

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU
TENAGA PENDIDIK DI MIN 7
LAMPUNG UTARA**

SKRIPSI

**EDO SAPUTRA
NPM : 1911030293**



Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
2024 M/1445 H**

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU
TENAGA PENDIDIK DI MIN 7
LAMPUNG UTARA**

Proposal Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd)

Oleh :

Nama : Edo Saputra

NPM : 1911030293

Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam

Pembimbing I : Prof. Dr. H. Subandi, MM

Pembimbing II : Dr. Oki Dermawan, M.Pd

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
2024 M/1445 H**

ABSTRAK

Manajemen Sumber Daya Manusia di MIN 7 Lampung Utara setiap tahunnya mengalami peningkatan. Penulis menemukan pada penerapannya terdapat beberapa hambatan dikarenakan Kelemahan tenaga pendidik yang masih ada. Selain itu yang timbul yaitu masih kurangnya tenaga ahli dalam penguasaan teknologi pendidikan untuk guru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik, untuk mengetahui metode rekrutmen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik, untuk mengetahui penempatan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik, dan untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara.

Metode dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif deskriptif. Dengan tehnik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Informan dalam penelitian ini diperoleh langsung dari Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah, dan Guru MIN 7 Lampung Utara. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tehnik wawancara, dokumentasi, dan observasi, uji keabsahan data menggunakan triangulasi sumber.

Hasil penelitian menunjukkan bahwasannya (1) Perencanaan Sumber Daya Manusia di MIN 7 Lampung Utara disusun berdasarkan kegiatan analisis faktor penyebab perubahan tenaga pendidik melalui evaluasi tahunan (2) proses rekrutmen SDM di MIN 7 Lampung Utara yaitu menganalisis kebutuhan posisi, merencanakan proses rekrutmen, melakukan seleksi dengan wawancara, dan memilih kandidat yang cocok. (3) proses penempatan SDM di MIN 7 Lampung Utara dilakukan dengan mempertimbangkan faktor pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman kerja. (4) pengembangan SDM di MIN 7 Lampung Utara dilakukan dengan mengikutsertakan tenaga pendidik dalam pelatiha, seminar, workshop, supervisi, dan lainnya. Hal ini muncul dari hasil wawancara dengan kepala Madrasah, Waka Kurikulum, serta guru dan temuan dari hasil observasi yang penulis lakukan bahwa Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di MIN 7 Lampung Utara sudah berjalan sebagaimana mestinya.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia, Mutu Tenaga Pendidik

ABSTRACT

Human Resources Management at MIN 7 North Lampung experiences improvement every year. The author found that in its implementation there were several obstacles due to the weaknesses of the existing teaching staff. Apart from that, what arises is that there is still a lack of experts in mastering educational technology for teachers. This research aims to determine human resource planning in improving the quality of teaching staff, to determine human resource recruitment methods in improving the quality of teacher, to determine the placement of human resources in improving the quality of teaching staff, and to determine the development of human resources in improving quality. teacher at MIN 7 North Lampung.

The method in this research uses a qualitative approach. Descriptive qualitative research. With data analysis techniques using data reduction, data presentation and drawing conclusions. Informants in this research were obtained directly from the Head of the Madrasah, Deputy Head of the Madrasah, and Teachers of MIN 7 North Lampung. Data collection techniques in this research used interview, documentation and observation techniques, testing the validity of the data using source triangulation.

The results of the research show that (1) Human Resource Planning at MIN 7 North Lampung is prepared based on activities analyzing the factors causing changes in teaching staff through annual evaluations (2) the HR recruitment process at MIN 7 North Lampung, namely analyzing position needs, planning the recruitment process, carrying out selection by interviewing, and selecting suitable candidates. (3) The HR placement process at MIN 7 North Lampung is carried out by considering knowledge, skills and work experience factors. (4) Human resource development at MIN 7 North Lampung is carried out by involving teacher in training, seminars, workshops, supervision, and others. This emerged from the results of interviews with the head of the Madrasah, Deputy Head of Curriculum, as well as teachers and findings from the results of observations made by the author that the Implementation of Human Resource Management in Improving the Quality of Educators at MIN 7 North Lampung has been running as it should.

Keywords: *Human Resources Management, Quality of Educators*

SURAT PERNYATAAN

Saya yang betanda tangan dibawah ini:

Nama : Edo Saputra
NPM : 1911030293
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di Min 7 Lampung Utara” adalah benar-benar hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun salinan dari karya orang lain kecuali bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam Footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, November 2023

Penulis



Edo Saputra
NPM.1911030293



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS TARBIIYAH DAN KEGURUAN

Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703289

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di MIN 7 Lampung Utara**
Nama : **Edo Saputra**
NPM : **1911030293**
Jurusan : **Manajemen Pendidikan Islam**
Fakultas : **Tarbiyah dan Keguruan**

MENYETUJUI

Telah dimunaqsyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqsyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I,

Prof. Dr. H. Subandi, MM
NIP. 196308081993121002

Pembimbing II,

Dr. Oki Dermawan, M.Pd
NIP. 197610302005011001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Yetri, M.Pd
NIP. 196512151994032001



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703289

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di MIN 7 Lampung Utara” Disusun oleh: Edo Saputra NPM: 1911030293, Jurusan: Manajemen Pendidikan Islam. Telah dimunaqosyahkan pada hari/ tanggal: Jum’at, 16 Februari 2024 Pukul 13.00 – 14.30 WIB.

TIM MUNAQOSYAH

Ketua Sidang : Dr. Hj. Yetri, M.Pd 

Sekretaris : Sela Kholidiani, M.Pd 

Penguji Utama : Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd 

Penguji Pendamping I : Prof. Dr. H. Subandi, MM 

Penguji Pendamping II : Dr. Oki Dermawan, M.Pd 

Mengetahui,

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



Prof. Hj. Nirya Diana, M.Pd 
NIP. 196408281988032002

MOTTO

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا

تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ ذَٰلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ

النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. Tidak ada peubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui,(Q,S Ar-rum-30)¹



¹ Kementerian Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemahannya* (Semarang: PT. Kumudasworo Grafindo, 2010).

PERSEMBAHAN


Bismillahirrahmanirrahim

Dengan mengucap syukur kepada Allah SWT, yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penyusun bisa di titik yang sekarang ini. Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tuaku yang kusayangi, Abdul Rahman dan Eli Yani yang senantiasa mendoakan dalam setiap langkah dan kesuksesan demi keberhasilan dan menggapai cita-citaku. Semoga bapak dan ibu sehat dan bahagia selalu.
2. Untuk kakak perempuan yang kusayangi, Diah Safitri, dan kedua adikku Muhammad Fahri dan Kayla Nadhifa, terimakasih telah memberikan semangat dan doanya, semoga Allah SWT selalu memberikan rahmatnya.
3. Kepada sahabat-sahabatku, Ahmad Fajar Sampoerna, Arif Kurniawan ZHI, Hevriko Kelvin Erik Julio, Fahrizal, David Libriansyah, Ismi Nur Kholifah, Hanita Adella Hardani, Ananda Restiana, Dhea Larasati, Salsabila Sofianti, Rijalul Waton, dan Yudha Adwin Sefali yang telah memberikan motivasi dan selalu mendoakan dan mendukung dalam skripsi ini.
4. Teman-teman seperjuangan mahasiswa/i prodi Manajemen Pendidikan Islam 2019 khususnya kelas E yang telah berjuang dalam menyelesaikan studi di Manajemen Pendidikan Islam.
5. Teman-teman KKN-DR Desa Turgak, Kecamatan Belalau, Kabupaten Lampung Barat.
6. Teman-teman PPL di SMP Negeri 24 Bandar Lampung, yang telah melaksanakan PPL bersama kurang lebih 40 hari.
7. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

Penulis Bernama EDO SAPUTRA, dilahirkan di Kotabumi, Lampung Utara, pada tanggal 31 maret 2001, anak kedua dari pasangan Abdul Rahman dan Eli Yani, Penulis menempuh pendidikan dimulai dari TK Restu Ibu Kotabumi pada tahun ajaran 2006/2007. Selanjutnya melanjutkan pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 7 Lampung Utara selesai pada tahun 2013. Kemudian melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Islam Ibnu Rusyd Kotabumi selesai pada tahun 2016. Kemudian melanjutkan Madrasah Aliyah Negeri 1 Lampung Utara dengan mengambil jurusan Ilmu-ilmu Sosial (IIS) selesai pada tahun 2019. Kemudian mengikuti pendidikan tingkat perguruan tinggi pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung dan mengambil program studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Kelas E dimulai pada semester 1 tahun 2019.



Bandar Lampung, November 2023
Penulis

Edo Saputra
NPM.1911030293

KATA PENGANTAR

Assalamuialikum warahmatullahi wabarakatuh

Dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, saya haturkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat, inayah, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan lancar, shalawat beserta salam selalu terlimpah curahkan kepada Baginda Nabi besar Muhammad SAW, yang telah membimbing dan menuntut umat manusia dari aman kegelapan menuju zaman terang benderang ini.

Berkat ridho yang diberikan Allah SWT, maka penulis dapat menyelesaikan skripsi ini berjudul **“Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara”** Diajukan untuk menyelesaikan program sarjana pendidikan (S.Pd) di Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menghadapi hambatan serta rintangan,. Namun pada akhirnya penulis dapat melaluinya dengan adanya bimbingan dan juga bantuan dari berbagai pihak, baik secara moral maupun spiritual. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terimakasih kepada:

1. Prof. Dr. Nirva Diana, M.Pd selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung.
2. Prof. Dr. Wan Jamaluddin, M.Ag, Ph.D selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Hj.Yetri, M.Pd selaku ketua jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung.
4. Dr. Riyuzen Praja Tuala, M.Pd selaku sekretaris jurusan Manajemen Pendidikan Islam UIN Raden Intan Lampung.
5. Prof. Dr. H. Subandi, MM, selaku pembimbing I dengan penuh keikhlasan telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan terutama dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Dr. Oki Dermawan, M.Pd, selaku pembimbing II dengan penuh keikhlasan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.

7. Bapak dan Ibu Dosen Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung.
8. Kepala Madrasah dan keluarga besar MIN 7 Lampung Utara yang memberikan bantuan sehingga terselesaikan skripsi ini.
9. Kedua orang tua saya dan keluarga besar yang telah memberi motivasi dan dorongan kepada penulis sampai saat ini.
10. Sahabat-sahabatku yang telah memberikan motivasi dan dorongan kepada penulis.
11. Serta teman-teman Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2019 yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan demikian, tak lupa penulis ucapkan terima kasih. Semoga skripsi ini memberikan informasi bagi mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dan bermanfaat serta dapat digunakan bagi semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Bandar Lampung, November 2023
Penulis

Edo Saputra
NPM.1911030293

30293

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	iii
SURAT PERNYATAAN	v
PERSETUJUAN	vi
PENGESAHAN	vii
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
RIWAYAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	2
C. Fokus dan Subfokus Penelitian	8
D. Rumusan Penelitian.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	10
G. Kajian Peneliti Terdahulu Yang Relevan	10
H. Metode Penelitian.....	15
1. Jenis Penelitian	15
2. Sumber Data Penelitian	16
3. Teknik Pengumpulan Data.....	17
4. Analisis Data.....	19
5. Uji Keabsahan Data	20
BAB II LANDASAN TEORI	23
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	23
1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	23
2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia....	26
3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	29
4. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia.....	30
B. Tenaga Pendidik.....	40

1. Pengertian Tenaga Pendidik	40
2. Standar Mutu Tenaga Pendidik.....	42
3. Peningkatan Kualitas Guru	46
BAB III DESKRIPSI OBJEK PENELITIAN	49
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	49
1. Sejarah MIN 7 Lampung Utara	49
2. Visi, Misi, dan Tujuan MIN 7 Lampung Utara	50
3. Profil MIN 7 Lampung Utara	51
4. Struktur Organisasi MIN 7 Lampung Utara	54
B. Penyajian Fakta dan Data Lapangan	55
BAB IV ANALISIS DATA DAN HASIL PENELITIAN	67
A. Deskripsi Hasil Penelitian	67
B. Temuan Penelitian.....	76
BAB V PENUTUP	79
A. Kesimpulan.....	79
B. Rekomendasi	80
DAFTAR RUJUKAN.....	81
DAFTAR LAMPIRAN	87

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Data Kepangkatan

Tabel 3.2 Data Guru

Tabel 3.3 Jumlah Siswa

Tabel 3.4 Sarana dan Prasarana



DAFTAR GAMBAR

Data Struktur Organisasi

Dokumentasi Wawancara Dengan Kepala Sekolah

Dokumentasi Wawancara Dengan Kepala TU

Dokumentasi Wawancara Dengan Guru



DAFTAR LAMPIRAN

Lembar Pengesahan
Surat Permohonan Mengadakan Pra Penelitian
Surat Balasan Mengadakan Pra Penelitian
Surat Permohonan Mengadakan Penelitian
Surat Balasan Mengadakan Penelitian
Instrumen Wawancara Penelitian
Instrumen Dokumentasi Penelitian
Transkrip Wawancara
Hasil Turnitin
Dokumentasi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Dalam penelitian ini memperjelas dan mencegah terjadinya kesalahpahaman dalam penafsiran pada judul “Implementasi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik”. Maka penulis mempertegas beberapa istilah yang terkandung didalamnya, yaitu :

Implementasi merupakan suatu action atau bisa disebut juga mempraktekkan J.S Badudu dan Sutan Mohammad Zain, mendefinisikan implementasi sebagai suatu hal, cara atau hasil. Sedangkan Lukman Ali, menurutnya adalah memasang dan mempraktekkan. Sesuai dengan definisi tersebut peneliti menyimpulkan bahwa implementasi yakni kegiatan ataupun proses yang dilakukan secara kelompok ataupun individu guna untuk memperoleh suatu tujuan yang sudah dirumuskan²

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.³

Mutu adalah tingkat keunggulan. Jadi, mutu adalah ukuran relatif kebaikan. Secara operasional produk-produk bermutu adalah produk-produk yang memenuhi harapan pelanggan atau bahkan melebihi ekspektasi pelanggan. Jadi mutu bisa dibidang adalah kepuasan pelanggan.⁴

Tenaga pendidik adalah tenaga kependidikan yang berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan dengan

²E. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), hal. 178.

³Zainal Arifin, *Manajeria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 2 Nomor 2(November 2017). 310.

⁴ Tatang Ibrahim, H. A. Rusdiana, *Manajemen Mutu Terpadu*. (Bandung: Yrama Widya, 2021) h. 25

tugas khusus sebagai profesi pendidik. Artinya, tenaga pendidik ini merupakan seseorang yang bekerja dilingkungan sekolah dan perguruan tinggi yang kemudian menekuni profesi pendidik.⁵

B. Latar Belakang Masalah

Upaya pencapaian tujuan pendidikan yang bermutu tidak dapat diraih dengan mudah dan sendirinya. Tentu dalam pelaksanaannya membutuhkan kerjasama pelaksana pendidikan untuk mencapai tujuan tersebut yang sering kali disebut dengan manajemen. Hersey dan Blanchard mengemukakan pengertiannya mengenai manajemen. Manajemen ialah proses bekerja sama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain kegiatan manajerial hanya dapat ditemukan dalam wadah sebuah organisasi, baik organisasi bisnis, pemerintah, sekolah, industri dan lain sebagainya. Secara umum manajemen adalah proses pengelolaan dan proses koordinasi suatu pekerjaan dengan harapan dapat memperoleh hasil yang bagus dan untuk mencapainya melibatkan orang lain.⁶ Dengan kata lain aktivitas manajemen tidak hanya semata-mata dalam mencapai tujuan itu, namun terkait dengan pengarahan kerja, pemanfaatan sumber daya dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia. Manusia salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan perhatian khusus dari lembaga ataupun perusahaan. Maka manajemen sumber daya manusia menitik beratkan perhatiannya kepada masalah-masalah kepegawaian. Menurut flipppo manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian

⁵Nur Aedi, *Manajemen Pendidik & Tenaga Kependidikan*, (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2016) h.34 .

