

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah kenyataan dan fakta di setiap daerah manapun di wilayah Provinsi Banten di setiap sekolah baik dari jenjang SD, SMP, SMA yang sederajat dituntut untuk memiliki guru yang profesional dan memiliki kompetensi sesuai bidang mapel yang diampunya, namun faktanya belum semua guru di setiap sekolah memiliki sertifikat Pendidik Profesional yang diraih melalui Pendidikan Profesi Guru (PPG) karena untuk dapat mengikuti program tersebut guru harus melalui berbagai tahapan dan butuh waktu yang tidak sebentar. Sementara proses penyelenggaraan pendidikan terus berjalan seiring dengan berjalannya waktu dan kebutuhan lembaga akan SDM pendidikan yang berkualitas dan profesional jauh lebih duluan dibandingkan dengan keberadaan guru. Maka manajemen sekolah yang dipimpin oleh kepala sekolah sebagai edukator harus memperhatikan dan mengambil langkah yang tepat sebagai solusi agar sekolah atau satuan pendidikan memiliki SDM bidang pendidikan yang berkualitas dan profesional walaupun guru yang dimilikinya belum bersertifikat

guru profesional¹. Sehingga sekolah akan tetap dapat menyelenggarakan pendidikan yang berkualitas yang mana kualitas pendidikan menjadi daya tarik tersendiri bagi masyarakat, dan orang tua tidak hanya menyekolahkan putra putrinya namun setelah lulus berharap mendapatkan ijazah sebagai bukti telah lulus pada jenjang pendidikan tertentu.

Keunggulan mutu dan kesuksesan pengelolaan pendidikan di suatu lembaga pendidikan tidak terlepas dari manajemen pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) bidang pendidikan, pendidikan maupaun tenaga kependidikan di sekolah atau lembaga tersebut. Setiap organisasi dalam bentuk apapun jika dikelola dengan baik dan sesuai dengan kaidah manajemen yang profesional maka akan memiliki kekuatan yang sangat dahsyat. Bahkan jika kebatilan dikelola dengan kaidah manajemen dapat mengalahkan dan menghancurkan hal-hal baik yang tidak dikelola dengan baik.

Madrasah atau sekolah sebagai lembaga pendidikan formal yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mendidik anak-anak, memiliki peran yang sangat penting di sekolah sebagai sarana bagi peserta didik untuk bersosialisasi, bertukar fikiran, berinteraksi dengan

¹ Shulhan Muwahid dan Soim, *Manajemen Pendidikan Islam, Strategi Dasar Menuju Peningkatan Mutu Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Teras, 2013), 173

guru atau pendidik dengan baik agar materi pelajaran yang disajikan dapat diterima peserta didik dengan baik. Salah satu permasalahan yang menjadi perhatian pendidikan Indonesia saat ini adalah sumber daya manusia bidang pendidikan yang masih harus ditingkatkan profesionalismenya. Peningkatan kompetensi guru erat kaitannya dengan manajemen sumber daya manusia. Manajemen SDM adalah perencanaan bisnis, organisasi, pengarahan, koordinasi, dan pengawasan SDM untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien²,

Pengelolaan SDM (*Human Resource Management*) untuk meningkatkan mutu pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam pengelolaan pendidikan. Pembahasan tentang peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM), harus didukung dengan seluruh komponen pendidikan yang terintegrasi³. Manusia sebagai al-insan pada dasarnya mampu beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungannya, termasuk pergeseran-pergeseran nilai yang terjadi sehingga manusia perlu dipersiapkan secara matang dan baik melalui

² Abdullah Aminuddin Aziz, Muhammad Al Fatih, dan Makhruh Aulia Izzul Haq, "Implementing Islamic Boarding School Values in Human Resource Planning on Vocational High School," *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 2 (2022): 257, <https://doi.org/10.14421/manageria.2021.62.16>.

