

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEMBERIKAN
KONTRIBUSI PENDIDIKAN DI MADRASAH
TSNAWIYAH NEGERI KOTA PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
(S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu
Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

ISKANDAR

21 0206 0086

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEMBERIKAN
KONTRIBUSI PENDIDIKAN DI MADRASAH
TSANAWIYAH NEGERI KOTA PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan
(S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu
Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*



IAIN PALOPO

Oleh

ISKANDAR

21 0206 0086

Pembimbing:

- 1. Dr. H. Alauddin, M.A.**
- 2. Dr. H. Bulu', M.Ag**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
2025**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Iskandar

NIM : 21 0206 0086

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa:

1. Skripsi ini benar hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari karya orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri.
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri kecuali kutipan yang ditunjukkan sumbernya, segala kekeliruan yang terdapat di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Demikian pernyataan ini dibuat sebagaimana mestinya. Bila mana di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi perbuatan tersebut.

Palopo, 07 Maret 2025

Yang membuat pernyataan



Iskandar

NIM : 21 0206 0086

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul "*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Memberikan Kontribusi Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota*" yang ditulis oleh *Iskandar Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2102060086*, mahasiswa Program Studi *Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo*, yang dimunaqasyahkan pada hari *Kamis, 06 Maret 2025* dan telah diperbaiki sesuai cacatan dan permintaan tim penguji dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Palopo, 25 Maret 2025

TIM PENGUJI

1. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd.
2. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd.
3. Alimuddin, S.Ud., M.Pd.I
4. Dr. H. Alauddin, M.A.
5. Dr. H. Bulu., M.Ag.

Ketua Sidang ()
Penguji I ()
Penguji II ()
Pembimbing I ()
Pembimbing II ()

Mengetahui:

a.n. Rektor IAIN Palopo
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan



Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd.
NIP 19670516 200003 1 002

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd.
NIP 19860601 201903 1 006

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ

وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ أَجْمَعِينَ

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah Swt. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Memberikan Kontribusi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo” setelah melalui proses yang panjang.

Selawat dan salam kepada Nabi Muhammad Saw. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo.

Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag. selaku Rektor IAIN Palopo, beserta Dr. Munir Yusuf, M.Pd. selaku Wakil Rektor I Bidang Akademik dan Pengembangan Kelembagaan, Dr. Masruddin, S.S., M. Hum. selaku Wakil Rektor II Bidang Administrasi Umum, dan Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI. selaku Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama IAIN Palopo.
2. Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo, beserta Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik, Alia Lestari, S.Si., M.Si. selaku Wakil Dekan II Bidang Administrasi Umum dan Dr. Taqwa, M.Pd.I. selaku Wakil Dekan III juga sebagai pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi
3. Tasdin Tahrir, S.Pd., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo dan Firmansyah, S.Pd., M.Pd. selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo.
4. Alimuddin, S.Ud., M.Pd. selaku Penasehat Akademik yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
5. Tasdin Tahrir S.Pd., M.Pd. dan Sarmila, S.Pd., M.Pd. selaku dosen validator yang telah meluangkan waktunya untuk memvalidasi dan memberikan masukan untuk instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini.
6. Dr. H. Alauddin, M.A dan Dr. H Bulu, M.Ag selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memebrikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi ini.

7. Seluruh dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Abu Bakar, S.Pd., M.Pd. selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta Karyawan dan Karyawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini.
9. Muh. Nurdin, An, S.Pd., M.Pd. selaku Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo, beserta guru-guru dan staf, yang telah memeberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
10. Kedua orang tua saya tercinta Bapak Syamsuddin Dg Ngella dan Ibu Sarania Dg Sutta, orang tua yang hebat yang selalu menjadi penyemangat saya sebagai sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Yang tak henti-hentinya mendo'akan, mencurahkan kasih sayang. Perhatian, motivasi, nasihat, serta dukungan baik secara moral maupun finansial.
11. Saudara saya, Sarianto dan Edo Saputra terimakasih sudah hadir menjadi kakak dan adik terbaik penulis.
12. Kepada seseorang yang tidak kalah penting kehadiranya, M. Nasir S.Pd., M.Pd. Terimakasih telah menjadi orang tua kedua penulis, menjadi bagian dari

perjalanan hidup penulis, terimakasih untuk semua dukungan, motivasi dan arahan yang di berikan sehingga penulis bisa menyelesaikan studinya.

13. Ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada keluarga besar KSP BERKAT (Cabang Palopo) yang telah memberikan fasilitas hidup kepada penulis, sehingga penulis bisa sampai pada proses ini.
14. Teruntuk Sahabat saya Hasmuin, Nur Cahya, Nagita, Nugrah Ria Gerson, kalian adalah orang-orang pilihan yang selalu berada di balik layar, kebersamaan dalam perjuangan dan bersedia membantu penulis dalam hal apapun, terimakasih telah saling menguatkan dan di lancarkan sampai akhir perjuangan
15. Nurhikma, Nazar, Nirwana, Irma Deviyanti IR, Shintiya, Anggi Dwi Saputri, Adinda Aulia Teman yang paling akrab dengan penulis di dalam dunia kampus, terimakasih untuk selalu menyemangati dan membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.
16. Kepada semua teman seperjuangan, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Palopo angkatan 20201 (khususnya kelas C), yang selama ini membantu dan memberikan saran dalam penyusunan skripsi ini.
17. Iskandar, ya! Diri saya sendiri, Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab menyelesaikan apa yang telah di mulai. Terimakasih sudah berusaha keras dan berjuang sejauh ini.

Kepada semua pihak tersebut, semoga amal baik yang diberikan kepada peneliti mendapat balasan pahala dari Allah Swt. dan mendapat limpahan rahmat dari-Nya.

Palopo, 06 Januari 2025

Peneliti

Iskandar

NIM. 21 0206 086

DAFTAR ISI

PRAKATA.....	iii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKAT.....	x
DAFTAR AYAT.....	xix
DAFTAR HADIS.....	xx
DAFTAR TABEL.....	xxi
DAFTAR GAMBAR.....	xxii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxiii
ABSTRAK.....	xxiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN TEORI.....	8
A. Penelitian Yang Relevan.....	8
B. Deskripsi Teori.....	13
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2. Kontribusi Pendidikan.....	38
C. Kerangka Pikir.....	45
BAB III METODE PENELITIAN.....	47
A. Pendekatan dan Jenis Pendekatan.....	47
B. Fokus Penelitian.....	48
C. Definisi Istilah.....	48
D. Desain Penelitian.....	49
E. Data dan Sumber Data.....	50
F. Instrumen Penelitian.....	51
G. Teknik Pengumpulan Data.....	52

H. Teknik Analisi Data.....	54
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	56
A. Sejarah Singkat Madrasah Tsanawiyah Kota Palopo.....	56
B. Deskripsi Data.....	64
C. Pembahasan.....	76
BAB V PENUTUP.....	83
A. Simpulan.....	83
B. Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA.....	88
LAMPIRAN.....	92

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. Transliterasi Arab-Latin

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	-	-
ب	Ba'	B	Be
ت	Ta'	T	Te
ث	Ša'	Š	Es dengan titik di atas
ج	Jim	J	Je
ح	Ḥa'	Ḥ	Ha dengan titik di bawah
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Žal	Ž	Zet dengan titik di atas
ر	Ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	Esdan ye
ص	Šad	Š	Es dengan titik di bawah

ض	Dad	D	De dengan titik di bawah
ط	Ta	T	Te dengan titik di bawah
ظ	Za	Z	Zet dengan titik di bawah
ع	'Ain	'	Koma terbalik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Fa
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya'	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf latin	Nama
اَ	<i>Fathah</i>	A	A
اِ	<i>Kasrah</i>	I	I
اُ	<i>Dammah</i>	U	U

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
اي	Fathah dan ya'	ai	a dan i
او	Fathah dan waw	ai	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : kaifa

هَوَّلَ : haula

3. *Maddah*

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا	<i>fath}ah dan alif atau ya>'</i>		<i>a dan garis di atas</i>
ا	<i>kasrah dan ya>'</i>		<i>i dan garis di atas</i>
اُ	<i>dammah dan wau</i>		<i>u dan garis di atas</i>

Contoh:

مَات : mata

رَمَى : rama

قِيلَ : qila

يَمُوتُ : yamūtu

4. *Tā marbūtah*

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua, yaitu ta marbūtah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasrah dan dhammah, transliterasinya adalah (t). Sedangkan ta marbūtah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah (h).