⁶ Hambali Muh dan Mualimin, *Manajemen Pendidikan Islam Kontemporer* (Yogyakarta: IRCiSod, 2020) h. 18

kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi.⁷

Menurut Undang-Undang Nomor 23 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa standar mutu dari sekolah salah satunya adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas mutlak memerlukan manajemen yang baik. Maka dari itu memerlukan pendidik dan tenaga kependidikan yang berkompeten dalam hal pengetahuan (*knowledge-based worker*) dan memiliki keterampilan (*multitasking worker*).⁸

Dalam lembaga pendidikan diperlukan tenaga pendidik dengan kualitas yang mumpuni dan jumlah yang proporsional untuk membangun mutu pendidikan yang baik sesuai dengan tujuan pendidikan yang tercantum pada pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2003. Jika pada pelaksanaannya tidak sesuai dengan peraturan yang diterapkan akan menjadi penghambat dalam pelaksanaan administrasi maupun pembelajaran dalam usaha membangun mutu pendidikan.

Mengingat penguasaan kompetensi pada tenaga pendidik yang belum merata maka dari itu perlu adanya *update* pengetahuan, wawasan, keterampilan yang bertujuan untuk pengembangan profesi yang diharapkan. Secara lebih lanjut diungkapkan oleh Suyanto bahwa kemampuan profesional pendidik dan tenaga kependidikan belum mencapai pada suatu tingkatan idea.⁹ Salah satu langkah untuk meningkatkan kemampuan pendidik dan tenaga kependidikan perlu diadakannya pelatihan secara berkala maupun terus menerus. Dalam era globalisasi yang kian terus

⁷ Fiippo Edwin dan Moh. Masud Alfonsus Sirait, *Manajemen Personalia jilid 2 / Edwin B Filippo alih bahasa : Moh. Masud*, (Jakarta: Erlangga,1984) h. 23

⁸ I Ketut Sudarsana, "Peningkatan Mutu Pendidik Luar Sekolah Dalam Upaya Pembangunan Sumber Daya Manusia," *Jurnal Penjaminan Mutu* Volume 1 Nomor 1 (1 Februari 2015), h. 34.

⁹ Sarjilah, "Makna Pengembangan Manusia Pada Pelatihan Guru," *adoc.pub*, 1, diakses 26 Juli 2023

mengalami peningkatan pengetahuan, apabila pendidik tidak diberikan pelatihan dan tidak diberikan bimbingan terhadap pengaksesan informasi maka akan membuat pendidik dan tenaga kependidikan menjadi tertinggal dalam mendapatkan informasi. Dengan demikian terpapar jelas bahwa peningkatan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan itu sangat penting.

Berkaitan dengan hal tersebut tertuang pada Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen pada pasal 8 bahwa guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Pada pasal 9 kualifikasi akademik yang dimaksud pada pasal 8 yaitu pendidikan tinggi atau program sarjana atau program diploma empat. Serta ditambahkan mengenai kompetensi guru sebagaimana pada pasal 10 bahwa kompetensi yang dimaksud pada pasal 8 yaitu mencakup pada 4 kompetensi yaitu: a. Kompetensi pedagogik; b. Kompetensi kepribadian; c. Kompetensi profesional; d. Kompetensi sosial.¹⁰ Ketentuan lain mengenai kualifikasi dan kompetensi dijabarkan terperinci pada Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007.

Melalui pendidikan kita bisa mendapatkan ilmu pengetahuan karena pendidikan merupakan proses pengubahan sikap dan tingkah laku seseorang atau sekelompok orang dalam usaha mendewasakan melalui pelajaran dan pelatihan. Allah swt telah memerintahkan kita untuk menuntut ilmu sesuai firman-Nya dalam QS. At-Taubah/09 : 122

¹⁰Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*, Pasal 8, 9, 10 .

﴿ وَمَا كَانَ الْمُؤْمِنُونَ لِيَنْفِرُوا كَافَّةً فَلَوْلَا نَفَرَ مِنْ كُلِّ فِرْقَةٍ مِّنْهُمْ طَائِفَةٌ لِّيَتَفَقَّهُوا فِي الدِّينِ وَلِيُنذِرُوا قَوْمَهُمْ إِذَا رَجَعُوا إِلَيْهِمْ لَعَلَّهُمْ يَحْذَرُونَ ﴾

Artinya :

*"Dan tidak sepatutnya orang-orang mukmin itu semuanya pergi (ke medan perang). Mengapa sebagian dari setiap golongan di antara mereka tidak pergi untuk memperdalam pengetahuan agama mereka dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali, agar mereka dapat menjaga dirinya."*¹¹

Menurut Tafsir Kementerian Agama RI, Pada ayat ini dijelaskan tentang pentingnya pembagian tugas kerja dalam kehidupan bersama dengan penegasan tidak sepatutnya orang-orang mukmin itu semuanya pergi ke medan perang sehingga hal yang lainnya terabaikan. Mengapa tidak ada sebagian dari setiap golongan di antara mereka yang pergi untuk bersungguh-sungguh memperdalam pengetahuan agama mereka dan untuk memberi peringatan dengan menyebarkan pengetahuan tersebut kepada kaumnya apabila mereka telah kembali dari berperang atau tugas apa pun, pengetahuan agama ini penting agar mereka dapat menjaga dirinya dan berhati-hati agar tidak melakukan pelanggaran. Setelah dijelaskan pentingnya memperdalam pengetahuan agama dan menyebarkannya kepada masyarakat luas, lalu dijelaskan sikap ketika menghadapi orang kafir yang memusuhi orang mukmin. Wahai orang-orang yang beriman! perangilah orang-orang kafir yang di sekitar kamu apabila mereka memerangi kamu, dan hendaklah mereka merasakan, mengetahui dan menyaksikan sikap tegas dan semangat juang yang tinggi darimu, dan

¹¹Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahan (Bandung: PT Sygma Examedia Arkanlema, 2009), h. 187.

ketahuilah bahwa Allah beserta orang-orang yang bertakwa. Oleh karena itu jangan pernah putus asa apalagi menyerah.¹²

Menurut Malayu S.P Hasibuan Manajemen Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan dan tenaga kerja agar efektif membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Fungsi-fungsi Manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.¹³ Dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan atau proses mendayagunakan manusia dalam melakukan sesuatu pekerjaan dengan usaha kerja sama sekelompok manusia untuk mencapai tingkat efektif dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai lembaga pendidikan.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai peran dalam peningkatan mutu pendidikan. Manajemen sumber daya manusia berfungsi sebagai pengatur dan pengelola pendidikan sehingga dihasilkan pendidikan yang bermutu dan berkualitas sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan.

Mutu sekolah perlu ditingkatkan, salah satunya adalah dengan cara meningkatkan mutu tenaga pendidikannya dan tenaga kependidikannya. Sekolah yang bermutu sangat didambakan masyarakat. Pengajar yang bermutu diharapkan dapat membentuk anak didik yang bermutu dan meningkatkan mutu lembaga pendidikan tersebut. Jika mutu pendidikan baik maka suatu lembaga akan mudah mencapai tujuan pendidikan secara maksimal.

Dalam pelaksanaan manajemen pendidikan di sekolah saat ini, masih terdapat ketidaksesuaian kualifikasi dan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas. Maka dari itu, salah satu faktor utama dalam menentukan keberhasilan pendidikan memerlukan

¹²<https://tafsirweb.com/3138-surat-at-taubah-ayat-122.html>. Diakses Pada 19 Oktober 2023, Pukul 09:43.

¹³H.Malayu, S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016)

perhatian khusus dari pemerintah dan masyarakat. Apabila nantinya pendidik dan tenaga kependidikan sudah mencapai standar kualifikasi akademiknya dapat dengan mudah merealisasikan visi dan misi sekolah. Hal lain yang mendorong peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan adalah dengan keikutsertaan dalam pendidikan dan pelatihan bagi pendidik dan tenaga kependidikan seperti MGMP, *workshop* pendidik, seminar ataupun keikutsertaan dalam kegiatan pertemuan ilmiah atau kegiatan bersama yang bertujuan bagi pengembangan keprofesian berkelanjutan.¹⁴ Kegiatan tersebut merupakan suatu proses dari pembuktian bahwa pendidik dan tenaga kependidikan dalam prosesnya telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam kegiatan tersebut dapat mempengaruhi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan membuat administrasi pendidikan, seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran, Silabus, dan Perangkat Pembelajaran lainnya.

DATA KEPANGKATAN DAN PENDIDIKAN TERAKHIR TENAGA PENDIDIK MIN 7 LAMPUNG UTARA

Tabel 3.1 Data Kepangkatan

KEPANGKATAN	S1	S2	JUMLAH
PNS	18	1	19
GLB (NON PNS)	14		14
TOTAL			33

Sumber : Dokumentasi MIN 7 Lampung Utara

Berdasarkan wawancara penulis pada saat pra penelitian tanggal 25 Juli 2023 dengan kepala TU bernama ibu Nurida, S.Pd.I SE di MIN 7 Lampung Utara. Manajemen sumber daya manusia di MIN 7 Lampung Utara setiap

¹⁴Buku 1 - Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB),” Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2010, h. 13

tahunnya mengalami peningkatan. Kurikulum yang digunakan di MIN 7 Lampung Utara untuk melangsungkan pembelajaran yaitu berdasarkan kurikulum yang ditetapkan kemendiknas dan kemenag. Namun pada penerapannya terdapat beberapa hambatan dikarenakan Kelemahan tenaga pendidik yang masih ada. Selain itu masalah yang timbul yaitu masih kurangnya tenaga ahli dalam penguasaan teknologi pendidikan untuk guru. Hal tersebut dapat menyebabkan penghambat dalam kemajuan sekolah dalam melangsungkan pembelajaran dan meningkatkan kualitas output sekolah. Oleh karena itu MIN 7 Lampung Utara harus mengatasi masalah itu dengan cara melakukan pelatihan/ diklat kepada guru-guru untuk meningkatkan kemampuan mereka.¹⁵

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di MIN 7 Lampung Utara”**.

C. Fokus dan Sub Fokus Penelitian

a. Fokus penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis menetapkan fokus penelitian yaitu “Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara”

b. Sub fokus penelitian

Sub fokus pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara
2. Metode rekrutmen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara

¹⁵Nurida, S.Pd.I Waka, Wawancara, Kotabumi 25 Juli 2023.

3. Penempatan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara
4. Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara

D. Rumusan Penelitian

Berdasarkan sub fokus penelitian di atas, penulis dalam penelitian ini membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara ?
2. Bagaimana metode rekrutmen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara?
3. Bagaimana penempatan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara?
4. Bagaimana pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara.
2. Untuk mengetahui metode rekrutmen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara.
3. Untuk mengetahui penempatan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara.

4. Untuk mengetahui pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara.

F. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini di harapkan bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis. Dalam melakukan suatu penelitian maka diharapkan dapat memberikan manfaat bagi yang melakukan penelitian dan bagi orang-orang yang terlibat dalam penelitian itu. Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Teoritis

Diharapkan mampu menambah khasanah keilmuan dan pengetahuan dalam dunia pendidikan pada umumnya, dan khususnya mengenai masalah implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara.

2. Praktis

- a. Bagi penulis, hasil ini dapat dijadikan sebagai sebuah rujukan yang lebih konkrit dan menambah wawasan apabila nantinya berkecimpung dalam dunia pendidikan, khususnya implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik.
- b. Bagi sekolah, dapat dijadikan rujukan dan pertimbangan dalam meningkatkan mutu pendidikan.
- c. Bagi Prodi Manajemen Pendidikan Islam : Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah masukan atau input sehingga dapat digunakan sebagai dukungan referensi bagi perpustakaan dan pihak lain (Mahasiswa) yang ingin melakukan penelitian.

G. Kajian Peneliti Terdahulu Yang Relevan

Adapun penelitian terdahulu dapat diketahui data yang relevan yang berhubungan dan terkait dengan judul implementasi sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Miftahul Huda, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian terkait dengan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam di MTs Manbaul Huda Kota Bandung, dapat disimpulkan sebagai berikut : pertama, manajemen sumberdaya manusia pendidikan Islam di MTs. Manbaul Huda Kota Bandung menggunakan cakupan 1)Perencanaan pegawai, 2) Pengadaan pegawai, 3) Pembinaan dan pengembangan pegawai, 3) Promosi dan mutasi, 4) Pemberhentian pegawai, 5) Kompensasi dan penghargaan. Namun, dalam unsur perencanaan pegawai di MTs. Manba'ul Huda Kota Bandung, tidak sepenuhnya menggunakan unsur perencanaan yang terdapat dalam teori namun disesuaikan dengan kebutuhan. Kedua, figur kepala madrasah yang kuat menciptakan suasana kerja yang kondusif khususnya dalam menjalankan program-program yang telah direncanakan. Ketiga, pemberian penghargaan berupa reward umrah gratis dan punishment berupa mutasi jabatan atau PHK yang di berlakukan di MTs. Manbaul Huda Kota Bandung, memberikan pengaruh yang besar terhadap motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di madrasah tersebut.¹⁶

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan sama-sama meneliti manajemen sumber daya manusia, dan perbedaannya adalah lokasi tempat penelitian.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Neti Karnati dalam jurnalnya yang berjudul Implementasi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Di Kota Bekasi. Dalam jurnal tersebut memberikan kesimpulan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan berbasis

¹⁶Miftahul Huda, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah*, Jurnal Ilmu-ilmu Agama No. 3Vol. 1 2021

sekolah di sekolah dasar negeri kecamatan bekasi utara sebagian besar sudah diterpakna dengan baik dan sebagian lagi berjalan dengan baik dari mulai perencanaan, oengorganisasian, pembinaan dan pengembangan, pengawasan dan penilaian kinerja serta pemberhentian pendidik dan tenaga kependidikan yang berimbas pada peningkatan mutu sekolah.¹⁷

Persamaan yang terdapat pada penelitian diatas tersebut dengan penelitian yang akan dilakukan adalah pada pendidik dan tenaga pendidikan serta metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif deskriptif. Namun perbedaannya terletak pada fokus penelitian yang dimana pada penelitian tersebut pada pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah dasar, sedangkan pada penelitian yang akan diteliti terletak pada madrasah ibtidaiyah yang berbasis islam.

3. Penelitian yang disusun oleh Fathul Maujud, Dengan judul Implementasi Fungsi-fungsi Manajemen Dalam Lembaga Pendidikan Islam. Nama jurnal yaitu Jurnal Penelitian Keislaman Vol. 14 No. 1. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini yaitu :

Implementasi fungsi perencanaan dalam pengelolaan madrasah Ibtidaiyah Islahul Muta'allim dilakukan dengan mekanisme penentuan arah dan tujuan yang hendak dicapai oleh madrasah yaitu dengan cara menentukan visi misi dan bentuk kegiatan yang direncanakan dalam pengelolaan madrasah. Implementasi fungsi pengorganisasian dalam pengelolaan madrasah Ibtidaiyah Islahul Muta'allim dilakukan mekanisme pembagian tugas dan tanggung jawab kepada seluruh civitas madrasah melalui rapat pembagian tugas bagi seluruh dewan guru dan pegawai sebelum tahun ajaran baru dilaksanakan. Implementasi fungsi pengawasan dalam pengelolaan madrasah

¹⁷Neti Karnati, "Implementasi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar di Kota Bekasi," , Jurnal Pendidikan Vol. 29 No. 2 (Juni 2007)

Ibtidaiyah Islahul Muta'allim dilakukan dengan melakukan kontrol terhadap kuantitas dan kualitas kerja personil yaitu dengan melakukan supervisi kelas. Adapun untuk teknik penelusuran relevansi kerja dengan perencanaan madrasah dengan dilakukan dengan mendiskusikan bersama terhadap masalah yang dianggap berat pada program-program yang sudah dijalani dan membahas problem dan permasalahan melalui rapat kerja guru dan kepala madrasah. Sedangkan audit penggunaan anggaran dilakukan dengan mengedepankan kekeluargaan yang dilakukan melalui rapat bersama komite madrasah.¹⁸

Persamaannya mengumpulkan data dengan cara observasi partisipan, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Sedangkan perbedaannya Jika penelitian ini tidak berorientasi untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik, sedangkan peeneliti orientasi penelitiannya untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik.

