

TESIS

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGEMBANGKAN MUTU PENDIDIK DI SATUAN PENDIDIKAN MUADALAH ULYA AL-AMIRIYYAH TEGALSARI BANYUWANGI



Oleh:

M. Luthfi Munir
NIM: 2311251042

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2025**



PRASYARAT GELAR

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGEMBANGKAN MUTU PENDIDIK DI SATUAN PENDIDIKAN MUADALAH ULYA AL-AMIRIYYAH TEGALSARI BANYUWANGI

TESIS

Diajukan kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung Banyuwangi
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam
Menyelesaikan Program Magister Pendidikan
(M.Pd.)

Oleh:

M. Luthfi Munir
NIM: 2311251042

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN
UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT
BLOKAGUNG BANYUWANGI
2025**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Tesis Dengan Judul:

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGEMBANGKAN MUTU PENDIDIK DI SATUAN PENDIDIKAN MUADALAH ULYA AL-AMIRIYYAH TEGALSARI BANYUWANGI

Telah Disetujui Untuk Diajukan Dalam Sidang Ujian Tesis

Pada Tanggal: 12 Juli 2025

Mengetahui,



Dr. Muhammad Bisri Ihwan, Lc., M.Pd.
NIPY. 8151624068701

Ketua Prodi

Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Ali Wafa'.

Dr. Ali Wafa, M.Pd.I.
NIDN. 3152205077601

PENGESAHAN PENGUJI

Tesis saudara M. Luthfi Munir telah dipertahankan di depan Dewan
Penguji Tesis Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSya) Blokagung Banyuwangi

pada tanggal 12 Juli 2025

Dan telah diterima serta disahkan sebagai sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Pendidikan (M. Pd.)

Ketua Penguji



Dr. Mirhabun Nadir, S.E., M.M.

NIPY. 3150801058001

Penguji I

Penguji II



Dr. Pradihyo, SS., MA.

NIPY. 3150722128401



Dr. Lely Ana, S.E., M.H., M.M. CRP

NIPY. 3150920038601



Dekan

Dr. Siti Almah, S.Pd.I., M.Si.

NIPY. 3150801058001

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Moto :

“Dengan ilmu, iman semakin kuat, dengan manajemen, pendidikan semakin bermartabat”

Persembahan:

Alhamdulillahirobbil'alamin.

Puji syukur kehadiran Allah SWT. Yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan rasa syukur dan bahagia. Penulis mempersembahkan tesis ini kepada:

1. Al Maghfurlah KH. Mukhtar Syafa'at Abdul Ghofur dan segenap masyayikh PP. Darussalam Blokagung yang selalu menguatkan pondasi iman kami.
2. Kedua orang tua Ibu Hj. Masruroh dan Bapak H. Abu Bakar yang selalu mendoakan dan menasehati saya sehingga saya bisa pada tahap ini.
3. Segenap dosen-dosen Universitas KH. Mukhtar Syafaat terutama Prodi Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam yang selalu membimbing kami dengan penuh rasa kasih sayang.
4. Dr. Ali Wafa, M.Pd.I. yang telah memberikan tenaga, waktu, dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan tesis saya hingga saya dinyatakan lulus.
5. Teman-teman sejawat, yang turut serta menyumbangkan fikiran, memberi dukungan, dan motivasi sehingga saya dapat menyelesaikan tesis ini.
6. Teman-teman seperjuangan *Rombongan Stres* yang telah memberikan kesan indah selama masa perkuliahan.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Yang bertandatangan dibawah ini, saya:

Nama : M. Luthfi Munir

NIM : 2311251042

Program Studi: Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Fakultas Tarbiyah dan Keguruan

Alamat : Pasenggerahan, Sungai Batang, Indragiri
Hilir, Riau.

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

- Tesis ini tidak pernah diserahkan oleh lembaga perguruan tinggi manapun untuk mendapatkan gelar akademik apapun.
- Tesis ini benar-benar hasil karya pribadi dan bukan merupakan hasil tindak kecurangan atas karya orang lain.
- Apabila di kemudian hari ditemukan bahwa tesis ini hasil dari tindak kecurangan, maka saya siap menanggung segala konsekuensi hukum yang dibebankan.

Banyuwangi, 12 Juli 2025

Yang Menyatakan,




M. Luthfi Munir
NIM: 2311251042

Munir, M. Luthfi 2025. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengembangkan Mutu Pendidik Di Satuan Pendidikan Muadalah Ulya Al-Amiriyyah Tegalsari Banyuwangi. Tesis. Prodi Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi.

Pembimbing: Dr. Ali Wafa, M.Pd.I.

Kata Kunci: manajemen SDM, mutu pendidik, pelatihan guru, pesantren, kompetensi profesional.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan mutu pendidik di Satuan Pendidikan Muadalah Ulya Al-Amiriyyah Tegalsari Banyuwangi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis studi kasus dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta dianalisis melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara induktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM dilakukan secara sistematis melalui pemetaan kompetensi dan rekrutmen berbasis nilai-nilai keislaman; strategi optimalisasi dilakukan melalui pelatihan berkelanjutan, pengembangan kurikulum kolaboratif, dan sistem mentoring; sedangkan dampaknya terlihat pada peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru berdasarkan asesmen internal dan observasi kelas. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa manajemen SDM yang terstruktur, kontekstual, dan berorientasi pada kebutuhan institusi mampu meningkatkan mutu pendidik secara signifikan dalam konteks pendidikan Islam berbasis pesantren.

Munir, M. Luthfi 2025. Human Resource Management in Developing the Quality of Educators at the Muadalah Ulya Al-Amiriyyah Tegalsari Banyuwangi Educational Unit. Thesis. Postgraduate Study Program in Islamic Education Management. Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, KH. Mukhtar Syafaat University (UIMSYA) Blokagung Banyuwangi.

Mentor: Dr. Ali Wafa, M.Pd.I.

Keywords: HR management, quality of educators, teacher training, Islamic boarding schools, professional competence.

Abstract

This study aims to describe and analyze human resource management in developing the quality of educators at the Muadalah Ulya Al- Amiriyyah Tegalsari Banyuwangi Education Unit. This study uses a qualitative case study approach with data collection techniques in the form of interviews, observations, and documentation, and is analyzed through data reduction, data presentation, and inductive conclusion drawing. The results of the study indicate that HR planning is carried out systematically through competency mapping and recruitment based on Islamic values; optimization strategies are carried out through ongoing training, collaborative curriculum development, and mentoring systems; while the impact is seen in increasing the pedagogical and professional competence of teachers based on internal assessments and classroom observations. The conclusion of this study is that structured, contextual, and institutional-oriented HR management can significantly improve the quality of educators in the context of Islamic education based on Islamic boarding schools.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur saya haturkan kepada Allah SWT. Yang maha pengasih lagi maha penyayang yang telah memberikan nikmat serta rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Sholawat teriring salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Yang telah membawa kedamaian di bumi ini dan dinantikan syafa'atnya di hari kiamat. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, tesis ini tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. KH. Ahmad Hisyam Syafa'at, S.Sos.I., M.H. Pengasuh Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi.
2. Dr. KH. Ahmad Munib Syafa'at Lc., M.E.I. selaku Rektor Universitas KH. Mukhtar Syafa'at (UIMSIA) Blokagung Banyuwangi.
3. Dr. Siti Aimah, S.P.d.I., M.Si. selaku Dekan Prodi Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung.
4. Dr. Muhammad Bisri Ihwan Lc, M.Pd. selaku Ketua Prodi Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung.
5. Dr. Ali Wafa, M.Pd.I. selaku dosen pembimbing dalam penulisan proposal tesis ini.
6. Dr. Moh. Harun Al Rosid, M.Pd.I. dan Dr. Muhamad Bisri Ichwan.,M.P.d dosen penguji dalam penulisan proposal tesis ini.
7. Seluruh Dosen Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung.
8. Bapak Abu Bakar dan Ibu Masruroh yang selalu memberikan beasiswa prestasi bagi anaknya.
9. Seluruh teman-teman pascasarjana yang selalu memberikan motivasi.

Semoga Allah tetap memberikan kesehatan serta keselamatan kepada beliau semua *Amiin*. Penulis berharap kepada *Allah Azza Wajalla*, semoga Tesis yang telah tersusun ini dapat memberikan manfaat. *Amiin Yarobbal Alamin*.

Blokagung, 10 Februari 2025

Penulis

DAFTAR ISI

Tesis.....	i
Prasyarat Gelar	ii
Persetujuan Pembimbing.....	iii
Pengesahan Penguji.....	iv
Moto Dan Persembahan.....	v
Pernyataan Keaslian Tesis	vi
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi	x
Bab I Pendahuluan.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Penelitian	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis	7
1.4.2 Manfaat Praktis.....	7
1.5 Definisi Istilah	8
1.5.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm).....	8
1.5.2 Satuan Pendidikan Muadalah Ulya.....	9
Bab II Landasan Teori.....	10
2.1 Teori-Teori Yang Berkaitan Dengan Penelitian	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.2 Standar Mutu Tenaga Pendidik.....	17
2.2 Penelitian Terdahulu.....	23
2.3 Alur Pikir Penelitian.....	29
Bab III Metode Penelitian.....	30
3.1 Jenis Penelitian	30
3.2 Lokasi Dan Waktu Penelitian	31
3.3 Kehadiran Penelit.....	32
3.4 Informan Penelitian	32
3.5 Data Dan Sumber Data	32
3.6 Prosedur Pengumpulan Data.....	33
3.7 Keabsahan Data	34
3.8 Analisis Data	34
Bab IV Hasil & Pembahasan.....	36

4.1 Gambaran Data Lapangan	36
4.2 Verifikasi Data Lapangan.....	41
4.3 Pembahasan.....	54
Bab V Penutup	59
5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Implikasi Penelitian	60
5.2.1 Implikasi Teoritis.....	60
5.2.2 Implikasi Praktis	60
5.2.3 Keterbatasan Penelitian	61
5.2.4 Saran.....	61

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi pendidikan menjadi sangat penting, karena dengan upaya pendidikan manusia memahami kemajuan ilmu pengetahuan, dan teknologi terutama komunikasi dan transportasi sehingga dunia semakin menjadi tanpa batas. Hal ini akan berakibat pada munculnya budaya global yang berdampak pada pola perilaku yang konsumeris. Globalisasi di lain sisi menjadi salah satu faktor yang mengharuskan organisasi perlu melakukan suatu perubahan total. Organisasi yang terbiasa dengan perubahan yang sifatnya terencana harus mulai belajar dan membiasakan diri beradaptasi dengan perubahan yang tidak terencana, (Donni, 2018). Pendidikan merupakan komponen fundamental dalam pengembangan sumber daya manusia berkualitas tinggi. Pada skala nasional, tujuan pendidikan di Indonesia telah diartikulasikan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, khususnya dalam paragraf keempat, yang menegaskan misi “mencerahkan kehidupan bangsa dan berpartisipasi dalam pelaksanaan tatanan dunia” (Ardian et al., 2025). Pernyataan ini lebih lanjut didukung oleh Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003, yang menggambarkan bahwa pendidikan nasional dimaksudkan untuk menumbuhkan potensi individu, membentuk karakter, dan menumbuhkan peradaban martabat di dalam bangsa. Akibatnya, dalam bidang pendidikan, pentingnya pendidik sangat penting dalam menghasilkan peserta didik yang berkualitas dan kompetitif (Yanti & Syahrani, 2021).

Salah satu sumber organisasi yang perlu mendapat perubahan adalah terkait dengan manusia sebagai perencana, pelaku, dan penentu tujuan organisasi. Kemampuan berpikir manusia merupakan suatu sumber daya alam yang sangat penting, karena berfikir merupakan landasan utama bagi kebudayaan. Manusia sebagai makhluk hidup berbudaya, mampu mengolah sumberdaya alam untuk kepentingan hidupnya dan mampu mengubah keadaan sumber daya alam

berkat kemajuan ilmu dan teknologinya, (Donni, 2018).

Berkat kemampuan akal dan budinya, manusia menggunakan sumber daya alam dengan penuh kebijaksanaan. Oleh karena itu, manusia tidak dilihat hanya sebagai sumber energi, tapi yang utama ialah sebagai sumber daya cipta (sumber daya mental) yang sangat penting bagi perkembangan kebudayaan manusia.

Mengingat peran yang sangat vital tersebut, pandangan organisasi terhadap sumber daya manusia terus berkembang yang awalnya Sumber Daya Manusia (SDM) hanya diposisikan sama saja dengan sumber daya lainnya atau bersifat Human Capital, namun seiring dengan perkembangan zaman beralih menjadi “Human Investment” yang berarti bahwa sumber daya manusia sebagai investasi yang harus dikelola dengan baik sehingga membawa manfaat bagi organisasi, (Lijan, 2016).

Oleh karena itu sumber daya manusia menentukan setiap keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia yang memiliki dedikasi tinggi, bertanggung jawab, berkompeten serta berjiwa kompetitif akan dapat menunjukkan eksistensi organisasinya karena ia mampu mengelola sumber daya yang lainnya (money, material, methode) sebaik mungkin sehingga meningkatkan produktifitas lembaga, dan sebaliknya sumber daya yang memiliki dedikasi yang rendah, tidak bertanggung jawab, tidak berkompeten serta tidak memiliki jiwa kompetitif tidak akan mampu menunjukkan eksistensi lembaganya.

Manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan memegang peran krusial dalam hal rekrutmen, pengembangan, serta retensi tenaga pendidik yang berkualitas (Prakoso & Sulastri, 2023). Pendidik yang kompeten berperan dalam menciptakan suasana belajar yang positif dan mendukung pertumbuhan peserta didik secara menyeluruh. Oleh karena itu, penerapan strategi manajerial yang tepat menjadi kunci dalam mengelola tenaga pendidikan secara efektif, sehingga mereka dapat berkontribusi secara maksimal terhadap proses pembelajaran.

Salah satu tantangan utama dalam upaya peningkatan kualitas pendidik adalah adanya perbedaan dalam latar belakang pendidikan serta pengalaman mengajar. Oleh karena itu, penting untuk merancang program pengembangan profesional berkelanjutan dan pelatihan yang dirancang guna memperkuat kompetensi pendidik. Program tersebut dapat meliputi pelatihan dalam strategi pembelajaran, peningkatan kemampuan penggunaan teknologi dalam proses pendidikan, serta pengembangan aspek profesionalisme guru (Aprianto & Wahyudi, 2023).

Pendidik merupakan elemen kunci dalam struktur sistem pendidikan. Kualitas hasil pembelajaran sangat dipengaruhi oleh kompetensi pendidik yang memiliki peran dalam membimbing, mengajar, serta membentuk karakter peserta didik (Hamdi & Yustikasari, 2024). Ditekankan bahwa peningkatan mutu guru dapat diwujudkan melalui program pendidikan guru yang menyeluruh, kesiapan menjalankan tugas mengajar, pengalaman kerja yang relevan, serta dukungan terhadap pengembangan profesional secara berkelanjutan. Pendidik yang kompeten mampu menciptakan suasana belajar yang interaktif dan kondusif, serta memotivasi siswa untuk meraih potensi terbaik mereka (Rahmiati & Azis, 2023). Manusia memiliki kedudukan yang istimewa sebagai khalifah di bumi sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an surat Al-Baqarah ayat 30

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَأِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْبَشَرِ خَلِيفَةً ۚ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَن يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاطَ ۚ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۚ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: (Ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, Aku hendak menjadikan khalifah di bumi. Mereka berkata, Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu? Dia berfirman, Sesungguhnya Aku mengetahui apa

yang tidak kamu ketahui.

Dan di dalam surat At-Tin ayat 4 dijelaskan.

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ

Artinya: *Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya. (QS: 95:4).*

Pernyataan ini menegaskan bahwa manusia, termasuk para guru, memikul tanggung jawab besar dalam membina dan mengembangkan potensi generasi masa depan. Rasulullah SAW menjadi contoh utama dalam mendidik umat dengan penuh cinta, kebijaksanaan, dan perilaku yang patut diteladani. Oleh sebab itu, seorang pendidik tidak hanya dituntut memiliki kemampuan akademis, tetapi juga harus menjunjung tinggi nilai-nilai moral dan etika (Judrah et al., 2024).

Salah satu cara untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik adalah melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efisien. Dalam konteks pendidikan, manajemen sumber daya manusia meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian terhadap tenaga pengajar (Apiyani, 2024). Penelitian terkait pengembangan SDM menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi guru dapat dilakukan melalui berbagai bentuk pelatihan, seperti Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Penilaian Kinerja Guru (PKG), serta program pengembangan profesional lainnya.