Kalau pada kata yang berakhir dengan ta marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al- serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbūtah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : rauḍah al-aṭfāl

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : al-madānah al-fāḍilah

الْحِكْمَةُ : al-hikmah

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda tasydid (ّ), maka dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda syaddah.

Contoh:

رَبَّنَا : rabbanâ

نَجَّيْنَا : najjaân

الْحَقُّ : al-ḥaqq

الْحَجُّ : al-ḥajj

نُعْمٌ : nu'ima

عَدُوٌّ : 'aduwwun

Jika huruf ع bertasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (سي), maka ditransliterasikan seperti huruf maddah (â).

Contoh:

عَلِيٌّ : 'ali (bukan 'aliyy atau 'aly)

عَرَسِيٌّ : 'arasi (bukan 'arasiyy atau 'arasy)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (alif lam ma'arifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasikan seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf syamsiah maupun huruf qamariah. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

السَّمْسُ : al-syamsu (bukanasy-syamsu)

الزَّلْزَلَةُ : al-zalزالah (bukanaz-zalزالah)

الفَلْسَفَةُ : al-falsafah

الْبِلَادُ : al-bilādu

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi *apostrof* (‘) hanya berlaku bagi huruf *hamzah* yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila huruf *hamzah* terletak di awal kata, maka tidak dilambangkan karena dalam tulisan Arab ia berupa *alif*.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

الْأَنْوَاءُ : *al-nau'*

شَيْءٍ : *syai'un*

أُمِرْتُ : *umirtu*

8. Penulisan Kata Arab Yang Lazim Digunakan Dalam Bahasa Indonesia

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an(dari al-Qur'an), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh.

Contoh

Fi al-Qur'an al-Karîm

Al-Sunnah qabl al-tadwîn

9. Lafaz Aljalâlah (الله)

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf jarr dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai muḍâf ilaih (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللهِ : dînullah

بِالله :billâh

Adapun ta marbûtah di akhir kata yang disandarkan kepada lafz al-jalâlah, ditransliterasi dengan huruf (t).

Contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللهِ : hum fi rahmatillâh

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (All Caps), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (A). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR). Contoh:

Wa ma Muhammadun illa rasul

Inna awwala baitin wudi‘a linnasi lallazi bi Bakkata mubarakan

Syahru Ramadan al-laz‘i unzila fih al-Qur’an

Naşr al-Din al-Tūsi

Naşr Hāmid Abū Zayd

Al- Tūfi

Al-Maşlahah fi al-Tasyri’ al-Islāmi

Jika resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abu> (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abu al-Walid Muhammad ibnu Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abu al-Walid Muhammad (bukan: Rusyd, Abu al-Walid Muhammad Ibnu)

Nasr Hamid Abu Zaid, ditulis menjadi: Abu Zaid, Nasr Hamid (bukan: Zaid, Nasr Hamid Abu)
--

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

Swt. = subhānahū wa ta’ālā

saw. = allallāhu ‘alaihi wa sallam

a.s = alaihi al-salam

Q.S = Qur’an, Surah

H = Hijrah

M = Masehi

SM = Sebelum Masehi

l. = Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)

w. = Wafat tahun

QS .../...: 4 = QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Ali 'Imran/: 4

HR = Hadis Riwayat.

DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 QS Al-Jatsiyah/45: 13	14
Kutipan Ayat 2 QS Ar-Rum/30: 30.....	28
Kutipan Ayat 3 QS Shaad/38: 27.....	38
Kutipan Ayat 4 QS. Al-Qashash/28: 26.....	42
Kutipan Ayat 5 QS. An-Nahl/16: 125.....	45
Kutipan Ayat 6 QS. Al- Ahqaf/46: 19.....	48
Kutipan Ayat 7 QS. An-Nahl/16: 90.....	55

DAFTAR HADIS

Hadis Riwayat Imam Thabran.....	22
---------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Struktur Organisasi	74
Tabel 3.1 Tenaga Edukatif.....	75
Tabel 4.1 Sarana dan Prasarana.....	76
Tabel 5.1 Keadaan Kelas.....	78
Tabel 6.1 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian.....	117

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir.....	60
---------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Instrumen Penelitian

Lampiran 2 Validasi Instrumen

Lampiran 3 Administrasi Penelitian

Lampiran 4 Surat Izin Penelitian

Lampiran 5 Dokumentasi Penelitian

Lampiran 6 Riwayat Hidup

ABSTRAK

Iskandar, 2025. *“Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Memberikan Kontribusi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo”*. Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Dibimbing oleh Bulu K dan Alauddin.