4. Penelitian yang disusun oleh Semuel Batlajery dengan judul Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Merauke, Nama Jurnal, Jurnal Ekonomi & Sosial, Vol. VII, No. 2. Hasil yang diperoleh penelitian ini yaitu:
 - a. Fungsi Perencanaan yang dilakukan oleh aparatur pemerintahan kampung tambat, telah melibatkan seluruh aparatur dan masyarakat terkait dalam perencanaan jangka pendek dan jangka panjang.
 - b. Fungsi Pengorganisasian aparatur pemerintahan kampung tambat telah membentuk struktur organisasi serta menjelaskan tugas dan fungsi masing-masing unit dalam berkerja.
 - c. Fungsi Pengarahan dilakukan kepada aparatur agar bekerja dengan tugas dan tanggungjawab yang di emban serta memotivasikan aparatur dengan

¹⁸ Fathul Maujud, Implementasi Fungsi-fungsi Manajemen Dalam Lembaga Pendidikan Islam, Jurnal Penelitian Keislaman Vol. 14 No.1. (2018)

pendekatan manajemen objektif atau pendekatan sosial maupun finansial.

- d. Fungsi Pengawasan yang dilakukan oleh aparaturn pemerintahan kampung tambat masih sangat kurang, hal ini terlihat dari cek kehadiran, monitoring terhadap kegiatan, hasil kerja yang tidak dapat diukur dengan baik, dikarenakan aparaturn diganti-ganti terus. Sehingga administrasi tidak diarsipkan dengan baik serta pola pikir dari aparaturn sendiri selalu berubah-berubah.¹⁹

Persamaannya fokus penelitian sama sama implementasi manajemen. Perbedaannya Objek yang diteliti penelitian ini adalah aparaturn pemerintahan desa, sedangkan peneliti tenaga pendidik di lembaga pendidikan

5. Penelitian yang disusun oleh Syamsuddin dengan judul Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, Nama Jurnal, Jurnal Idaarah, Vol. I, No. 1. Hasil yang diperoleh penelitian ini yaitu:

Peningkatan mutu pendidikan tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh sebab itu Lembaga Pendidikan juga harus mampu memenuhi kebutuhan sumber daya manusia baik jumlah maupun kualitas dengan meningkatkan sumber daya pendidikan untuk memasok kebutuhan sumber daya manusia sesuai dengan permintaan dan meningkatkan proses pendidikan setempat dengan mengembangkan unsur-unsur pokok dan penunjang yang diperlukan. Peningkatan kualitas pembelajaran perlu menggunakan strategi-strategi yang dapat diterapkan pada masing-masing lembaga dengan memperhatikan karakteristik lembaga. Dengan sumber daya manusia yang berkualitas, diharapkan lembaga

¹⁹Semuel Batlajery, *Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten Merauke*, Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial, Vol. VII, No. 2. (Oktober 2016)

pendidikan akan menjadi lembaga yang mampu menghadapi tantangan masa depan dengan efektif.²⁰

Persamaannya Sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Perbedaannya Jika penelitian ini berbentuk jurnal, sedangkan peneliti berbentuk skripsi.

H. Metode Penelitian

Secara umum metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, kegiatan itu berdasarkan ciri-ciri ilmiah yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti penelitian dilakukan secara masuk akal dan dapat diterima oleh akal manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan dapat diamati oleh indra manusia. Sistematis memiliki arti proses yang digunakan dalam penelitian.²¹ Dengan demikian metode penelitian adalah suatu cara yang digunakan untuk mengetahui sesuatu dalam penelitian ilmiah dengan langkah-langkah yang sistematis dan memiliki untuk mendapatkan fakta-fakta yang baru yang bertujuan secara teknologi.

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif yaitu penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati dengan memaparkan keadaan objek yang diteliti.²² Penelitian kualitatif sendiri ialah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek peneliti misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dll. Secara holistik dengan mendeskripsikan dalam bentuk kata-kata dan bahasa,

²⁰ Syamsuddin, *Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jurnal Idaarah, Vol. 1. No. 1. (Juni 2017)

²¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 3.

²² Nurul Zuriah, *Metodologi penelitian sosial dan pendekatan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), 92.

pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah.²³

Sementara pendekatan pada penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif metode deskriptif. Metode ini dapat diartikan sebagai prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta atau apa ada nya, metode deskriptif memusatkan perhatiannya pada menemukan fakta-fakta sebagaimana keadaan sebenarnya.²⁴

Tujuan utama dilakukan penelitian deskriptif adalah menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek atau suatu subjek yang diteliti secara tepat. Metode ini digunakan karena di pandang dapat menjelaskan atau mendeskripsikan suatu keadaan mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia di MIN 7 Lampung Utara.

2. Sumber data Penelitian

Sumber data adalah dimana data dapat diperoleh, adapun sumber data pada penelitian ini dapat melalui kata atau tindakan yang diperoleh peneliti dengan melakukan observasi (pengamatan), wawancara dan dokumentasi terhadap pihak-pihak terkait yang meliputi kepala sekolah, guru, dan Tata usaha di MIN 7 Lampung Utara. Sumber data terbagi menjadi dua, yaitu sumber data primer dan sumber data skunder.²⁵

a. Sumber data primer

Sumber data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh penulis dari sumber pertama. Data primer juga disebut sebagai data hasil

²³Lexy J. Moeleng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014), 6.s

²⁴Lexy J. Moeleng, 14.

²⁵Mukhtazar, *Prosedur Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Absolute Media, 2020), 159.

atau data baru yang memiliki sifat up to date.²⁶ Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkan secara langsung. Sumber data primer mencakup subjek dalam penelitian ini yaitu, personil sekolah (Kepala Sekolah, perwakilan Guru, dan Kepala Tata Usaha (TU) Sekolah MIN 7 Lampung Utara).

b. Sumber data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada. Sumber data yang dimaksud adalah data berupa dokumen-dokumen catatan yang berkaitan dengan penelitian ini misalnya, data tentang manajemen SDM, contohnya data perencanaan jangka panjang/pendek.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah awal dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan.²⁷ Dalam mengumpulkan data mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik, peneliti menggunakan metode Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi.

a. Observasi

Observasi (Pengamatan) yang diterapkan dalam penelitian ini adalah observasi non partisipan yaitu “suatu proses pengamatan yang dilakukan dengan tidak terlibat langsung dalam kegiatan sehari-hari orang yang sedang diamati atau digunakan sebagai sumber penelitian dan kegiatan pengumpulan data dilakukan

²⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2016), cet. 8, h. 308.

²⁷Sugiyono, 308.

melalui proses observasi.²⁸ Observasi dilakukan oleh peneliti itu sendiri peneliti ikut mengamati, mencatat dan menyimpulkan mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara. Observasi dilakukan dari tanggal 14 Desember 2023 sampai dengan selesai di MIN 7 Lampung Utara.

Pada tehnik observasi ini peneliti mengumpulkan data dengan cara mengamati, mencatat, menganalisis, serta membuat kesimpulan mengenai implementasi sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara.

b. Wawancara

Jenis wawancara yang diterapkan dalam proses penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur dimana pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan dengan wawancara terstruktur. Dalam wawancara ini peneliti terlebih dahulu membuat garis besar pokok-pokok pembicaraan yang akan ditanyakan langsung kepada kepala sekolah sebagai objek penelitian dalam penelitian ini. Sehingga dari wawancara ini peneliti mengharapkan akan memperoleh data secara luas, guna untuk memperoleh pandangan lebih detail terhadap objek penelitian sehingga dapat menggunakan jawaban yang lebih mendalam.

Data yang diperoleh adalah data berupa rekaman yang berasal dari narasumber yang telah ditentukan sebelumnya. Adapun narasumber wawancara ini adalah Kepala Sekolah, Kepala TU, dan Guru di MIN 7 Lampung Utara.

c. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu pengumpulan beberapa informasi tentang data dan fakta yang berhubungan dengan masalah dan tujuan penelitian, baik dari sumber

²⁸S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2014),58.

dokumen yang dipublikasikan, buku-buku, jurnal ilmiah, koran, majalah, website dan lain-lain. Dokumentasi dilakukan untuk melengkapi dan memperkuat data peneliti dalam mempelajari dokumen-dokumen dan arsip-arsip lain yang berkaitan dengan implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara.

Adapun dokumentasi yang digunakan penulis untuk memperoleh data-data tentang dokumentasi seperti profil sekolah, struktur organisasi, data guru/pegawai dan peserta didik, visi dan misi, dan sarana prasarana di MIN 7 Lampung Utara.

4. Analisis Data

Analisis data adalah proses pengurutan data, mengorganisasikannya dalam suatu pola kategori dari satuan uraian dasar sehingga dapat ditemukan tema dan hipotesis kerja.²⁹ Melis and Huberman mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Dalam penelitian ini menggunakan analisis data model miles dan huberman yang meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesiimpulan.³⁰

a. Reduksi data

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, transformasi data yang muncul dari catatan tertulis dilapangan. Peneliti mengumpulkan data-data dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Peneliti melakukan reduksi data dengan cara mengambil hal-hal pokok yang sesuai fokus penelitian dan membuang data yang dianggap tidak

²⁹Nasution, *Metodologi Penelitian Naturalistic Kualitatif* (Bandung: Tarsito, 2003), 58.

³⁰Lexy J. Moeleng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, 331.

diperlukan. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang menjadi fokus dan penting dalam penelitian. Dengan demikian data yang telah di reduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti menggunakan data selanjutnya.³¹

b. Penyajian data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan untuk menarik kesimpulan dan pengambilan tindakan yang disajikan antara lain dalam bentuk naratif, matriks, jaringan dan bagan. Peneliti menyajikan data yang berupa pemahaman mengenai implementasi manajemen SDM. Dalam penelitian ini data yang disajikan dalam bentuk naratif.

c. Verifikasi data dan menarik kesimpulan

Verifikasi data dan menarik kesimpulan merupakan bagian ketiga dari kegiatan analisis data, jadi pada tahap ini peneliti menarik kesimpulan dari temuan data. Untuk menarik kesimpulan maka dimulai dari data lapangan dan teori yang digunakan sehingga akan menghasilkan kesimpulan.

5. Uji Keabsahan Data

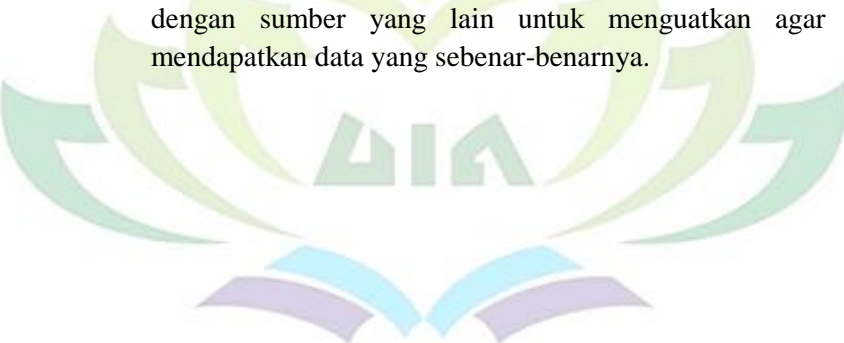
Dalam penelitian kualitatif temuan atau data dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti, dan dalam penelitian ini data-data yang terkumpul akan diperiksa dengan menggunakan teknik *transferabilitas*, yaitu peneliti harus membuat laporannya dengan uraian yang rinci, jelas sistematis, dan dapat dipercaya. Dengan demikian pembaca menjadi jelas dan memutuskan dapat atau

³¹Manzilati Asfi, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma, Metode, dan Aplikasi* (Malang: Brawijaya Press, 2017).

tidaknya hasil penelitian tersebut diaplikasikan ditempat lain.

Dalam tehnik pengumpulan data, triangulasi diartikan sebagai tehnik pengumpulan data yang bersifat menggabungkan dari berbagai tehnik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. Triangulasi tehnik, berarti peneliti menggunakan tehnik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak. Triangulasi sumber berarti, untuk mendapatkan data dari sumber yang berbeda-beda dengan tehnik yang sama.³²

Maka dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber dimana data yang diperoleh dari hasil wawancara dari beberapa sumber kemudian mencocokkan dengan sumber yang lain untuk menguatkan agar mendapatkan data yang sebenar-benarnya.



³²Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Produk* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 274-275.

BAB II LANDASAN TEORI

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Management berasal dari *to manage* yang berarti mengatur. Dalam hal mengatur, akan timbul masalah, problem, proses dan pertanyaan tentang siapa yang diatur, siapa yang mengatur, mengapa harus diatur dan apa tujuan pengaturan tersebut. Manajemen juga menganalisa, menetapkan tujuan/sasaran serta mendeterminasi tugas-tugas dan kewajiban secara baik, efektif dan efisien.³³

Terry, menjelaskan “*mangemet is performance of conceiving and avhieving desired results by means of group effortconsisting of utilizing human talent and resources*”. Proses mengarahkan dan menggerakkan sumbr daya manusia dan sumber daya lainnya, seperti material, uang, metode dan pasar untuk mencapai tujuan organisasi.³⁴

Harsey dan Blanchard mengemukakan “*management is a process of working with and thought individuals and groups and other resources to accomplish organizational goal*”. Proses bekerjasama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan organisasi adalah sebagai aktivitas manajemen.³⁵

Smylie and Wenzel studied the factors that affect the effectiveness of teaching/learning processes at Chicago universities and found that SHRM practices such as staffing, vocational development training,

³³Wijaya dan Rifa’I, *Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien* (Medan: Perdana Publishing, 2016), h. 14

³⁴George Terry, *Principles of Management*, (Homewood, III. Richard D. Irwin, 1977) h.250

³⁵Harsey and Blanchard, *Management of organizational behavior: utilizing human resources*, (Prentice Hall, 1996) h. 170

communication, reward and evaluation are some of the significant factors in this regard also found that the application of SHRM practices and evaluation would raise higher education effectiveness. Smylie dan Wenzel mempelajari faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas proses belajar mengajar di universitas-universitas Chicago dan menemukan bahwa praktik SHRM seperti penempatan staf, pelatihan pengembangan kejuruan, komunikasi, penghargaan dan evaluasi adalah beberapa faktor penting dalam hal ini. juga menemukan bahwa penerapan praktik dan evaluasi SHRM akan meningkatkan efektivitas pendidikan tinggi.³⁶

Dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen merupakan proses memperoleh suatu tindakan dari orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan.³⁷

Menurut Malayu S.P Hasibuan Manajemen Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan dan tenaga kerja agar efektif membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kaswan mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. MSDM menangani SDM, yaitu orang yang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan stakeholder. MSDM merupakan system yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion, dan lain-lain.³⁸

³⁶Smylie MA, Wenzel SA (2006). Promoting Instructional Improvement: A Strategic Human Resource Management Perspective. Consortium on Chicago School Research www.consortium-chicago.org.

³⁷Wijaya dan Rifa'I, h. 17

³⁸Benjamin Bukit dkk, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi* (Yogyakarta: Zahr Publishing, 2017), h. 11.