Satuan Pendidikan Muadalah Ulya Al-Amiriyyah Tegalsari Banyuwangi merupakan salah satu lembaga pendidikan yang berkomitmen untuk meningkatkan mutu tenaga pendidiknya (Badrussalam, 2021). Dengan landasan sistem pendidikan berbasis pesantren, sekolah ini mengintegrasikan pembelajaran berbasis kitab kuning dengan kurikulum umum yang sesuai dengan standar nasional. Keunikan sistem pendidikan ini menjadikannya salah satu model pendidikan yang menarik untuk dikaji lebih dalam.

Dalam konteks pendidikan pesantren, Satuan Pendidikan Muadalah (SPM) memiliki peran penting dalam mempertahankan tradisi pendidikan Islam sambil tetap menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman. Satuan Pendidikan Muadalah Ulya Al- Amiriyyah yang berada di bawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung telah mendapatkan legalitas melalui Permenag No. 18 Tahun 2014. Keberadaan sekolah ini diakui sebagai lembaga pendidikan formal berbasis kitab kuning yang mengintegrasikan kurikulum diniyyah dan mata pelajaran umum (Ariansyah, 2021).

Satuan Pendidikan Muadalah Ulya Al-Amiriyyah telah menunjukkan perkembangan yang signifikan dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik dan lulusan. Di bawah kepemimpinan kepala sekolah yang visioner, sekolah ini mampu bersaing dengan institusi pendidikan lain di tingkat lokal maupun global. Kepala sekolah telah memberikan teladan dalam menerapkan strategi peningkatan kualitas pendidikan dengan langkah-langkah konkret yang memotivasi tenaga pendidik untuk terus berkembang.

Alasan pemilihan Unit Pendidikan Muadah Ulya Al-Amiriyyah sebagai lokasi penelitian didasarkan pada kekhasan dan keterkaitan kontekstual lembaga ini dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam kerangka pendidikan berorientasi sekolah asrama. Lembaga ini tidak hanya berhasil mengintegrasikan kurikulum umum dengan kurikulum buku kuning, tetapi juga menunjukkan dedikasi yang mendalam untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja pendidik melalui berbagai inisiatif pengembangan profesional berkelanjutan. Di bawah naungan kepemimpinan visioner, lembaga ini telah mampu memperkenalkan inovasi pendidikan yang responsif terhadap perkembangan kontemporer sambil dengan teguh melestarikan fondasi tradisi Islam. Hal ini menjadikan Ulya Al-Amiriyyah studi kasus yang menarik untuk eksplorasi mendalam, terutama mengenai cara di mana manajemen sumber daya manusia dapat berfungsi sebagai katalis untuk peningkatan kualitas pendidikan yang komprehensif.

Berdasarkan penjelasan tersebut, manajemen sumber daya manusia dalam bidang pendidikan menjadi elemen kunci dalam upaya meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Atas dasar itu, penulis terdorong untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Standar Mutu Tenaga Pendidik di Satuan Pendidikan Muadalah Ulya Al-Amiriyyah Tegalsari.

1.2 Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasikan beberapa masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana desain optimal manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik di Satuan Pendidikan Muadalah Ulya Al-Amiriyyah Tegalsari Banyuwangi?
2. Bagaimana upaya yang dapat diimplementasikan untuk mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan standar mutu tenaga pendidik Satuan Pendidikan Muadalah Ulya AL-Amiriyyah Tegalsari Banyuwangi?
3. Bagaimana hasil pengembangan sumber daya manusia melalui manajemen SDM dalam peningkatan kompetensi tenaga pendidik di Satuan Pendidikan Muadalah Ulya AL-Amiriyyah Tegalsari Banyuwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

Setiap kegiatan tidak lepas dari adanya tujuan yang akan dicapai sehingga langkah yang dilakukan terarah dan jelas, tujuan penelitian ini yaitu:

1. Mengetahui desain optimal manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik di Satuan Pendidikan Muadalah Ulya Al-Amiriyyah Tegalsari Banyuwangi.
2. Mengetahui strategi yang dapat diimplementasikan untuk mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan standar mutu tenaga pendidik Satuan Pendidikan Muadalah Ulya AL-Amiriyyah Tegalsari

Banyuwangi.

3. Mengetahui hasil pengembangan sumber daya manusia melalui manajemen SDM dalam peningkatan kompetensi tenaga pendidik di Satuan Pendidikan Muadalah Ulya AL-Amiriyyah Tegalsari Banyuwangi.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, diharapkan hasilnya dapat memberikan kontribusi positif bagi dunia pendidikan, baik dari sisi teori maupun praktik. Adapun manfaat yang dapat diperoleh antara lain sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Korelasi manajemen SDM dengan meningkatkan kualitas pendidikan studi ini dapat memperkuat teori bahwa manajemen SDM memiliki dampak signifikan pada kualitas pendidikan. Temuan penelitian ini dapat menjadi dasar penelitian lebih lanjut untuk menyelidiki hubungan antara kebijakan sumber daya manusia dan kualitas belajar di berbagai jenis unit pendidikan
- b. Kontribusi terhadap Pengembangan Kebijakan Pendidikan Islam Hasil penelitian dapat memperkaya kajian akademik dalam bidang kebijakan pendidikan Islam, khususnya dalam konteks satuan pendidikan Muadalah. Temuan ini dapat menjadi rujukan bagi akademisi dan praktisi pendidikan dalam menyusun kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme tenaga pendidik di lembaga berbasis Islam.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Meningkatkan Kualitas Tenaga Pendidik Dengan penerapan manajemen SDM yang baik, tenaga pendidik dapat memperoleh pelatihan, pembinaan, dan pengembangan profesional yang lebih efektif, sehingga mampu meningkatkan kualitas pengajaran dan pembelajaran di satuan pendidikan Muadalah Ulya.

- b. Optimalisasi Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik Penelitian ini dapat membantu institusi pendidikan dalam merancang sistem rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang lebih terstruktur dan berbasis kompetensi, sehingga dapat menjaring pendidik yang berkualitas dan sesuai dengan visi-misi
- c. Penguatan Sistem Evaluasi dan Kinerja Pendidik Dengan adanya strategi manajemen SDM yang tepat, sekolah dapat menerapkan sistem evaluasi kinerja tenaga pendidik secara berkala. Hal ini akan membantu dalam peningkatan profesionalisme guru serta identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan lebih lanjut.
- d. Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja Pendidik Implementasi manajemen SDM yang baik, seperti pemberian insentif, penghargaan, dan lingkungan kerja yang kondusif, dapat meningkatkan motivasi tenaga pendidik. Dengan demikian, mereka akan lebih termotivasi untuk memberikan pembelajaran berkualitas bagi peserta didik.
- e. Memberikan Rekomendasi bagi Pengelola Satuan Pendidikan Hasil penelitian ini dapat menjadi pedoman bagi pengelola satuan pendidikan Muadalah Ulya dalam merancang kebijakan dan strategi yang lebih efektif dalam mengelola SDM, sehingga berdampak positif pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan

1.5 Definisi Istilah

1.5.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pendekatan sistematis untuk perencanaan, organisasi, pengembangan, dan evaluasi tenaga kerja dalam suatu institusi, yang bertujuan untuk pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Dalam lanskap pendidikan, MSDM mencakup dimensi rekrutmen,

pelatihan profesional, peluang pengembangan, dan penilaian pendidik, semuanya diarahkan pada peningkatan kualitas pendidikan. Standar Mutu Tenaga Pendidik

Standar mutu tenaga pendidik merujuk pada kriteria yang digunakan untuk mengukur kompetensi, profesionalisme, dan kinerja seorang pendidik dalam menjalankan tugasnya. Standar ini mencakup aspek akademik, pedagogik, kepribadian, dan sosial yang berkontribusi terhadap efektivitas proses pembelajaran di satuan Pendidikan

1.5.2 Satuan Pendidikan Muadalah Ulya

Satuan Pendidikan Muadalah Ulya adalah lembaga pendidikan Islam yang memiliki sistem dan kurikulum tersendiri, namun tetap mendapatkan pengakuan dari pemerintah. Pendidikan Muadalah Ulya setara dengan jenjang pendidikan menengah atas dan berorientasi pada integrasi ilmu agama dan ilmu umum dalam proses pembelajaran.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Teori-teori yang Berkaitan dengan Penelitian

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sedangkan secara terminologis, berbagai pakar dan ahli di bidang pendidikan telah merumuskan pengertian manajemen dari beragam perspektif (Cen, 2023). Secara umum, manajemen dipahami sebagai rangkaian aktivitas yang mencakup

perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, pengelolaan sumber daya manusia, kepemimpinan, pemberian motivasi, komunikasi, hingga pengambilan keputusan dalam suatu organisasi. Seluruh proses ini bertujuan untuk mengoordinasikan sumber daya organisasi agar dapat menghasilkan barang atau jasa dengan cara yang lebih efisien dan efektif. Dalam hal ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi komponen utama yang memegang peranan strategis dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Ben Harris (2022) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan berorientasi pada peningkatan kinerja guru melalui kegiatan supervisi, pengembangan profesional berkelanjutan, serta penyediaan sistem pendukung yang memadai. Manajemen SDM yang dijalankan secara efektif akan menjamin bahwa tenaga pendidik direkrut dengan tepat, mendapatkan pelatihan secara kontinu, serta terus diberikan motivasi guna mencapai target dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Dalam pandangan manajerial, sumber daya manusia tidak sekadar dianggap sebagai aset yang perlu diatur, melainkan sebagai elemen kunci yang menentukan tingkat daya saing dan kelangsungan hidup organisasi di tengah perubahan lingkungan

yang dinamis. Oleh sebab itu, penerapan strategi SDM yang mengedepankan kompetensi dan kinerja menjadi hal yang esensial, agar organisasi mampu beradaptasi dan tumbuh secara berkelanjutan.

Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Gary Dessler (2013) menekankan bahwa pengelolaan SDM dalam organisasi harus dilakukan secara strategis, terstruktur, dan berkelanjutan untuk meningkatkan efektivitas serta efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. Fokus utama teori ini mencakup berbagai aspek penting, seperti perencanaan tenaga kerja, proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan karyawan, manajemen kinerja, hingga sistem kompensasi dan retensi. Dessler menegaskan bahwa manajemen SDM tidak hanya terbatas pada aspek administratif, melainkan juga mencakup strategi peningkatan kompetensi, pemberian motivasi, dan upaya menciptakan kesejahteraan karyawan demi membangun lingkungan kerja yang produktif dan kompetitif. Dalam konteks lembaga pendidikan, teori ini sangat relevan untuk merancang strategi pengelolaan tenaga pendidik yang menitikberatkan pada peningkatan kualitas SDM melalui pendekatan yang berbasis kompetensi dan kinerja (Al Rosid, 2021).

Dengan demikian, implementasi teori MSDM ini dapat menjadi dasar dalam membangun sistem pengelolaan tenaga pendidik yang profesional, adaptif, serta mampu menjawab tantangan dan tuntutan dunia pendidikan yang terus berkembang.

Selain pandangan Gary Dessler (2013) mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), sejumlah ahli lain turut memberikan kontribusi dalam memperkaya konsep ini. Salah satunya adalah Edwin B. Flippo (1984), yang menyatakan bahwa MSDM mencakup kegiatan merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan proses pengadaan, pengembangan, pemberian

kompensasi, integrasi, pemeliharaan, hingga pemutusan hubungan kerja (Rosid, 2025). Tujuan utama dari proses ini adalah untuk mencapai kesejahteraan karyawan sekaligus meningkatkan efektivitas organisasi. Pandangan ini menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya terbatas pada fungsi administratif semata, melainkan juga memperhatikan kesejahteraan karyawan sebagai elemen krusial dalam mendorong kinerja organisasi (Ilham, 2022).

Selanjutnya, Wayne F. Cascio (1998) menekankan bahwa MSDM merupakan proses memperoleh, meningkatkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal. Menurutnya, pendekatan MSDM yang efektif harus berbasis pada keadilan, transparansi, serta strategi yang dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Pendekatan ini menekankan pentingnya sistem pengelolaan karyawan yang adil dan berbasis kinerja untuk memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten dan termotivasi (Afriyani et al., 2024).

Menurut Mathis dan Jackson (2006), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan perancangan sistem formal dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mengoptimalkan pemanfaatan potensi manusia dalam rangka mencapai sasaran organisasi. Mereka menyoroti pentingnya pengelolaan SDM yang mencakup aspek-aspek strategis, seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pengelolaan keterampilan, serta peningkatan kinerja baik secara individu maupun tim. Dengan demikian, pendekatan MSDM tidak semata-mata berfokus pada aspek administratif, melainkan juga menekankan pada pengembangan kapasitas personal agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi (Septiana et al., 2023).

Armstrong (2009) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendekatan strategis dalam pengelolaan tenaga kerja yang fokus utamanya adalah pada peningkatan kapabilitas individu dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung demi tercapainya tujuan organisasi. Ia menekankan pentingnya keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kesejahteraan karyawan dalam proses pengelolaan SDM. Dalam ranah pendidikan, pendekatan ini dianggap relevan karena mampu memastikan bahwa para pendidik mendapatkan pelatihan serta pengembangan yang sesuai, sehingga kualitas proses pembelajaran dapat ditingkatkan (Aimah & Laeliah, 2021).

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa MSDM merupakan pendekatan sistematis dan strategis dalam mengelola tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi, dengan menitikberatkan pada pengembangan kompetensi, kesejahteraan karyawan, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja individu dan tim.

a. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Gary Dessler, manajemen sumber daya manusia (MSDM) melibatkan berbagai aktivitas penting yang berperan dalam membentuk tenaga kerja yang produktif dan optimal guna mendukung pencapaian sasaran organisasi (Rizky et al., 2024). Beberapa elemen utama yang tercakup dalam pandangan ini meliputi:

1. Perekrutan dan Seleksi

Langkah awal dalam manajemen sumber daya manusia adalah memperoleh tenaga kerja yang sesuai melalui proses rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen bertugas menarik pelamar yang memiliki potensi, sedangkan seleksi bertujuan memilih kandidat terbaik yang paling cocok dengan kebutuhan

organisasi. Tahapan ini krusial untuk memastikan bahwa organisasi mendapatkan individu yang memiliki kompetensi yang relevan dan dibutuhkan.

2. Pengembangan

Setelah berhasil merekrut tenaga kerja yang tepat, manajemen sumber daya manusia (MSDM) berfokus pada tahap pengembangan. Tahap ini mencakup program pelatihan dan pendidikan yang ditujukan untuk meningkatkan kompetensi serta kemampuan karyawan dalam menghadapi tantangan organisasi yang semakin kompleks. Selain itu, pengembangan karier secara berkelanjutan juga menjadi aspek penting guna menjaga motivasi karyawan dan memastikan mereka mampu beradaptasi dengan dinamika perubahan di lingkungan kerja.

3. Motivasi

Langkah selanjutnya dalam MSDM adalah memberikan motivasi kepada karyawan agar tetap antusias dan memiliki komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Upaya ini dapat dilakukan melalui beragam strategi, seperti pemberian insentif, apresiasi atas pencapaian kerja, serta menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung. Ketika karyawan termotivasi dengan baik, mereka cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan loyalitas yang kuat terhadap tugas dan tanggung jawab mereka.

4. Retensi

Tahapan akhir dalam manajemen sumber daya manusia adalah mempertahankan karyawan yang memiliki kualitas unggul. Retensi ini mencakup berbagai strategi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta menawarkan

kompensasi yang sepadan dan kompetitif. Penting bagi organisasi untuk membangun hubungan yang harmonis dengan karyawan, sehingga mereka merasa dihargai dan memiliki keterikatan emosional serta profesional yang kuat untuk tetap bersama organisasi dalam jangka panjang.

Selain Gary Dessler, sejumlah ahli turut mengembangkan teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), salah satunya adalah Michael Armstrong. Armstrong memandang MSDM sebagai pendekatan strategis yang berfokus pada pengelolaan dan pengembangan potensi manusia dalam organisasi guna mewujudkan tujuan jangka panjang. Ia menegaskan bahwa peran MSDM tidak sebatas pada aspek administratif seperti rekrutmen, pelatihan, dan sistem penggajian, melainkan juga mencakup upaya membangun hubungan yang harmonis antara karyawan dan organisasi (Afriyani et al., 2024).

