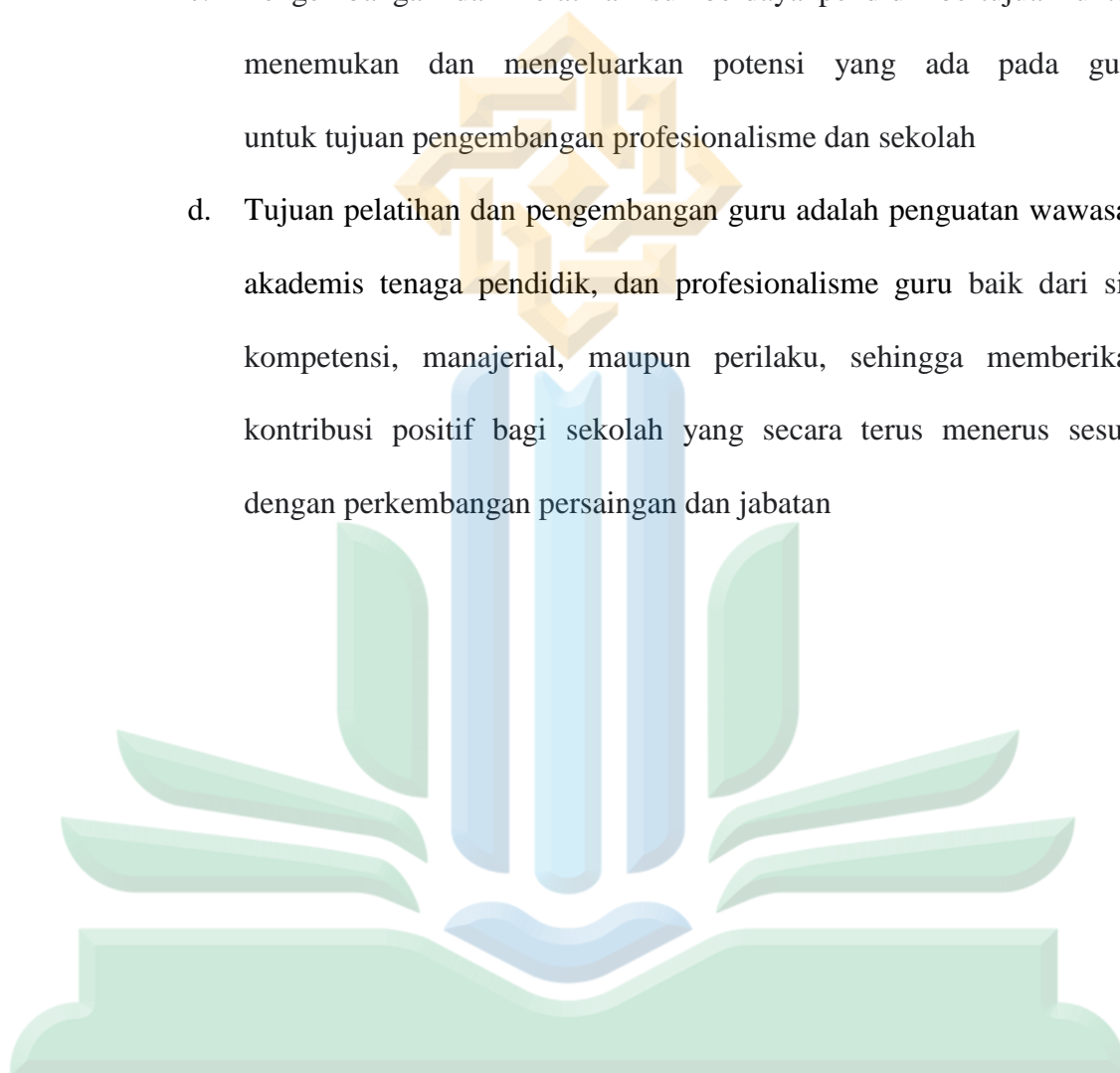
- f. Setelah diterima menjadi guru di SD Muhammadiyah 1 Jember maka selama enam bulan ada masa uji coba atau dalam pemantauan jika dipandang baik maka dilanjutkan pada enam bulan berikutnya jika kinerjanya baik dan meningkat maka ditetapkan menjadi guru tidak tetap yayasan (persyarikatan).

3. Pelatihan dan pengembangan manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah 1 Jember

- a. Setelah menjadi guru di SD Muhammadiyah 1 Jember maka dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan potensi guru tersebut sekolah mengadakan pelatihan dan workshop dengan harapan potensi dan pengetahuan guru lebih meningkat dan berkembang sehingga mempunyai efek positif terhadap kemajuan sekolah. Disamping itu juga sekolah selalu merekomendasikan guru untuk ikut pelatihan atau workshop yang diadakan Majelis Dikdasmen ataupun instansi lainnya.
- b. Pelatihan dan Pengembangan guru adalah keilmuan, harapan potensi

dan pengetahuan guru lebih meningkat dan berkembang sehingga mempunyai efek positif terhadap kemajuan sekolah kualifikasi dan kompetensi. Seorang guru harus selalu mengupgrade keilmuan yang mereka miliki, karena pendidik merupakan agen pembelajaran dan suri tauladan bagi peserta didiknya.

- c. Pengembangan dan Pelatihan sumberdaya pendidik bertujuan untuk menemukan dan mengeluarkan potensi yang ada pada guru untuk tujuan pengembangan profesionalisme dan sekolah
- d. Tujuan pelatihan dan pengembangan guru adalah penguatan wawasan akademis tenaga pendidik, dan profesionalisme guru baik dari sisi kompetensi, manajerial, maupun perilaku, sehingga memberikan kontribusi positif bagi sekolah yang secara terus menerus sesuai dengan perkembangan persaingan dan jabatan



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

BAB V

PEMBAHASAN

Pembahasan dalam bab ini akan merujuk pada fokus penelitian, yaitu aktivitas manajemen SDM yang terfokus pada : Perencanaan, Rekrutmen, Seleksi, pelatihan dan Pengembangan sumberdaya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme guru di SD Muhammadiyah 1 Jember , Bagian ini adalah membahas hasil temuan penelitian diantaranya:

A. Konsep perencanaan pengelolaan sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah 1 Jember

Pada hakekatnya perencanaan adalah suatu rangkaian proses kegiatan menyiapkan dan menentukan seperangkat keputusan mengenai apa yang di harapkan terjadi (peristiwa, keadaan, suasana dan sebagainya) dan apa yang akan dilakukan (intensifikasi, eksistensifikasi, revisi, renovasi, substitusi, kreasi dan sebagainya). Maka perencanaan Sumber daya pendidik atau manusia merupakan kegiatan menaksir atau menghitung kebutuhan SDM sekolah SD Muhammadiyah 1 Jember , dan selanjutnya merumuskan upaya-upaya yang perlu dilaksanakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Upaya tersebut mencakup kegiatan menyusun dan melaksanakan rencana agar jumlah dan kualifikasi personil yang di perlukan itu tersedia pada saat dan posisi yang tepat sesuai dengan tuntutan sekolah.

Setiap awal tahun pelajaran semua wakil kepala sekolah SD Muhammadiyah 1 Jember membuat rencana kegiatan dan anggaran sekolah

(RKAS) dan salah satunya adalah kurikulum yang didalamnya ada PSDM yang menhandle tentang kebutuhan dan pengembangan sumber daya Pendidik.