Human resources are often called human resources, human power, or strength. The main objective of human resource management is to increase the contribution of human resources to the organization in order for it to achieve the productivity of the organization concerned. Sumber daya manusia sering juga disebut tenaga manusia, atau kekuatan. Tujuan utama pengelolaan sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia pada organisasi agar dapat mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.³⁹

Sedangkan Edy Sutrisno lebih spesifik mengatakan bahwa “MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”.⁴⁰

Untuk merencanakan, mengelola, dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan alat manajerial yaitu manajemen sumber daya manusia (MSDM).⁴¹

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.⁴²

Manajemen sumber daya manusia pendidikan adalah segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan akan pentingnya sumber daya manusia yang ada di sekolah

³⁹ Trisna Kusuma Yusuf, Oki Dermawan, (2023), “Human Resources Management in Improving the Quality of Islamic Educators at a Madrasa” in International Conference on Multidisciplinary Science, KnE Life Sciences, pages 639–646. DOI 10.18502/kss.v8i16.14075

⁴⁰ Benjamin Bukit dkk, h. 12.

⁴¹ Priyono, Manajemen Sumber Daya Manusia (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2014), h. 5

⁴² Zainal Arifin, Manajeria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume 2 Nomor 2 (November 2017). h. 310

sebagai sumber yang vital dan memberikan sumbangan bermakna terhadap pencapaian tujuan pendidikan, serta menjamin bahwa sumber itu dimanfaatkan secara efektif dan adil demi kemaslahatan individu, sekolah, dan masyarakat.⁴³

2. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Berikut fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia:

a. Perencanaan untuk kebutuhan SDM

Perencanaan merupakan langkah awal dari suatu tindakan yang menentukan sebuah strategi secara efektif agar bisa mencapai hasil yang maksimal. Sebagaimana dijelaskan dalam surat shad ayat 27, bahwa Allah menciptakan semesta beserta isinya ini dengan sebaik-baik perencanaan.

وَمَا خَلَقْنَا السَّمَاءَ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا بَاطِلًا ذَلِكَ ظُنُّ
الَّذِينَ كَفَرُوا فَوَيْلٌ لِلَّذِينَ كَفَرُوا مِنَ النَّارِ ۗ

Artinya:

“Kami tidak menciptakan langit dan bumi serta apa yang ada di antara keduanya secara sia-sia. Itulah anggapan orang-orang yang kufur. Maka, celakalah orang-orang yang kufur karena (mereka akan masuk) neraka.”⁴⁴

Menurut Tafsir Al-Muyassar / Kementerian Agama Saudi Arabia, Dan Kami tidak menciptakan langit dan bumi serta apa yang ada diantara keduanya hanya untuk sekedar main-main dan iseng. Itulah dugaan orang-orang kafir, maka celaka mereka, mereka akan masuk kedalam api neraka di hari kiamat, karena dugaan batil,

⁴³Umar Sidiq, Manajemen Madrasah, (Ponorogo: Nata Karya, 2018), h. 59.

⁴⁴ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahan (Bandung: PT Sygma Examedia Arkanlema, 2009)

karena duugaan batil mereka dan kekafiran mereka kepada Allah.⁴⁵

Fungsi perencanaan kebutuhan SDM setidaknya meliputi 2 kegiatan utama, yaitu :

1. Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
2. Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dibutuhkan.

Kedua fungsi tersebut sangat esensial dalam melaksanakan kegiatan MSDM secara efektif.

b. Staffing sesuai dengan kebutuhan organisasi

Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisi formasi yang tersedia. Dalam tahapan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu:

1. Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan
2. Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai yang paling memenuhi syarat.

Umumnya rekrutmen dan seleksi diadakan dengan memusatkan perhatian pada ketersediaan calon tenaga kerja baik yang ada di luar organisasi (eksternal) maupun dari dalam organisasi (internal).

c. Penilaian kinerja

Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Organisasi menentukan bagaimana sebaiknya bekerja dan kemudian memberi penghargaan atas kinerja yang dicapainya. Sebaliknya organisasi harus menganalisis jika terjadi kinerja negative dimana pekerja tidak dapat mencapai standar kinerja yang ditetapkan. Dalam penilaian ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu:

⁴⁵ Referensi : <https://tafsirweb.com/8513-surat-shad-ayat-27.html>

1. Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja.
2. Analisis dan pemberian motivasi perilaku pekerja.

Kegiatan penilaian kinerja ini dinilai sangat sulit baik bagi penilai maupun yang dinilai.

- d. Perbaiki kualitas pekerja dan lingkungan kerja
Saat ini pusat perhatian MSDM mengarah pada 3 kegiatan strategis, yaitu:

1. Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan kinerja karyawan;
2. Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas;
3. Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja. Salah satu outcome yang dapat diperoleh dari ketiga kegiatan strategis tersebut adalah peningkatan atau perbaikan kualitas fisik dan non-fisik lingkungan kerja.

- e. Pencapaian efektifitas hubungan kerja

Setelah tenaga kerja yang dibutuhkan dapat terisi, organisasi kemudian memperkerjakannya, memberi gaji dan memberi kondisi yang akan membuatnya merasa tertarik dan nyaman bekerja. Untuk itu organisasi harus membuat standar bagaimana hubungan kerja yang efektif dapat diwujudkan. Dalam hal ini terdapat tiga kegiatan utama, yaitu:

- a. Mengakui dan menaruh rasa hormat (respek) terhadap hak-hak pekerja
- b. Melakukan tawar-menawar (bargaining) dan menetapkan prosedur bagaimana keluhan pekerja disampaikan
- c. Melakukan penelitian tentang kegiatan-kegiatan MSDM.

Persoalan yang harus diatasi dalam ketiga kegiatan utama tersebut sifatnya sangat kritis. Jika

organisasi tidak berhati-hati dalam menangani setiap persoalan hak-hak pekerja maka yang muncul kemudian adalah aksi-aksi protes seperti banyak terjadi di perusahaan Indonesia.⁴⁶

3. Tujuan Manajemen Sumber daya Manusia

Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada pertahapan perkembangan yang terjadi pada organisasi masing-masing organisasi. Menurut Cushway, tujuan MSDM meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pemerkejaan secara legal
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya
- c. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- d. Manangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya
- e. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi
- f. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.⁴⁷

⁴⁶Priyono Marnis, Manajemen Sumber Daya Manusia (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008). 6-8.

⁴⁷Ibid, 8-9

4. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Perencanaan SDM

George Milkovich dan Paul C. Nystrom menyatakan bahwa perencanaan SDM merupakan proses peramalan, pengembangan pengimplementasian, dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang secara otomatis lebih bermanfaat.

Tujuan khusus dari perencanaan SDM antara lain:

- a. Menyeimbangkan antara biaya penempatan dan pemanfaat karyawan. Ini melibatkan perbandingan biaya antar kedua sumber daya yang berbeda dan memilih kombinasi yang optimal.
- b. Menentukan kebutuhan rekrutmen. Merupakan prasyarat penting bagi proses perekrutan untuk menghindari masalah yang tidak diharapkan.
- c. Menentukan kebutuhan pelatihan. Secara fundamental hal ini penting untuk perencanaan program pelatihan, yang perlu untuk menilai tidak hanya kuantitas tetapi juga kualitas keterampilan yang dibutuhkan karyawan.
- d. Pengembangan manajemen. Suksesi manajer yang terlatih dan berpengalaman merupakan hal penting untuk efektivitas organisasi, dan ini tergantung pada informasi yang akurat tentang kebutuhan masa depan dalam semua kedudukan manajemen.
- e. Hubungan karyawan dan industri; kebutuhan akan rencana bisnis; asumsi tentang produktivitas; SDM hasil merger, akuisisi, dan divestasi, keputusan yang berdampak pada hubungan kerja organisasi.⁴⁸

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, perencanaan pendidikan dan latihan memegang peranan penting dan sekaligus juga menjadi bagian dari

⁴⁸Suawatno, dan Donni Juni Priansa, Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis (Bandung: Alfabeta, 2011), 45-47

perencanaan tenaga kerja. Berikut ini beberapa tujuan dari perencanaan tenaga kerja :

a. Mendukung perkembangan ekonomi dengan :

1. Penyediaan tenaga kerja pendidik dan terlatih
2. Alokasi secara optimum sumber daya pendidikan

b. Pemenuhan permintaan masyarakat (*social demand*)

c. Keadilan sosial melalui pemerataan pendapat dan pemerataan pendidikan

d. Menciptakan kesempatan kerja.⁴⁹

b. Rekrutmen

Veithzal Rivai menyatakan bahwa rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar, yang mampu untuk bekerja dalam suatu organisasi. Selain itu, rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan.⁵⁰

Menurut Faustino Cardoso Gomes, rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik pelamar untuk bekerja dalam organisasi. Rekrutmen merupakan proses komunikasi dua arah. Organisasi sangat menginginkan informasi yang akurat tentang seperti apakah pelamar saat kelak dia diangkat sebagai pegawai.⁵¹

Dari beberapa definisi yang disampaikan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses atau tindakan yang diambil oleh suatu organisasi untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas, yang mampu menempati posisi tertentu yang sedang dibutuhkan oleh organisasi itu sendiri.

⁴⁹Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2000), 20.

⁵⁰Ibid, 62.

⁵¹Muhammad dan Masram, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Profesional* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2017), 23.

1) Proses rekrutmen

Proses rekrutmen sumber daya manusia antara lain:

- a. Mengidentifikasi jabatan yang kosong dan berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan

Proses rekrutmen dimulai saat adanya bidang pekerjaan baru di suatu lembaga atau organisasi. Hal ini disebabkan adanya pegawai yang dipindahkan atau di promosikan ke posisi lain, mengajukan permintaan pengunduran diri, adanya PHK atau karena pension yang direncanakan. Pemenuhan kebutuhan jumlah pegawai harus disesuaikan dengan jumlah jabatan atau formasi yang kosong.

- b. Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan

Analisis jabatan adalah prosedur melalui fakta-fakta yang berhubungan dengan setiap jabatan yang diperoleh dan dicatat secara sistematis. Hal ini terkadang disebut studi jabatan, yang mempengaruhi tugas-tugas, proses-proses, tanggung jawab, dan kebutuhan kepegawaian yang diselidiki.

Ada lima tahap dasar analisis jabatan yang dikemukakan oleh Andrew J. Dubrin, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pengumpulan latar belakang informasi

Pada tahap ini dikumpulkan semua informasi dan diadakan pengujian terhadap informasi yang ada. Di samping itu, dibuat juga deskripsi jabatan, bagan organisasi informasi tentang upah dan gaji.

- 2) Pemilihan kedudukan yang representatif

Tahap ini merupakan tahap penentuan kedudukan yang sesuai dengan kemampuan pegawai dan persyaratan yang telah ditentukan.

3) Pengumpulan data analisis jabatan

Tahap ini merupakan pengumpulan data yang relevan dengan kemampuan dan skill pegawai.

4) Pengembangan deskripsi jabatan

Tahap ini merupakan tahap pengembangan deskripsi jabatan yang berhubungan dengan keperluan lembaga.

5) Pengembangan spesifikasi jabatan

Pada tahap ini diuraikan kebutuhan jabatan, seperti kemampuan, sifat-sifat, bakat, skill, dan pengalaman pegawai.⁵²

c. Menentukan dimana kandidat yang tepat harus dicari

Ada dua alternatif untuk mencari kandidat pegawai, yaitu dari dalam lembaga organisasi atau dari luar lembaga/organisas. Jika di ambil dari dalam, apabila kebutuhan pegawai untuk masa depan yang telah direncanakan, maka perlu juga diketahui siapa kira-kira pegawai yang saat ini yang dapat dipindahkan atau dipromosikan. jika kandidat harus dicari dari luar lembaga maka perlu dipertimbangkan dengan cermat metode rekrutmen yang tepat untuk mendapatkan kandidat tersebut.

d. Memilih metode rekrutmen yang tepat

Ada banyak metode rekrutmen yang dapat dipilih oleh sebuah lembaga dalam melakukan rekrutmen. Metode-metode tersebut antara lain sebagai berikut:

- 1) Iklan. Pengiklanan (advertising) adalah suatu metode efektif untuk penarikan tenaga kerja (pegawai).

⁵²Zainal Arifin, *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 2 Nomor 2 (November 2017). 313.

- 2) *Employee referrals*. Para pegawai lembaga sekarang bias merekomendasikan pencari pekerjaan kepada departemen personalia.
 - 3) *Walk-ins & write-ins*. Pelamar atau pencari pekerjaan datang sendiri ke lembaga atau perusahaan dan mengisi blangko lamaran yang disediakan. Kemudian lamaran-lamaran ini disimpan di dalam suatu file sampai ada lowongan pekerjaan atau sampai lamaran dinyatakan tidak valid lagi.
 - 4) Lembaga pendidikan. Lembaga/perusahaan bekerjasama dengan lembaga pendidikan untuk mendapatkan tenaga kerja yang siap guna dan siap pakai, biasanya dimulai dengan penerimaan magang mahasiswa, jika mahasiswa itu layak mereka dapat direkrut menjadi karyawan.
 - 5) *Depnakertrans*. Metode penarikan tenaga kerja (rekrutmen) melalui departemen pemerintahan.
 - 6) Organisasi buruh. Lembaga/perusahaan bekerjasama dengan organisasi karyawan buruh dalam hal ini serikat buruh, perusahaan biasanya meminta kepada serikat buruh daftar tenaga kerja yang memiliki kemampuan yang tepat.
 - 7) *Nepotisme*. Metode penarikan tenaga kerja oleh lembaga/perusahaan dengan pertimbangan hubungan kekeluargaan, kesamaan suku, agama, daerah, atau yang lainnya.⁵³
- e. *Pemanggilan kandidat yang memenuhi persyaratan*
Pada tahap ini lembaga atau organisasi melakukan pemanggilan kepada pelamar yang

⁵³Ibid, 314.

telah memenuhi persyaratan-persyaratan administrative sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan.

f. Menyaring / menyeleksi kandidat

Langkah selanjutnya adalah menyaring kandidat. Prosedur seleksi perlu dilakukan jika:

- 1) pelaksanaan tugas pada jabatan yang akan diisi memerlukan ciri-ciri fisik dan psikis tertentu yang tidak dimiliki oleh setiap orang;
- 2) ada lebih banyak kandidat yang tersedia dibandingkan jumlah jabatan yang akan diisi. Beberapa teknik seleksi yang sering digunakan adalah formulir lamaran, data biografi, referensi dan rekomendasi, wawancara, test kemampuan dan kepribadia, test fisik/fisiologis, test simulasi pekerjaan dan assessment center.

g. Membuat penawaran kerja

Setelah proses seleksi dianggap cukup dan petugas rekrutmen sudah dapat menentukan kandidat terbaik untuk jabatan tertentu, maka selanjutnya perlu disiapkan penawaran kerja. Termasuk disini adalah mempersiapkan perjanjian kerja, memperkenalkan secara lebih mendalam tentang peraturan dan kondisi kerja di perusahaan, dan memastikan kapan kandidat akan mulai bekerja. Hal terpenting dalam tahap ini adalah petugas rekrutmen harus menyiapkan kandidat cadangan untuk berjaga-jaga kalau kandidat pertama menolak tawaran kerja atau terjadi hal-hal tak terduga.

h. Mulai bekerja

Proses rekrutmen tidak berhenti begitu saja setelah kandidat menerima penawaran kerja. Pada saat sudah menjadi pegawai maka yang bersangkutan masih perlu dibantu agar ia dapat bekerja secara optimal dan bertahan untuk waktu

yang lama. Pegawai yang bersangkutan harus dimonitor dan dinilai kinerjanya secara teratur, serta diberikan pelatihan dan pengembangan.⁵⁴

c. Penempatan Sumber daya Manusia

a. Pengertian Penempatan

Penempatan (*placement*) merupakan langkah selanjutnya yang dilakukan dalam manajemen sumber daya manusia setelah dilakukannya rekrutmen dan seleksi. Penempatan adalah suatu kegiatan menempatkan para pekerja yang dinyatakan diterima dalam suatu pekerjaan dan diperkenalkan dengan organisasi melalui berbagai bentuk pengenalan yang disebut dengan istilah orientasi.⁵⁵

b. Faktor-faktor dan tujuan penempatan manajemen sumber daya manusia

Dalam melakukan penempatan sumber daya manusia hendaknya mempertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu obyek tertentu. Pengetahuan seorang dapat diperoleh melalui pendidikan formal, pendidikan informal, membaca buku, maupun pengalaman dari orang lain. Pengetahuan yang dimiliki sumber daya manusia diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

2. Keterampilan Kerja

Dengan meningkatnya keterampilan sumber daya manusia maka diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan rencana sebelumnya sebab

⁵⁴Zainal Arifin, *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 2 Nomor 2 (November 2017). 313-321.