Menurut Armstrong, strategi MSDM seharusnya selaras dengan kebutuhan individu dan organisasi agar dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Salah satu konsep inti dalam teorinya adalah high- performance work systems, yaitu sistem kerja yang berfokus pada pengembangan karyawan melalui pelatihan yang sesuai, pemberian tanggung jawab yang terstruktur, serta pembentukan budaya organisasi yang mendorong inovasi dan produktivitas. Lebih jauh, Armstrong menekankan bahwa MSDM harus berperan sebagai mitra strategis manajemen puncak, terlibat aktif dalam proses perencanaan strategis, dan berkontribusi terhadap pencapaian keunggulan kompetitif. Dalam kerangka tersebut, pengelolaan SDM yang efektif bertujuan tidak hanya untuk meningkatkan kualitas kerja, tetapi

juga untuk memastikan bahwa seluruh kebijakan terkait sumber daya manusia sejalan dengan visi dan misi organisasi.

Dalam ranah manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terhubung dengan standar mutu, terdapat sejumlah teori yang menegaskan pentingnya penerapan standar kualitas dalam setiap aspek pengelolaan SDM. Salah satu teori yang dianggap relevan adalah Total Quality Management (TQM), yang dapat diintegrasikan ke dalam praktik MSDM. Konsep TQM menekankan perlunya peningkatan kualitas secara berkesinambungan, mencakup perbaikan pada proses, produk, serta kualitas sumber daya manusia itu sendiri (Sallis, 2014).

Berikut adalah beberapa konsep yang relevan dalam ruang lingkup MSDM yang berkaitan dengan standar mutu:

1. Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Kualitas

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), proses rekrutmen dan seleksi perlu dilakukan dengan mengacu pada standar kualitas yang terdefinisi secara jelas dan dapat diukur. Penerapan standar tersebut mencakup evaluasi terhadap kompetensi, keahlian, serta tingkat kesesuaian kandidat dengan budaya dan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Dengan menetapkan kriteria yang tinggi, organisasi dapat memastikan bahwa individu yang direkrut memiliki kemampuan dan potensi untuk berkontribusi secara optimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2. Pelatihan dan Pengembangan

Penerapan standar mutu dalam pelatihan dan pengembangan karyawan berfokus pada peningkatan kompetensi secara terstruktur dan sistematis. Setiap program pelatihan harus dirancang untuk mencapai hasil yang

terukur, sesuai dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan industri. Selain itu, evaluasi pasca-pelatihan yang berbasis pada standar mutu dapat mengidentifikasi efektivitas program serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk perbaikan.

3. Manajemen Kinerja

Dalam kerangka TQM, manajemen kinerja karyawan harus didasarkan pada standar mutu yang jelas, dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Penilaian kinerja harus dilakukan secara objektif dan adil, mengacu pada parameter kualitas yang terukur dan relevan dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing individu. Dengan adanya standar mutu, organisasi dapat lebih mudah mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan serta memberikan penghargaan atau insentif yang tepat bagi karyawan yang berkinerja tinggi.

4. Kompensasi dan Penghargaan

Standar mutu dalam kompensasi dan penghargaan berfokus pada keadilan dan transparansi dalam pemberian gaji serta insentif. Sistem kompensasi harus sebanding dengan kinerja dan kontribusi karyawan terhadap pencapaian kualitas kerja dan tujuan organisasi. Penerapan standar ini juga berfungsi untuk memotivasi karyawan agar terus berusaha meningkatkan kualitas hasil.

2.1.2 Standar Mutu Tenaga Pendidik

Mutu pendidikan mengacu pada tingkat kualitas yang dicapai oleh suatu institusi atau sekolah, yang tercermin melalui profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan, tersedianya layanan akademik yang memadai, pencapaian siswa dalam bidang akademik maupun non-akademik, serta kesesuaian lulusan dengan

tujuan pendidikan yang diharapkan. Di sisi lain, manajemen sumber daya pendidik merupakan salah satu bagian dari manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam lingkup sekolah. Secara keseluruhan, manajemen SDM mencakup integrasi berbagai proses, program, dan sistem dalam organisasi guna memastikan bahwa tenaga kerja dapat diperoleh, dikelola, dan dimanfaatkan secara optimal.

Standar mutu tenaga pendidik merupakan sebuah konsep yang penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di berbagai jenjang. Tenaga pendidik berperan sangat vital dalam proses pembelajaran, sehingga kualitas mereka langsung berhubungan dengan hasil pendidikan yang dicapai oleh peserta didik (M. H. A. R. Rosid & Azis, 2022). Oleh karena itu, penting untuk memiliki standar mutu tenaga pendidik yang dapat dijadikan acuan dalam upaya peningkatan kompetensi dan profesionalisme mereka. Standar mutu ini tidak hanya mencakup kompetensi pedagogik, namun juga kompetensi kepribadian, sosial, dan profesional dalam rangka menciptakan pendidikan yang berkualitas dan berdaya saing.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 74 Tahun 2008 tentang Guru, tenaga pendidik diharapkan menguasai empat kompetensi utama, yakni kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Standar mutu tenaga pendidik mencakup keempat aspek kompetensi tersebut, yang masing-masing harus memenuhi kriteria tertentu guna menjamin keberhasilan dalam proses pembelajaran (Maulana et al., 2023). Dalam hal ini, standar mutu tidak hanya berperan sebagai tolok ukur kinerja, tetapi juga berfungsi untuk mengidentifikasi bidang-bidang yang masih perlu ditingkatkan atau dikembangkan lebih lanjut.

Dimensi kompetensi pedagogik dalam standar mutu tenaga pendidik mengacu pada kapasitas seorang guru dalam merancang, melaksanakan, dan menilai proses pembelajaran secara efektif. Kompetensi ini juga

mencakup pemahaman terhadap karakteristik siswa, kemampuan dalam menyusun kurikulum yang relevan, serta keterampilan dalam mengelola kelas secara optimal.

Kompetensi Profesional menyangkut penguasaan materi ajar yang mendalam serta kemampuannya untuk mentransfer ilmu pengetahuan dengan cara yang mudah dipahami oleh peserta didik. Guru yang profesional tidak hanya harus menguasai mata pelajaran yang diajarkan, tetapi juga dapat mengaitkannya dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang ada.

Kompetensi Sosial adalah kemampuan pendidik dalam berinteraksi dengan peserta didik, orang tua, rekan sejawat, dan masyarakat. Kompetensi ini mencakup kemampuan dalam berkomunikasi, bekerja sama, serta menciptakan iklim sosial yang mendukung proses pembelajaran.

Kompetensi Kepribadian mencakup integritas, kedewasaan, serta sikap profesional yang dimiliki oleh pendidik. Tenaga pendidik yang memiliki kompetensi kepribadian yang baik akan dapat menjadi contoh teladan bagi peserta didik dalam kehidupan sehari-hari.

Pentingnya Standar Mutu Tenaga Pendidik adanya standar mutu tenaga pendidik akan memberikan arah yang jelas bagi pengembangan karir dan peningkatan kualitas tenaga pendidik itu sendiri. Dengan adanya standar ini, lembaga pendidikan dapat mengukur dan mengevaluasi kinerja tenaga pendidik secara lebih objektif. Selain itu, standar mutu juga membantu dalam proses seleksi dan rekrutmen pendidik yang berkualitas, serta menjadi acuan bagi pelatihan dan pengembangan profesional bagi mereka. Penerapan standar mutu yang efektif dapat meningkatkan kualitas pembelajaran yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk merancang dan mengimplementasikan standar mutu tenaga pendidik dengan memperhatikan berbagai aspek yang mendukung, seperti kebijakan

pendidikan, pelatihan berkelanjutan, serta dukungan fasilitas yang memadai.

Teori Kompetensi atau *Competency-Based Education* menekankan bahwa standar mutu bagi tenaga pendidik harus disusun berdasarkan kompetensi yang spesifik dan dapat diukur. Kompetensi ini mencakup tiga aspek utama: pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan peran sebagai pendidik secara efektif. Spencer dan Spencer (1993) mendefinisikan kompetensi sebagai perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan suatu pekerjaan (Agustina & Anshori, 2024). Dalam kaitannya dengan standar mutu, teori ini menekankan pentingnya penguasaan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian oleh pendidik, yang semuanya harus dapat diukur agar proses pembelajaran dapat dikelola secara efektif dan lingkungan belajar menjadi kondusif. Penetapan standar kompetensi yang terstruktur memungkinkan pendidik untuk terus berkembang dan meningkatkan kualitas proses pengajarannya.

Teori Kompetensi (Competency-Based Education) mengusung pendekatan yang mengutamakan pengukuran dan pengembangan kemampuan-kemampuan yang konkret dan terukur yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas dalam dunia pendidikan secara efektif (Prihatiningsih, 2023). Dalam konteks pendidikan, teori ini berpendapat bahwa standar mutu tenaga pendidik harus didefinisikan berdasarkan kompetensi-kompetensi inti yang dapat diukur secara objektif, dan kompetensi ini mencakup berbagai aspek. Selain pengetahuan teori yang harus dimiliki, tenaga pendidik juga harus memiliki keterampilan praktis yang memungkinkan mereka untuk mengaplikasikan pengetahuan dalam situasi pembelajaran nyata. Kompetensi-kompetensi tersebut meliputi kemampuan pedagogik yang melibatkan perencanaan, pengelolaan, dan evaluasi pembelajaran, kemampuan profesional yang berkaitan dengan penguasaan materi ajar serta

keterampilan dalam mengintegrasikan teknologi dan inovasi, serta kemampuan sosial dan kepribadian yang mendukung interaksi yang positif dengan siswa, orang tua, serta rekan sejawat.

Spencer dan Spencer (1993) menyatakan bahwa kompetensi lebih dari sekedar pengetahuan teoretis, melainkan juga melibatkan keterampilan praktis yang dapat diterapkan dalam konteks nyata, seperti kemampuan pendidik untuk menyesuaikan metode pengajaran dengan karakteristik siswa, mengelola kelas yang beragam, dan menciptakan lingkungan yang mendukung motivasi belajar (Novianti, 2024: 237). Dengan demikian, kompetensi pendidik tidak hanya diukur dari kemampuan mereka dalam mengajarkan materi, tetapi juga dalam kemampuan mereka beradaptasi dan berinteraksi dalam berbagai situasi pendidikan yang dinamis. Selain itu, teori ini menekankan pentingnya pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, di mana tenaga pendidik harus terus-menerus meningkatkan keterampilan mereka seiring dengan perubahan dalam kurikulum, perkembangan teknologi, dan kebutuhan peserta didik yang semakin kompleks. Oleh karena itu, penerapan standar mutu berbasis kompetensi memberikan kerangka kerja yang jelas bagi lembaga pendidikan dalam menilai dan mengembangkan kualitas tenaga pendidik. Hal ini juga memberikan arah yang jelas dalam penyusunan program pelatihan dan evaluasi, sehingga tenaga pendidik dapat terus berkembang dan mencapainya tujuan pendidikan yang lebih baik. Dengan pendekatan ini, Lembaga pendidikan tidak hanya dapat memastikan bahwa tenaga pendidik memenuhi standar yang diinginkan, tetapi juga dapat memfasilitasi mereka untuk terus berinovasi dan meningkatkan kemampuan mereka dalam menghadapi tantangan pendidikan yang terus berkembang.

Dengan menerapkan teori kompetensi, manajemen SDM dapat mengidentifikasi kebutuhan kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik, merancang

program pelatihan yang sesuai, serta melakukan evaluasi secara berkelanjutan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik memenuhi standar yang ditetapkan. Selain itu, melalui pendekatan berbasis kompetensi, manajemen SDM juga dapat lebih mudah dalam melakukan penempatan tenaga pendidik yang tepat sesuai dengan kebutuhan dan potensi mereka, serta mendukung pengembangan karir jangka panjang bagi tenaga pendidik tersebut. Dengan demikian, penerapan teori kompetensi dalam manajemen SDM memungkinkan lembaga pendidikan untuk meningkatkan efektivitas pengajaran dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

2.2 Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul	Link artikel OJS, Nama Jurnal/Skripsi/Tesis, Nama PT	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Hasil/Kesimpulan	Persamaan	Perbedaan
1	Acep Andi Sehendi (2021), Implementasi Manajemen SDM Dalam Peningkatan Kinerja Guru Pada SDIT Al Fajri Cahaya Umat Cikarang Timur.	Tesis: https://repository.mercu-buana.ac.id/78825/	Tujuan tesis ini mendeskripsikan tentang Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) SDIT Al-Fajri Cikarang Timur.	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus, yang dilakukan secara mendalam serta dilengkapi dengan teknik observasi untuk memperoleh data secara langsung dan menyeluruh.	Hasil analisis menunjukkan bahwa implementasi SDM di SDIT Al-Fajri Cikarang Timur mencakup dua aspek. Pertama, manajerial kepala sekolah dan guru, di mana kepala sekolah telah menerapkan manajemen dengan baik. Kedua, kualitas tenaga pendidik, di mana dari 14 guru, 9 memiliki gelar sarjana, 1 ahli madya, dan 4 lulusan SMA yang sedang kuliah. Terdapat juga 2 guru yang tersertifikasi. Selain itu, penerapan manajemen SDM meliputi perencanaan, rekrutmen, penempatan, pelatihan, evaluasi kinerja, dan kompensasi.	Persamaan dengan penelitian ini yaitu dalam hal pengelolaan Manajemen SDM, dan juga sama dalam metode dan pendekatannya.	Perbedaan yang ada yaitu ada pada variabel peningkatan kinerja guru sedangkan penelitian yang saya lakukan untuk meningkatkan standar mutu tenaga pendidik.
2	Abdul Fatahillah (2021),	Tesis: https://schola	Tujuan dari penelitian ini adalah	Penelitian ini menerapkan	Hasil penelitian ini menunjukkan	Persamaan dalam penelitian	Perbedaan dalam penelitian ini

Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Mutu Pendidikan Di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang Tahun Ajaran 2020/2021	r.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=MANAJEMEN+SUMBER DAYA+MUTU+PENGEMBANGAN+PENDIDIKAN+DI+SEKOLAH+TINGGI+ILMU+SYARIAH+MIFTAHUL+ULUM+BANYUPUTIH+LUMAJANG+TAHUN+AJARAN+2020%2F2021&btn G=	sebagai berikut: 1. Menjelaskan Proses rekrutmen sumber daya manusia dalam rangka peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang. 2. Menguraikan proses seleksi sumber daya manusia yang berkontribusi terhadap pengembangan kualitas pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum Banyuputih Lumajang. 3. Mendeskripsikan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam mendukung	kan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi: (1) observasi semi partisipatif, (2) wawancara semi terstruktur, dan (3) studi dokumentasi. Analisis data dilakukan secara deskriptif kualitatif dengan menggunakan model Miles, Huberman, dan Saldana yang mencakup empat tahapan, yaitu: (1) pengumpulan data, (2) kondensasi data, (3)	bahwa:1. Rekrutmen di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah Miftahul Ulum	ini yaitu membahas tentang ruang lingkup MSDM dalam	yaitu lebih Fokus pada peningkatan mutu melalui seleksi
--	---	--	--	---	---	---

			peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Syariah	penyajian data, dan (4) penarikan kesimpulan. Untuk memastikan keabsahan data, digunakan teknik triangulasi sumber serta triangulasi metode.			
3	Gita Tanika, (2021), Manajemen Yayasan Pendidikn Islam dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah di Kecamatan Tanah Merah Indragiri Hilir.	Tesis: https://repository.uin-suska.ac.id/55010/	Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: a. Mengkaji bagaimana manajemen Yayasan Pendidikan Islam dalam mengembangkan sumber daya manusia, khususnya tenaga pendidik dan kependidikan, di madrasah yang berada di Kecamatan Tanah Merah, Kabupaten Indragiri Hilir. b. Menelusuri strategi	Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik analisis data yang digunakan mencakup tiga tahapan, yaitu: reduksi data, penyajian data serta penarikan kesimpulan atau verifikasi.	Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Manajemen Yayasan Pendidikan Islam Kuala Enok telah berjalan dengan baik, khususnya dalam aspek keagamaan dan kegiatan sosial kemasyarakatan. Namun, masih terdapat beberapa aspek yang Perlu segera ditingkatkan, terutama dalam hal pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan melalui program pelatihan dan pengembangan. Adapun	Persamaan dalam penelitian ini yaitu membahas tentang pengembangan SDM yang ada di suatu lembaga.	Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada jenis manajemen yang dibahas, yaitu lebih fokus membahas manajemen lembaga pendidikannya.