³ Muhammad Solikhin dan Suwadi Suwadi, "The Concept of Integrated Quality Management Applicative Studies," *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, no. 3 (2022): 358, <https://doi.org/10.31538/ndh.v7i3.2372>.

proses pendidikan agar dapat menghadapi perubahan dan dapat ditingkatkan⁴. Maka perbaikan kurikulum, peningkatan kualitas guru atau pendidik dan tenaga kependidikan, pendekatan, metode, perlengkapan belajar, materi ajar, media pembelajaran dan evaluasi harus disesuaikan dengan tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi.⁵

Suatu hal yang harus diperhatikan kemajuan dan berkembangnya organisasi atau lembaga pendidikan hanya dengan dukungan sumber daya manusia, yaitu guru dan karyawan sekolah⁶ Oleh karena itu jika ingin maju dan berkembang harus memperhatikan sumber daya manusia (SDM) dan mengelolanya dengan baik, agar tercipta pendidikan yang berkualitas. Pencapaian mutu dalam pengelolaan pendidikan di sekolah seiring dengan kesuksesan kepala sekolah dalam memenej SDM pendidik dan kependidikan yang dimiliki oleh sekolah tersebut⁷. Peningkatan produktivitas sumber daya manusia bidang pendidikan dan kinerja sekolah dapat dilakukan dengan memperbaiki

⁴ Lutfi Zulkarnain, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam," *Intelektium* 3, no. 2 (2023): 409, <https://doi.org/10.37010/int.v3i2.1114>.

⁵ Umiarso Arbangi, Dakir, *Manajemen Mutu Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2016), 23

⁶ Wijaya David, *Pemasaran Jasa Pendidikan*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2016), 158

⁷ Nani Mulyani, "Pengembangan Profesionalisme Guru Pada MTsn 1 Serang Melalui Peningkatan Kompetensi Profesional Dan Pedagogik," *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan* 5, no. 01 (2019): 87, <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v5i01.1826>.

perilaku tenaga pendidik dan tenaga kependidikan atau sumber daya manusia di sekolah tersebut melalui penerapan berbagai konsep dan teknik pengelolaan personalianya Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisas⁸. Dalam manajemen sumber daya manusia, kepala sekolah merupakan kunci keberhasilan untuk mencapai pendidikan yang bermutu dan berkualitas. Untuk mewujudkan sumber daya manusia bidang pendidikan yang handal, berkualitas, kreatif dan inovatif kepala sekolah selaku leader mempunyai peran yang penting dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyelaraskan sumber daya yang dimiliki lembaga yang dipimpinnya.⁹

Sekolah atau satuan pendidikan memiliki otonomi untuk mengelola sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan sesuai alokasi prioritas sesuai kebutuhan sekolah dalam menyelenggarakan pendidikan yang sesuai harapan masyarakat setempat.¹⁰ Hal-hal yang terkait dengan pengelolaan pendidikan

⁸ Sofyan Tsauri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jember: STAIN Jember Press, 2013).7

⁹ Subaidi, "Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pendidikan Dan Kinerja Guru Di MAN 1 Pati," *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 4, no. 2 (2020), 19, <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29240/jsmp.v4i2.1428>.

¹⁰ Mutohar Prim Masrokan, *Manajemen Mutu Sekolah* (Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2014).123

tersebut dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah (PP) No 32 tahun 2013 sebagai payung hukum untuk perencanaan, pelaksanaan dan pengembangan agar dapat berjalan tergantung pada tangan para praktisi pendidikan di lembaga pendidikan. Dengan demikian jelaslah masalah manajemen dan pengembangan sumber daya manusia sangatlah penting untuk diperhatikan. Perlu disadari bahwa banyak faktor yang menentukan kinerja guru. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja di masing-masing lembaga pendidikan juga perlu mempertimbangkan faktor pendukung¹¹. Dalam PP RI no 57 tahun 2021 dalam pasal 46 ayat 4 huruf d tertuang dengan rinci yaitu : “Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pembelajaran dan pengelolaan satuan pendidikan antara lain tingkat pendidikan orang tua/wali peserta didik, fasilitas belajar di rumah dan kualifikasi pendidik”.