Maka penjelasan diatas maka sesuai dengan toeri menurut Andrew F Sikula mendefinisikan bahwa: *“Human resource of manpower planning has been defined as the process of determining manpower requirements and the means for meeting those requirements in order to carry out the intrgrated plans of the organization”*. (Perencanaan tenaga kerja adalah proses menentukan kebutuhan tenaga kerja, dan cara memenuhi kebutuhan tersebut dalam rangka menjalankan rencana terintegrasi yang sudah disusun oleh suatu organisasi).¹²⁵

Namun temuan diatas sesuai juga toeri menurut George Milkovich dan Paul C. Nystrom seperti dikutip oleh Meldona mengemukakan bahwa: *”Man power planning is the process (including forecasting, developing, implementing and controlling) by which of firm ensures that is has the right number of people and the right places, at the economically most useful”*. (Perencanaan tenaga kerja adalah sebuah proses yang terdiri dari peramalan,

pengembangan, pengimplementasian dan pengontrolan di mana dengan melakukan proses tersebut, perusahaan memiliki kepastian bahwa telah memiliki jumlah karyawan yang tepat yang diletakkan di tempat yang tepat serta secara ekonomis sangat menguntungkan).¹²⁶

Jadi dari devinisi di atas bahwasannya perencanaan tenaga kerja atau edukasi sangat penting dan perlu karena dengan adanya perencanaan tenaga

¹²⁵Andrew F. Sikula, *Personel Management Human Resource Management* (Santa Barbara: Cal Wiley, 1976), 42.

¹²⁶Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 84-85.

kerja atau pendidik dapat memberi manfaat besar, bahkan dapat dikatakan “Multi Purposes” atau manfaat ganda. Sehingga dengan perencanaan dapat dimungkinkan tenaga kerja atau edukasi yang ada dapat di manfaatkan lebih baik, setidaknya-tidaknya ada pedoman yang dapat di gunakan dalam penggunaan tenaga kerja yang ada secara lebih efisien dan lebih efektif.

Kepala sekolah SD Muhammadiyah 1 Jember membuat perencanaan, pelaksanaan dan serta evaluasi program kerja, seperti meningkatkan kualitas sumberdaya Pendidik, pembuatan program semester bersama dengan guru, kegiatan Pelatihan guru dan Pelaksanaan pendelegasian guru dalam kegiatan lokakarya/pelatihan/bimtek secara berkala

Maksud paparan temuan diatas menjelaskan perencanaan sumberdaya pendidik maka sesuai dengan toeri menurut Rivai dalam Meldona menjelaskan, bahwa perencanaan sumber daya Pendidik secara umum mempunyai tujuan-tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan;
2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja di masa sekarang maupun di masa yang akan datang, sehingga tidak ada pekerjaan yang tidak diisi oleh karyawan;
3. Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan;
4. Untuk menghindari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas;

5. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi sehingga produktivitas kerja meningkat;
6. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program pengadaan, pengeleksian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan;
7. Untuk menjadi pedoman dalam melakukan mutasi (vertikal dan horisontal) dan pensiun karyawan;
8. Untuk menjadi dasar dalam melakukan penilaian kinerja karyawan.¹²⁷

Jadi fungsi perencanaan mencakup penetapan tujuan, standar, penentuan aturan-prosedur dan membuat rencana serta prediksi apa yang di perkirakan terjadi. Sedangkan dalam perumusan perencanaan pendidikan di sekolah SD Muhammadiyah 1 Jember

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

Sebelum merencanakan melakukan rekrutmen maka terlebih dahulu dilakukan pemetaan jam pelajaran sehingga diketahui akan kebutuhan terhadap guru, jika dari guru yang ada dirasa kurang maka sekolah merekrut guru dengan cara mensosialisasikan informasi melalui media sosial yaitu FB, Instagram, Wa dan lain-lainnya. Adapun waktu yang disediakan untuk

¹²⁷ Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 87.

sosialisasi dan merekrut ini kurang lebih satu bulan kemudian setelah itu dipanggil untuk mengikuti proses seleksi

Hasil dari temuan diatas maka berpendapat sesuai dengan menurut French seperti dikutip oleh Suwanto dan Doni Juni Priansa menjelaskan, perkiraan kebutuhan adalah proses penentuan jumlah SDM yang dibutuhkan organisasi dimasa yang akan datang. Perkiraan kebutuhan tersebut diturunkan dari sejumlah informasi seperti analisis kondisi eksternal, kemampuan SDM yang dimiliki organisasi saat ini, potensi SDM organisasi, rancangan pekerjaan, filosofi manajemen, anggaran, mutasi, promosi serta pengurangan staf, dan lain-lain.¹²⁸

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat di simpulkan bahawa Konsep perencanaan manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah 1 Jember yaitu Setiap awal tahun pelajaran semua wakil kepala sekolah membuat rencana kegiatan dan anggaran sekolah (RKAS) dan salah satunya adalah kurikulum yang didalamnya ada PSDM yang menghandle tentang kebutuhan dan pengembangan sumber daya Pendidik. Kepala sekolah SD Muhammadiyah 1 Jember Sebelum merencanakan melakukan rekrutmen maka terlebih dahulu dilakukan pemetaan jam pelajaran sehingga diketahui akan kebutuhan terhadap guru, jika dari guru yang ada dirasa kurang maka sekolah merekrut guru dengan cara mensosialisasikan informasi melalui media sosial yaitu FB, Instagram, Wa dan lain-lainnya. Adapun waktu yang disediakan untuk

¹²⁸ Suwanto dan Doni Juni Priansa, *Manajemen SDM Dalam Organsasi Publik dan Bisnis* (Bandung: ALFABETA, 2014), 48.

sosialisasi dan merekrut ini kurang lebih satu bulan kemudian setelah itu dipanggil untuk mengikuti proses seleksi. membuat perencanaan, pelaksanaan dan serta evaluasi program kerja, seperti meningkatkan kualitas sumberdaya Pendidik, pembuatan program semester bersama dengan guru, kegiatan Pelatihan guru dan Pelaksanaan pendelegasian guru dalam kegiatan lokakarya/pelatihan/bimtek secara berkala. dengan perencanaan pendidikan adalah keputusan yang diambil untuk melakukan tindakan berdasarkan waktu tertentu agar penyelenggaraan sistem pendidikan menjadi lebih efektif dan efisien, serta menghasilkan lulusan yang lebih bermutu

B. Rekrutmen dan seleksi manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah 1 Jember

Rekrutmen merupakan upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada. Selain, rekrutmen harus dapat memenuhi kebutuhan para calon. Sebagai akibatnya, rekrutmen juga memperbesar kemungkinan untuk

mempertahankan mereka setelah bekerja. Jadi, rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang di gunakan untuk mendapatkan pola pelamar kerja yang memenuhi syarat.

Pola rekrutmen yang diterapkan secara terbuka dan cukup mudah. yaitu informasi bisa di dapat dari setiap guru dan penyebaran brosur.dan media sosial dan Proses rekrutmen menerapkan prinsip profesionalisme dan transparansi.

Hasil dari temuan diatas maka sesuai dengan menurut Randall S. Schuler, rekrutmen merupakan upaya pencarian sejumlah calon karyawan yang memenuhi syarat sehingga perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada.¹²⁹

Sedangkan menurut Donni Juni Priansa, adalah sistem dan proses yang diciptakan untuk mendapatkan pegawai yang terqualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sistem berkaitan dengan perencanaan kebutuhan SDM dan pengelolaan SDM dalam konteks pengembangan organisasi, sedangkan proses dimulai dari lamaran yang masuk ke organisasi, pelaksanaan seleksi, dan pemilihan pegawai yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi.¹³⁰

Sedangkan tujuan umum rekrutmen adalah untuk menyiapkan sejumlah calon tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas dan potensial bagi sekolah SD Muhammadiyah 1 Jember

Perekrutan guru didasarkan dari hasil analisis kebutuhan ketenagaan pada Lembaga atau sekolah, apabila lembaga membutuhkan tenaga pendidik dan kependidikan baru maka institusi akan melakukan perekrutan tenaga baru

sesuai persetujuan yaysan

Standart untuk menjadi guru di SD Muhammadiyah 1 Jember yang paling penting adalah kemampuan akademisi, keagamaan dan komitmen pengabdian, dan memiliki kualikaasi yang dibutuhkan.