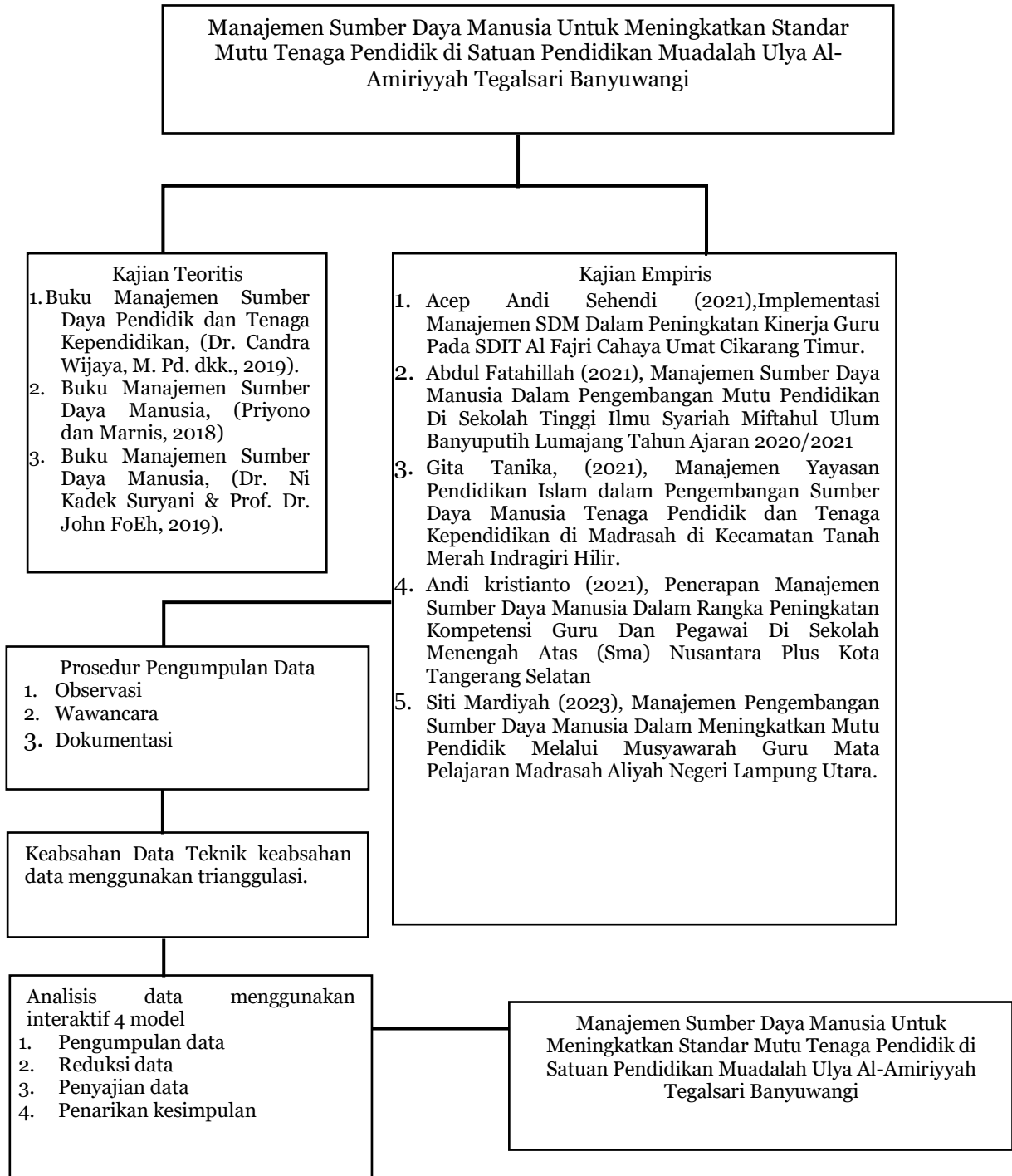
			pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan di Yayasan Pendidikan Islam Kuala Enok. c. Menganalisis metode atau pendekatan yang digunakan dalam pengembangan sumber daya manusia di Yayasan Pendidikan Islam Kuala Enok.		metode yang telah diterapkan mencakup rotasi jabatan, pemberian kesempatan tugas belajar bagi guru yang belum menyelesaikan pendidikan S1, serta partisipasi dalam kursus, workshop, Kelompok Kerja Guru (KKG) dan seminar		
4	Andi kristianto (2021), Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Guru Dan Pegawai Di Sekolah Menengah Atas (Sma) Nusantara Plus Kota Tangerang Selatan	Tesis: https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/58568	Penelitian ini bertujuan untuk menguraikan penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang mencakup perencanaan, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia.	Metode yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Setelah data terkumpul, analisis	Temuan penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM tidak semata-mata menjadi tanggung jawab kepala sekolah, melainkan juga melibatkan tim manajemen yang telah ditetapkan. Pokok-pokok hasil penelitian meliputi: 1. Perencanaan SDM dilakukan dengan menganalisis seluruh	Persamaan dalam penelitian ini yaitu dalam Hal pogram MSDM Untuk pengembangan tenaga pendidik dalam suatu lembaga.	Perbedaan dalam penelitian ini hanya berfokus pada implementasi MSDMnya.

				dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan verifikasi atau penarikan kesimpulan.	aktivitas serta beban kerja yang ada di sekolah. Hasil analisis tersebut kemudian digunakan sebagai dasar penyusunan Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi), penetapan jabatan, serta penempatan personel sesuai dengan kompetensi masing-masing. 2. Pelatihan dan pengembangan SDM masih cenderung dilakukan secara formalitas, belum diarahkan pada perubahan sikap maupun peningkatan kinerja peserta secara signifikan.		
5	Siti Mardiyah (2023), Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran	Tesis: https://repository.radenintan.ac.id/28638/	Penelitian ini bertujuan Mendeskripsikan tahapan Perencanaan, Pelaksanaan dan Evaluasi hasil pengembangan mutu pendidikan melalui MGMP	Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, dengan data yang diperoleh dari berbagai informan, termasuk	Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Program kegiatan MGMP di MAN Lampung Utara telah dilaksanakan melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi,	Persamaan dalam penelitian ini terletak pada pembahasan MSDM untuk peningkatan mutu tenaga pendidik.	Perbedaan terlihat jelas karena penelitian ini hanya fokus pada peningkatan mutu melalui musyawarah guru saja.

	Madrasah Aliyah Negeri Lampung Utara.		MAN Lampung Utara.	kepala sekolah, pengurus, dan anggota MGMP. Teknik pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Proses analisis data dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan verifikasi untuk menarik kesimpulan. Keabsahan data diperkuat melalui observasi berkelanjutan dan wawancara mendalam.	meskipun pelaksanaan MGMP di MAN 1 masih belum berjalan optimal. 2. Upaya peningkatan Kualitas sumber daya manusia guru dilakukan melalui berbagai kegiatan MGMP, seperti pelatihan, pendalaman materi, penyusunan silabus, serta kegiatan lain yang berkaitan dengan proses pembelajaran. 3. Model pengembangan kualitas SDM mencakup dua aspek utama, yaitu aktivitas MGMP itu sendiri dan evaluasi hasil, yang bertujuan untuk perbaikan dan pengembangan berkelanjutan.		
--	---------------------------------------	--	--------------------	--	---	--	--

Data olahan peneliti 2025

2.3 Alur Pikir Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kualitatif, yang sebagaimana dijelaskan oleh Creswell adalah upaya untuk memahami fenomena dengan menggali makna, mengkaji konteks, dan menjelaskan kompleksitas interaksi manusia. Pendekatan ini dipilih oleh peneliti untuk mendapatkan data yang lebih mendalam dan autentik. Jenis penelitian yang digunakan adalah studi kasus, yang merupakan pendekatan kualitatif untuk menganalisis situasi atau sistem dalam konteks kehidupan nyata yang terbatas (Creswell, 2019). Data dikumpulkan secara rinci melalui berbagai metode, seperti observasi, wawancara, dokumentasi, bahan audiovisual, dan laporan, yang kemudian disajikan dalam bentuk deskriptif.

Lebih lanjut, sebagaimana dijelaskan oleh Robert K. Yin (2018), pendekatan studi kasus digunakan sebagai metode penelitian yang bertujuan untuk memahami secara mendalam suatu fenomena dalam situasi kehidupan nyata, khususnya ketika batas antara fenomena yang diteliti dan konteks di sekitarnya tidak tampak secara tegas. Metode ini menjadi relevan ketika peneliti berusaha menjawab pertanyaan-pertanyaan eksploratif seperti bagaimana dan mengapa, terutama dalam kondisi di mana fenomena tersebut saling terkait erat dengan lingkungan tempat ia berlangsung. Studi kasus memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dinamika kompleks yang tidak mungkin dipisahkan dari konteksnya, sehingga memberikan pemahaman holistik terhadap peristiwa atau proses yang diteliti (Nur aini, 2020). Dalam penelitian ini, studi kasus digunakan untuk mengkaji secara mendalam penerapan manajemen mutu dalam pengembangan pendidikan di satuan pendidikan Muadalah Ulya. Data dikumpulkan secara rinci melalui berbagai metode, seperti observasi, wawancara mendalam, dokumentasi, bahan audiovisual, dan laporan tertulis. Seluruh data tersebut kemudian dianalisis dan disajikan dalam bentuk deskriptif naratif guna memberikan pemahaman yang holistik dan kontekstual.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Satuan Pendidikan Muadalah Ulya Al-Amiriyyah yang terletak di Blokagung, karena lembaga ini relevan dengan fokus penelitian yang ingin dikaji. Sebagai lembaga pendidikan tingkat atas, Satuan Pendidikan Muadalah Ulya Al-Amiriyyah memberikan konteks yang kaya untuk pengumpulan data yang diperlukan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggali informasi yang lebih mendalam mengenai kondisi atau permasalahan yang ada di Satuan Pendidikan tersebut, dengan mempertimbangkan karakteristik dan dinamika yang berkembang di lingkungan pendidikan tersebut. (Ariansyah, 2021).

Pemilihan Satuan Pendidikan Muadalah Ulya Al-Amiriyyah di Blokagung sebagai lokasi penelitian didasarkan pada beberapa pertimbangan logis dan relevan dengan fokus kajian yang diangkat. Pertama, lembaga ini merupakan institusi pendidikan formal setingkat aliyah yang berbasis pesantren, sehingga nilai-nilai keagamaan dan spiritualitas sangat mewarnai kegiatan dan budaya lembaga secara menyeluruh. Hal ini menjadikan Satuan Pendidikan Muadalah Ulya Al-Amiriyyah sebagai lingkungan yang potensial untuk mengkaji integrasi antara spiritualitas, nilai-nilai sufistik, dan praktik keseharian dalam pendidikan. Kedua, sebagai lembaga yang berada di bawah naungan Pesantren Darussalam Blokagung, institusi ini memiliki tradisi keilmuan yang kuat dan konsisten dalam mengajarkan serta mengamalkan ajaran tasawuf, yang selaras dengan fokus penelitian ini, yakni integrasi spiritualitas tempat kerja dengan ajaran tasawuf Imam al-Ghazali. Dinamika keseharian yang terjadi di lingkungan ini diperkirakan dapat memberikan gambaran nyata mengenai penerapan nilai-nilai sufistik dalam konteks pendidikan modern berbasis pesantren. Ketiga, lokasi ini memberikan akses yang memungkinkan bagi peneliti untuk melakukan pengamatan langsung (observasi), wawancara mendalam, serta pengumpulan data secara menyeluruh. Interaksi antara guru, santri, dan pengelola pendidikan dapat menjadi sumber data yang kaya untuk memahami fenomena yang diteliti secara holistik. Dengan pertimbangan-pertimbangan tersebut, Satuan Pendidikan Muadalah Ulya Al-Amiriyyah dinilai sebagai lokasi yang tepat dan

strategis dalam mendukung tujuan serta kebutuhan penelitian ini.

3.3 Kehadiran Peneliti

Peneliti secara langsung mengunjungi Satuan Pendidikan Muadalah Ulya Al Amiriyyah guna melaksanakan wawancara, observasi, dan dokumentasi terkait manajemen SDM dalam peningkatan mutu tenaga pendidik di Satuan Pendidikan Muadalah Ulya. Kehadiran peneliti di lokasi memungkinkan pengumpulan data yang lebih mendalam serta pemahaman yang lebih kontekstual terhadap dinamika pembelajaran di pesantren.

3.4 Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini terdiri dari informan kunci dan pendukung. Informan eksternal mencakup pengguna lulusan Muadalah Ulya, pengamat Lembaga Pendidikan, dan masyarakat yang dapat memberikan perspektif dari luar mengenai peningkatan mutu tenaga pendidik. Sedangkan informan internal terdiri dari kepala madrasah, para dewan guru, dan seluruh karyawan Satuan pendidikan Muadalah Ulya yang terlibat langsung dalam proses belajar mengajar siswa siswi. Dengan melibatkan berbagai sumber data ini, dokumentasi dapat dikombinasikan dengan teknik wawancara dan observasi untuk memastikan validitas serta memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana manajemen sumberdaya manusia melalui peningkatan mutu tenaga pendidik.

3.5 Data dan Sumber Data

3.5.1 Primer

Diperoleh melalui wawancara dengan pengelola Lembaga pendidikan, guru, dan karyawan, serta observasi langsung di lokasi penelitian.

3.5.2 Sekunder

Diperoleh dari dokumen sumber daya manusia, peraturan sekolah, jurnal, dan buku yang relevan.

3.6 Prosedur Pengumpulan Data

3.6.1 Observasi

Metode observasi didefinisikan sebagai pengamatan sistematis dan dokumentasi gejala yang diidentifikasi dalam subjek penelitian (Rukin 2019). Yaitu pencatatan perilaku subjek (individu), objek (item), atau aktivitas secara sistematis tanpa berdiskusi atau bertanya kepada orang lain. Selain mengamati secara langsung SDM dalam perekrutan dan kinerja tenaga pendidik yang ada di satuan pendidikan Muadalah Ulya Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi.

3.6.2 Wawancara

Wawancara adalah dialog yang bertujuan untuk mencapai tujuan tertentu, yang dilakukan antara dua individu: pewawancara (orang yang mengajukan pertanyaan) dan orang yang diwawancarai (orang yang menanggapi pertanyaan) (Ameraldo, Aguss, dan Reynaldi 2022) wawancara Merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada informan atau responden. Peneliti menggunakan teknik wawancara untuk melibatkan atau berkomunikasi dengan subjek wawancara. Karena sifat informasi yang dikumpulkan sering kali terkait dengan isu-isu sensitif, kontroversial, atau kompleks, penggunaan metode survei kemungkinan akan mengakibatkan berkurangnya partisipasi responden. Bahan untuk wawancara sesuai dengan pedoman wawancara yang telah ditentukan di instrumen penelitian. Kepada bagan yang telah ditetapkan yang terkait tentang SDM, peningkatan mutu tenaga pendidik yang ada di Satuan Pendidikan Muadalah Ulya Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi.

3.6.3 Dokumentasi

Dokumen merupakan bukti dari kejadian yang telah terjadi sebelumnya. Dokumen dapat berupa teks, gambar, atau hasil karya individu. Dokumen tertulis meliputi catatan harian, riwayat pribadi, narasi, biografi, serta peraturan dan kebijakan. Mengenai dokumen yang disajikan dalam bentuk gambar, seperti foto, video, gambar, dan lain-lain (Thalib 2022).

Temuan penelitian ini juga akan semakin kredibel jika didukung oleh foto dan bukti tambahan. Metode

dokumentasi melibatkan penelitian yang difokuskan pada mendeskripsikan dan menjelaskan apa yang telah diperoleh dari sumber dokumentasi (Oktafia dan Halim 2024). Pendekatan ini digunakan untuk mengumpulkan informasi tentang seberapa relevan lulusan Manajemen Pendidikan Islam dengan persyaratan pekerjaan dan jenjang karier. Lebih jauh, dokumentasi berupaya untuk mengumpulkan informasi mengenai profil keseluruhan Pendidikan Muadalah Ulya Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi.

3.7 Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data dalam penelitian ini dilakukan melalui triangulasi, perpanjangan keikutsertaan, ketekunan pengamatan, dan pemeriksaan sejawat. Triangulasi mencakup perbandingan data dari berbagai sumber, metode, dan waktu untuk memastikan konsistensi temuan. Perpanjangan keikutsertaan dilakukan dengan menghabiskan waktu lebih lama di lokasi penelitian agar pemahaman lebih mendalam. Ketekunan pengamatan diterapkan dengan mencermati fenomena di lapangan dan mencatat pola yang muncul. Sementara itu, pemeriksaan sejawat dilakukan dengan mendiskusikan hasil penelitian dengan akademisi lain guna menghindari bias. Dengan teknik ini, penelitian diharapkan menghasilkan data yang valid, reliabel, dan objektif mengenai relevansi lulusan sarjana manajemen Pendidikan islam pada kebutuhan kerja dan jenjang karirnya.

3.8 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan secara kualitatif melalui proses reduksi data, penyajian data, serta perumusan dan verifikasi simpulan. Metode ini berupaya memahami pola, hubungan, dan makna yang ditemukan dalam peningkatan mutu tenaga pendidik di Satuan Pendidikan Muadalah Ulya Al Amiriyyah Blokagung Banyuwangi.