Dalam hal kualifikasi pendidik tersebut SMPIT Raudhatul Jannah dan SMPI Islam Al Azhar 27 Cilegon memiliki SDM yang berlatar belakang pendidikan umum dan pendidikan agama, namun sebagai lembaga pendidikan Islam sudah semestinya melakukan peningkatan

¹¹ Rahmannisa Juita Usmar dan Achadi Budi Santosa Santosa, “Improving Teacher Performance Through a Good Leadership and Motivational Approach,” *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, no. 1 (2022): 77, <https://doi.org/10.14421/manageria.2022.71-05>.

kompetensi yang berkelanjutan agar layanan pendidikan yang dilaksanakan sebagai lembaga penyedia jasa pendidikan mampu menghasilkan lulusan yang mencerminkan keberhasilan dalam pendidikan yang dilaksanakan dalam pengelolaannya di sekolah. Dengan kata lain, penghargaan dan pengakuan masyarakat bergantung kepada keprofesionalan SDM¹². Peningkatan kompetensi sumber daya manusia bidang pendidikan, dilakukan karena peserta didik dibentuk menjadi lulusan yang tidak hanya menguasai berbagai ilmu dan teknologi, akan tetapi memiliki iman dan takwa yang seimbang, agar peserta didik SMPIT Raudhatul Jannah Cilegon dan SMP Islam Al Azhar 27 Cilegon menjadi generasi-generasi yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan zaman. Berbagai usaha dan upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah sebagai pimpinan dalam manajemen untuk mengembangkan mutu sumber daya guru atau pendidikan diantaranya memberikan dukungan kepada pendidik dalam kegiatan peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional seperti pelatihan, workshop, lokarkarya, kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran

¹² Epon Ningrum, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan," *Jurnal Geografi Gea* 9, no. 1 (2016), <https://doi.org/10.17509/gea.v9i1.1681>.

(MGMP) dan kegiatan-kegiatan pengembangan diri guru lainnya¹³. Sekolah memberi kesempatan kepada guru atau pendidik untuk melanjutkan studi ke strata yang lebih tinggi agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai tuntutan dan harapan sekolah dan pelanggan jasa pendidikan. Keberhasilan pencapaian mutu pendidikan di sekolah ditentukan oleh keberhasilan manajemen kepala sekolah dalam mengelola dan mengembangkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di sekolah untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah yang dipimpinnya.¹⁴

Menurut perspektif Islam, pendidikan adalah suatu proses penanaman nilai akhlak dan transformasi pengetahuan kepada peserta didik melalui kegiatan pengajaran, pembiasaan, memberi bimbingan, melakukan pengawasan, dan tujuan untuk keseimbangan kehidupan di dunia dan akhirat¹⁵.

¹³ Asma Is Babuta dan Abdul Rahmat, "Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Melalui Pelaksanaan Supervisi Klinis Dengan Teknik Kelompok," *AL-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2019): 1–28, <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v3i1.496>.

¹⁴ Rita Pusvitasari, "Human Resources Management in Improving the Quality of Education," *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5, no. 2 (2021): 35, <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v5i2.2549>.

¹⁵ Fikri Rizkia Muhammad et al., "Strategic Management in Improving the Quality of Islamic Religious Education Learning," *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7, no. 3 (2022): 29, <https://doi.org/10.31538/ndh.v7i3.2611>.