Hasil dari temuan diatas maka sesuai dengan menurut Adrew F. Sikula menyebutkan, “*recrutmen is the act or procees of an organization attempting*

¹²⁹ Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad ke 21* Edisi 1. Terjamah Nurdin Sobari dan Dwi KartiniYahya (Jakarta: Erlangga, 1997), 227.

¹³⁰ Donni Juni Priansa, *Perencanaan dan Pengembangan SDM* (Bandung: Alfabeta, 2018), 92-93.

to obtain additional manpower for operational purpose. Recruiting involves acquiring further human resources to serve as institutional input” (rekrutmen adalah tindakan atau proses dari suatu organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai untuk tujuan operasional. Penarikan pegawai melibatkan sumber daya Pendidik yang mampu berfungsi sebagai input lembaga).¹³¹

Sedangkan menurut Dubois seperti dikutip Suwanto dan Donni Juni Priansa menyatakan bahwa: *”Recruitment is the process of attracting as many qualified applicants as possible for existing vacancies and anticipated openings. It is talent search, a pursuit of the best group of applicants for an available position”*. (Rekrutmen adalah proses menarik sebanyak mungkin kualifikasi pelamar untuk lowongan yang ada dan bukan diantisipasi. Ini merupakan pencarian bakat, pengejaran kelompok terbaik pelamar untuk posisi yang tersedia).¹³²

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

Selanjutnya Seleksi yaitu proses memperoleh dan menggunakan informasi tentang para pelamar kerja untuk menentukan siapa yang akan dipekerjakan untuk mengisi jabatan dalam jangka waktu tertentu. Seleksi

¹³¹ Andrew F. Sikula, *Personnel Administration and Human Resource Management*, 183.

¹³² Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi*, 63.

adalah proses yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk memilih dari sekumpulan pelamar, atau orang-orang yang paling baik dan memenuhi kriteria untuk ditempatkan pada posisi yang dibutuhkan dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan saat ini

Seleksi yang dilaksanakan di SD Muhammadiyah 1 Jember meliputi seleksi administrasi, wawancara dan praktek mengajar. Seleksi administrasi diantara adalah KTP, Ijazah yang relevan serta sertifikat pendukung lainnya, adapun wawancara adalah menggali kemampuan dalam bidang ke islaman, praktek shalat, mengaji dan komitmen terhadap lembaga, sedangkan praktek mengajar meliputi profesionalisme, skill, komunikasi dan kemampuan mengelola kelas.

Keputusan seleksi sangat tergantung pada hasil diskusi bersama yayasan yaitu penilaian yang disesuaikan dengan kualifikasi kebutuhan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Setelah itu sekolah melakukan musyawarah yang terdiri dari kepala sekolah, Waka kurikulum, Waka Ismubaris dan Majlis Dikdasmen (Pendidikan Dasar dan Menengah) untuk menentukan siapa yang diterima. Kemudian satu minggu berikutnya diumumkan.

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

1. *Preliminary reception of application* (penerimaan pendahuluan);
2. *Employment test* (ujian penerimaan pegawai);

3. *Selection interview* (wawancara seleksi);
4. *Referent and background check* (pemeriksaan latar belakang dan referensi);
5. *Medical evaluatioan* (penilaian kesehatan);
6. *Supervisory interview* (wawancara dengan supervisor);
7. *Realistic job preview* (penjelasan pekerjaan secara realistis);
8. *Hiring decision* (keputusan penerimaan).¹³³

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

Setelah diterima menjadi guru di SD Muhammadiyah 1 Jember maka selama enam bulan ada masa uji coba atau dalam pemantauan jika dipandang baik maka dilanjutkan pada enam bulan berikutnya jika kinerjanya baik dan meningkat maka ditetapkan menjadi guru tidak tetap yayasan (persyarikatan).

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

¹³³ Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi*, 94.

yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang ada atau sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan.¹³⁴

Seleksi disini merupakan suatu untuk menentukan dan memilih tenaga pendidik dan kependidikan yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan sekolah serta memprediksi kemungkinan keberhasilan atau kegagalan individu dalam tenaga pendidik dan kependidikan yang akan di berikan kepadanya.¹³⁵

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat di simpulkan Rekrutmen dan seleksi manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah 1 Jember yaitu Seleksi yang dilaksanakan di SD Muhammadiyah 1 Jember meliputi seleksi administrasi, wawancara dan praktek mengajar. Seleksi administrasi diantara adalah KTP, Ijazah yang relevan serta sertifikat pendukung lainnya, adapun wawancara adalah menggali kemampuan dalam bidang ke islaman, praktek shalat, mengaji dan komitmen terhadap lembaga, sedangkan praktek mengajar meliputi profesionalisme, skill, komunikasi dan kemampuan mengelola kelas, pada garis besarnya seleksi tenaga pendidik dan kependidikan di lakukan dengan maksud untuk mendapatkan ketegasan tentang kecakapan, kepribadian, kebiasaan serta keterangan yang di anggap perlu untuk mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang berdaya guna dan berhasil

¹³⁴ Al Fadjar Ansory dan Meithiana Indrasari, *Manajemen Sumber Daya*, 68.

¹³⁵ Moh. Khusnuridlo, *Standar Nasional Pendidikan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, h. 117

C. Pelatihan dan pengembangan manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah 1 Jember

Profesionalisme guru kegiatan yang dilakukan oleh seseorang guru dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, minat bakat atau kecakapan untuk mengasah kelebihan dan keahlian peserta didik. Pelatihan dan Pengembangan sumber daya pendidik memiliki cakupan konsep dan praktek yang sangat luas.

Dalam hubungannya dengan manajemen SDM, pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia adalah pertumbuhan profesional, pelatihan-pelatihan kerja, pendidikan keterampilan, dan dukungan organisasi terhadap kelangsungan pendidikan karyawannya.

Setelah menjadi guru di SD Muhammadiyah 1 Jember maka dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan potensi guru tersebut sekolah mengadakan pelatihan dan workshop dengan harapan potensi dan pengetahuan guru lebih meningkat dan berkembang sehingga mempunyai efek positif terhadap kemajuan sekolah. Disamping itu juga sekolah selalu merekomendasikan guru untuk ikut pelatihan atau workshop yang diadakan Majelis Dikdasmen ataupun instansi lainnya.

Pelatihan dan Pengembangan guru guru SD Muhammadiyah 1 Jember adalah keilmuan, harapan potensi dan pengetahuan guru lebih meningkat dan berkembang sehingga mempunyai efek positif terhadap kemajuan sekolah kualifikasi dan kompetensi. Seorang guru harus selalu

mengupgrade keilmuan yang mereka miliki, karena pendidik merupakan agen pembelajaran dan suri tauladan bagi peserta didiknya

Hasil dari temuan diatas maka sesuai dengan teori menurut Menurut Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Mangkunegara dalam jurnalnya Elfrianto, *“Training is a short term educational process utilizing systematic and organized prodecure by wich non managerial personel learn technical knowledge and skills for a definite pyrpose”*. (Latihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir, sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu).¹³⁶

Sedangkan Menurut Edward Deming mengatakan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Pendidik bahwa *“Training is designed to teach a sequence of programmed behaviors: education seeks to impart understanding and a ability to interpet knowledge. Both types of learning occur through a staff-development program based on particular objectives. In all learning enwironmens, four basic components must be present to ensure success: stimulus, response, reinforcement ,and motivation”*.¹³⁷ Artinya Pelatihan dirancang untuk mengajarkan pola perilaku yang telah terprogram sebelumnya. Sedangkan pendidikan gunanya memberikan pemahaman dalam menafsirkan pola perilaku itu. Kedua tipe pembelajaran ini dilakukan untuk program pengembangan staf demi tujuan yang ditetapkan. Dalam setiap

¹³⁶ Elfrianto, *“Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan”* Jurnal Edutech Vol. 2 No. 2 (September, 2016), 48.