3.8.1 Reduksi Data

Reduksi data dilakukan dengan menyeleksi, menyederhanakan, dan merangkum data yang telah dikumpulkan dari wawancara, observasi, serta

dokumentasi. Proses ini bertujuan untuk mengeliminasi informasi yang tidak relevan serta fokus pada aspek-aspek penting terkait relevansi lulusan sarjana manajemen Pendidikan Islam.

3.8.2 Penyajian Data

Setelah data diringkas, tahap selanjutnya melibatkan penyajian informasi melalui narasi deskriptif, tabel, atau diagram untuk meningkatkan pemahaman dan memungkinkan analisis lebih lanjut. Penyajian data ini memungkinkan peneliti mengenali pola dan hubungan antar variabel yang berkaitan dengan signifikansi lulusan dalam Manajemen Pendidikan Islam.

3.8.3 Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Tahap terakhir analisis data melibatkan pembuatan kesimpulan dari pola yang teridentifikasi dan konfirmasi hasil. Prosedur ini melibatkan analisis data dari berbagai sumber dan teknik untuk memvalidasi temuan dan memperoleh pemahaman yang lebih jelas tentang signifikansi sumber daya manusia dalam peningkatan tenaga pendidik. Dengan memanfaatkan metode analisis data ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang luas sumber daya manusia dalam peningkatan tenaga pendidik.

BAB IV

HASIL & PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Data Lapangan

4.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya Satuan Pendidikan Muadalah Ulya

Satuan Pendidikan Muadalah Ulya merupakan salah satu lembaga pendidikan formal yang berada di bawah naungan Pondok Pesantren Darussalam. Lembaga ini sejajar secara jenjang dengan pendidikan menengah atas, seperti Madrasah Aliyah (MA), Sekolah Menengah Atas (SMA), maupun Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), dan berafiliasi langsung dengan Madrasah Diniyah Al-Amiriyyah Darussalam (Madina) sebagai institusi induknya. Pendirian Satuan Pendidikan Muadalah Ulya dilatarbelakangi oleh kebutuhan untuk meningkatkan motivasi serta kompetensi para santri (talamidz) dalam memahami dan mengkaji secara mendalam literatur klasik keislaman, khususnya kitab kuning. Inisiatif ini tidak hanya bertujuan untuk memperkuat kapasitas intelektual santri dalam bidang keilmuan tradisional Islam, tetapi juga sebagai respons terhadap berbagai faktor yang mendesak, seperti kebutuhan akan pendidikan formal yang selaras dengan sistem pesantren, peningkatan daya saing lulusan, serta adaptasi terhadap tuntutan kurikulum nasional dan kebutuhan zaman. dilatar belakangi oleh beberapa faktor, di antaranya:

- 1) Menurunnya minat belajar kitab kuning
- 2) Munculnya anggapan bahwa madrasah menghambat perkembangan kemajuan pengetahuan anak didik.
- 3) Kekecewaan terhadap lembaga pendidikan formal berbasis islami yang telah kehilangan jati dirinya sebagai lembaga pendidikan islam
- 4) Tidak adanya pengakuan (*legalisasi*) ijazah untuk mendapatkan pekerjaan.
- 5) Adanya keterpaksaan masuk di madrasah sehingga mengakibatkan menurunnya kesadaran tentang ilmu.
- 6) Langkanya pendidik (*Asatidz*) yang istiqomah dan memberi suritauladan.

Satuan Pendidikan Muadalah Ulya berlokasi di wilayah

pedesaan yang terintegrasi dalam kompleks Pondok Pesantren Darussalam Blokagung, Banyuwangi. Para peserta didik yang berasal dari luar kecamatan, luar kota, bahkan dari luar Pulau Jawa, diwajibkan untuk mukim atau menetap di lingkungan Pondok Pesantren selama masa pendidikan berlangsung. Ketentuan ini dimaksudkan agar siswa dapat mengikuti proses pembelajaran secara intensif dan menyeluruh, sejalan dengan sistem pendidikan pesantren yang berbasis asrama. Secara geografis, keberadaan Satuan Pendidikan Muadalah Ulya memiliki nilai strategis karena terletak di kawasan Banyuwangi bagian selatan, lebih tepatnya di arah barat laut dari pusat Kota Banyuwangi. Posisi ini memperkuat peran pesantren sebagai pusat pendidikan berbasis agama yang mudah diakses oleh masyarakat dari berbagai daerah, sekaligus tetap menjaga nuansa tradisional yang mendukung proses pembelajaran yang mendalam.

Satuan Pendidikan Muadalah Ulya, yang resmi didirikan pada tahun 2017, merupakan salah satu unit pendidikan formal yang berada di bawah naungan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung. Saat ini, lembaga tersebut berada di bawah kepemimpinan Bapak Sirojul Umam, S.E. Sebagai bagian dari sistem pendidikan muadalah, Muadalah Ulya menyelenggarakan pembelajaran yang terintegrasi antara kurikulum madrasah diniyah yang menitikberatkan pada studi keislaman klasik dengan mata pelajaran umum sebagaimana yang diajarkan dalam lembaga pendidikan menengah pada umumnya. Tingkatan pendidikan pada Muadalah Al-Amiriyyah jenjang ulya ini diposisikan setara dengan SMA, SMK, dan MA, baik dari segi kurikulum maupun durasi pendidikan. Sistem pendidikan berlangsung selama tiga tahun, terbagi dalam tiga tingkat kelas, yakni kelas 1 Ulya, kelas 2 Ulya, dan kelas 3 Ulya. Legalitas lembaga ini diperkuat melalui Surat Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor 27 Tahun 2017 yang menandai pengesahan resmi keberadaan Satuan Pendidikan Muadalah Ulya sebagai lembaga pendidikan yang diakui secara nasional.

Adapun tujuan institusional Satuan Pendidikan Muadalah Ulya adalah sebagai berikut:

- 1) Membekali peserta didik dengan kompetensi dasar dalam bidang agama Islam serta pengetahuan umum, guna membentuk individu yang memiliki keimanan yang kokoh, ketakwaan yang mendalam, serta mampu mengamalkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, pendidikan ini juga diarahkan untuk menumbuhkan akhlak yang mulia sebagai fondasi utama dalam membangun karakter pribadi muslim yang utuh dan bertanggung jawab secara moral maupun sosial.
- 2) Membimbing peserta didik agar memperoleh pengalaman spiritual dan intelektual yang bermakna, serta menguasai pengetahuan dan keterampilan dalam menjalankan ibadah secara benar sesuai tuntunan syariat. Selain itu, pendidikan ini juga diarahkan untuk menanamkan sikap-sikap terpuji yang dapat mendukung proses pembentukan kepribadian yang utuh, sehingga siswa mampu mengembangkan potensi dirinya secara optimal dalam berbagai aspek kehidupan.
- 3) Menanamkan pemahaman dasar mengenai tata bahasa Arab, khususnya dalam aspek nahwu dan shorof, sebagai perangkat linguistik yang esensial untuk mengakses dan memahami ajaran-ajaran Islam secara autentik. Penguasaan gramatika Arab ini juga berfungsi sebagai alat bantu penting dalam memahami literatur keagamaan maupun pelajaran umum yang menggunakan bahasa Arab sebagai medium penyampaian.
- 4) Mengembangkan dan memperluas pemahaman dasar-dasar pendidikan agama Islam yang telah diperoleh siswa dari jenjang sebelumnya, seperti SPM atau Madrasah Diniyah (MADIN), guna memperkuat pembentukan pribadi muslim yang beriman, bertakwa, serta mampu mengimplementasikan amal saleh dalam kehidupan sehari-hari. Selain itu, pendidikan ini juga bertujuan untuk menanamkan

nilai-nilai akhlak mulia sebagai landasan etis dalam membina karakter dan perilaku peserta didik secara berkelanjutan.

- 5) Mendorong pembinaan peserta didik agar memiliki pengalaman religius yang bermakna, pengetahuan yang memadai, serta keterampilan praktis dalam menjalankan ibadah secara benar dan konsisten. Selain itu, proses pendidikan ini juga diarahkan untuk menumbuhkan sikap-sikap terpuji yang relevan dengan nilai-nilai keislaman, yang pada gilirannya akan berkontribusi secara positif terhadap pengembangan kepribadian dan karakter siswa dalam kehidupan sosial dan spiritualnya.
- 6) Membimbing peserta didik agar memiliki kemampuan dalam membaca, memahami, dan mengkaji kitab-kitab klasik (kitab salaf) secara mendalam, serta mampu mengenali sumber-sumber utama dan dasar-dasar hukum Islam yang menjadi pijakan ajaran syariat. Selain itu, proses pendidikan ini juga mencakup penguatan pemahaman terhadap materi pelajaran umum, sehingga siswa dapat mengembangkan wawasan keilmuan yang seimbang antara aspek keagamaan dan pengetahuan modern.

4.1.2 Visi Misi Satuan Pendidikan Muadalah Ulya

1) Visi Satuan Pendidikan Muadalah Ulya

Menjadi lembaga pendidikan pesantren unggul yang memadukan pengajaran ilmu agama islam dan ilmu pengetahuan umum untuk melahirkan santri berakhlakul karimah, ahli ilmu agama (Mufaqiqh fiddin) dan akademis.

2) Misi Satuan Pendidikan Muadalah Ulya

- a) Melaksanakan pendidikan dan pengajaran terpadu antara ilmu agama dan ilmu pengetahuan umum untuk menjadikan santri yang intelektualis dan akademis.
- b) Menanamkan karakter siswa yang ber-akhlaqul karimah melalui pola pengarahan, pengawalan dan uswah hasanah.
- c) Melaksanakan pendidikan, pengajaran, pengkajian, pendalaman, dan bimbingan kitab salaf dengan pola

khass pembelajaran yang sesuai dengan standar Pondok Pesantren.

4.1.3 Letak geografis

Satuan Pendidikan Muadalah Ulya terletak di pinggir jalan di lingkungan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi. Anak didik/siswa yang berasal dari kecamatan atau luar Jawa, untuk menjangkau Satuan Pendidikan Muadalah Ulya Blokagung diharuskan mukim/bertempat tinggal di Pondok Pesantren Darussalam Blokagung. Letak strategis ini akan lebih komplis bila menengok keberadaan Satuan Pendidikan Muadalah Ulya yang berada di kawasan Banyuwangi selatan tepatnya arah barat laut dari pusat kota Banyuwangi.

Akreditasi SPM Ulya Pondok Pesantren Darussalam Blokagung

Nama Madrasah : SPM Madrasah Diniyyah Al-Amiriyah PP. Darussalam Ulya

Nomor Statistik SPM : 222235100040

NPSN : 69937239

No. SK SPM : Keputusan Direktur Jendral Pendidikan Islam 421 Tahun 2017

Alamat

Jalan : PP. Darussalam

Dusun : Blokagung

Desa : Karangdoro

Kecamatan : Tegalsari

Kabupaten : Banyuwangi

Provinsi : Jawa Timur

Kode Pos 68485

e-mail : spmulyablokagung@gmail.com

Status SPM : Swasta

Kegiatan Belajar Mengajar : Pagi, Siang dan Malam

Berdiri Tahun 2017

Pendiri SPM : Yayasan

Nama Yayasan : PP. Darussalam

Status Gedung/Tanah: Milik Yayasan

4.2 Verifikasi Data Lapangan

4.2.1 Informan

Informan yang dijumpai saat penelitian di Satuan Pendidikan Muadalah Ulya Blokagung Banyuwangi ini adalah Kepala Madrasah dan Waka Kurikulum, menjadi informan kunci, Dewan Guru menjadi informan pendukung dari rumusan masalah. Adapun informan sebagai berikut ini:

Tabel 4.2.1 Data Informan

NO	Informan	Nama	Jabatan	Umur
1	Informan Kunci	Bapak Sirojul Umam, S.E.	Kepala Madrasah	34 Thn
		Bapak Rizki, M. Pd.	Waka Kurikulum	28 Thn
		Bapak Aziz, S. Pd.	Dewan Guru	29 Thn
4	Informan Pendukung	Bapak Anas, M. Pd.	Dewan Guru	30 Thn

Sumber: Data Primer Lapangan, 2025

Informan kunci yang pertama adalah Bapak Sirojul Umam, S.E. beliau adalah Kepala Madrasah Satuan Pendidikan Muadalah Ulya Blokagung Banyuwangi yang mempunyai wewenang atau tugas mengelola lembaga pendidikan Muadalah Ulya. Beliau sekarang berumur kurang lebih 34 tahun, menjabat sejak 2017.



Gambar 4.2.1 Wawancara Dengan Bapak Sirojul Umam, S.E.
Sumber: Data Primer Lapangan, 2025.

Informan kunci yang kedua adalah Bapak Rizki, M. Pd., beliau adalah waka kurikulum bagian pengembangan SDM di Satuan Pendidikan Muadalah Ulya Blokagung Banyuwangi yang mempunyai wewenang atau tugas mengelola pengembangan SDM. Beliau sekarang berumur kurang lebih 28 tahun dan telah mengajar sejak tahun 2017.



Gambar 4.2.2 Wawancara Dengan Bapak Rizki
Sumber: Data Primer Lapangan, 2025

Informan Kunci yang ketiga adalah Bapak Anas, beliau adalah Dewan Guru di Satuan Pendidikan Muadalah Ulya Blokagung Banyuwangi. Beliau sekarang berumur kurang lebih 30 tahun dan Mengajar sejak tahun 2020.



Gambar 4.2.3 Wawancara Dengan Bapak Anas.
Sumber: Data Primer Lapangan, 2025.

4.2.2 Pengumpulan Data

Pengumpulan data ini berdasarkan data yang didapatkan di lapangan beserta observasi di lembaga yang diteliti.

1. Desain optimal manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik di Satuan Pendidikan Muadalah Ulya Al-Amiriyyah Tegalsari Banyuwangi.

- a. Desain optimal manajemen SDM yang telah diterapkan untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik

Desain optimal manajemen SDM yang diterapkan untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik yang dilakukan di Satuan Pendidikan Muadalah Ulya Al-Amiriyyah memiliki beberapa aspek yang mana dijelaskan oleh Bapak Sirojul Umam selaku kepala Madrasah mengatakan bahwa:

“Desain manajemen SDM kami disusun berdasarkan kebutuhan khas lembaga muadalah. Kami memulai dengan pemetaan kebutuhan guru, baik dari segi jumlah, bidang studi, maupun latar belakang keilmuan. Setelah itu, kami menyusun standar kompetensi tenaga pendidik berbasis kurikulum muadalah dan melakukan rekrutmen sesuai dengan kebutuhan tersebut”.

Desain ini menunjukkan bahwa proses perencanaan kebutuhan tenaga pendidik menjadi tahap awal yang penting. Fokus utamanya adalah pada:

Kesesuaian antara bidang keilmuan guru dengan kurikulum muadalah. Latar belakang pesantren yang kuat. Penyesuaian karakter guru dengan nilai dan visi pesantren.

Hal ini kepala sekolah menyatakan bahwa bahwa:

"Desain optimal manajemen SDM kami fokus pada empat aspek utama: rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, penilaian kinerja yang objektif, dan pemberian insentif yang adil. Di tahap rekrutmen, kami tidak hanya melihat ijazah formal, tetapi juga kompetensi keilmuan dan kepribadian islami. Untuk pengembangan, kami mengadakan pelatihan rutin dalam bentuk workshop, halaqah ilmiah, dan kajian kitab turats. Evaluasi dilakukan melalui supervisi kelas dan portofolio mengajar. Sedangkan untuk motivasi, kami berikan penghargaan berkala bagi guru berprestasi, termasuk kesempatan studi lanjut ke perguruan tinggi luar negeri".

Dari pihak SDM bapak Rizki juga menambahkan bahwa:

"Kami menerapkan siklus manajemen SDM mulai dari perencanaan, pengadaan, pengembangan, penilaian, hingga retensi. Desain ini disesuaikan dengan karakteristik lembaga dan kebutuhan jangka panjang. Guru tidak hanya harus menguasai materi, tetapi juga harus mampu menjadi teladan secara akhlak dan adab".

Beberapa poin penting dari desain manajemen SDM yang disampaikan adalah: Perencanaan berbasis visi lembaga dan kebutuhan kompetensi guru. Rekrutmen dengan seleksi wawancara, microteaching, dan uji kemampuan kitab kuning. Program pengembangan kompetensi: pelatihan rutin, studi lanjut, dan pengajian tematik. Evaluasi kinerja guru berdasarkan indikator mutu pembelajaran dan sikap kepribadian.