Allah Swt. berfirman dalam Al-quran surat Al-Baqarah (2) ayat 151:

كَمَا أَرْسَلْنَا فِيكُمْ رَسُولًا مِّنكُمْ يَتْلُوا عَلَيْكُمْ آيَاتِنَا وَيُزَكِّيكُمْ وَيُعَلِّمُكُمُ الْكِتَابَ
وَالْحِكْمَةَ وَيُعَلِّمُكُم مَّا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ

Artinya:

*Sebagaimana (Kami telah menyempurnakan nikmat kepadamu), Kami pun mengutus kepadamu seorang Rasul (Nabi Muhammad) dari (kalangan) kamu yang membacakan kepadamu ayat-ayat Kami, menyucikan kamu, dan mengajarkan kepadamu Kitab (Al-Qur'an) dan hikmah (sunah), serta mengajarkan apa yang belum kamu ketahui.*¹⁶

Pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan persoalan yang sangat penting untuk diketahui, bahwa berhasil atau tidaknya lembaga pendidikan banyak dipengaruhi oleh manajemen lembaga pendidikan dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusianya. Dalam konteks ini dijelaskan bahwa sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan merupakan ujung tombak yang harus dikembangkan dan ditingkatkan kompetensinya dengan baik.¹⁷

Peneliti setelah mempelajari beberapa penelitian yang telah dahulu dilakukan oleh Rita Puspitasari, Alsa Fitri, Luluk Nur Rohmah,

¹⁶ RI, *Al-Quran dan Terjemahannya* (Jakarta: Departemen Agama, 2019), 69

¹⁷ Ema Selvia, "Manajemen Sumber Daya Manusia Guru Dalam Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran Di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ummi Kota Bengkulu" (Bengkulu: Program Studi Manajemen Pendidikan Islan IAIN Bengkulu, 2021).19

Sudahri dan Nahdliyatus Shalihah menunjukkan bahwa pengembangan SDM harus dilakukan namun masih ada beberapa hal yang menurut penulis harus ditingkatkan secara optimal khususnya di lembaga lembaga Islam yaitu kompetensi pedagogik dan profesional.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah, penulis menyatakan identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Sumber Daya Manusia Bidang pendidikan di lembaga Islam tidak semua berasal dari lulusan perguruan tinggi dari fakultas pendidikan atau tarbiyah, sehingga kompetensinya baik pedagogik dan profesionalnya perlu ditingkatkan dan dikembangkan untuk menghasilkan lulusan yang berilmu dan berakhlak mulia.
- b. Sumber daya manusia bidang pendidikan di lembaga pendidikan masih perlu dikelola dan ditingkatkan kompetensinya secara optimal sehingga potensi dan kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia (SDM) dapat diberdayakan dan berperan dalam memajukan pendidikan di lembaga pendidikan atau satuan pendidikan.

- c. Perlunya semua Sumber Daya Manusia (SDM) bidang pendidikan yang unggul dalam ilmu pengetahuan, sikap sosial dan spritual agar sejalan dengan misi dan misi lembaga pendidikan
- d. Kebijakan yayasan penyelenggara pendidikan memiliki pengaruh yang kuat dalam perekrutan SDM yang sangat berpengaruh dan berkelanjutan dalam manajemen sekolah.
- e. Kebijakan pemerintah SPP gratis untuk sekolah negeri menjadi daya saing yang serius bagi sekolah sekolah swasta yang memungut bayaran atas jasa pendidikan yang dilaksanakan, sehingga menuntut manajemen sekolah untuk mengelola SDM pendidikan agar menghasilkan mutu pendidikan yang berbeda dan menjadi harapan masyarakat sebagai pengguna jasa pendidikan.
- f. Peserta didik bukan lagi objek pembelajaran, namun peserta didik adalah subjek dalam pembelajaran yang harus dikelola dengan manajemen dan SDM pendidikan yang handal sesuai dengan visi dan misi lembaga pendidikan Islam.