¹³⁷Rebore, Ronald W, *Human Resourches Administration In Education: A Management Approoach*. (United States: Person Education, 2014), 181

lingkungan pembelajaran, ada empat komponen yang harus tersedia supaya terlaksana dengan sukses, yakni: stimulus, respon, penguatan, dan motivasi.

Professional dalam artian memiliki kualifikasi dan kompetensi yang memenuhi syarat adalah hal utama bagi setiap guru SD Muhammadiyah 1 Jember. Selain kualitas keilmuan dan penelitian yang perlu untuk terus diasah dengan meng update perkembangan pengetahuan yang ada, maka setiap guru SD Muhammadiyah 1 Jember dituntut untuk terus mengikuti berbagai macam pelatihan dan pengembangan, baik yang diadakan oleh institusi atau inisiatif sendiri. Hal lain yang perlu terus dijaga dalam melaksanakan setiap kegiatan pembelajaran adalah dengan meningkatkan kerjasama yang baik antara pengelola, guru dan siswa, bahkan dengan anggota masyarakat, serta teman sejawat.

Pengembangan dan Pelatihan sumberdaya pendidik bertujuan untuk menemukan dan mengeluarkan potensi yang ada pada guru untuk tujuan pengembangan profesionalisme dan sekolah dan Tujuan pelatihan dan pengembangan guru adalah penguatan wawasan akademis tenaga pendidik, dan

profesionalisme guru baik dari sisi kompetensi, manajerial, maupun perilaku, sehingga memberikan kontribusi positif bagi sekolah yang secara terus menerus sesuai dengan perkembangan persaingan dan jabatan

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

1. *Productivity* (dicapainya produktivitas personil dan organisasi);
2. *Quality* (meningkatkan kualitas produk);
3. *Human resources planning* (melaksanakan perencanaan sumber daya Pendidik);
4. Moral (meningkatkan semangat dan tanggung jawab personel);
5. *Indirect compensation* (meningkatkan kompensasi secara tidak langsung);
6. *Health and safety* (memelihara kesehatan mental dan fisik);
7. *Obsolescence prevention* (mencegah menurunnya kemampuan personel);
8. *Personal growth* (meningkatkan kemampuan individual personel).¹³⁸

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

Terkait dengan jenis-jenis pelatihan dan pengembangan antara lain:

1) *On the job training*

Orientasi ini biasanya dilakukan oleh departemen SDM, dengan cara melibatkan karyawan baru untuk terlibat secara langsung dalam kegiatan oprasional organisasi;

¹³⁸ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya*, 109.

2) *Outside training*

Dalam banyak hal organisasi sering menggunakan pelatihan di luar, dalam konteks pemahaman bahwa dilatih di luar organisasi oleh orang dalam atau oleh orang luar.¹³⁹

3) *Pengembangan secara informal*

Pengembangan ini bisa dilakukan berdasarkan inisiatif pribadinya, karyawan dapat melatih dan mengembangkan kemampuan dan keterampilan dirinya dengan mempelajari berbagai macam konsep dari buku.

4) *Pengembangan secara formal*

Pengembangan ini dilakukan oleh perusahaan dengan menggunakan biaya yang besar, pengembangan ini dilakukan karena tuntutan perubahan dan persaingan yang semakin tinggi.¹⁴⁰

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat di simpulkan mengenai Pelatihan dan *pengembangan* manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah1 Jember

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

¹³⁹ Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM*, 118-119.

¹⁴⁰ Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM*, 110.

adalah penguatan wawasan akademis tenaga pendidik, dan profesionalisme guru baik dari sisi kompetensi, manajerial, maupun perilaku, sehingga memberikan kontribusi positif bagi SD Muhammadiyah 1 Jember yang secara terus menerus sesuai dengan perkembangan zaman sekarang ini.



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

BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan penelitian tentang Manajemen Sumberdaya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SD Muhammadiyah 1 Jember maka peneliti dapat menyimpulkan suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Konsep perencanaan pengelolaan sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah 1 Jember

Setiap awal tahun pelajaran semua wakil kepala sekolah membuat rencana kegiatan dan anggaran sekolah (RKAS) dan salah satunya adalah kurikulum yang didalamnya ada PSDM yang menghandle tentang kebutuhan dan pengembangan sumber daya Pendidik. merencanakan melakukan rekrutmen maka terlebih dahulu dilakukan pemetaan jam pelajaran sehingga diketahui akan kebutuhan terhadap guru.

2. Rekrutmen dan seleksi manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammdiyah 1 Jember

Pola rekrutmen yang diterapkan secara terbuka dan cukup mudah. yaitu informasi bisa di dapat dari setiap guru, penyebaran brosur dan media social. Proses rekrutmen menerapkan prinsip profesionalisme dan transparansi.

Adapun Seleksi yang dilaksanakan di SD Muhammadiyah 1 Jember meliputi Seleksi administrasi diantara adalah KTP, Ijazah yang relevan serta sertifikat pendukung lainnya, adapun wawancara adalah menggali kemampuan dalam bidang ke islaman, praktek shalat, mengaji dan

komitmen terhadap lembaga, sedangkan praktek mengajar meliputi profesionalisme, skill, komunikasi dan kemampuan mengelola kelas.

3. Pelatihan dan pengembangan manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammdiyah 1 Jember

Untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi guru tersebut sekolah mengadakan pelatihan dan workshop yang diadakan Majelis Dikdasmen ataupun instansi lainnya dengan harapan potensi dan pengetahuan guru lebih meningkat dan berkembang sehingga mempunyai efek positif terhadap kemajuan sekolah. memberikan kontribusi positif bagi sekolah yang secara terus menerus sesuai dengan perkembangan persaingan dan jabatan

B. Saran

1. Program sekolah yang sudah terlaksana dengan baik hendaknya selalu dievaluasi dan dikembangkan lagi agar sekolah ini tetap menjadi pilihan masyarakat Jember dan bahkan menjadi sekolah rujukan untuk studi banding.
2. SD Muhammadiyah 1 Jember hendaknya membuat kebijakan dalam rekrutmen dan seleksi SDM agar sedapatnya semua pendidik dan tenaga kependidikan bisa terikat kerja dengan lembaga agar tidak terjadi peningkatan keluar masuknya pendidik yang bisa mengganggu kestabilan jalannya proses kegiatan belajar mengajar siswa