Hal ini sesuai yang dirasakan oleh bapak Aziz yang disampaikan sebagai berikut:

"Manajemen SDM di Muadalah Ulya ini cukup baik. Kami didorong untuk terus belajar. Ada pelatihan tahunan, bahkan kadang menghadirkan narasumber dari luar daerah, Namun menurut saya,

penguatan sistem mentoring bagi guru baru bisa lebih ditingkatkan agar adaptasinya lebih cepat. Juga, sistem promosi karier berdasarkan prestasi perlu lebih transparan".

Kesimpulan dari beberapa hasil wawancara di atas Desain manajemen SDM di lembaga muadalah dirancang berbasis kebutuhan khas lembaga, dengan fokus pada kesesuaian kompetensi guru terhadap kurikulum, latar belakang pesantren, dan karakter islami. Prosesnya mencakup perencanaan, rekrutmen selektif, pelatihan berkelanjutan, evaluasi kinerja, dan pemberian insentif. Meski berjalan baik, diperlukan penguatan mentoring bagi guru baru dan peningkatan transparansi promosi karier agar kualitas pendidikan semakin optimal.

b. Cara yang di terapkan Mutu Pendidik dari aspek manajemen SDM

Untuk upaya yang diterapkan dalam meningkatkan mutu pendidik dari aspek manajemen SDM di satuan Pendidikan Muadalah Ulya yang di katakan oleh bapak Rizki yang menagatakan sebagai berikut:

"Kami menekankan pada pengembangan kinerja pedagogik dan integritas kepribadian. Salah satu cara utama adalah program 'One Teacher One Innovation', yang mendorong guru menciptakan metode pengajaran baru setiap semester. Evaluasi kinerja juga berbasis portofolio digital, jadi guru bisa melihat progresnya sendiri. Kami juga mulai menerapkan sistem reward berbasis capaian siswa".

Dari sini bisa dilihat sistem pengembangan SDM bagi guru pemula oleh bapak Aziz yang menyatakan bahwa:

"Alhamdulillah, ada pembinaan awal seperti pelatihan mengajar dan pengenalan budaya pondok. Tapi saya berharap ada sistem pendampingan personal lebih intensif selama enam bulan pertama. Ini akan sangat membantu terutama dalam memahami karakteristik santri dan dinamika pembelajaran Muadalah Ulya."

Hal ini mengacu kebijakan jangka panjang oleh kepala sekolah dalam mendukung manajemen SDM yang optimal hal ini disampaikan oleh bapak Sirojul Umam selaku kepala

madrasah:

"Kami ingin menjadikan guru sebagai aset strategis jangka panjang, bukan sekadar pelaksana tugas. Oleh karena itu membuka jalur karier akademik di internal pesantren, serta memperluas jaringan mitra luar daerah untuk pertukaran guru. Kami juga akan mengembangkan sistem e-SDM untuk mendigitalisasi seluruh data dan evaluasi guru secara lebih profesional".

Kesimpulan dari keseluruhan wawancara bahwa cara yang diterapkan untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik di satuan pendidikan Muadalah Ulya mencakup beberapa komponen strategis, yaitu: a. Rekrutmen berbasis kompetensi dan karakter. b. Pengembangan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan. c. Evaluasi kinerja yang berbasis data dan portofolio. d. Penghargaan dan insentif berbasis kinerja. e. Dukungan sistem mentoring dan penguatan karier berkelanjutan. f. Digitalisasi sistem manajemen SDM. Cara ini mengarah pada sistem manajemen yang berorientasi pada peningkatan kualitas secara menyeluruh, berbasis nilai-nilai islami dan kebutuhan pendidikan abad 21.

2. Upaya yang dapat diimplementasikan untuk mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan standar mutu tenaga pendidik Satuan Pendidikan Muadalah Ulya AL-Amiriyah Tegalsari Banyuwangi.

Upaya utama yang dapat diterapkan untuk mengoptimalkan manajemen SDM dalam rangka meningkatkan mutu tenaga pendidik di satuan pendidikan muadalah ulya meliputi perekrutan selektif dan monitoing.

a. Rekrutmen untuk mengoptimalkan manajemen SDM

Upaya utama yang dapat diterapkan Rekrutmen untuk mengoptimalkan manajemen SDM dalam rangka meningkatkan mutu tenaga pendidik di satuan pendidikan muadalah ulya yang disampaikan oleh bapak Sirojul selaku kepala sekolah:

“Kami menyadari bahwa tenaga pendidik adalah ujung tombak keberhasilan pendidikan. Oleh karena itu, strategi kami dimulai dari proses perekrutan yang selektif, kemudian dilanjutkan dengan pembinaan dan pengembangan kompetensi guru melalui program pelatihan rutin. Selain itu, kami juga menerapkan evaluasi kinerja secara berkala”.

Hal ini juga kepala madrasah juga mengatakan bahwa:

“Yang kami lakukan mencakup rekrutmen selektif, pelatihan berkelanjutan, serta sistem penghargaan dan pembinaan karier. Kami memprioritaskan calon pendidik yang tidak hanya memiliki ijazah akademik, tapi juga penguasaan terhadap kitab kuning, metode tarbiyah, dan kemampuan digital. Setelah direkrut, guru kami ikut program induksi dan pelatihan pedagogik islami. Kami juga menyusun jalur karier guru secara terstruktur, termasuk peluang studi lanjut dan publikasi ilmiah”.

Hal ini juga dijelaskan Langkah konkret dalam pengembangan SDM guru agar standar mutu dapat tercapai disampaikan oleh bapak Rizki mengatakan:

“Kami menerapkan sistem PPK (Perencanaan, Pelaksanaan, dan Kontrol) berbasis kompetensi. Guru disusun roadmap pengembangan pribadinya, seperti rencana sertifikasi, peningkatan metodologi, dan penguasaan teknologi. Kami juga menerapkan supervisi akademik 2 kali per semester dan pelatihan berbasis kebutuhan yang bersumber dari hasil evaluasi kinerja. Selain itu, kami memiliki ‘Forum Musyawarah Guru’ setiap bulan yang menjadi ruang refleksi bersama”.

Hal ini bapak Rizki juga menambahkan:

“Kami menerapkan manajemen SDM berbasis kompetensi. Setiap guru memiliki peta kompetensi yang disusun berdasarkan kebutuhan kurikulum. Kami juga mendorong guru untuk mengikuti pelatihan luar lembaga, baik yang diselenggarakan Kementerian Agama maupun lembaga pelatihan swasta”.

Kesimpulan dari hasil wawancara untuk diterapkan dalam Rekrutmen manajemen SDM guru di lembaga ini dirancang berbasis kompetensi, dimulai dari rekrutmen selektif yang menekankan penguasaan kitab kuning, metode tarbiyah, kemampuan digital, dan karakter islami. Pengembangan dilakukan melalui program

induksi, pelatihan pedagogik, roadmap pengembangan pribadi, supervisi akademik berkala, serta forum refleksi bulanan. Evaluasi kinerja menjadi dasar perencanaan pelatihan lanjutan, sementara sistem penghargaan dan jalur karier yang terstruktur, termasuk peluang studi lanjut dan publikasi ilmiah, disiapkan untuk meningkatkan motivasi dan mutu guru secara berkelanjutan.

b. Monitoring yang diimplementasikan oleh bidang SDM

Beberapa cara yang diimplementasikan oleh bidang SDM antara lain: Pemetaan kompetensi tenaga pendidik melalui asesmen awal. Perumusan rencana pengembangan profesi guru tahunan. Fasilitasi pelatihan, workshop, dan sertifikasi. Kemitraan dengan lembaga eksternal untuk peningkatan mutu.

Upaya yang dirasa efektif dalam meningkatkan mutu guru dari pengalaman para dewan guru seperti yang di sampaikan oleh bapak Joharul mengatakan:

"Yang paling efektif menurut saya adalah coaching dan mentoring antar-guru, di mana guru senior mendampingi guru baru, terutama dalam mengelola kelas dan menyusun rencana pembelajaran integratif antara diniyah dan umum. Strategi ini membuat adaptasi lebih cepat dan guru tidak merasa sendirian. Saya juga mendukung adanya peer review antar guru untuk saling menilai dan memperbaiki metode pembelajaran".

Sejalan yang dikatakan bapak Adini mengatakan:

"Salah satu cara yang sangat efektif adalah adanya sistem mentoring. Guru yang baru ditugaskan akan didampingi oleh guru senior. Kami tidak hanya membimbing teknis mengajar, tetapi juga memberi wawasan tentang kultur pesantren dan metode pembelajaran yang khas".

Mentoring ini terbukti membantu akselerasi adaptasi guru baru sekaligus memperkuat kultur profesionalisme guru.

Upaya dewan guru terkhusus masih baru terhadap cara pengembangan SDM di satuan pendidikan ini yaitu sesuai yang dikatakan oleh bapak Aziz mengatakan:

"Saya berharap upaya yang diterapkan lebih

menyasar kebutuhan kami sebagai guru muda, seperti pelatihan microteaching untuk guru, dan diskusi metodologi pembelajaran interaktif. Saya juga melihat pentingnya sistem feedback dua arah, agar kami bisa menyampaikan tantangan mengajar kepada pimpinan secara terbuka dan mendapat solusi yang cepat".

Juga sejalan apa yang dikatakan oleh bapak Rizki mengatakan:

"Kami juga dilibatkan dalam kegiatan pengembangan sekolah seperti penyusunan kurikulum muadalah, pelatihan, dan pelatihan pembuatan media pembelajaran. Ini membuat kami merasa dihargai dan termotivasi untuk berkembang".

Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan aktif guru dalam pengembangan sekolah merupakan cara yang berdampak positif terhadap peningkatan mutu dan loyalitas guru.

Hal ini juga selaras yang dikatakan oleh bapak Sirojul Umam selaku kepala madrasah mengenai arah kebijakan dalam peningkatan mutu tenaga pendidik melalui manajemen SDM yang dikatakan oleh bapak Rizki

"Kami mendorong pendekatan holistik dan terukur. Tidak hanya aspek teknis mengajar, tapi juga akhlak, kepribadian, dan kemampuan kolaborasi guru menjadi perhatian utama. Oleh karena itu, kepala sekolah mengalokasikan anggaran khusus untuk program beasiswa guru, pertukaran pendidik antar lembaga afiliasi, dan pengembangan sistem Human Capital Management yang berbasis digital".

Gambar 4.2.4

Dokumentasi saat monitoring dengan pihak yayasan.



Kesimpulan dari wawancara dengan berbagai pihak, untuk memonitoring dalam rangka mengimplementasikan manajemen SDM demi meningkatkan mutu pendidik di satuan pendidikan Muadalah Ulya meliputi: Evaluasi kinerja dan supervisi berkala, berbasis portofolio dan observasi kelas, Pengembangan karier dan insentif, termasuk studi lanjut, promosi jabatan, dan penghargaan. Pemanfaatan teknologi manajemen SDM digital, untuk pengarsipan, monitoring, dan evaluasi berbasis data. Budaya organisasi yang kolaboratif, melalui forum musyawarah guru, refleksi berkala, dan komunikasi dua arah. Hal ini diarahkan untuk membentuk tenaga pendidik yang profesional, berakhlak, dan mampu menjawab tantangan zaman, sesuai dengan visi pendidikan Islam Muadalah Ulya.

3. Hasil pengembangan sumber daya manusia melalui manajemen SDM dalam peningkatan kompetensi tenaga pendidik di Satuan Pendidikan Muadalah Ulya AL-Amiriyyah Tegalsari Banyuwangi

a. Dampak Pengembangan SDM dalam peningkatan kompetensi tenaga pendidik

Dampak pengembangan SDM melalui manajemen yang diterapkan terhadap peningkatan kompetensi tenaga pendidik ini bisa dilihat dari kualitas tenaga pendidik hal ini dijelaskan oleh bapak Sirojul Umam kepala madrasah menyampaikan:

“Alhamdulillah, sejak diterapkannya manajemen SDM yang lebih terstruktur dan terukur, kami melihat adanya peningkatan yang cukup signifikan dalam kompetensi tenaga pendidik di Muadalah Ulya. Hal ini terlihat dari beberapa indikator, seperti peningkatan kemampuan pedagogik, profesionalisme dalam mengelola kelas, serta kemampuan mereka dalam menyusun perangkat pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum muadalah dan kebutuhan santri”.

Bapak kepala madrasah juga menambahkan bahwa:

Guru-guru kami kini lebih adaptif terhadap pendekatan pembelajaran integratif, antara ilmu diniyah dan umum. Setelah manajemen SDM difokuskan pada

pelatihan berbasis kebutuhan, kompetensi pedagogik mereka meningkat, terutama dalam menyusun RPP, menyampaikan materi secara sistematis, dan menggunakan media pembelajaran modern. Bahkan, beberapa guru berhasil meraih prestasi dalam lomba guru inovatif tingkat nasional".

Bapak Anas juga menambahkan bahwa:

"Kami melihat ada kemajuan signifikan dari sisi kompetensi tenaga pendidik. Misalnya, guru-guru yang sebelumnya kurang percaya diri dalam menggunakan media pembelajaran modern, sekarang sudah mampu merancang dan menggunakan teknologi seperti presentasi interaktif dan video pembelajaran. Ini karena kami menekankan pelatihan berkelanjutan dan supervisi akademik".

Dampak dari manajemen SDM ini terhadap mutu pembelajaran sesuai yang dikatakan oleh bapak Sirojul Umam kepala madrasah menyampaikan

"Dampaknya sangat terasa. Para guru lebih percaya diri dan mampu mengembangkan pembelajaran yang inovatif, termasuk pendekatan integratif antara ilmu diniyah dan ilmu umum. Evaluasi pembelajaran pun menunjukkan hasil yang lebih baik dari tahun ke tahun. Bahkan beberapa guru berhasil menyusun karya ilmiah dan modul ajar yang digunakan dalam forum-forum pendidikan tingkat lokal hingga nasional".

Kesimpulan dari hasil wawancara tersebut, terlihat bahwa penerapan manajemen SDM dalam bentuk pelatihan dan pembinaan rutin berdampak langsung terhadap peningkatan keterampilan guru dalam metode pembelajaran dan penggunaan teknologi.

b. Pengembangan SDM Yang Diterapkan

Bentuk nyata dari pengembangan SDM yang telah diterapkan dalam hal ini dijelaskan oleh bapak Rizki mengatakan:

"Kami memiliki program pengembangan SDM berbasis kompetensi. Setiap guru ditargetkan memiliki Rencana Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (RPKB), termasuk pelatihan, seminar, hingga sertifikasi. Alhamdulillah, dalam dua tahun terakhir, lebih dari 70%

guru telah mengikuti pelatihan di bidang pedagogik dan manajemen kelas”.

Pernyataan ini menunjukkan bahwa ada sistem pengelolaan SDM yang terstruktur, sehingga perkembangan kompetensi guru dapat diukur secara kuantitatif dan kualitatif. Manajemen SDM difokuskan pada peningkatan kapabilitas individual guru sesuai dengan standar mutu pendidikan muadalah.

Bapak Abdul Aziz Dewan guru juga menambahkan bahwa:

Kami melakukan beberapa langkah, seperti pelatihan berkala, workshop metodologi pembelajaran, peningkatan literasi digital, serta pemberian beasiswa pendidikan lanjut bagi guru-guru yang berprestasi. Selain itu, ada juga program mentoring antara guru senior dan guru muda untuk transfer pengalaman. Semua kegiatan ini dilakukan secara terencana melalui bagian pengembangan SDM di lembaga kami”.

Diperkuat oleh bapak Anas selaku dewan guru yang menyatakan bahwa:

“Dibandingkan lima tahun lalu, sekarang kami jauh lebih aktif dalam menyusun perangkat pembelajaran. Saya pribadi merasa lebih terarah karena setiap semester ada supervisi dan refleksi. Bahkan kami dibiasakan membuat jurnal harian pembelajaran, yang dulu belum pernah dilakukan”.

Hal ini juga didukung dengan dokumentasi mengenai kegiatan Pelatihan dengan BUMN



Gambar 4.2 Pelatihan

Dari sini terlihat bahwa program pengembangan SDM mendorong guru-guru senior untuk tetap berkembang dan mengikuti perubahan, tidak hanya dalam aspek teknis pembelajaran tapi juga dalam refleksi dan evaluasi diri.

Sejalan yang dikatakan oleh bapak Anas selaku dewan guru:

“Sebagai guru baru, saya merasa sangat terbantu dengan adanya pembinaan dari guru senior. Kami tidak hanya diajarkan cara mengajar, tapi juga bagaimana membentuk karakter santri. Pendampingan ini membuat saya lebih percaya diri dan cepat beradaptasi dengan lingkungan Muadalah Ulya”.