⁵⁵Surwahyuni Latief, *Analisis Kebutuhan Staf, Rekrutmen SDM, Penempatan SDM, dan Penilaian Kinerja SDM*, STISIP Nurdin Hamzah Jambi, https://www.researchgate.net/publication/338764614_analisis_kebutuhan_staf_rekrutmen_SDM_penempatan_SDM_dan_penilaian_kinerja_SDM, 11.

sumber daya manusia menguasai keterampilan tertentu dalam bekerja, sehingga diharapkan tidak diperlukan pengawasan.

3. Pengalaman Kerja

Pengalaman adalah merupakan pekerjaan yang sejenis yang pernah dilakukan oleh sumber daya manusia. Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan dalam penempatan kerja sumber daya manusia. Pengalaman bekerja seseorang kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi.

Setiap pekerjaan yang di laksanakan pada dasarnya mempunyai tujuan. Tujuan berfungsi untuk mengarahkan perilaku, begitu juga dengan penempatan sumber daya manusia , manajer sumber daya manusia, menempatkan seorang sumber daya manusia atau calon sumber daya manusia dengan tujuan antara lain agar sumber daya manusia bersangkutan lebih berdaya guna dalam melaksanakan pekerjaan yang di bebankan, serta untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sebagai dasar kelancaran tugas.⁵⁶

d. Pengembangan dan Pelatihan Sumber daya Manusia

a. Pengembangan SDM

Pengembangan pegawai merupakan aktivitas memelihara dan meningkatkan kompetensi pegawai guna mencapai efektivitas organisasi. Pengembangan pegawai dapat diwujudkan melalui pengembangan karier, serta pendidikan dan pelatihan. Pengembangan MSDM ini penting dilaksanakan disebabkan adanya perubahan baik manusia, teknologi, pekerjaan maupun organisasi.⁵⁷

⁵⁶Rusman, Penempatan Sumber Daya Manusia Profesional Di lembaga Pendidikan Islam, <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/Tadarus/article/view/348/259> , 129-130.

⁵⁷Suwanto dan Donni Juni Priansa, Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, 105.

Allah menjelaskan bahwa dalam melakukan pembinaan dan pengembangan terhadap pegawai atau SDM, hendaknya melalui hikmah, sebagaimana firmannya dalam Q.S An-Nahl ayat 125:

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ
وَجَدِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ
عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ ﴿١٢٥﴾

Artinya:

*“Serulah (manusia) ke jalan Tuhanmu dengan hikmah dan pengajaran yang baik serta debatlah mereka dengan cara yang lebih baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang paling tahu siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dia (pula) yang paling tahu siapa yang mendapat petunjuk.”*⁵⁸

M. Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Mishbah menyatakan bila strategi hikmah cocok digunakan untuk mengajak terhadap para ilmuwan atau cendekiawan yang punya pengetahuan tinggi. Di mana perlu diajak berdiskusi atau beridalog dengan pembicaraan yang sesuai tingkat kepandaian mereka.⁵⁹

b. Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge*, *skill*, *attitude*, dan *behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat diwujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

⁵⁸ Departemen Agama RI, Al-Qur'an dan Terjemahan (Bandung: PT Sygma Examedia Arkanlema, 2009)

⁵⁹ <https://www.detik.com/hikmah/khazanah/d-6547171/surat-an-nahl-ayat-125-arab-latin-arti-dan-tafsirnya>.

c. Jenis dan strategi pelatihan

1) Jenis pelatihan Jenis-jenis pelatihan sumber daya manusia sebagai berikut:

a. *On the job training*

Orientasi lapangan ini biasanya dilaksanakan oleh departemen SDM, dengan cara melibatkan karyawan baru untuk terlibat secara langsung dalam kegiatan operasional perusahaan. Orientasi yang berhasil harus memenuhi empat hal utama; pertama, karyawan baru harus merasa diterima dan nyaman; kedua, orang itu harus memahami organisasi tersebut dalam makna luas (masa lalu, masa kini, budaya dan visi masa depan); ketiga, fakta kunci seperti kebijakan dan prosedur, karyawan harus jelas mengenai apa yang diharapkan dalam hal pekerjaan dan perilaku; keempat, orang itu harus mulai menjalankan proses untuk membiasakan diri dengan cara perusahaan bertindak dan melakukan banyak hal.⁶⁰

b. *Outside training*

Dalam banyak hal, perusahaan sering menggunakan pelatihan di luar (*outside training*), dalam konteks pemahaman bahwa dilatih di luar perusahaan oleh orang dalam, atau oleh orang luar (diserahkan kepada pihak lain). Pelatihan luar ini keunggulannya adalah; a) memberikan pencitraan pada karyawan bahwa perusahaan mampu melakukan kegiatan pelatihan di luar; b) meminimalisasi pengaruh iklim kerja langsung; c) lebih sedikit masalah yang akan timbul; dan d) bias sekaligus dengan program ice beraking perusahaan (*refresing*).⁶¹

⁶⁰Ibid, 119.

⁶¹Suwanto dan Donni Juni Priansa, Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis, 119.

c. Strategi pelatihan

Strategi yang dapat ditempuh dalam pelatihan SDM dimulai dari pengkajian kebutuhan (*need asseement*) untuk suatu program, persiapan dan pelaksanaan pelatihan untuk meningkatkan efisiensi dan evektivitas implementasi pelatihan. Masing-masing akan diuraikan sebagai berikut:

1) Pengkajian kebutuhan (*need asseement*)

Salah satu kegiatan dalam pengkajian ini adalah mengkaji mutu untuk kerja personil. Agar perencanaan pelatihan mencapai sasaran, maka perusahaan (*users*) perlu mengkaji mutu untuk kerja karyawan di lingkungannya secara komperhensif.

2) Persiapan dan pelaksanaan pelatihan

Pelaksanaan pelatihan memerlukan persiapan. Di antara persiapan itu adalah membuat kebijakan pertemuan dengan instruktur, membuat jadwal mempersiapkan fasilitas proses belajar mengajar. Untuk persiapan pelatihan perlu mebgadakan pertemuan dengan seluruh instruktur. Kita tidak boleh berasumsi bahwa kurikulum atau silabus sudah cukup memaadai untuk pegangan menyampaikan materi.⁶²

B. Tenaga Pendidik

a. Pengertian tenaga pendidik

Tenaga pendidik merupakan komponen penting yang paling menentukan dalam sistem pendidikan secara menyeluruh, dan didalamnya harus mendapatkan perhatian yang sentral, pertama dan utama. Tenaga kependidikan betugas menyelenggarakan kegiatan mengajar, melatih, meneliti, mengembangkan, mengelola,

⁶²Ibid, 120.

dan atau memberikan pelayanan teknis dalam bidang pendidikan.⁶³

Menurut Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003 menjelaskan tentang Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan.⁶⁴

Menurut Uhbiyati pendidik adalah sosok yang memiliki tanggung jawab untuk memberikan bimbingan atau arahan kepada anak didik dalam rangka mengembangkan jasmani dan rohani agar dapat mencapai kedewasaannya, serta mampu untuk melaksanakan tugasnya sebagai makhluk-Nya serta khalifah di permukaan bumi, serta tak meninggalkan kewajibannya sebagai makhluk sosial.⁶⁵

Seorang guru tak luput dari adanya peran dan fungsi yang dimiliki. Menilik dari pendapat Ki Hajar Dewantara maka seseorang ketika menjadi guru merupakan faktor yang dominan dalam tugasnya. Bilamana menilik dari bahasa jawa guru yang mempunyai arti *digugu* (dipercaya akan keilmuannya) dan *ditiru* (ditirukan apapun yang dilakukan oleh guru) guru dipersonifikasikan sebagai sosok yang memiliki keteladanan, sosok panutan dan guru merupakan sosok idola dalam belajar. Ki Hajar Dewantara juga menegaskan betapa pentingnya sosok dan peran seorang guru dalam sebuah pendidikan yang di ungkapkan, *ing ngarsa sung tulada* yang artinya guru ketika berada didepan memberikan teladan bagi murid-muridnya. *ing madya mangun karsa* yang artinya ketika

⁶³Elystia Febriyanti, Erjati Abbas, dan Riskun Iqbal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pembelajaran*, Vol 02 No. 03 (Unisan Jurnal, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2023) 5.

⁶⁴Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, pasal 6

⁶⁵Muhammad Kristiawan, Safitri Dian, dan Lestari Rena, *Manajemen Pendidikan*, 1 ed., vol. 1 (Yogyakarta: Deepublish, 2017), h. 62.

guru berada di tengah dapat memposisikan perannya sebagai pemberi peluang, dan yang terakhir *tut wuri handayani* yang artinya ketika guru berada di barisan paling belakang harus dapat memberikan arahan atau dorongan kepada muridnya.⁶⁶

b. Standar mutu tenaga pendidik

Tenaga pendidik dalam proses menyelenggarakan pendidikan memegang peran yang utama dan vital dalam halnya. tenaga pendidik merupakan ujung tombak dalam realitasnya upaya pembentukan watak dan karakter anak didik memulai pengembangan pembelajaran dan pengajaran. Maka dari itu, pada lembaga pendidikan pada khususnya diperlukan adanya tenaga pendidik yang profesional dalam meningkatkan kualitas pendidikan.⁶⁷

Soetjipto mengungkapkan bahwa guru yang bertindak sebagai pendidik yang profesional seharusnya mempunyai citra yang baik di mata masyarakat pada umumnya, apabila keprofesionalitasnya dapat ditunjukkan kepada masyarakat bahwa layak untuk dijadikan panutan atau suri tauladan yang baik bagi masyarakatnya melalui perbuatan guru sehari-harinya, memberikan arahan, dorongan kepada anak didiknya serta dapat berbicara dan berbuat baik kepada anak didiknya.⁶⁸

Maka dari itu penting adanya kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik. Menurut Broke and Stone bahwa kompetensi guru adalah gambaran kualitatif mengenai hakikat guru dengan segala perilakunya yang penuh arti.⁶⁹

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 yang menjelaskan tentang guru dan dosen mengungkapkan

⁶⁶Rusydi Ananda, *Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan* (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), Februari), h. 21.

⁶⁷"*Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh*" | Jurnal Kependidikan, h. 235 .

⁶⁸Reni Daharti, Indah Susilowati, dan Himawan Arif Sutanto, "*Strategi Peningkatan Kompetensi Guru Dengan Pendekatan Analysis Hierarchy Process*," JEJAK: Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan, no. 1 (2013): h. 83,

⁶⁹Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, h. 25.

bahwa kompetensi adalah suatu perangkat yang pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki oleh guru, dihayati, dan juga dikuasai dalam pelaksanaan tugasnya.⁷⁰

Pada pengertiannya kompetensi guru ialah kemampuan yang seharusnya dimiliki oleh guru sebagai pendidik yang bertemu langsung dengan anak didik, setidaknya memiliki 4 (empat) aspek agar tujuan pendidikan dapat tercapai:

1) Kompetensi Pedagogik.

Kemampuan yang harus dimiliki oleh guru dalam mengelola pembelajaran. Kompetensi ini yang membedakan kekhasan guru dengan profesi yang lainnya. Dikarenakan:

- a) Pemahaman yang luas dan landasan tentang kependidikan,
- b) Pemahaman terhadap peserta didik ketika melakukan pembelajaran.
- c) Pengembangan inovasi belajar melalui kurikulum dan pembelajaran,
- d) Inovasi belajar mengajar siswa,
- e) Pelaksanaan pembelajar yang didasarkan pada mendidik dan dialogis,
- f) Pemanfaatan teknologi yang ada dan terbaru,
- g) Melakukan evaluasi proses dari hasil belajar siswa,
- h) Pengembangan terhadap hasil belajar peserta didik dari berbagai potensi yang dimiliki.⁷¹

Seorang guru yang berkompeten harus paham terhadap apa yang menjadi kebutuhannya. Memahami fungsi manajemen dalam hal melakukan pembelajaran seperti, perancangan, pelaksanaan, pembelajaran, evaluasi dan bagaimana cara untuk

⁷⁰Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Pasal 1

⁷¹Perdy Karuru dan Daud Kuddi Tangkeallo, *Profesi Kependidikan*, 1 ed. (Tana Toraja: UKI Toraja Press, 2017),h. 51.

mengembangkan serta dapat memahami karakteristik peserta didik, menguasai teori pembelajaran, dan strategi yang akan digunakan.⁷²

2) Kompetensi profesional

Sumidjo mengatakan faktor yang paling penting dalam sebuah pendidikan adalah manusia yang diberikan tugas dengan pekerjaan yang mampu menghasilkan perubahan yang telah direncanakan, hal ini merupakan esensi dan hanya mampu dilaksanakan oleh manusia yang mempunyai profesionalitas yang tinggi dan mempunyai kompetensi dalam mengajar.⁷³

Secara global kompetensi profesional guru dapat dilihat sebagai berikut :

- a) Guru dapat mengelola proses berjalannya belajar-mengajar
- b) Memiliki kemampuan dalam mengelola kelas,
- c) Mampu memanfaatkan media pembelajaran dan mengelola sumber pengajaran,
- d) Guru mampu menguasai landasan teori kependidikan,
- e) Guru Guru mampu mengelola suasana kelas dan mampu berinteraksi dengan peserta didik,
- f) Guru mampu menilai prestasi peserta didik dari hasil belajar siswa,
- g) Guru dapat mengenal fungsi dan pelayanan bimbingan serta program penyuluhan,
- h) Guru mampu dan dapat ikut menyelenggarakan administrasi sekolah pada umumnya,
- i) Guru mampu memahami prinsip penelitian dan dapat menafsirkan berbagai hal tentang

⁷²Setio Mubarok, "Peningkatan mutu Pendidik dan Kependidikan: Studi Kasus di SMP Laboratorium Universitas Negeri Malang" (masters, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2019), h. 43.

⁷³Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru (Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik)*, vol. 2 (Jakarta: Kencana, 2012), h. 54.

penelitian dan untuk kepentingan belajar mengajar.

Kompetensi profesional merupakan keharusan dari seorang guru yang secara penguasaan materi pembelajaran secara komprehensif dan mendalami materi tersebut sesuai dengan kurikulum dan substansi keilmuannya.

3) Kompetensi kepribadian

Zakiah Darajat menegaskan bahwa kepribadian dari seorang guru yang akan menentukan bagaimana dapat mendidik, membina dan memberikan arahan terhadap anak didiknya, apakah akan berhasil atau gagal pada masa mendatang terutama untuk peserta didik yang masih tergolong kecil.⁷⁴ Seyogyanya guru memiliki kepribadian yang mulia, arif, dewasa, bijaksana, dan berakhlakul karimah dengan dibuktikan patuh pada aturan dan norma yang berlaku baik itu sosial ataupun hukum.⁷⁵

Sebagai guru yang berkompeten pada bidangnya yang dapat menjabarkan keilmiahannya dalam mengajar peserta didik di kelas saat jam belajar siswa menjadi seorang guru haruslah dapat memberikan contoh yang baik kepada peserta didiknya. Serta dapat menjadi suri tauladan bagi generasi bangsa yang akan datang. Dikarenakan guru menjadi sosok panutan dikala di sekolah maupun di luar sekolah.

4) Kompetensi sosial

Kompetensi sosial bisa dikatakan dengan kemampuan guru dalam membina dan mengembangkan interaksi dengan sosial baik itu sebagai tenaga yang profesional dan dengan anggota masyarakat ketika berada di lingkungan masyarakat.

⁷⁴Karuru dan Kuddi Tangkeallo, *Profesi Kependidikan*, h. 62.