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fadjar Ansory dan Meithiana Indrasari, 2018 *Manajemen Sumber Daya Pendidik* Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Al Kaffah, 2001 *Al-Qur'an dan Terjemah*, PT. Surabaya
- Andrew F. Sikula, 1981, *Personnel Administration and Human Resource Management* John Wiley & Sons.
- Baiq Setiani, 2011 “*Kajian Sumber Daya Pendidik Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan*”PT Surabaya Erlaga,
- Billy Renaldo Potale. Viktor Lengkong. Silcyljeova Moniharapon, 2016 “*Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BANK SULUTGO*”, Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Volume 16 No. 04
- Denim S, 2002 *Inovasi Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia.
- Departemen Agama Republik Indonesia, 2005. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, CV. Diponegoro: Bandung
- Dessler Gary, 2010. *Human Resource Management*. Jakarta: PT Indeks
- Donni Juni Priansa, 2001 *Perencanaan dan Pengembangan*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
- E. Jackson, 1997, *Manajemen Sumber Daya Pendidik : Menghadapi Abad ke 21*,. Edisi 1. Terjemah Nurdin Sobari dan Dwi Kartini Yahya, Jakarta: Erlangga
- Edwin B. Flipppo, .1980, *Personnel Management*, Singapore: McGraw-Hill, Inc
- Elfrianto, 2016, “*Manajemen Pelatihan Sumber Daya Pendidik Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan*” Jurnal Edutech Vol. 2 No. 2 .
- Enkoswara dan Aan Komariah. 2011. *Administrasi Pendidikan* Bandung: Alfabeta
- Erjati Abas, 2011, *Magnet Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru*, Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Fatah Syukur, 2011, *Manajemen Pendidikan*, Semarang: Pustaka Rizki Putra.
- Georgy Terry, 2009, *Management principles*, California: Sage Publication.

Hakim Abdul, 2014. *Dinamika Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Organisasi*, Semarang: EF Press Digimedia

<https://hefniy.wordpress.com/2008/10/06/manajemen-dalam-perspektif-islam>

Husaini Usman, 2006. *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara

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

Juliansyah Noor. *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Prenadamedia Group

Lijan Poltak Sinambela, 2016, *Manajemen Sumber Daya Pendidik : Membangun Tim yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara

Malayu S.P. Hasibuan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Pendidik* . Jakarta: Bumi Aksara

Marno Dan Triyo Supriyatno, *Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan Islam* .Bandung: Refika Aditama

Masram, Muah, 2017. *Manajemen Sumber Daya Pendidik Profesional*, Sidoarjo: Zifatama Publisher

Masykuri Bakri, 2010. *Pengembangan Sumber Daya Pendidik Dalam Paradigma Islam*. Surabaya: Visipress Media

Matthew B. Miles, A. Michael Huberman, dan Johnny Saldana. 2014 *Qualitative Data Analysis: A Method Sourcebook*(3rd ed), California: Sage Publication.

Sedarmayanti, 2018 *Sumber Daya Pendidik dan Produktifitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju.

Meldona, 2009, *Manajemen Sumber Daya Pendidik Perspektif Interaktif* Malang: UIN-Malang Press

Moh. Khusnuridlo, 2013, *Standar Nasional Pendidikan Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*, Jember: Stain Jember Pres.

Michael Armstrong, 2009, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* .United Kingdom: Kogan Page.

- Michael. A., Miles B. Mattahew. & Saldana Johnny, 2014. *Qualitative Data Analyzis: A Method Sourcebook*, 2014 (3 rd ed.), SAGE Publication: California.
- Moleong, J. Lexy. 2007. *metodelogi penelitian kualitatif*, Bandung : PT.Remaja rosdakarya.
- Muhammad Shobib, 2007 *Mushaf Al-Qur'an dan Terjemah* Jakarta: PT.Hati Emas
- Muhyasa E, 2004. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional_Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mujamil Qomar, 2007. *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelola Lembaga Pendidikan Islam*. Malang: Erlangga
- Mulyadi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Pendidik : MSDM*, Bogor: In Media.
- Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, 1997, *Management Approoach Menghadapi Abad ke 21* Person Education
- Donni Juni Priansa, 2018, *Perencanaan dan Pengembangan SDM* Bandung: Alfabeta.
- Rebore, Ronald W, 2014, *Human Resourches Administration In Education: A Management Approoach*. United States: Person Education.
- Ronald W. Rebore, 1985. *Educational administration*, United State: Prentice-Hall
- Sadil Samsudin, 2006. *Manajemen Sumber Daya Pendidik* . Bandung Pustaka Setia
- Sedarmayanti, 2019. *Manajemen Sumber Daya Pendidik Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: Aditama
- Sedarmayanti, 2009. *Sumber Daya Pendidik dan Produktifitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju
- Sondan. P. Siagian, 2008. *Manajemen Sumber Daya Pendidik* . Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualita tif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D* Bandung: Alfabeta

Supardi , 2019, *Sumber Daya Pendidik dan Produktifitas Kerja*, Bandung: Mandar Maju , Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Sutrisno Edy,2012. *Manajemen Sumber Daya Pendidik* , Jakarta: Prenadamedia Group

Suwanto dan Doni Juni Priansa, , 2014,*Manajemen SDM Dalam Organsasi Publik dan Bisnis* Bandung: ALFABETA

T. Hani Handoko, 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Pendidik* . Yogyakarta: BPFE

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003

Veithzal Rivai dan Eva J. Sagala, 2001, *Manajemen Sumber Daya Pendidik untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo 2017, *Manajemen Kinerja*, Depok: Raja Grafindo Persada

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



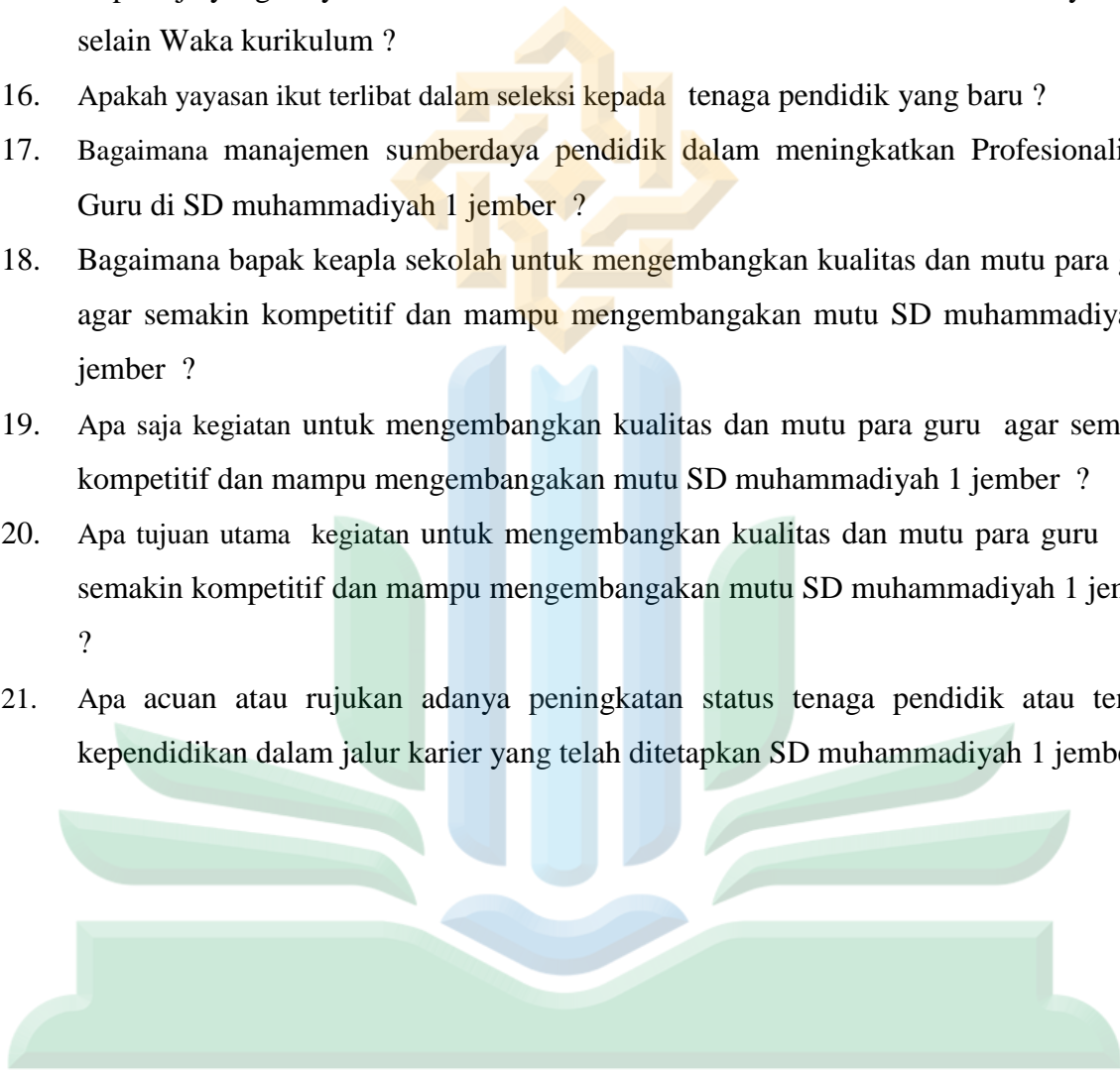
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PENDOMAN INTERVIEW