Ini menunjukkan bahwa upaya mentoring dan kolaborasi antar guru merupakan bagian dari manajemen SDM yang efektif. Hal ini mempercepat proses peningkatan kompetensi bagi tenaga pendidik baru.

Berdasarkan hasil wawancara dengan berbagai informan, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia di Satuan Pendidikan Muadalah Ulya telah memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kompetensi tenaga pendidik, baik dalam hal: Penguasaan pedagogik dan andragogi, Kemampuan penggunaan teknologi pembelajaran, Kedisiplinan dalam menyusun administrasi pembelajaran, Kemampuan refleksi dan evaluasi diri, Dan peningkatan profesionalisme serta integritas guru.

Kesimpulan dari hasil wawancara dan pengumpulan data di atas yaitu proses pengembangan SDM dilakukan melalui pelatihan, supervisi, monitoring, dan evaluasi berkala. Dengan demikian, manajemen SDM yang sistematis menjadi fondasi utama dalam menciptakan pendidik yang unggul, adaptif, dan berkualitas di lingkungan pendidikan Muadalah Ulya.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Desain optimal manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik di Satuan Pendidikan Muadalah Ulya Al-Amiriyyah Tegalsari Banyuwangi.

- a. Desain Optimal manajemen SDM yang telah atau ingin diterapkan untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di Satuan Pendidikan Muadalah Ulya Al-Amiriyyah bahwa desain optimal manajemen SDM untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik di satuan pendidikan Muadalah Ulya mencakup beberapa komponen strategis, yaitu:

- a. Rekrutmen berbasis kompetensi dan karakter.
- b. Pengembangan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan.
- c. Evaluasi kinerja yang berbasis data dan portofolio.
- d. Penghargaan dan insentif berbasis kinerja.
- e. Dukungan sistem mentoring dan penguatan karier berkelanjutan.
- f. Digitalisasi sistem manajemen SDM.

Hal ini sesuai dengan ayat al-qur'an yang berbunyi :

أَدْخِلْ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِلْهُمْ
بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ
أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

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.

An-Nahl [16]:125

Hubungan ayat ini dengan rekrutmen dalam manajemen SDM terletak pada prinsip pendekatan yang tepat dan bijaksana ketika memilih dan mengajak seseorang untuk bergabung dengan organisasi atau lembaga. Dengan kata lain, ayat ini mengajarkan bahwa proses rekrutmen bukan sekadar menilai kompetensi teknis, tetapi juga melibatkan seni berinteraksi, mempengaruhi, dan mengajak orang yang

tepat dengan cara yang bermartabat, sehingga sejak awal tercipta hubungan kerja yang harmonis.

Desain ini mengarah pada sistem manajemen yang berorientasi pada peningkatan kualitas secara menyeluruh, berbasis nilai-nilai islami dan kebutuhan pendidikan abad 21.

b. Cara yang di terapkan Mutu Pendidik dari aspek manajemen SDM

Untuk upaya ini telah dirancang dan dijalankan secara strategis, sistematis, dan berbasis kebutuhan institusi. Perencanaan dan pelaksanaan MSDM yang meliputi pemetaan kompetensi, rekrutmen berbasis nilai-nilai pesantren, serta pelatihan dan pengembangan berkelanjutan, terbukti efektif dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik. Temuan ini secara langsung berkesesuaian dengan pandangan Ben Harris (2022) yang menekankan bahwa MSDM dalam konteks pendidikan harus diarahkan pada penguatan kinerja guru melalui supervisi, pengembangan profesional berkelanjutan, dan penyediaan sistem pendukung yang memadai. Interpretasi ini sejalan dengan teori Gary Dessler (2013) yang menekankan bahwa manajemen SDM harus dilakukan secara strategis, terstruktur, dan berbasis kompetensi untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam hal ini, perencanaan tenaga kerja bukan hanya administratif, melainkan bagian dari proses strategis untuk menyelaraskan SDM dengan misi institusional. Pendekatan yang diterapkan di Muadalah Ulya juga sesuai dengan teori Ben Harris (2022) yang menyatakan bahwa peningkatan mutu guru sangat dipengaruhi oleh keakuratan proses perencanaan dan penempatan pendidik yang relevan terhadap karakter lembaga pendidikan.

4.3.2 Upaya yang dapat diimplementasikan untuk mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan standar mutu tenaga pendidik Satuan Pendidikan Muadalah Ulya AL-Amiriyah Tegalsari Banyuwangi.

a. Rekrutemen untuk mengoptimalkan manajemen SDM

Berdasarkan hasil temuan dengan berbagai pihak, strategi optimal untuk mengembangkan manajemen SDM demi meningkatkan mutu pendidik di satuan pendidikan Muadalah Ulya meliputi: a. Rekrutmen dan seleksi yang ketat berbasis kompetensi keilmuan, pedagogik, dan karakter islami. b. Pengembangan kompetensi berkelanjutan, melalui pelatihan, coaching, mentoring, dan peer learning. c. Evaluasi kinerja dan supervisi berkala, berbasis portofolio dan observasi kelas. d. Pengembangan karier dan insentif, termasuk studi lanjut, promosi jabatan, dan penghargaan. e. Pemanfaatan teknologi manajemen SDM digital, untuk pengarsipan, monitoring, dan evaluasi berbasis data. f. Budaya organisasi yang kolaboratif, melalui forum musyawarah guru, refleksi berkala, dan komunikasi dua arah.

Upaya ini diarahkan untuk membentuk tenaga pendidik yang profesional, berakhlak, dan mampu menjawab tantangan zaman, sesuai dengan visi pendidikan Islam Muadalah Ulya. Strategi ini sangat relevan dengan pandangan Ben Harris (2022) yang menyatakan bahwa pengembangan profesional berkelanjutan dan dukungan struktural merupakan pilar utama dalam manajemen SDM pendidikan. Selain itu, pendekatan ini juga mencerminkan prinsip *High-Performance Work System* dari Michael Armstrong (2009), yang menekankan pembinaan guru melalui pelatihan kontekstual dan budaya kerja kolaboratif.

b. Monitoring yang diimplementasikan oleh bidang SDM

Dalam konteks ini, Gary Dessler juga menyebutkan pentingnya pelatihan dan pengembangan sebagai bagian dari siklus MSDM, dengan orientasi pada peningkatan efisiensi dan adaptasi guru terhadap perubahan. Di sisi lain, program mentoring yang diterapkan selaras dengan teori Spencer & Spencer (1993) yang menekankan pentingnya

pembentukan kompetensi melalui pengalaman nyata dan pembimbingan secara langsung.

Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian Siti Mardiyah (2023) yang mengkaji Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) sebagai media peningkatan mutu pendidik. Walaupun strategi di Muadalah Ulya lebih menyatu dalam konteks pesantren, prinsip pengembangan melalui forum dan refleksi kolektif menunjukkan kesamaan pendekatan dalam pemberdayaan guru.

4.3.3 Hasil pengembangan sumber daya manusia melalui manajemen SDM dalam peningkatan kompetensi tenaga pendidik di Satuan Pendidikan Muadalah Ulya AL-Amiriyah Tegalsari Banyuwangi.

a. Dampak Pengembangan SDM dalam peningkatan kompetensi tenaga pendidik

Berdasarkan hasil temuan dengan berbagai informan, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia di Satuan Pendidikan Muadalah Ulya telah memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kompetensi tenaga pendidik, baik dalam hal: Penguasaan pedagogik dan andragogi, Kemampuan penggunaan teknologi pembelajaran, Kedisiplinan dalam menyusun administrasi pembelajaran, Kemampuan refleksi dan evaluasi diri, Dan peningkatan profesionalisme serta integritas guru. Proses pengembangan SDM dilakukan melalui pelatihan, supervisi, mentoring, dan evaluasi berkala. Dengan demikian, manajemen SDM yang sistematis menjadi fondasi utama dalam menciptakan pendidik yang unggul, adaptif, dan berkualitas di lingkungan pendidikan Muadalah Ulya.

b. Pengembangan SDM yang di terapkan

Interpretasi ini sangat konsisten dengan teori Kompetensi oleh Spencer & Spencer (1993), yang menyatakan bahwa kompetensi terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang terintegrasi dan dapat diamati dalam kinerja nyata. Di Muadalah Ulya, pendekatan berbasis kompetensi diterapkan dengan serius, terbukti dari bagaimana guru diberikan ruang untuk mengembangkan

aspek teoritis sekaligus praktik, termasuk pengelolaan kelas berbasis karakter.

Hal ini juga didukung oleh kerangka Ben Harris, bahwa keberhasilan guru dalam mengimplementasikan pembelajaran bermutu merupakan hasil dari sistem dukungan manajemen SDM yang terpadu dan konsisten. Sementara Gary Dessler menekankan perlunya sistem evaluasi kinerja yang objektif sebagai bagian dari siklus manajemen SDM, sebagaimana telah diterapkan melalui observasi kelas dan asesmen reflektif di Muadalah Ulya.

Temuan ini memiliki kemiripan dengan hasil penelitian Abdul Fatahillah (2021) yang menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan berkontribusi pada peningkatan kemampuan pedagogik dan profesional dosen di perguruan tinggi Islam. Perbedaannya terletak pada konteks: Muadalah Ulya menerapkan pendekatan yang lebih menyatu dengan nilai-nilai pesantren dan kearifan lokal.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan paparan data serta berlandaskan teori yang digunakan dan hasil analisis secara komprehensif maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di Satuan Pendidikan Muadalah Ulya Al-Amiriyyah dirancang secara strategis dan sistematis. Desain optimal manajemen SDM untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik melalui Perencanaan termasuk pemetaan kompetensi, rekrutmen nilai pesantren, serta pelatihan berkelanjutan, terbukti efektif dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik dan menyelaraskan SDM dengan misi institusi.
2. Upaya yang dapat diimplementasikan untuk mengoptimalkan manajemen serta untuk mengembangkan manajemen SDM demi meningkatkan mutu pendidik di satuan pendidikan Muadalah Ulya meliputi: a. Rekrutmen dan seleksi yang ketat berbasis kompetensi keilmuan, pedagogik, dan karakter islami. b. Pengembangan kompetensi berkelanjutan, melalui pelatihan, coaching, mentoring, dan peer learning. c. Evaluasi kinerja dan supervisi berkala, berbasis portofolio dan observasi kelas. d. Pengembangan karier dan insentif. e. Pemanfaatan teknologi manajemen SDM digital, untuk pengarsipan, monitoring, dan evaluasi berbasis data. f. Budaya organisasi yang kolaboratif.
3. Temuan ketiga menunjukkan bahwa hasil pengembangan manajemen SDM yang berkelanjutan meningkatkan kompetensi guru, Proses pengembangan SDM dilakukan melalui pelatihan, supervisi, mentoring, dan evaluasi berkala. Dengan demikian, manajemen SDM yang sistematis menjadi fondasi utama dalam menciptakan pendidik yang unggul, adaptif, dan berkualitas di lingkungan pendidikan Muadalah Ulya.

5.2 Implikasi Penelitian

Implikasi penelitian ini berkaitan dengan dampak temuan terhadap teori dan praktik dalam pengelolaan pendidikan, khususnya di Satuan Pendidikan Muadalah. Implikasi dibagi menjadi dua kategori: teoritis dan praktis.

5.2.1 Implikasi Teoritis

1. Penelitian ini memperkuat teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dengan menekankan pentingnya supervisi, pelatihan berkelanjutan, dan sistem pendukung yang terintegrasi untuk meningkatkan mutu pendidik. Temuan menunjukkan bahwa strategi manajemen SDM di Muadalah Ulya efektif dalam konteks pendidikan Islam.
2. Penelitian ini juga mengonfirmasi konsep manajemen SDM dari Gary Dessler, berfokus pada perencanaan strategis dan evaluasi kinerja, serta meningkatkan validitas teori kompetensi yang menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pendidik dapat dicapai melalui pengembangan keterampilan.

5.2.2 Implikasi Praktis

1. memberikan arah bagi manajemen pendidikan dalam merencanakan SDM berdasarkan kebutuhan. Strategi pelatihan dan pendampingan profesional yang diajarkan dapat dijadikan model untuk meningkatkan kualitas pengajaran.
2. Penelitian ini juga menyarankan pentingnya evaluasi kinerja guru yang objektif.
3. Selain itu, hasil penelitian memberikan masukan bagi pengembangan kebijakan pendidikan Islam untuk mengintegrasikan kompetensi profesional dan karakter Islami dalam pengembangan SDM pendidik.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini, peneliti menghadapi beberapa keterbatasan yang berpengaruh terhadap kelancaran proses pengumpulan data. Keterbatasan utama terletak pada waktu yang terbatas dan jadwal informan yang padat, sehingga proses wawancara harus mengalami beberapa kali penjadwalan ulang. Selain itu, tidak semua informan dapat secara terbuka memberikan informasi secara rinci karena keterbatasan waktu dan kekhawatiran menyampaikan pendapat yang bersifat kritis. Dokumentasi kegiatan pelatihan juga tidak seluruhnya tersedia secara lengkap, sehingga peneliti mengandalkan rekonstruksi data melalui wawancara. Penelitian ini juga terbatas pada satu lembaga, sehingga hasil temuan tidak dapat digeneralisasi secara luas. Namun demikian, peneliti telah mengupayakan validitas dan keakuratan data melalui triangulasi sumber dan pendekatan reflektif kontekstual

5.4 Saran

Berdasarkan hasil temuan, analisis, dan interpretasi yang telah dilakukan dalam penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran sebagai implikasi praktis yang dapat dijadikan pertimbangan oleh pihak pengelola lembaga serta peneliti selanjutnya.

1. Bagi Pengelola Satuan Pendidikan Muadalah Ulya Al-Amiriyah

Disarankan untuk terus memperkuat sistem manajemen SDM yang telah berjalan dengan menambahkan pendekatan evaluasi berbasis digital serta sistem monitoring berkelanjutan. Hal ini bertujuan agar peningkatan kompetensi pendidik dapat terpantau lebih objektif dan terstruktur, sekaligus mendorong terciptanya budaya kerja profesional berbasis nilai-nilai keislaman.

2. Bagi Tim Pengembang Kurikulum dan Pelatihan

Disarankan agar menyusun roadmap pelatihan yang lebih terarah dan berbasis kebutuhan jangka panjang, tidak hanya sebagai respons terhadap masalah jangka pendek. Integrasi antara peningkatan pedagogik, penguasaan teknologi, dan penguatan nilai spiritual perlu terus dioptimalkan agar guru memiliki kecakapan utuh sebagai pendidik di lingkungan

pesantren.

3. Bagi Tenaga Pendidik

Diharapkan dapat terus berpartisipasi aktif dalam program pengembangan profesional, baik melalui pelatihan internal maupun forum refleksi kolaboratif. Guru juga didorong untuk secara mandiri meningkatkan kapasitas diri melalui literasi pedagogik, teknologi, dan pemahaman terhadap dinamika generasi santri masa kini.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan cakupan yang lebih luas, baik dari segi jumlah lembaga, pendekatan metodologis yang lebih variatif (misalnya dengan mixed-method), maupun fokus tematik yang lebih mendalam, seperti kajian efektivitas program mentoring atau pengaruh manajemen SDM terhadap hasil belajar siswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Achjar, K. A. H., Rusliyadi, M., Zaenurrosyid, A., Rumata, N. A., Nirwana, I., & Abadi, A. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif: Panduan Praktis untuk Analisis Data Kualitatif dan Studi Kasus*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Afriyani, F., Hasan, L. D., Rokhmat, A., Wahyudin, Y., & Syarweny, N. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Komprehensif dalam MSDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Ariansyah, A. W. (2021). *Kontribusi Satuan Pendidikan Muadalah Ulya Pada Peningkatan Mutu Sistem Pendidikan Diniyah Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi Tahun Pembelajaran 2020/2021*. Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi.
- Badrussalam, A. A. (2021). *Pengaruh Manajemen Kurikulum dan Kompetensi Profesionalisme Guru Terhadap Mutu Pendidikan Siswa di Satuan Pendidikan Muadalah Ulya Madrasah Diniyah Al Amiriyah Blokagung Tegalsari Banyuwangi Tahun Pelajaran 2020/2021*. IAIN Jember.
- Creswell, John W. (2019). *research design*.
- Novianti, W. (2024). BAB 4 Model Pembelajaran Berbasis Kompetensi. *Revolusi Pendidikan*, 41.
- Nur aini, R. D. (2020). Penerapan metode studi kasus YIN dalam penelitian arsitektur dan perilaku. *INERSIA: LNformasi Dan Ekspose Hasil Riset Teknik Sipil Dan Arsitektur*, 16(1), 92-104.
- Prihatiningsih, T. S. (2023). *Kurikulum Berbasis Kompetensi (Capaian Pembelajaran) untuk Pendidikan Kedokteran dan Profesi Kesehatan: Implikasi Kebijakan dan Tantangan Implementasi*. UGM PRESS.
- Rosid, M. H. Al. (2025). *Manajemen Sdm Dalam Mengembangkan Mutu Mahasiswa Perguruan Tinggi Berbasis Pesantren Di Iai Al Qodiri Jember Dan Iai Syarifuddin Lumajang*. [https://digilib.uinkhas.ac.id/39423/1/Moh. Harun Al Rosid.pdf](https://digilib.uinkhas.ac.id/39423/1/Moh._Harun_AlRosid.pdf)

Rosid, M. H. A. R., & Azis, A. A. (2022). Manajemen Pondok Pesantren Dalam Meningkatkan Mutu Kualitas Santri Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Banyuwangi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam*, 4(2), 178-193.