⁷⁵Mubarok, "Peningkatan mutu Pendidik dan Kependidikan," h. 43.

Kompetensi sosial pendidik yang juga berperan sebagai anggota dalam bermasyarakat, guru mampu:⁷⁶

- a. Berkomunikasi dengan anggota masyarakat lain dengan baik secara tulisan maupun secara lisan
- b. Menggunakan teknologi informasi untuk berkomunikasi secara fungsional.
- c. Dapat bergaul secara efektif dengan peserta didik ketika sedang melakukan pembelajaran, dengan sesama pendidik ketika berada di luar dan didalam lingkungan sekolah, orang tua wali, dan bergaul secara santun dikala bergabung dengan masyarakat sekitar.

Pentingnya kompetensi pada guru sebagai profesi yang strategis dalam membuat peradaban bangsa yang baik. Diadakannya standar kompetensi guru bertujuan untuk meningkatkan kualitas guru untuk berbagai program serta nantinya dapat diadakan pelatihan dan pengembangan. Perhatian pemerintah terhadap guru bukan hanya semata karena apa. Karena untuk memberikan apresiasi yang lebih agar nantinya guru dapat selalu dalam keadaan yang nyaman dan aman dalam melaksanakan tugasnya.

c. Peningkatan Kualitas Guru

1. Penilaian kineja guru

Pengembangan diri merupakan suatu upaya yang bertujuan untuk meningkatkan tingkat profesionalisme diri seorang guru agar memiliki kompetensi yang telah ditetapkan.⁷⁷ Perkembangan kurikulum dan perkembangan teknologi yang kian hari berkembang mendorong kepala madrasah harus paham serta tanggap dalam pengambilan keputusan. Dalam hal

⁷⁶Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional : Pedoman, Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru* (Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA, 2014), h. 110.

⁷⁷Legiman, "Pengembangan Profesionalisme Guru," *LPMP D.I. Yogyakarta* (blog), 17 April 2013, h. 8.

pengembangan profesionalitas guru adalah dengan adanya Penilaian Kinerja Guru (PK Guru). Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional guru dan angka kreditnya pengertian dari PK Guru ialah suatu sistem penilaian yang dirancang guna mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugas utamanya sebagai pengajar.⁷⁸ Pada pelaksanaannya guru formatif dilaksanakan pada awal tahun pertama dalam mengajar, guru sumatif pada 8 minggu sebelum akhir tahun anggaran, dan tenaga kependidikan (kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala perpustakaan, kepala laboratorium, kepala program keahlian) mendapat penilaian selama 1 semester. Hasil dari adanya PK Guru tersebut lantas dijadikan dasar untuk menyusun rencana Pengembangan Profesi Guru Pembelajaran (PPGP).⁷⁹

2. Pengembangan keprofesian berkelanjutan

Untuk menunjang pengembangan profesionalisme guru disamping melalui penilaian kinerja guru, guru juga harus mengembangkan profesionalitasnya. Sebagai bentuk perwujudan nyata tugas guru sebagai pendidik yang profesional, pemerintah melalui Kementerian Pendidikan Nasional sebagai diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen serta Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan akan memfasilitasi guru sebagai pendidik untuk mengembangkan keprofesiannya secara berkelanjutan. Kegiatan PKB ini dikembangkan atas

⁷⁸Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, BAB I.

⁷⁹"Buku 2 - *Pedoman Pengelolaan Penilaian Kinerja Guru*,"Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2010, h. 9.

dasar perwujudan dari adanya penilaian kinerja guru yang telah dilakukan serta didukung dari evaluasi diri. Dengan kata lain bahwa guru yang masih memiliki hasil penilaian kinerja dibawah standar diwajibkan untuk mengikuti kegiatan PKB.⁸⁰

Pengembangan keprofesian berkelanjutan terdiri dari pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif:

3. Monitoring dan evaluasi

Monitoring dan evaluasi atau yang disingkat monev pada dasarnya adalah untuk mengetahui pelaksanaan program PKB, apakah program yang telah dilaksanakan sesuai dengan apa yang direncanakan atau sebaliknya yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru. Kegiatan monev dilakukan oleh pihak/instansi terkait sebagai pelaksana pembinaan. Kegiatan monev dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan. Hasil monev dipergunakan untuk meningkatkan pelaksanaan sekaligus untuk meningkatkan kualitas program. Evaluasi kinerja pendidik setidaknya dilaksanakan sekali dalam satu tahun di tiap sekolah.

Laporan hasil dari monitoring dan evaluasi diberikan oleh koor PKB kabupaten/kota kepada kepala dinas, kepala sekolah, koor PKB sekolah/atau pihak yang terkait dan komite sekolah sebagai bentuk pertanggungjawaban dari pelaksanaan PKB. Maka dari itu hasil dari PKB dilakukan secara berkesinambungan, komprehensif, dan transparan yang diharapkan dapat memotivasi dari pihak yang bersangkutan dengan pelaksanaan PKB agar dapat terus meningkatkan mutu dan upaya peningkatan profesionalisme guru dalam menunjang peningkatan kualitas pendidikan.⁸¹

⁸⁰“Buku 1 - Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB),” Kementrian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2010, h. 1.

⁸¹“Buku 1 - Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB),” Kementrian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2010, h. 42.

DAFTAR RUJUKAN

- Benjamin Bukit dkk, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi* (Yogyakarta: Zahr Publishing, 2017).
- Buku 1 - *Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)*,” Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2010.
- Buku 1 - *Pedoman Pengelolaan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)*,” Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2010.
- Buku 2 - *Pedoman Pengelolaan Penilaian Kinerja Guru*,”Kementerian Pendidikan Nasional Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, 2010.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahan* (Bandung: PT Sygma Examedia Arkanlema, 2009).
- E. Mulyasa, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2013).
- Elystia Febriyanti, Erjati Abbas, dan Riskun Iqbal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pembelajaran*, Vol 02 No. 03 (Unisan Jurnal, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2023).
- Fathul Maujud, *Implementasi Fungsi-fungsi Manajemen Dalam Lembaga Pendidikan Islam*, Jurnal Penelitian Keislaman Vol. 14 No.1. (2018)
- Fiippo Edwin dan Moh. Masud Alfonsus Sirait, *Manajemen Personalialia jilid 2 / Edwin B Filippo alih bahasa : Moh. Masud*, (Jakarta: Erlangga,1984)
- George Terry, *Principles of Management*, (Homewood, III. Richard D. Irwin, 1977)
- H.Malayu, S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara,2016)
- Hambali Muh dan Mualimin, *Manajemen Pendidikan Islam Kontemporer* (Yogyakarta: IRCiSod, 2020).

- Harsey and Blanchard, *Management of organizational behavior: utilizing human resources*, (Prentice Hall, 1996)
<https://tafsirweb.com/3138-surat-at-taubah-ayat-122.html>. Diakses
 Pada 19 Oktober 2023, Pukul 09:43.
- I Ketut Sudarsana, “Peningkatan Mutu Pendidik Luar Sekolah Dalam Upaya Pembangunan Sumber Daya Manusia,” *Jurnal Penjaminan Mutu* Volume 1 Nomor 1 (1 Februari 2015).
- Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional : Pedoman, Kinerja, Kualifikasi, dan Kompetensi Guru* (Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA, 2014).
- Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru (Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik)*, vol. 2 (Jakarta: Kencana, 2012).
- Karuru dan Kuddi Tangkeallo, *Profesi Kependidikan*.
- Kementrian Agama Republik Indonesia, *Al-qur'an dan Terjemahannya* (Semarang: PT. Kumudasworo Grafindo, 2010).
- Legiman, “Pengembangan Profesionalisme Guru,” *LPMP D.I. Yogyakarta* (blog), 17 April 2013.
- Lexy J. Moeleng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014).
- Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh”* | *Jurnal Kependidikan*.
- Manzilati Asfi, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma, Metode, dan Aplikasi* (Malang: Brawijaya Press, 2017).
- Miftahul Huda, *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Madrasah*, *Jurnal Ilmu-ilmu Agama* No. 3 Vol. 1 2021
- Mu'ah dan Masram, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Profesional* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2017).
- Mubarok, “Peningkatan mutu Pendidik dan Kependidikan,”.
- Muhammad Kristiawan, Safitri Dian, dan Lestari Rena, *Manajemen Pendidikan*, 1 ed., vol. 1 (Yogyakarta: Deepublish, 2017).
- Mukhtazar, *Prosedur Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Absolute Media, 2020).
- Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*.

- Nasution, *Metodologi Penelitian Naturalistic Kualitatif* (Bandung: Tarsito, 2003).
- Neti Karnati, "Implementasi Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Sekolah Dasar di Kota Bekasi," , Jurnal Pendidikan Vol. 29 No. 2 (Juni 207)
- Nur Aedi, *Manajemen Pendidik & Tenaga Kependidikan*, (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2016).
- Nurmansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*, (Pekanbaru: Unilak Press, 2011)
- Nurul Zuriah, *Metodologi penelitian sosial dan pendekatan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007).
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, BAB I.
- Perdy Karuru dan Daud Kuddi Tangkeallo, *Profesi Kependidikan*, 1 ed. (Tana Toraja: UKI Toraja Press, 2017).
- Priyono Marnis, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2008).
- Priyono, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2014).
- Reni Daharti, Indah Susilowati, dan Himawan Arif Sutanto, "Strategi Peningkatan Kompetensi Guru Dengan Pendekatan Analysis Hierarchy Process," JEJAK: Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan, no. 1 (2013).
- Rusman, Penempatan Sumber Daya Manusia Profesional Di lembaga Pendidikan Islam, <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/Tadarus/article/view/348/259>.
- Rusydi Ananda, *Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan* (Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI), Februari).
- S. Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2014).
- Sarjilah, "Makna Pengembangan Manusia Pada Pelatihan Guru," adoc.pub, 1, diakses 26 Juli 2023
- Semuel Batlajery, *Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen Pada Aparatur Pemerintahan Kampung Tambat Kabupaten*

- Merauke*, Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial, Vol. VII, No. 2. (Oktober 2016)
- Setio Mubarak, “*Peningkatan mutu Pendidik dan Kependidikan: Studi Kasus di SMP Laboratorium Universitas Negeri Malang*” (masters, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2019).
- Smylie MA, Wenzel SA (2006). *Promoting Instructional Improvement: A Strategic Human Resource Management Perspective*. Consortium on Chicago School Research www.consortium-chicago.org.
- Suawatno, dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2011).
- Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2015).
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)* (Bandung: Alfabeta, 2016), cet. 8.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Produk* (Jakarta: Rineka Cipta, 2002).
- Surwahyuni Latief, Analisis Kebutuhan Staf, Rekrutmen SDM, Penempatan SDM, dan Penilaian Kinerja SDM, STISIP Nurdin Hamzah Jambi, https://www.researchgate.net/publication/338764614_analisis_kebutuhan_staf_rekrutmen_sdm_penempatan_sdm_dan_penilaian_kinerja_sdm.
- Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2000).
- Suwanto dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*.
- Syamsuddin, *Penerapan Fungsi-fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jurnal Idaarah, Vol. 1. No. 1. (Juni 2017)
- Syrwahyuni Latief, Analisis Kebutuhan Staf, Rekrutmen SDM, dan Penilaian Kinerja SDM, STSIP Nurdin Hamzah Jambi.
- Tatang Ibrahim, H. A. Rusdiana, *Manajemen Mutu Terpadu*. (Bandung: Yrama Widya, 2021).

- Trisna Kusuma Yusuf, Oki Dermawan , “Human Resources Management in Improving the Quality of Islamic Educators at a Madrasa” in International Conference on Multidisciplinary Science, KnE Life Sciences, pages 639–646. DOI 10.18502/kss.v8i16.14075 (2023)
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, *Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*, Pasal 8, 9, 10 .
- Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru*. Pasal 1
- Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, *Sistem Pendidikan Nasional*, pasal 6
- Wawancara Bapak Hendrik Novanato, selaku dewan guru, 30 November 2023
- Wawancara Bapak Samsel Arif, selaku kepala madrasah, 5 Desember 2023
- Wawancara Ibu Nurida, selaku Wakil Kepala Madrasah, 30 November 2023
- Wawancara Ibu Putri Ayu Veronita, Selaku dewan guru, 30 November 2023
- Wawancara Ibu Selfi Meiriska Nunyai, selaku dewan guru, 30 November 2023
- Wijaya dan Rifa’i, *Dasar-Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien* (Medan: Perdana Publishing, 2016).
- Zainal Arifin, *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 2 Nomor 2(November 2017) Umar Sidiq, *Manajemen Madrasah*, (Ponorogo: Nata Karya, 2018).
- Zainal Arifin, *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 2 Nomor 2 (November 2017).

Lampiran 1

**PEDOMAN WAWANCARA
IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA
MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU
TENAGA PENDIDIK DI MIN 7 LAMPUNG UTARA**

Fokus	Sub Fokus	Sub Indikator	Narasumber	Pengumpulan Data
Implementasi manajemen SDM dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik	Perencanaan SDM dalam Meningkatkan Mutu tenaga Pendidik	a. Perencanaan SDM b. Kondisi yang mengharuskan menambah tenaga pendidik	c. Kepala Sekolah d. Waka e. Guru	Wawancara
Implementasi manajemen SDM dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik	Metode Rekrutmen SDM Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik	a. Proses rekrutmen b. Proses seleksi	c. Kepala Sekolah d. Waka e. Guru	Wawancara
Implementasi manajemen SDM dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik	Penempatan SDM	a. Penempatan yang sesuai dengan latar belakang pendidik b. Kualitas pendidik yang ada	c. Kepala Sekolah d. Waka e. Guru	Wawancara
Implementasi manajemen SDM dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik	Pengembangan SDM	a. Program pelatihan b. Cara memonitoring dan Evaluasi	c. Kepala Sekolah d. Waka e. Guru	Wawancara

Pedoman Observasi

1. *Space*
 - a. Ruang Kepala Sekolah MIN 7 Lampung Utara
 - b. Ruang Kepegawaian MIN 7 Lampung Utara
2. *Person/Perilaku* (Kepala Sekolah, Guru, dan Para Staff)
3. Aktivitas yaitu kegiatan guru dan pegawai yang berkaitan dengan implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara



Pedoman Dokumentasi

No	Perihal	Keterangan
1	Profil MIN 7 Lampung Utara	
2	Struktur Organisasi MIN 7 Lampung Utara	
3	Data Guru/Pegawai dan siswa MIN 7 Lampung Utara	
4	Visi Misi MIN 7 Lampung Utara	
5	Dokumentasi Wawancara	

Draf Instrumen penelitian ini telah divalidasi oleh tim Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Intan Lampung dan dinyatakan dapat dan layak untuk digunakan sebagai panduan pengumpulan data pada penelitian ini.