MANAJEMEN SUMBERDAYA PENDIDIK DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU DI SD MUHAMMADIYAH 1 JEMBER

1. Konsep perencanaan manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD muhammadiyah 1 jember ?
2. Bagaimana Sebelum melaksanakan penerimaan tenaga pendidik baru adalah mengadakan perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SD muhammadiyah 1 jember ?
3. Apakah selaku yayasan membantu panitia rekrutmen bersama dengan pihak sekolah menyusun kriteria pendidikan dan tenaga pendidik yang dibutuhkan ?
4. Bagaimana pelaksanaan Rekrutmen manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD muhammadiyah 1 jember ?
5. Bagaimana Langkah-langkahnya pelaksanaan Rekrutmen di SD muhammadiyah 1 jember ?
6. Bagaimana cara Mempublikasikan pengumuman rekrutmen kebutuhan pendidik dan tenaga di SD muhammadiyah 1 jember ?
7. Apa kriteria yang menjadi pertimbangan besar oleh pihak yayasan kepada team yang sudah terbentuk di SD muhammadiyah 1 jember ?
8. Bagaiaman System Rekrutmen di SD muhammadiyah 1 jember langsung di tujuan dan menghadap sendiri kepada pihak yayasan ?
9. Apa saja syarat-syarat rekrutmen kebutuhan pendidik dan tenaga di SD muhammadiyah 1 jember ?
10. Apakah keharusan bagi para pelamar memiliki basic keagamaan yang mendalam di SD muhammadiyah 1 jember ?
11. Siapa saja petugas melakukan verifikasi data yang ada sesuai dengan persyaratan yang sudah menjadi ketentuan di dalam SD muhammadiyah 1 jember ?
12. Bagaimana Seleksi manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD muhammadiyah 1 jember ?
13. Apa saja Ketentuan proses seleksi disini dibuat karena obsesi SD Muhammadiyah 1 jember untuk menjadikan SD Muhammadiyah 1 jember sebagai pendidikan yang bermutu dalam setiap bidang ?

14. Ada beberapa tahapan seleksi manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD muhammadiyah 1 jember ?
15. siapa saja yang dinyatakan lulus seleksi terlebih dahulu kami melakukan musyawarah selain Waka kurikulum ?
16. Apakah yayasan ikut terlibat dalam seleksi kepada tenaga pendidik yang baru ?
17. Bagaimana manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD muhammadiyah 1 jember ?
18. Bagaimana bapak keapla sekolah untuk mengembangkan kualitas dan mutu para guru agar semakin kompetitif dan mampu mengembangkan mutu SD muhammadiyah 1 jember ?
19. Apa saja kegiatan untuk mengembangkan kualitas dan mutu para guru agar semakin kompetitif dan mampu mengembangkan mutu SD muhammadiyah 1 jember ?
20. Apa tujuan utama kegiatan untuk mengembangkan kualitas dan mutu para guru agar semakin kompetitif dan mampu mengembangkan mutu SD muhammadiyah 1 jember ?
21. Apa acuan atau rujukan adanya peningkatan status tenaga pendidik atau tenaga kependidikan dalam jalur karier yang telah ditetapkan SD muhammadiyah 1 jember ?



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

PENDOMAN OBSERVASI
MANAJEMEN SUMBERDAYA PENDIDIK
DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU
DI SD MUHAMMADIYAH 1 JEMBER

Hasil wawancara

Sumber data : Bapak Abdul wasid, S. Pd., M.Pd
Jabatan : Kepala SD Muhammadiyah 1 Jember
Hari/Tanggal : 26 April 2022
Tempat : Kantor SD Muhammadiyah 1 Jember
Peneliti : Sudahri

Informasi yang diperoleh :

Peneliti : Konsep perencanaan manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD muhammadiyah 1 jember ?

Info : Setiap awal tahun pelajaran semua wakil kepala sekolah membuat rencana kegiatan dan anggaran sekolah (RKAS) dan salah satunya adalah kurikulum yang didalamnya ada PSDM yang handle tentang kebutuhan dan pengembangan sumber daya manusia. Sebelum melakukan rekrutmen maka terlebih dahulu dilakukan pemetaan jam pelajaran sehingga diketahui akan kebutuhan terhadap guru, jika dari guru yang ada dirasa kurang maka sekolah merekrut guru dengan cara mensosialisasikan informasi melalui media sosial yaitu FB, Instagram, Wa dan lain-lainnya. Adapun waktu yang disediakan untuk sosialisasi dan merekrut ini kurang lebih satu bulan kemudian setelah itu dipanggil untuk mengikuti proses seleksi

Peneliti : Bagaimana System Rekrutmen di SD muhammadiyah 1 jember langsung di tujukan dan menghadap sendiri kepada pihak yayasan ?

Info : Kalau urusan tenaga pendidik maupun staf itu yang menyediakan melalui pihak yayasan, akan tetapi berdasarkan usulan dari bawah yaitu di masing-masing lembaga yang berada di bawah naungan yayasan. Kemudian pihak

yayasan yang mengusakan akan kebutuhan di SD Muhammadiyah 1 jember , sehingga bagi para pelamar yang berminat untuk mendaftar di SD Muhammadiyah 1 jember langsung di tujukan dan menghadap sendiri kepada pihak yayasan, dan ada juga yang di tujukan kepada lembaga. tetap kami serahkan dulu berkasnya kepihak yayasan, kemudian kalau pihak yayasan sudah mengatakan di proses maka team yang sudah dibentuk itu yang memverifikasi terkait dengan berkas yang sudah ada

Hasil wawancara

Sumber data : Ibu Dra. Siami Astutiningsih, M. Pd
Jabatan : Bagian Kurikulum SD Muhammadiyah 1 Jember
Hari/Tanggal : 27 April 2022
Tempat : Kantor SD Muhammadiyah 1 Jember
Peneliti : Sudahri

Informasi yang diperoleh :

Peneliti : Bagaimana pelaksanaan Rekrutmen manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan

Info : Langkah-langkah yang telah direncanakan di SD Muhammadiyah 1 jember, untuk pelaksanaan rekrutmen diantaranya mengidentifikasi jabatan yang kosong, maka pihak madrasah mencocokkan dengan perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan yang sudah tersusun (jika ada) maka akan diketahui jabatan yang sedang kosong dan jumlah yang akan dibutuhkan, tetapi sekali lagi kami mencari yang sudah ada dulu kalau sudah tidak ada baru kami mencari yang baru.