Peningkatan kompetensi sumber daya manusia baik pendidik dan tenaga kependidikan guna meningkatkan mutu pendidikan di sekolah sebenarnya sudah dilakukan, terkhusus untuk guru-guru yang produktif. Dari gambaran diatas penulis merasa perlu untuk meneliti lebih dalam

terkait dengan usaha-usaha untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia bidang pendidikan di SMPIT Raudhatul Jannah dan SMP Islam Al Azhar 27 di kota Cilegon, mengingat semakin banyaknya lembaga pendidikan tingkat SMP negeri maupun swasta sebagai pesaing yang ketat, penulis merasa perlu mengetahui lebih dalam proses manajemen sekolah dalam meningkatkan sumber daya manusia pendidik khususnya guru yang mengampu mata pelajaran dan melaksanakan tugas tugas dalam proses pendidikan yang berperan sangat penting terhadap hasil belajar peserta didik Maka dari itu penulis ingin melaksanakan suatu penelitian dalam tugas akhir pasca sarjana Manajemen Pendidikan Islam dengan judul **“Manajemen Peningkatan Kompetensi Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan di SMPIT Raudhatul Jannah dan SMP Islam Al Azhar 27 Cilegon”**

C. Rumusan Masalah

Berdasar pada identifikasi masalah diatas, yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana manajemen peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) bidang pendidikan pada aspek pedagogik dan

profesional di SMPIT Raudhatul Jannah dan SMP Islam Al Azhar 27 Cilegon?

2. Apa yang menjadi faktor pendukung dalam peningkatan kompetensi SDM Bidang Pendidikan di SMPIT Raudhatul Jannah dan SMP Islam Al Azhar 27 Cilegon?
3. Apa yang menjadi faktor penghambat dalam peningkatan kompetensi SDM Bidang Pendidikan di SMPIT Raudhatul Jannah dan SMP Islam Al Azhar 27 Cilegon?

D. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penulis lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manajemen peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) bidang pendidikan pada aspek pedagogik dan profesional guru di SMPIT Raudhatul Jannah dan SMP Islam Al Azhar 27 Cilegon

2. Faktor pendukung dalam peningkatan kompetensi SDM bidang pendidikan guru di SMPIT Raudhatul Jannah dan SMP Islam Al Azhar 27 Cilegon
3. Faktor penghambat dalam peningkatan kompetensi SDM bidang pendidikan guru di SMPIT Raudhatul Jannah dan SMP Islam Al Azhar 27 Cilegon

E. Tujuan Penelitian

Berdasar pada batasan masalah di atas dapat ditentukan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Menajemen peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) bidang pendidikan pada aspek pedagogik dan profesional guru di SMPIT Raudhatul Jannah dan SMP Islam Al Azhar 27 Cilegon
2. Faktor pendukung dalam peningkatan kompetensi SDM bidang pendidikan guru di SMPIT Raudhatul Jannah dan SMP Islam Al Azhar 27 Cilegon
3. Faktor penghambat dalam peningkatan kompetensi SDM bidang pendidikan guru di SMPIT Raudhatul Jannah dan SMP Islam Al Azhar 27 Cilegon

F. Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengharapkan bahwa hasilnya bermanfaat untuk:

1. Manfaat Teoritis

- a. Manfaatnya meliputi manfaat dan dampak yang didapatkan pada data dan fakta yang terkait implementasi manajemen SDM dalam meningkatkan kompetensi SDM bidang pendidikan di SMPIT Raudhatul Jannah dan SMP Islam Al Azhar 27 Cilegon.
- b. Menjadi masukan bagi pengelola pendidikan khususnya dalam mengimplementasikan manajemen sumber daya meningkatkan kompetensi SDM bidang pendidikan dan usaha untuk mengelolanya yang akan berdampak pada peningkatan mutu pendidikan di lembaga pendidikan atau sekolah.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dalam manajemen SDM, memperdalam dan memperluas khasanah keilmuan, terutama yang berkaitan dengan manajemen

peningkatan kompetensi sumber daya manusia bidang pendidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

- b. Untuk program pasca sarjana Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten, penelitian ini dapat menjadi referensi untuk membuat laporan penelitian
- c. Untuk SMPIT Raudhatul Jannah dan SMP Islam Al Azhar 27 Cilegon, harapan penulis penelitian ini memberikan sumbangsih yang positif, untuk terus mempertahankan eksistensi keberadaanya sebagai lembaga pendidikan dan sebagai bahan masukan yang membangun dalam manajemen peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM).