Validator I

Validator II

Prof. Dr. H. Subandi, MM
NIP. 196308081993121002

Dr. OkiDermawan, M.Pd
NIP. 197610302005011001

TRANSKIP WAWANCARA

Nama Informan : Samsel Arif, S.Pd,I, M.Pd (Kepala Sekolah)

Tanggal & Waktu : 5 Desember 2023/ 09:00 WIB

Tempat Wawancara : MIN 7 Lampung Utara

Tema Wawancara : Implementasi Manajemen Sumber daya Manusia dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia di MIN 7 Lampung Utara?	Perencanaan SDM di MIN 7 Lampung Utara dilakukan dengan menganalisis factor perubahan tenaga pendidik melalui evaluasi tahunan, kemudian membaca lingkungan eksternal untuk perubahan yang mempengaruhi penawaran tenaga pendidikan, dan menyusun perencanaan yang menentukan kebutuhan tenaga kerja dan kriteria yang diperlukan calon pelamar yang akan direkrut.
2	Bagaimana Proses Rekrutmen tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara?	Jadi gini, sebelum kita berbicara tentang rekrutmen tenaga pendidik, kita harus analisis terlebih dahulu yaitu analisis kebutuhan berdasar, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Nah, di studi apa yang dibutuhkan? Misal kalau dia pendidik guru, bidang studi apa yang sedang dibutuhkan, atau di guru kelas, mungkin juga tenaga

		<p>pendidikan seperti TU atau operator. Nah setelah itu kita akan buka kriteria-kriteria yang kita butuhkan dalam rangka rekrutmen tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara. Setelah itu mungkin ada beberapa pelamar yang kita harus tahu latar belakangnya. Baru nanti kita adakan seperti wawancara singkat sehingga kita bisa menyimpulkan orang tersebut pantas dan bisa menduduki atau bisa sesuai dengan pengalamannya dalam bidang yang kita butuhkan, seperti itu.</p>
3	<p>Bagaimana Proses Seleksi tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara?</p>	<p>Kita adakan sebuah analisis kebutuhan, setelah itu kita buka lamaran kerja, lanjut kita seleksi sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.</p>
4	<p>Apakah tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara sudah ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikannya?</p>	<p>Ya, sudah sesuai, karena sudah kita arahkan dengan kebutuhan dan juga kita bisa manage tenaga-tenaga yang memang sudah ada di dalam, kita sesuaikan dengan kemampuan dan kebutuhannya masing-masing.</p>
5	<p>Program Pelatihan apa yang dilakukan MIN 7 Lampung Utara untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik?</p>	<p>Banyak program pelatihan yang kita lakukan demi tujuan organisasi supaya tercapai, program pelatihan</p>

		<p>juga merupakan modal khusus untuk pendidik dan tenaga kependidikan, untuk pendidik kita adakan PKB, Pendidikan keprofesian, untuk tahun ini kami lakukan dua kali, baik yang bekerja sama dengan pihak luar maupun yang mandiri. Untuk yang mandiri dilakukan oleh guru-guru senior dalam rangka berbagi pengalaman untuk kepentingan kemajuan tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara.</p>
6	<p>Bagaimana Cara memonitoring dan mengevaluasi tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara?</p>	<p>Dalam melakukan monitoring dan evaluasi di MIN 7 Lampung Utara banyak yang bisa dilakukan, kalau guru itu ada supervisi. Supervise madrasah, supervisi tupoksi, kalo guru juga bisa lakukan supervise pembelajaran, supervise proses pembelajaran, dari kesimpulan-kesimpulan supervise itu kita jadikan kesimpulan, itu rekomendasi untuk yang bersangkutan dan untuk madrasah kedepannya dan banyak yang jadi program prioritas madrasah di tahun berikutnya.</p>
7	<p>Kondisi seperti apa yang mengharuskan madrasah menambah tenaga pendidik</p>	<p>Pertama, Jumlah siswa melebihi rasio dari guru yang tersedia, kedua adanya</p>

		<p>pengembangan yang dilakukan pihak madrasah seperti pelaksanaan ekstrakurikuler misalnya yang mengharuskan sekolah menambah tenaga pendidik</p>
8	<p>Bagaimana kualitas pendidik yang ada di MIN 7 Lampung Utara?</p>	<p>Alhamdulillah sudah bisa dikatakan pendidik di MIN 7 Lampung utara ini bermutu, mengapa demikian? Karena sudah bisa dilihat sendiri bahwa tenaga pendidik disini sudah rata-rata bahkan bisa dikatakan semua sarjana, bahkan sudah ada beberapa guru yang bersertifikat tenaga pendidik, saya rasa untuk masuk kategori bermutu pendidik disini sudah bermutu.</p>

Transkrip Wawancara

Nama Informan : Hendrik Novanto, S.Pd

Tanggal & Waktu : 30 November 2023/ 09:00

Tempat Wawancara : MIN 7 Lampung Utara

Tema Wawancara : Implementasi Manajemen Sumber daya Manusia dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia di MIN 7 Lampung Utara?	Perencanaan SDM di MIN 7 Lampung Utara dilakukan untuk menentukan kebutuhan tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara, perencanaan SDM ini pula merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas mutu di MIN 7 Lampung Utara ini, dengan adanya perencanaan SDM ini sekolah dapat menyesuaikan antara tenaga kerja dengan baik dari segi jumlah maupun kualitas yang dibutuhkan. Perencanaan SDM di MIN 7 Lampung Utara dilakukan untuk menentukan kebutuhan tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara, perencanaan SDM ini pula merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kualitas mutu di MIN 7 Lampung Utara ini, dengan adanya perencanaan SDM ini sekolah dapat menyesuaikan antara tenaga kerja dengan baik dari segi jumlah maupun kualitas yang dibutuhkan.

2	<p>Bagaimana Proses Rekrutmen tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara?</p>	<p>Proses rekrutmen yang ada di sekolah ini berdasarkan kebutuhan yang ada, jadi melihat dulu kebutuhan apa yang kurang maka baru diadakan proses rekrutmen. Untuk tenaga honorer dan PNS atau P3K itu cara penempatannya berbeda, untuk PNS dan P3K itu ditetapkan dari pemerintah langsung, sedangkan untuk tenaga honorer seperti yang saya bilang tadi penerimaannya sesuai dengan apa yang dibutuhkan.</p>
3	<p>Bagaimana Proses Seleksi tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara?</p>	<p>untuk proses seleksi pertama kita adakan seleksi berkas, kemudian kita lihat kualifikasi pendidikannya sesuai atau tidak, apakah satu linear atau tidak dengan kebutuhan kita, kemudian kita lihat proses pendidikannya. Artinya dari nilai, kemudian kemampuan yang dimiliki calon pelamar untuk menjadi tenaga kerja ditempat kami</p>
4	<p>Apakah tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara sudah ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikannya?</p>	<p>ya alhamdulillah, disini latar belakang pendidikannya sudah sesuai dengan apa yang ditempatkan, karena memang ini tuntutan dari pemerintah harus linear. Bisa dikatakan disini sudah 95% sesuai dengan kualifikasi pendidikannya. Artinya yang guru kelas itu</p>

		<p>memang dia guru kelas, kemudian guru mata pelajaran misalnya Al-qur'an Hadits ya minimal dia lulusan PAI, atau bahasa arab dia bisa dari pendidikan bahasa arab atau minimal PAI, jadi disini bisa saya katakan 95% sudah sesuai dengan kualifikasi pendidikannya.</p>
5	<p>Program Pelatihan apa yang dilakukan MIN 7 Lampung Utara untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik?</p>	<p>Program pelatihan untuk sementara ada beberapa diantaranya adalah pelatihan penguasaan bidang materi, baik itu cara evaluasi penilaian ataupun pembuatan atau metode dalam mendidik anak.</p>
6	<p>Bagaimana Cara memonitoring dan mengevaluasi tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara?</p>	<p>untuk monitoring dan evaluasi kami mengadakan rapat bulanan setiap bulan, ini dilakukan untuk mengevaluasi semua kegiatan yang ada di MIN 7 Lampung Utara, baik itu kegiatan KBM, ekstrakurikuler, maupun perkembangan madrasah ini baik dari segi fisik dan non-fisik. Kemudian kami jadwalkan atau kami buat juga kegiatan supervisi kepada guru dari kelas 1-kelas 6 termasuk juga tenaga kependidikan.</p>

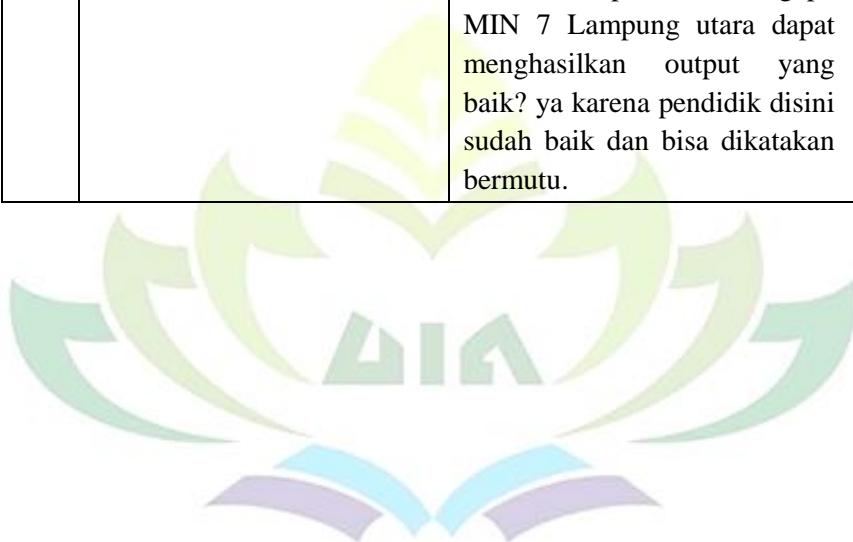
Transkrip Wawancara

Nama Informan : Nurida, S. Pd.I (Wakil Kepala)
 Tanggal&Waktu : 30 November 2023/10:00
 Tempat Wawancara : MIN 7 Lampung Utara
 Tema Wawancara : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia di MIN 7 Lampung Utara?	Perencanaan SDM di MIN 7 Lampung Utara dilakukan setelah adanya evaluasi yang tiap tahun selalu diadakan, selanjutnya tim pengembangan di MIN 7 Lampung Utara menyusun dan merencanakan untuk menentukan kebutuhan tenaga pendidik yang diperlukan.
2	Bagaimana Proses Rekrutmen tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara?	Proses Rekrutmen yang ada di MIN 7 Lampung Utara ini dilakukan dengan cara tes/ seleksi, tetapi sebelum itu melihat dulu yang dibutuhkan di posisi apa, jika dia guru mata pelajaran, mata pelajaran apa, sehingga kita bisa melakukan seleksi dengan mudah, kita bisa melihat dulu latar belakang calon pelamar. Barulah kita lakukan seleksi.
3	Bagaimana Proses Seleksi tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara?	Ya kita analisis dulu apa yang sedang dibutuhkan sekolah, setelah itu baru kita adakan seleksi, tetapi untuk 2 tahun terakhir ini kami tidak merekrut tenaga honorer sesuai

		dengan peraturan pemerintah, untuk tidak lagi menambah tenaga honorer.
4	Apakah tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara sudah ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikannya?	alhamdulillah sudah, karena memang pemerintah memang mengharuskan itu. Agar proses belajar mengajar juga dapat berjalan dengan efektif dan efisien.
5	Program Pelatihan apa yang dilakukan MIN 7 Lampung Utara untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik?	Untuk program pelatihan di MIN 7 Lampung Utara ini program pelatihannya yaitu diadakan workshop, dan mengikuti seminar seminar untuk menambah wawasan kepada para pendidik.
6	Bagaimana Cara memonitoring dan mengevaluasi tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara?	ya untuk monitoring dan evaluasi diadakan kegiatan supervisi baik untuk tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan.
7	Kondisi seperti apa yang mengharuskan madrasah menambah tenaga pendidik?	Jika memang memiliki kekosongan misalnya di guru matematika, sementara guru matematika memang tidak ada di madrasah ya jika dengan keadaan seperti itu maka memang harus kita menambah tenaga pendidik yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan
8	Bagaimana Kualitas pendidik yang ada di MIN 7 Lampung Utara?	Kualitas pendidik yang ada di MIN 7 Lampung Utara ini sudah cukup baik ya, hal itu ditandai dengan para guru disini semua sudah sarjana, dan juga bisa dilihat hasil dari

		<p>peserta didik disini atau outputnya setelah lulus dari MIN 7 Lampung Utara hampir semua lulusan dari MIN 7 Lampung Utara ini dapat cukup mudah untuk masuk ke jenjang pendidikan berikutnya ke sekolah-sekolah terbaik yang ada di Kotabumi ini karena prestasi MIN 7 Lampung Utara sudah cukup baik, mengapa MIN 7 Lampung utara dapat menghasilkan output yang baik? ya karena pendidik disini sudah baik dan bisa dikatakan bermutu.</p>
--	--	--



Transkrip Wawancara

Nama Informan : Putri Ayu Veronita, S.Pd (Dewan guru)
 Tanggal&Waktu : 30 November 2023/10:00
 Tempat Wawancara : MIN 7 Lampung Utara
 Tema Wawancara : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia di MIN 7 Lampung Utara?	Perencanaan di MIN 7 Lampung utara ini dilakukan dengan menganalisis perubahan tenaga pendidik, evaluasi tahunan, kemudian membaca lingkungan untuk perubahan penawaran tenaga pendidik misalnya jika tenaga pendidiknya kurang, maka akan mencari tenaga pendidik yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan
2	Bagaimana Proses Rekrutmen tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara?	Dilihat dulu kebutuhannya apa, jadi dengan cara merekrut sesuai dengan kriteria-kriteria yang dibutuhkan, seperti wawancara untuk mengetahui calon yang melamar menjadi tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara
3	Bagaimana Proses Seleksi tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara?	Dengan cara membuka lowongan lalu diseleksi dengan mengadakan wawancara
4	Apakah tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara	iya sudah sesuai dengan tempatnya masing-masing.

	sudah ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikannya?	
5	Program Pelatihan apa yang dilakukan MIN 7 Lampung Utara untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik?	Banyak sekali program pelatihan yang sudah dilakukan di MIN 7 Lampung Utara ini seperti program pendidikan keprofesian, pelatihan administrasi guru
6	Bagaimana Cara memonitoring dan mengevaluasi tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara?	Untuk evaluasi, di MIN 7 Lampung Utara ini biasa dengan cara mengadakan supervisi, seperti supervisi guru, supervisi pembelajaran, dan supervisi langsung



Transkrip Wawancara

Nama Informan : Selfi Meiriska Nunyai, S.Pd (Dewan guru)
 Tanggal&Waktu : 30 November 2023/10:00
 Tempat Wawancara : MIN 7 Lampung Utara
 Tema Wawancara : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik

No	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia di MIN 7 Lampung Utara?	Perencanaan SDM di MIN 7 Lampung Utara dilakukan setelah adanya evaluasi yang setiap tahunnya selalu diadakan, selanjutnya tim pengembangan di MIN 7 Lampung Utara menyusun dan merencanakan untuk kebutuhan tenaga pendidik yang diperlukan
2	Bagaimana Proses Rekrutmen tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara?	Untuk merekrutmen tenaga pendidik biasanya itu diseleksi, tetapi seelum itu dilihat dulu yang dibutuhkan apa, sehingga kita bisa melakukan seleksi dengan mudah
3	Bagaimana Proses Seleksi tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara?	langkah selanjutnya setelah kita analisis dan kita buka rekrutmen tenaga pendidik barulah kita seleksi, ya seperti seleksi berkas apakah kualifikasi pendidikannya memang sedang dibutuhkan atau tidak
4	Apakah tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara	Ya sudah sesuai, karena itu memang sudah ada aturan dari

	sudah ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikannya?	pemerintah agar proses belajar mengajar dapat berjalan dengan efektif dan efisien.
5	Program Pelatihan apa yang dilakukan MIN 7 Lampung Utara untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik?	untuk program pelatihan itu sendiri tenaga pendidik mengikuti workshop dan juga seminar untuk menambah <i>insight</i> pengetahuan kepada tenaga pendidik.
6	Bagaimana Cara memonitoring dan mengevaluasi tenaga pendidik di MIN 7 Lampung Utara?	cara mengevaluasinya dengan cara supervisi baik untuk tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan, keduanya sama-sama melakukan supervisi, macam-macam supervisi pembelajaran, supervisi langsung dan sebagainya



Lampiran 2

Surat Izin Pra Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
 Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame | Bandar Lampung 35131
 Telp (0721) 780887; email.humas@radenintan.ac.id
 Website. www.radenintan.ac.id

Nomor : B-13.060 /Un.16/DT/PP.009.7/10/2022 Bandar Lampung, 10 Oktober 2022
 Lampiran : 1 (Satu)
 Perihal : Izin Melaksanakan Pra Penelitian

Kepada Yth.
 Kepala MIN 7 Lampung Utara

di-
 Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Dalam rangka memenuhi persyaratan studi pada Program Strata Satu (S1) UIN Raden Intan Lampung, maka dengan ini mohon kepada Bapak/Ibu berkenan memberikan izin kepada mahasiswa/i:

Nama	: Edo Saputra
NPM	: 1911030293
Semester/T.A	: VII / 2022
Fakultas / Program Studi	: Tarbiyah dan Keguruan / MPI

Untuk melaksanakan Pra Penelitian di MIN 7 Lampung Utara. Data hasil Pra Penelitian akan dipergunakan oleh yang bersangkutan untuk menyusun Proposal Skripsi. Atas izin dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

A.n Dekan
 Wakil Dekan I Bidang Akademik dan Kelembagaan



Prof. Dr. H. Deden Makbuloh, S.Ag. M.Ag.
 411117805637001121001

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
2. Kasubag Akademik
3. Kaprodi MPI
4. Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 3

Surat Balasan Pra Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN REPUBLIK INDONESIA
MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 7 Lampung Utara
 Jalan Lintas Sumatera No. 209 7 Lampung Utara, Kel. Kota Alam Kec. Kotabumi Selatan
 Kabupaten Lampung Utara Telp. (0724) 328136 Kode Pos 34519
 E-mail : min7lu@mail.com

SURAT KETERANGAN

No. B-**sy**/M.08.07/00.4/03/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 7 Lampung Utara :

Nama : SAMSEL ARIP, S.Pd.I.,M.Pd.
 NIP : 198007202005011004
 Pangkat/golongan : Pembina (IV/a)
 Jabatan : Kepala Madrasah
 Tempat Tugas : MIN 7 Lampung Utara

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : EDO SAPUTRA
 NPM : 1911030293
 Semester : VIII (Delapan)
 Fakultas /Jurusan : Tarbiyah dan Keguruan / Manajemen Pendidikan Islam.