Peneliti : Apa saja syarat-syarat rekrutmen kebutuhan pendidik dan tenaga di SD muhammadiyah 1 jember ?

Info : Ini yang jelas adalah syarat-syarat akademik dan non-akademik. Syarat akademik yaitu adalah minimal S1 sesuai dengan mapel yang kami butuhkan di masing-masing lembaga, juga background pendidikannya. Kemudian non-akademik, yaitu ilmu keagamaan, otomatis ya istilahnya tidak terlepas dari

khazanah keislaman, yang memiliki background keagamaan, yang menjadi pertimbangan kami dalam pelaksanaan rekrutmen guru itu adalah nilai akademik yang dimiliki guru utamanya untuk bidang study yang nantinya akan diampu. Terus kemudian terkait dengan non-akademik yaitu etika, kita tahu sendiri kita tidak bisa lepas dengan aturan-aturan yang ada background keagamaan. Yang pertama adalah minimal yang tadi jenjang pendidikannya harus minimal strata 1, kemudian linier dengan apa yang rencanakannya sesuai dengan lulusanya, kemudian terkait dengan kategori akademik juga, terkait dengan keterampilan-keterampilan yang mungkin dimiliki, seperti halnya mungkin dari pendidikan non-formal kayak kursus dan lain sebagainya itu. Terus kemudian terkait dengan non-akademik, yang jelas terkait dengan kepesantrenan mungkin biasanya yang kita telaah, mengutamakan yang memiliki basic keagamaan terutama mereka bisa baca Al-Qur'an secara fasih

Hasil wawancara

Sumber data : Bapak Moh Khotib Firdaus, S.Pd
Jabatan : Dewan guru SD Muhammadiyah 1 Jember
Hari/Tanggal : 28 April 2022
Tempat : Kantor SD Muhammadiyah 1 Jember
Peneliti : Sudahri

Informasi yang diperoleh :

Peneliti : Bagaimana pengembangan dan pelatihan manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD muhammadiyah 1 jember ?

Info : Pengembangan dan pelatihan kita susun dulu rencana kegiatan, diberikan oleh pihak madrasah kepada pendidik dan tenaga pendidik untuk meningkatkan kompetensi, melalui mengikuti pendidikan profesi, pengajian yang diselenggarakan program Dinas Pendidikan, Kementrian Agama,

maupun program yang lain, mengikuti MGMP, workshop, atau seminar pendidikan, gerakan membaca bagi guru, mengadakan hubungan baik dengan wali murid, setelah selesai kegiatan kita evaluasi keberhasilan perubahan sikap pada peserta yang telah mengikuti pelatihan.”

Peneliti : Bagaimana bapak keapla sekolah untuk mengembangkan kualitas dan mutu para guru agar semakin kompetitif dan mampu mengembangkan mutu SD muhammadiyah 1 jember ?

Info : Setelah menjadi guru di SD Muhammadiyah 1 Jember maka dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan potensi guru tersebut sekolah mengadakan pelatihan dan workshop dengan harapan potensi dan pengetahuan guru lebih meningkat dan berkembang sehingga mempunyai efek positif terhadap kemajuan sekolah. Disamping itu juga sekolah selalu merekomendasikan guru untuk ikut pelatihan atau workshop yang diadakan Majelis Dikdasmen ataupun instansi lainnya. Saya telah mengikuti pendidikan profesi, hasil dari diklat saya sampaikan keteman-teman baik yang sudah ikut maupun belum, selain itu kami juga berusaha mengadakan hubungan baik dengan wali murid, dalam rapat wali murid kami sampaikan program sekolah

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

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sudahri
Tempat Tanggal Lahir : Sumenep, 24 April 1976
NIM : 0849118050
Judul : Manajemen Sumberdaya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SD Muhammadiyah 1 Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

1. Naskah tesis ini secara keseluruhan merupakan hasil penelitian saya, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya dan sepanjang pengetahuan saya, penelitian tentang : Manajemen Sumberdaya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SD Muhammadiyah 1 Jember “, sebagaimana judul tesis ini belum pernah dilakukan ataupun ada kemungkinan judul sebatas judul akan tetapi berbeda masalahnya.
2. Naskah tesis ini menurut saya sangat penting untuk dilakukan penelitian mengingat belum adanya kejelasan yang secara tegas dijadikan dasar dalam menyikapi masalah tersebut
3. Apabila dikemudian hari naskah tesis saya ini ternyata plagiat (menjiplak dan tidak asli), maka saya siap menerima sanksi.

Demikian pernyataan saya ini agar dimaklumi oleh semua pihak.

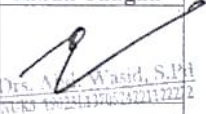
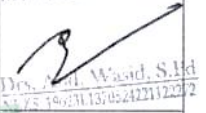
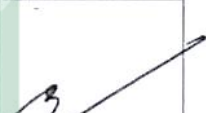
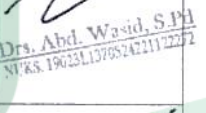
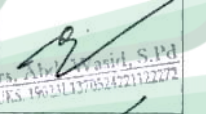
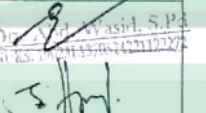
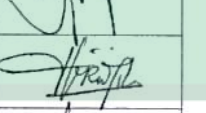

Jember, 26 Mei 2022
Saya yang menyatakan,



SUDARI
NIM. 0849118050

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

**JURNAL KEGIATAN PENELITIAN
MANAJEMEN SUMBERDAYA PENDIDIK
DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME GURU
DI SD MUHAMMADIYAH 1 JEMBER**

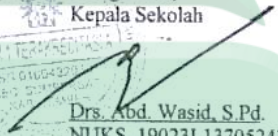
No	Tanggal	Jenis Kegiatan	Tanda Tangan
1.	25 Maret 2022	Silaturohim Dan Observasi Di SD Muhammadiyah 1 Jember	 Dr. Abd. Wasid, S.Pd NIP. 196231137052422112272
2.	29 Maret 2022	Silaturohim Dan Minta Izin Dan Sekaligus SD Muhammadiyah 1 Jember Sebagai Tempat Penelitian Tesis	 Dr. Abd. Wasid, S.Pd NIP. 196231137052422112272
3.	02 April 2022	Wawancara Konteks Dan Keunikan Kampus SD Muhammadiyah 1 Jember Mengenai Manajemen Sumberdaya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SD Muhammadiyah 1 Jember	 Dr. Abd. Wasid, S.Pd NIP. 196231137052422112272
4.	10 April 2022	Silaturohim Menyerahkan Surat Izin Penelitian Dari Kampus UIN KHAS JEMBER Ke Di SD Muhammadiyah 1 Jember	 Dr. Abd. Wasid, S.Pd NIP. 196231137052422112272
5.	15 Mei 2022	Wawancara Bersama Kepala SD Muhammadiyah 1 Jember	 Dr. Abd. Wasid, S.Pd NIP. 196231137052422112272
6.	15 Mei 2022	Wawancara Bersama Kurikulum SD Muhammadiyah 1 Jember	
7.	18 Mei 2022	Wawancara Waka Kurikulum SD Muhammadiyah 1 Jember	
8.	18 Mei 2022	Wawancara Bersama Ketua Yayasan SD Muhammadiyah 1 Jember	