G. Penelitian Terdahulu

Peneliti mengkaji beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian yang penulis lakukan, sebagai bahan referensi dalam langkah penelitian dan penyusunan laporan hasil penelitian.

Pertama, tesis karya Rita Pusvitasari dari Program magister Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung, dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan” (Studi Multisitus di

SMA Al-Islam Krian dan SMAN 1 Taman Sidoarjo) tahun 2020 dengan hasil;

- (1) Perencanaan SDM untuk menentukan kebutuhan pendidikan dan tenaga kependidikan dan cara pemenuhan kebutuhan perencanaan terpadu organisasi,
- (2) Setelah dilakukan perencanaan SDM, analisa dan klasifikasi pekerjaan, maka langkah berikutnya ialah melakukan rekrutmen.
- (3) Pendidikan dan pelatihan serta pengembangan diri menjadi kebutuhan organisasi dengan melihat kebutuhan dan perkembangan sehingga pengembangan dan peningkatan kompetensi SDM sangat penting untuk sekolah
- (4) Sering sekali perpindahan pemangku jabatan ke posisi yang lebih tinggi yang disertai dengan peningkatan tunjangan dan gaji serta hak-hak lainnya.¹⁸

Kedua Tesis Karya Alsa Fitri Dari Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di

¹⁸ Rita Pusvitasari, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Multisitus Di SMA Al-Islam Krian Dan SMA 1 Taman Sidoarjo)", (Tulungagung: Program Magister Manajemen Pendidikan Islam IAIN Tulungagung, 2020).43

Sekolah Tinggi Agama Islam Ma'arif Sarolangun”, Tahun 2021 dengan hasil;

- (1) Usaha peningkatan mutu dan kualitas pendidikan di STAI Ma'arif Sarolangun merupakan faktor utama peningkatan kompetensi SDM.
- (2) SDM berpengaruh terhadap efektifitas dan efisiensi peran, fungsi dan tujuan organisasi sehingga sumber daya manusia harus mendapat perhatian untuk terus dibina dan dilatih untuk meningkatkan kualitas SDM
- (3) Dalam meningkatkan mutu pendidikan di STAI Ma'arif Sarolangun terdapat beberapa faktor pendukung peningkatan mutu pendidikan di STAI Ma'arif Sarolangun secara maksimal.
- (4) Upaya peningkatan mutu pendidikan di STAI Ma;arif Sarolangun tidak pernah berhenti dilakukan.

Ketiga tesis karya Luluk Nur Rohmah dari Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Kudus, dengan Judul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MTs N 1 Kudus” tahun 2021, dengan hasil:

- (1) Sumber daya manusia tenaga pendidik dan tenaga kependidikan merupakan dua profesi yang saling berkaitan dengan pelaksanaan program pendidikan. Sebagaimana terjadi dalam manajemen pengelolaan MTsN 1 Kudus yang memiliki wewenang dan kebijakan dalam menyelenggarakan pendidikan dengan penerapan seleksi calon pendidik yang sesuai dengan kebijakan yang ditentukan oleh madrasah.
- (2) Faktor terpenting untuk perencanaan SDM yaitu pemberian keleluasaan dalam melaksanakan misi dan tugas. Guru harus bertanggung jawab terhadap visi, misi dan tujuan utama sekolah.
- (3) *Open recruitment* merupakan proses mengundang pelamar yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebijakan lembaga untuk mengisi kekosongan lowongan kerja sebagai pendidik dan tenaga kependidikan. Proses rekrutmen secara umum memiliki tahapan seperti: a) Mengidentifikasi jabatan yang kosong, b) Mencari informasi jabatan melalui analisis jabatan, c) Memilih kandidat yang tepat, d) Memilih metode yang tepat, e) Memanggil kandidat yang terpilih, f)

Menyeleksi pegawai baru, f) Membuat penawaran dan perjanjian kerja, h) Mulai bekerja

(4) Tahapan pengembangan guru di MTsN 1 Kudus adalah sebagai berikut:

- a. Analisa Kebutuhan SDM
- b. Identifikasi kompetensi pegawai
- c. Analisis pegawai dengan menyesuaikan kualifikasinya
- d. Sasaran kegiatan dan media
- e. Pelatihan di hadapan audience
- f. Penerapan/implementasi
- g. Lokakarya
- h. Penilaian

(5) Controlling atau pengawasan mendorong untuk dilaksanakan pengembangan dengan selalu monitoring untuk mengetahui kekurangan dalam penyelenggaraan pendidikan. Inti dari proses pengawasan adalah mencegah dari hal-hal yang tidak baik yang tidak sesuai dengan prinsip manajemen sekolah.¹⁹

¹⁹ Luluk Nur Rohmah, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Mts N 1 Kudus Institut Agama Islam Negeri Kudus" (Kudus: Pascasarjana Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Institut Agama Islam Negeri Kudus Tahun 2021). 15

Keempat tesis karya Sudahri dari Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kyai Haji Achmad Siddiq Jember Jawa Timur, dengan judul “Manajemen Sumberdaya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Sekolah Dasar Muhammadiyah 1 Jember”, tahun 2021 dengan hasil;

- 1) Perencanaan manajemen sumber daya manusia pendidik dalam meningkatkan profesionalitas guru.
- 2) Tata cara rekrutmen yang diterapkan secara mudah dan terbuka. Yaitu dengan disebarakan informasi rekrutmen dan dapat diikuti siapa saja. Proses rekrutmen dilaksanakan dengan profesional dan transparan
- 3) Melaksananakan pelatihan upgrading kompetensi sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme guru.
- 4) Guru dilatih dan harus berkembang dalam keilmuan dan komptensinya,

Seorang guru harus selalu mengupgrade keilmuan yang mereka miliki, karena pendidikan merupakan agen pembelajaran dan teladan bagi anak didiknya.²⁰

²⁰ Sudahri, "Manajemen Sumberdaya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Sd Muhammadiyah 1 Jember" (Jember: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember Juni 2022).76

Kelima Tesis karya Nahdliyat Sholihah dari Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islam Negeri Kyai Haji Achmad Siddiq Jember Jawa Timur, dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Al-Amiren Ambulu Jember” tahun 2022, dengan hasil:

- (1) Perencanaan dan manajemen SDM di Madrasah Aliyah Al-Amien Ambulu guru dan tenaga kependidikan, dalam proses penempatan wali kelas, prosedur pemilihan wakil kepala, kepala madrasah dan rencana perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan yang baru.
- (2) Open rekrutmen dan seleksi guru dan tenaga kependidikan yang baru di MA Al-amien, dilaksanakan di permulaan tahun pelajaran baru. Informasi terkait lowongan dan seleksi disebarluaskan secara terbuka melalui media sosial dan website.
- (3) Pengembangan dan pelatihan untuk SDM di Madrasah Aliyah Al-Amien, dengan nara sumber dari berbagai instansi terkait, seperti dari Kemenag, Kemdikbud, Pengurus Organisasi Guru, dan juga dari intern Madrasah.

- (4) Terdapat beberapa tunjangan untuk guru dan tenaga kependidikan yang mempunyai tugas tambahan.²¹

H. Kebaharuan Penelitian (Novelty)

Kebaharuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui manajemen pengembangan SDM bidang pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan kompetensi dan fungsi pendidik dan tenaga kependidikan di SMPIT Raudhatul Jannah dan SMPI Islam Al Azhar 27 Cilegon sebagai sekolah Islam yang sudah tentu harus meningkatkan kompetensi SDMnya pada aspek pedagogik dan profesional. Dan penulis ingin melanjutkan penelitian dari peneliti terdahulu yang lebih mengerucut pada peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional.

²¹ Nahdliyat Sholihah, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Al-Amien Ambulu Jember" (Jember: Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Pascasarjana Universitas Islamnegeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember Februari 2022). 132