Rosini, I., & Adab, P. (2023). *Metode Penelitian Akuntansi Kuantitatif dan Kualitatif*. Penerbit Adab.

Solihin, E. (2021). *Pendekatan Kualitatif Dalam Penelitian Pendidikan*. Pustaka Ellios. Use the "Insert Citation" button to add citations to this document.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Identitas Penulis :

Nama : M. Luthfi Munir

TTL : Riau, 05 April 1999

Jenis Kelamin : Laki-laki

Agama : Islam

Alamat : Pasenggerahan, Sungai
Batang, Inhil, Riau

Riwayat Pendidikan Formal

Jenjang Pendidikan	Tahun Masuk	Tahun Lulus	Nama Sekolah/ Perguruan Tinggi	Bidang Studi/Jurusan
MI	2005	2011	MI Nurul Islam Pasenggerahan	-
MTs	2011	2014	MTs Darul Huda Mayak Ponorogo	-
MA	2014	2017	MA Darul Huda Mayak Ponorogo	Agama
S1	2017	2023	Institut Agama Islam Darussalam (IAIDA) Blokagung Banyuwangi	Manajemen Pendidikan Islam
S2	2023	2025	Universitas KH. Mukhtar Syafaat (UIMSYA) Blokagung Blokagung Banyuwangi	Manajemen Pendidikan Islam

Riwayat Pendidikan NonFormal

Jenjang Pendidikan	Tahun Masuk	Tahun Lulus	Nama Diniyyah
ULA	2017	2019	Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Tingkat ULA
WUSTHA	2019	2022	Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Tingkat WUSTHA
ULYA	2022	2024	Madrasah Diniyyah Al-Amiriyyah Tingkat ULYA

Banyuwangi,

M. Luthfi Munir

Lampiran-lampiran

1. Kartu Bimbingan

NIM	2311251042
NAMA	M. LUTHFI MUNIR
FAKULTAS	TARBIYAH DAN KEGURUAN
PROGRAM STUDI	S2 MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PERIODE	20242
JUDUL	MANAJEMEN SLIMBER DANA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN STANEAR MUTU TENAGA PENDIDIK DI SATUAN PENDIDIKAN MUADALAH ULYA AL-AMIRYAH TEGALSARI BANYUWANGI

No	Periode	Tanggal Mulai	Tanggal Selesai	Uraian Masalah	Bimbingan
1	20242	16 Juni 2025	16 Juni 2025	Konsultasi Ujian Tesis	ACC Ujian Tesis
2	20242	15 Juni 2025	15 Juni 2025	Abstrak Penelitian	Membuat abstrak penelitian yang terdiri dari judul, tahun, identitas, kata kunci, fakta sosial, fokus, metode penelitian dan hasil penelitian
3	20242	14 Juni 2025	14 Juni 2025	Kesimpulan Penelitian Implikasi, Keterbatasan dan Saran	Membuat kesimpulan penelitian yang menjawab fokus penelitian, selanjutnya membuat deskripsi implikasi penelitian secara teoretis dan praktis, kemudian mendeskripsikan keterbatasan penelitian serta merekomendasikan saran untuk penelitian follow up dari kesimpulan penelitian
4	20242	07 Juni 2025	07 Juni 2025	Konsultasi Analisis Data Hasil Penelitian	Memusun data penelitian sesuai fokus penelitian yang cocok dengan teori penelitian maupun hasil penelitian terdahulu yang sudah terdapat dan juga memberikan deskripsi, interpretasi dan analisis menggunakan teori maupun penelitian relevan yang ada di BAB 2 Kajian Teoritis
5	20242	25 Mei 2025	25 Mei 2025	Konsultasi Verifikasi Data Hasil Penelitian	Memusun data hasil penelitian yang sudah divalidasi dan sudah dikodifikasi sesuai fokus penelitian memuat judul, temuan penelitian, deskripsinya, bukti temuan baik dari wawancara, observasi atau dokumentasi yang diakhiri dengan interpretasi
6	20242	24 Mei 2025	24 Mei 2025	Konsultasi Profil Lokasi Penelitian	Memusun profil lokasi penelitian yang memuat sejarah, identitas, visi-misi, keunggulan yang relate sesuai tema penelitian
7	20242	17 Februari 2025	17 Februari 2025	Konsultasi Pedoman Wawancara dan Abstrak Proposal Penelitian	Memusun pedoman wawancara berdasarkan variabel penelitian dan indikatornya serta menyusun abstrak proposal penelitian yang terdiri dari judul penelitian, identitas, kata kunci, fakta sosial, tujuan penelitian dan metode penelitian
8	20242	17 Februari 2025	17 Februari 2025	Konsultasi Seminar Proposal Penelitian Tesi	ACC Seminar Proposal Penelitian Tesi
9	20242	16 Februari 2025	16 Februari 2025	Konsultasi Metode Penelitian dan Sistematisasi Penelitian	Memusun pendekatan jenis, sumber data, Teknik pengumpulan data, teknik yang meliputi desk, teknik analisis data, teknik pemrosesan data dan lain-lain serta sistematisasi penelitian tes
10	20242	10 Februari 2025	10 Februari 2025	Konsultasi Tabel Penelitian Terdahulu dan Alur Pikir Penelitian	Membuat tabel penelitian terdahulu yang terdiri dari judul, penulis, tahun, persamaan, perbedaan penelitian dan membuat gambar alur pikir penelitian dari kajian teoretis, kajian empiris, fokus, metode penelitian hingga hasil penelitian
11	20242	06 Februari 2025	09 Februari 2025	Konsultasi Kajian Pustaka dan Novelty	Memusun penelitian terdahulu yang terdiri dari beberapa hasil penelitian terkait tema baik dari skripsi, tesis maupun artikel penelitian dan menentukan keterbaruan penelitian yang dilakukan
12	20242	01 Februari 2025	05 Februari 2025	Konsultasi Kajian Teori (Grand Theory & Teori Pendukung)	Memusun teori utama berdasarkan kerangka penelitian yang dilengkapi dengan teori-teori pendukung dari pakar
13	20242	23 Januari 2025	31 Januari 2025	Konsultasi Manfaat Penelitian dan Definisi Istilah	Membuat beberapa manfaat penelitian dimulai dari manfaat teoretis hingga praktis serta membuat definisi istilah yang ada pada judul agar lebih mudah dipahami dan menghindari salah tafsir
14	20242	14 Desember 2024	30 Desember 2024	Konsultasi Judul, Rumusan dan Tujuan Penelitian	Membuat judul yang baik, unik dan reliabel dengan tema, teori penelitian serta masalah penelitian di lokasi penelitian, dilengkapi dengan beberapa rumusan/fokus dan tujuan penelitian yang relate
15	20242	25 November 2024	30 November 2024	Konsultasi Tema dan Masalah Penelitian	Membuat tema penelitian berbasis teori utama yang sesuai kompetensi prodi serta melakukan studi pendahuluan di lokasi penelitian untuk menemukan masalah penelitian

2. Bukti Penelitian

**المدرسة الدينية الأموية المعهد دار السلام**
SATUAN PENDIDIKAN MUADALAH
"SPM ULYA"
MADRASAH DINIYAH AL-AMIRIYAH PP. DARUSSALAM
NPSN : 69937263 NSPP : 232235100015
YAYASAN PONDOK PESANTREN DARUSSALAM BLOKAGUNG, KARANGDORO, TEGALSARI, BANYUWANGI
Office Madrasah Baro! Lt.1 Ruang A.03 Ponpes Darussalam Blokagung, Karangdoro, Tegalsari, Banyuwangi, Jawa Timur

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN
Nomor : 51.2.10/037/SPMU/B.7/VI/2025

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Satuan Pendidikan Mu'adalah Ulya Madrasah Diniyah Al Amiriyyah Yayasan Pondok Pesantren Darussalam, dengan ini menerangkan dengan sebenarnya, bahwa :

Nama : M. LUTHFI MUNIR
NIM : 2311251042
Instansi : UNIVERSITAS KH. MUKHTAR SYAFAAT
Prodi : Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam (MPI S2)
Jenjang : Pascasarjana S2
Judul : *"Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Mutu Pendidik di Satuan Pendidikan Muadalah Ulya Al-Amiriyyah Tegalsari, Banyuwangi"*

Benar-benar telah melakukan penelitian di Satuan Pendidikan Muadalah Ulya Madrasah Diniyah Al Amiriyyah Yayasan Pondok Pesantren Darussalam sebagai syarat penyelesaian program tugas akhir (tesis) di perguruan tinggi.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana semestinya

Blokagung, 06 juni 2025
Kepala Satuan Pendidikan Muadalah Ulya
Madrasah Diniyah Al Amiriyyah


Sirojul Umam, S.E.
51010190010214

3. Hasil Plagiasi

Septian Khoirul Umam

tesis munir.docx

- Rct Tech - No repository 049
- Rct Tech
- Rct.Tech122

Document Details

Submission ID
trn:okd::1:3278165383

Submission Date
Jun 16, 2025, 8:38 PM GMT+4:30

Download Date
Jul 19, 2025, 7:16 AM GMT+4:30

File Name
plagiasi_munir.docx

File Size
478.7 KB

62 Pages

12,199 Words

84,612 Characters

24% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Top Sources

- 23% Internet sources
- 9% Publications
- 5% Submitted works (Student Papers)

4. Pedoman Wawancara

No	Rumusan Masalah	Pertanyaan
1	Bagaimana desain optimal manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik di Satuan Pendidikan Muadalah Ulya Al-Amiriyah Tegalsari Banyuwangi?	Bagaimana desain optimal manajemen SDM yang telah diterapkan untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik yang dilakukan di Satuan Pendidikan Muadalah Ulya Al-Amiriyah?
		Bagaimana cara yang diterapkan dalam meningkatkan mutu pendidik dari aspek manajemen SDM di satuan Pendidikan Muadalah Ulya?
2	Bagaimana upaya yang dapat diimplementasikan untuk mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan standar mutu tenaga pendidik Satuan Pendidikan Muadalah Ulya AL-Amiriyah Tegalsari Banyuwangi?	Rekrutmen seperti apa yang dapat diterapkan untuk mengoptimalkan manajemen SDM dalam rangka meningkatkan mutu tenaga pendidik di satuan pendidikan muadalah ulya?
		Monitoring seperti apa yang menjadi pendukung yang diimplementasikan oleh bidang SDM?
3	Bagaimana hasil pengembangan sumber daya manusia melalui manajemen SDM dalam peningkatan kompetensi tenaga pendidik di Satuan Pendidikan Muadalah Ulya AL-Amiriyah Tegalsari Banyuwangi?	Bagaimana dampak pengembangan SDM melalui manajemen yang diterapkan terhadap peningkatan kompetensi tenaga pendidik?
		Seperti apa pengembangan SDM yang telah diterapkan terhadap peningkatan kompetensi tenaga pendidik?

5. Transkrip Wawancara

No	Pernyataan	Informan	Waktu dan Tempat	Hasil Wawancara	Kesimpulan
1	Desain optimal manajemen SDM yang telah atau ingin diterapkan untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik yang dilakukan di Satuan Pendidikan Muadalah Ulya Al-Amiriyah	Bapak Sirojul Umam	20 Mei 2025, Kantor Muadalah Ulya	Desain manajemen SDM kami disusun berdasarkan kebutuhan khas lembaga muadalah. Kami memulai dengan pemetaan kebutuhan guru, baik dari segi jumlah, bidang studi, maupun latar belakang keilmuan. Setelah itu, kami menyusun standar kompetensi tenaga pendidik berbasis kurikulum muadalah dan melakukan rekrutmen sesuai dengan kebutuhan tersebut.”	Desain ini menunjukkan bahwa proses perencanaan kebutuhan tenaga pendidik menjadi tahap awal yang penting. Fokus utamanya adalah pada: Kesesuaian antara bidang keilmuan guru dengan kurikulum muadalah. Latar belakang pesantren yang kuat. Penyesuaian karakter guru dengan nilai dan visi pesantren
2	Strategi yang diterapkan dalam meningkatkan mutu pendidik dari aspek manajemen SDM di satuan	Bapak Rizki	20 Mei 2025, Kantor Muadalah Ulya	"Kami menekankan pada pengembangan kinerja pedagogik dan integritas kepribadian. Salah satu strategi utama adalah program	Proses Ini akan sangat membantu terutama dalam memahami karakteristik santri dan dinamika pembelajaran Muadalah

	Pendidikan Muadalah Ulya			'One Teacher One Innovation', yang mendorong guru menciptakan metode pengajaran baru setiap semester. Evaluasi kinerja juga berbasis portofolio digital, jadi guru bisa melihat progresnya sendiri. Kami juga mulai menerapkan sistem reward berbasis capaian siswa."	Ulya."
3	Bentuk nyata dari pengembangan SDM yang telah diterapkan	Bapak Rizki	20 Mei 2025, Kantor Muadalah Ulya	"Kami memiliki program pengembangan SDM berbasis kompetensi. Setiap guru ditargetkan memiliki Rencana Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (RPKB), termasuk pelatihan, seminar, hingga sertifikasi. Alhamdulillah, dalam dua tahun terakhir, lebih dari 70% guru telah mengikuti pelatihan di bidang pedagogik dan manajemen	Manajemen SDM difokuskan pada peningkatan kapabilitas individual guru sesuai dengan standar mutu pendidikan muadalah

				kelas.”	
4	sistem pengelolaan SDM yang terstruktur	Bapak Aziz	17 Mei 2025, Kantor Muadallah Ulya	Kami melakukan beberapa langkah, seperti pelatihan berkala, workshop metodologi pembelajaran, peningkatan literasi digital, serta pemberian beasiswa pendidikan lanjut bagi guru-guru yang berprestasi. Selain itu, ada juga program mentoring antara guru senior dan guru muda untuk transfer pengalaman. Semua kegiatan ini dilakukan secara terencana melalui bagian pengembangan SDM di lembaga kami.”	Kami melakukan beberapa langkah, Selain itu, ada juga program mentoring
5	sistem pengelolaan SDM yang terstruktur	Bapak Anas	22 Mei 2025, Kantor Muadallah Ulya	“Dibandingkan lima tahun lalu, sekarang kami jauh lebih aktif dalam menyusun perangkat pembelajaran. Saya pribadi merasa lebih terarah karena setiap semester ada supervisi dan refleksi. Bahkan kami dibiasakan membuat jurnal harian pembelajaran, yang dulu belum pernah	Dibandingkan lima tahun lalu, sekarang kami jauh lebih aktif dalam menyusun perangkat pembelajaran

				dilakukan.”	
6	Dampak dari manajemen SDM terhadap mutu pembelajaran	Bapak Umam	Kantor Muadalah Ulya	"Dampaknya sangat terasa. Para guru lebih percaya diri dan mampu mengembangkan strategi pembelajaran yang inovatif, termasuk pendekatan integratif antara ilmu diniyah dan ilmu umum. Evaluasi pembelajaran pun menunjukkan hasil yang lebih baik dari tahun ke tahun. Bahkan beberapa guru berhasil menyusun karya ilmiah dan modul ajar yang digunakan dalam forum-forum pendidikan tingkat lokal hingga nasional."	Para guru lebih percaya diri dan mampu mengembangkan strategi pembelajaran yang inovatif.
7	Dampak dari manajemen SDM terhadap mutu pembelajaran	Bapak Anas	17 Mei 2025, Kantor Muadalah Ulya	"Sebagai guru baru, saya merasa sangat terbantu dengan adanya pembinaan dari guru senior. Kami tidak hanya diajarkan cara mengajar, tapi juga bagaimana membentuk karakter santri. Pendampingan ini membuat saya lebih percaya diri dan cepat beradaptasi.	merasa sangat terbantu dengan adanya pembinaan

6. Documentasi