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

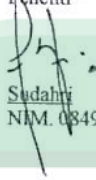
9.	20 Mei 2022	Silaturahmi Ke TU Atau Bagain Administrasi SD Muhammadiyah 1 Jember Dan Meminta Data Penting Mengenai Penelitian	
10.	20 Mei 2022	Wawancara Bersama Kepala Komite SD Muhammadiyah 1 Jember	
11.	20 Mei 2022	Wawancara Wawancara Bersama Guru SD Muhammadiyah 1 Jember	
12.	24 Mei 2022	Silaturahmi Ke TU Atau Bagain Administrasi SD Muhammadiyah 1 Jember Dan Meminta Data Penting Mengenai Penelitian	
13.	24 Mei 2022	Silaturahmi Ke SD Muhammadiyah 1 Jember Dan Meminta Surat Keterangan Hasil Penelitian	 Drs. Ach. Wasid, S.Pd. NPKS. 19023L1370524221122272

Jember, 26 Mei 2022

Mengetahui,
Kepala Sekolah


Drs. Abd. Wasid, S.Pd.
NUKS. 19023L1370524221122272

Peneliti


Sudahy
NIM. 0849118050

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

SURAT KETERANGAN
BEBAS TANGGUNGAN PLAGIASI
Nomor: D.PPS.1246/In.20/PP.00.9/5/2022354

Yang bertanda tangan di bawah ini Direktur Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember dengan ini menerangkan bahwa telah dilakukan cek similaritas* terhadap naskah tesis

Nama	:	Sudahri
NIM	:	0849118050
Prodi	:	Manajemen Pendidikan Islam (S2)354
Jenjang	:	Magister (S2)

dengan hasil sebagai berikut:

BAB	ORIGINAL	MINIMAL ORIGINAL
Bab I (Pendahuluan)	20 %	30 %
Bab II (Kajian Pustaka)	26 %	30 %
Bab III (Metode Penelitian)	27 %	30 %
Bab IV (Paparan Data)	14 %	15 %
Bab V (Pembahasan)	13 %	20 %
Bab VI (Penutup)	7 %	10 %

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagai salah satu syarat menempuh ujian tesis.

Jember, 30Mei 2022

an. Direktur,
Wakil Direktur



Dr. H. Ubaidillah, M.Ag.
NIP. 196812261996031001

*Menggunakan Aplikasi Turnitin

No : D.PPS.1026/In.20/PP.00.9/4/2022
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Penelitian untuk
Penyusunan Tugas Akhir Studi

28 April 2022

Kepada Yth.
Kepala SD Muhammadiyah 1 Jember
di-

tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, kami mengajukan permohonan izin penelitian di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin untuk keperluan penyusunan Tugas Akhir Studi mahasiswa berikut ini:

Nama : Sudahri
NIM : 0849118050
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Jenjang : S2
Judul : Manajemen Sumberdaya Pendidik dalam
Meningkatkan Profesionalisme Guru di SD
Muhammadiyah 1 Jember

Pembimbing 1 : Dr. H. Sofyan Tsauri, M.M.

Pembimbing 2 : Dr. H. Abd. Muhith, S.Ag, M.Pd.I.

Waktu Penelitian : ± 3 bulan (terhitung mulai tanggal di
terbitkannya surat ini)

Demikian permohonan ini, atas perhatian dan izinnya disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Prof. Dr. Moh. Dahlan, M.Ag.
NIP. 197803172009121007



MAJELIS PENDIDIKAN DASAR DAN MENENGAH MUHAMMADIYAH CABANG SUMBERSARI

SD MUHAMMADIYAH 1 JEMBER

TERAKREDITASI A

"Mewujudkan Lembaga Pendidikan Islam,

Berkemajuan Yang Unggul dan Berprestasi"

Jl. Mastrip No. 02 Telp. (0331) 330640/(0331) 4435200

www.sdmutu.sch.id / E-mail: sdmutu1jember@gmail.com



SURAT KETERANGAN
NOMOR : 194/IV.4/AU.A/2022

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Drs. Abd. Wasid, S.Pd
NUKS : 19023L1370524221122272
Jabatan : Kepala Sekolah

Menerangkan bahwa:

Nama : Sudahri
NIM : 0849118050
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Jenjang : S2
Judul : Manajemen Sumberdaya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah 1 Jember

Telah menyelesaikan penelitian sejak 4 April s/d 19 Mei 2022 di SD Muhammadiyah 1 Jember.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 23 Mei 2022

Mengetahui,
Kepala Sekolah



Drs. Abd. Wasid, S.Pd

NUKS 19023L1370524221122272

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

MENGESAHKAN

Foto copy sesuai dengan aslinya

No. Register:...../UPB-UIN KHAS Jbr
Jember,


H. Moch. Imam Machfudi, S.S., Ph.D
NIP. 19700126000031002

شهادة

No. Un.25/PP.009/APT/ 0048 / 1 /2022

يشهد الموقع أدناه بأن السيد/ة:

SUDAHRI

المولود/ة بتاريخ : ٢٤ أبريل ٢٠٢٢

قد تابع/ت الاختبارات في اللغة العربية لغير الناطقين بها التي أجراها مركز اللغة بجامعة كياهي حاج أحمد صديق الإسلامية الحكومية جمبر وكانت الدرجات التي حصل/ت عليها كما يلي:

٤٨	فهم المسموع
٥١	فهم القواعد والتراكيب
٥٢	فهم المقروء والمفردات
٥٠٣	مجموع الدرجات

أعقد الاختبار بالتاريخ :

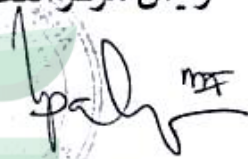
٢٥ أبريل ٢٠٢٢

وتصح هذه الشهادة إلى :

٢٥ أكتوبر ٢٠٢٣



رئيس مركز اللغة


H. Moch. Imam Machfudi, S.S., M.Pd., Ph.D
NIP. 19700126200001002



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis tesis ini bernama Sudahri, S.Pd.I., M.Pd. merupakan anak ke-2 dari dua bersaudara pasangan alm. Moh. Munir dan Sunadiyah yang lahir di pulau garam kota Sumenep, 24 April 1976 dan saat ini tinggal di Perumahan Alam Hijau Blok E5-20 , Sempusari, Kaliwates, Jember.

Penulis saat ini mempunyai tiga anak yaitu Moh. Saif Akmal Al Farodis, Abidah dwi Daniyah dan Dzaka Aulian Madani. Dalam perjalanan hidupnya penulis mengasuh dan membimbing anak-anaknya bersama keluarga tercintanya yaitu Dwi Nurhandini, Amd. Ak.

Pendidikan formal penulis dimulai dari jenjang SDN Guluk-guluk 1 Sumenep dan lulus pada tahun 1990 kemudian melanjutkan ke MI. 1 An-nuqayah kelas khusus selama setahun dan melanjutkan ke MTS. 1 An-nuqayah lulus pada tahun 1994. Pada tahun 1997 penulis lulus dari MA.1 An-nuqayah. dengan penuh semangat dan motivasi dari kedua orang tua maka penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang berikutnya yaitu S1 di STAIN Jember dan lulus pada tahun 2002.

Aktivitas sehari-hari penulis adalah sebagai tenaga pengajar di SMA Muhammadiyah 3 Jember mulai tahun 2005 sampai dengan saat ini, seiring dengan tuntutan untuk selalu meningkatkan kualitas akademik dan profesionalisme guru ditengah kesibukan dan padatnya aktivitas sehari-hari penulis melanjutkan studynya ke S2 di pasca sarjana UIN. KHAS Jember dan lulus pada tahun 2022 dengan judul tesis “**Menejemen Sumberdaya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah 1 Jember**”.

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