Benar telah melaksanakan penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 7 Lampung Utara
 Pada Tanggal 05 Desember 2022

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kotabumi, 14 Maret 2023



Lampiran 4

Surat Permohonan Mengadakan Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS TARBİYAH DAN KEGURUAN

Jalan Letkol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131
 Telp. (0721) 780887 ; email.humas@radenintan.ac.id
 Website: www.radenintan.ac.id

Nomor : B.13030 Un.16/DT/PP.009.07/11/2023 Bandar Lampung, November 2023
 Sifat : Penting
 Lampiran : -
 Perihal : Permohonan Mengadakan Penelitian

Kepada Yth.
 Kepala MIN 7 Lampung Utara
 di
 Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah memperhatikan Judul Skripsi dan Out Line yang sudah disetujui oleh dosen Pembimbing Akademik (PA), maka dengan ini Mahasiswa/i Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung :

Nama : Edo Saputra
 NPM : 1911030293
 Semester : IX (Sembilan)
 Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
 Judul Skripsi : Implementasi Manajemen SDM Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik di MIN 7 Lampung Utara

Akan mengadakan penelitian, Guna mengumpulkan data dan bahan-bahan skripsi yang bersangkutan. Waktu yang diberikan mulai tanggal 13 November sampai dengan selesai. Demikian, atas perkenan dan bantuannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Tembusan :

1. Wakil Dekan Bidang Akademik;
2. Rajar/Kaprodi Jurusan Masing-masing
3. Kanubag Akademik;
4. Mahasiswa yang bersangkutan

Lampiran 5

Surat Balasan Permohonan Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN REPUBLIK INDONESIA
MADRASAH IBTIDAIYAH NEGERI 7 Lampung Utara
Jalan Lintas Sumatera No. 209 7 Lampung Utara, Kel. Kota Alam Kec. Kotabumi Selatan
Kabupaten Lampung Utara Telp. (0724) 328136 Kode Pos 34519
E-mail : min7lu@mail.com

SURAT KETERANGAN

No : B-240/Mi.08.07/00.4/12/2023

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri 7 Lampung Utara :

Nama : SAMSEL ARIP, S.Pd.I.,M.Pd.
NIP : 198007202005011004
Pangkat/golongan : Pembina (IV/a)
Jabatan : Kepala Madrasah
Tempat Tugas : MIN 7 Lampung Utara

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Edo Saputra
Tempat / Tgl Lahir : Kotabumi,31 Maret 2001
NPM : 1911030293
Tahun Akademik : 2023/2024
Fakultas : Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah Melaksanakan Riset / Penelitian di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 7 Lampung Utara dari 04
Desember 2023 sampai 09 Desember 2023

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kotabumi, 11 Desember 2023

Kepala



Lampiran 6
Keadaan Sekolah MIN 7 Lampung Utara



Lampiran 7
Wawancara Bersama Kepala Sekolah



Lampiran 8
Wawancara Bersama Wakil Kepala Madrasah



Lampiran 9

Wawancara Bersama Guru MIN 7 Lampung Utara



Lampiran 10
Rapat Tahunan MIN 7 Lampung Utara



Lampiran 11

SK Tenaga Pendidik MIN 7 Lampung Utara

PETIKAN : SURAT KEPUTUSAN KEPALA KANTOR
KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN LAMPUNG UTARA
NOMOR : B- 92 /Kk.08.03.1/Kp.00.2/01/2023

KEPALA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN LAMPUNG UTARA

Merhbaca : d.s.t.

Menimbang : d.s.t.

Mengingat : d.s.t.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
- PERTAMA** : Mengangkat dan menetapkan Saudara Putri Ayu Veranita, S.Pd. Sebagai Guru Tidak Tetap (GTT) Guru Kelas Non PNS Tahun Anggaran 2023 :
Pada : MIN 7 Lampung Utara
Tugas Jabatan : Guru Kelas
- KEDUA** : Kepada yang bersangkutan diberikan honor untuk tiap-tiap bulan yang dibebankan pada DIPA Ditjen Pendidikan Islam Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lampung Utara Nomor DIPA : SP-DIPA-025.04.2.418612/2023, tanggal 20 November 2022.
- KETIGA** : Apabila anggaran biaya tidak tersedia dalam DIPA Ditjen Pendidikan Islam Kementerian Agama Kabupaten Lampung Utara, maka Tenaga Honorer tersebut tidak akan dibayarkan honorinya dan tidak berhak menuntut dalam bentuk apapun.
- KEEMPAT** : Tenaga Honorer sebagaimana dimaksud wajib mematuhi peraturan yang berlaku serta ketentuan-ketentuan lainnya dan apabila terjadi pelanggaran dapat diberhentikan dan mengganti segala kerugian yang ditimbulkan.
- KELIMA** : Surat Keputusan ini berlaku sejak tanggal 1 Januari 2023 s.d. 31 Desember 2023 dengan ketentuan apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan dalam Keputusan ini akan diadakan perbaikan dan perubahan sebagaimana mestinya.
- KEENAM** : Petikan Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan Kotabumi
pada tanggal 4 Januari 2023



KEPALA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA
KABUPATEN LAMPUNG UTARA

Drs. H. Totong Sunardi, M.M
NIP. 19680311 199403 1 004

Kepada
Yth. Putri Ayu Veranita, S.Pd.
di
Tempat



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
PUSAT PERPUSTAKAAN

Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame I, Bandar Lampung 35131
 Telp.(0721) 780887-74531 Fax. 780422 Website: www.radenintan.ac.id

SURAT KETERANGAN

Nomor: B-0219/ Un.16 / P1 /KT/I/ 2024

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I
 NIP : 197308291998031003
 Jabatan : Kepala Pusat Perpustakaan UIN Raden Intan Lampung
 Menerangkan bahwa artikel ilmiah dengan judul

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU
 TENAGA PENDIDIK DI MIN 7 LAMPUNG UTARA**
 Karya

NAMA	NPM	FAKULTAS/PRODI
EDO SAPUTRA	1911030293	FTK/MPI

Bebas Plagiasi sesuai Cek dengan tingkat kemiripan sebesar **18%**. Dan dinyatakan **Lulus** dengan bukti terlampir.

Demikian Keterangan ini kami buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Bandar Lampung, 17 Januari 2024
 Kepala Pusat Perpustakaan



Dr. Ahmad Zarkasi, M. Sos. I
 NIP. 197308291998031003

Ket:

1. Surat Keterangan Cek Turnitin ini Legal & Sah, dengan Stempel Asli Pusat Perpustakaan.
2. Surat Keterangan ini Dapat Digunakan Untuk Repository
3. Lampirkan Surat Keterangan Lulus Turnitin & Rincian Hasil Cek Turnitin ini di Bagian Lampiran Skripsi Untuk Salah Satu Syarat Penyebaran di Pusat Perpustakaan.

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU TENAGA PENDIDIK DI MIN 7 LAMPUNG UTARA

by Perpustakaan Pusat

Submission date: 17-Jan-2024 10:44AM (UTC+0700)

Submission ID: 2269745404

File name: TURNITIN-_EDO_SAPUTRA.docx (116.39K)

Word count: 7690

Character count: 51841

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN MUTU TENAGA PENDIDIK DI MIN 7
LAMPUNG UTARA

ORIGINALITY REPORT

18%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

16%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- | | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part II
Student Paper | 2% |
| 2 | Submitted to Universitas Negeri Jakarta
Student Paper | 2% |
| 3 | Submitted to Universitas Riau
Student Paper | 1% |
| 4 | Fitra Amalia Harahap, Adelia Fitri, Aidatul Fauziah, Dina Oktapia, Rizki Akmalia, Amiruddin Siahaan, Fauzan Azrohid.
"Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam Di SMA Swasta PAB 1 Medan Estate", Journal on Education, 2023
Publication | 1% |
| 5 | Syahrul Syahrul, Yuniarni Yuniarni.
"Pengelolaan Tenaga Pendidik pada Lembaga Pendidikan Nonformal Bidang Keagamaan Islam", Shautut Tarbiyah, 2020 | 1% |

Publication

6	Submitted to Konsorsium PTS Indonesia - Small Campus Student Paper	1%
7	Submitted to Universitas Ibn Khaldun Student Paper	1%
8	Submitted to IAIN Kudus Student Paper	1%
9	Oten Halawa, Sri Nurhayati, Siti Rochana. "PEMBERDAYAAN UNTUK MENINGKATKAN TARAF HIDUP DI KAMPUNG ADAT CIREUNDEU CIMAHI", Comm-Edu (Community Education Journal), 2019 Publication	1%
10	Arif Mulyono. "PENGEMBANGAN KAPASITAS APARATUR SIPIL NEGARA DI DAERAH", JKMP (Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik), 2015 Publication	1%
11	Submitted to IAIN Pekalongan Student Paper	<1%
12	Akib Akib, Salnawati Salnawati. "Madrasah Principal Management: Efforts to Improve Teacher Performance at Private Madrasah (Manajemen Kepala Madrasah : Usaha Meningkatkan Kinerja Guru pada Madrasah Swasta)", Shautut Tarbiyah, 2022	<1%

Publication

- | | | |
|----|---|------|
| 13 | Submitted to UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
Student Paper | <1 % |
| 14 | Submitted to Institut Pemerintahan Dalam Negeri
Student Paper | <1 % |
| 15 | Ana Ana. "PENINGKATAN KEMAMPUAN MENULIS TEKS PROSEDUR DENGAN MODEL PEMBELAJARAN PAIR CHECKS", Jurnal Edukasi Khatulistiwa : Pembelajaran Bahasa dan Sastra Indonesia, 2018
Publication | <1 % |
| 16 | Submitted to Sultan Agung Islamic University
Student Paper | <1 % |
| 17 | Submitted to Universitas Merdeka Malang
Student Paper | <1 % |
| 18 | M. Rusni Eka Putra, Marianita Marianita, Ahmad Gawdy Prananosa. "Rekrutmen Dosen dan Tenaga Kependidikan di STKIP PGRI Lubuklinggau", Journal of Administration and Educational Management (Alignment), 2019
Publication | <1 % |
| 19 | Amiruddin Siahaan, Rizki Akmalia, Yuli Amelia, Tiwi Wulandari, Suhada Aulia Fahra Hrp, Khadijah Pasaribu. "Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan", Journal on Education, 2023 | <1 % |

Publication

20 Siti Utami Mutmainah, Adinda Dyah Permatar, Siti Adawiyah, Prihantini Prihantini. "Urgensi Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sekolah dalam Peningkatan Mutu Sekolah", *Aulad: Journal on Early Childhood*, 2022

Publication

<1 %

21 Submitted to Program Pascasarjana Universitas Negeri Yogyakarta

Student Paper

<1 %

22 Submitted to Universitas Singaperbangsa Karawang

Student Paper

<1 %

23 Mustika Damai Yanti, Zahra'unnisa Aulia. "IMPLEMENTASI MANAJEMEN MUTU TERPADU PENDIDIKAN DI MTs NEGERI 6 BANJAR KECAMATAN MARTAPURA KABUPATEN BANJAR", *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2021

Publication

<1 %

24 Nita Salmawati, Nina Tisnawati, Ahmad Noor Islahuddin. "IMPLEMENTASI METODE KETELADANAN DALAM PEMBELAJARAN AKHLAQ DAN IBADAH ANAK USIA 5-6 TAHUN KELAS B PAUD AL MUHSIN METRO UTARA", *Thufulah: Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 2023

<1 %

Publication

25 Muhamad Albani, Suyudi Arif, Sofian Muhlisin. "Pemanfaatan Limbah Anorganik di TPA Galuga Dalam Meningkatkan Perekonomian Masyarakat", *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 2021 <1 %

Publication

26 Submitted to IAIN Ponorogo <1 %

Student Paper

27 Sahara Sahara, Miftahul Ilmi, Rudi Yanto Batara Silalahi. "EDUKASI KONSEP DASAR MANAJEMEN DALAM ORGANISASI PADA SISWA AKUNTANSI KELAS XII SMK PERMATA HARAPAN BATAM", *Dharma Pengabdian Perguruan Tinggi (DEPATI)*, 2022 <1 %

Publication

28 Zainur Arifin. "PARADIGMA STUDI MANAJEMEN BERBASIS MADRASAH DAN GURU PROFESIONAL", *Muróbbî: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2020 <1 %

Publication

29 M. Romadlon Habibullah, Mukholidatul Musthofiah, Hamidatun Nihayah. "Baca Tulis Al Qur'an dengan Metode Jet Tempur di Madrasah Ibtidaiyah Matholiul Falah Payaman Ngraho Bojonegoro", *Jurnal Riset Madrasah Ibtidaiyah (JURMIA)*, 2021 <1 %

Publication

30	Submitted to Universitas Nasional	<1 %
Student Paper		
31	Submitted to White Bear Lake School District	<1 %
Student Paper		
32	Awaludin Awaludin. "STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM PENGEMBANGAN KOMPETENSI PROFESIONAL GURU UNTUK PENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SMK CENDIKIA MUSLIM KABUPATEN BOGOR", Jurnal Dirosah Islamiyah, 2020	<1 %
Publication		
33	Submitted to Submitted on 1685694734385	<1 %
Student Paper		
34	Submitted to UIN Walisongo	<1 %
Student Paper		
35	Submitted to University of Malaya	<1 %
Student Paper		
36	NUR ISTAQAM. "إدارة البرنامج هيئة شبه المستقلة" الكندي بجامعة الإسلامية الحكومية مولانا مالك إبراهيم مالانج", AL-AF'IDAH: Jurnal Pendidikan Bahasa Arab dan Pengajarannya, 2018	<1 %
Publication		
37	Submitted to Sriwijaya University	<1 %
Student Paper		

38 Sukron Mamun, Erlinda Sismona. "ANALISIS PENERAPAN STANDAR AKUNTANSI KEUANGAN NO. 101 TENTANG LAPORAN KEUANGAN SYARIAH (Studi Kasus KSPPS BTM BINA MASYARAKAT UTAMA (BiMU))", Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa, 2020
Publication

<1%

39 Submitted to Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
Student Paper

<1%

Exclude quotes On

Exclude matches < 5 words

Exclude bibliography On