Penelitian ini membahas mengenai manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif. Subjek penelitian ini yaitu kepala sekolah, guru dan staf tata usaha. Data penelitian yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Dengan model analisis interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) perencanaan SDM di sekolah ini melibatkan kepala madrasah, guru, dan tenaga tata usaha, yang berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran dan kelancaran administrasi, 2) proses rekrutmen di MTsN Kota Palopo yang di bawah naungan Kementerian Agama, terdapat tiga jenis pegawai: ASN, P3K, dan Honorer. ASN direkrut melalui seleksi ketat dan diangkat sebagai pegawai tetap dengan hak pensiun. P3K juga melalui seleksi, namun bekerja dengan kontrak dan tidak memiliki hak pensiun. Honorer direkrut secara fleksibel dengan gaji sesuai kesepakatan. Ketiga jenis pegawai ini dikelola oleh Kementerian Agama untuk mendukung pendidikan di Madrasah, 3) pelatihan dan pengembangan SDM menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, di mana pelatihan tidak hanya berfokus pada kompetensi akademik tetapi juga keterampilan manajerial dan interpersonal. 4) kompensasi bagi SDM di MTsN Kota Palopo mencakup aspek finansial dan non-finansial, dengan penghargaan atas prestasi dan penugasan tambahan sebagai bagian dari kompensasi. Secara keseluruhan, MTsN Kota Palopo berusaha memberikan kompensasi yang adil dan kesempatan pengembangan karier untuk memotivasi SDM dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Kontribusi

Verified by UPT Pengembangan Bahasa IAIN Palopo	
Date	Signature
03/03/2025	Jhy

ABSTRACT

Iskandar, 2025. *"Human Resource Management in Contributing to Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo"*. Thesis of Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Supervised by Bulu K. and Alauddin.

This study examines human resource management in contributing to education at Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Kota Palopo. The research aims to explore the role of human resource management in supporting educational contributions at the institution. This study employs a descriptive qualitative research approach, with the principal, teachers, and administrative staff as research subjects. Data were collected through observations, interviews, and documentation. The data analysis process involved data reduction, data presentation, and conclusion drawing, using an interactive analysis model. The findings indicate that: (1) human resource planning at this institution involves the principal, teachers, and administrative staff, contributing to improved learning quality and smooth administrative operations. (2) the recruitment process at MTsN Kota Palopo, under the Ministry of Religious Affairs, includes three types of employees: Civil Servants (ASN), Government Contract Employees (P3K), and Honorary Staff. ASN employees undergo a rigorous selection process and receive permanent positions with retirement benefits. P3K employees also go through a selection process but work under contracts without retirement benefits. Honorary staff are recruited flexibly with salaries based on mutual agreements. These three employee categories are managed by the Ministry of Religious Affairs to support education in madrasahs, (3) training and development are crucial in enhancing education quality, focusing not only on academic competencies but also on managerial and interpersonal skills. (4) compensation for human resources at MTsN Kota Palopo includes both financial and non-financial aspects, with rewards for achievements and additional assignments as part of the compensation system. Overall, MTsN Kota Palopo strives to provide fair compensation and career development opportunities to motivate human resources in improving education quality.

Keywords: Human Resource Management, Contribution

Verified by UPT Pengembangan Bahasa IAIN Palopo	
Date	Signature
03/03/2025	

الملخص

إسكندر، ٢٠٢٥. "إدارة الموارد البشرية في الإسهام بالتعليم في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية بمدينة فالوفو". رسالة جامعية في برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية، كلية التربية والعلوم التعليمية، الجامعة الإسلامية الحكومية فالوفو، تحت إشراف بولو ك. و د. علاء دين.

يتناول هذا البحث إدارة الموارد البشرية في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية بمدينة بالوبو ودورها في الإسهام بالتعليم. ويهدف إلى التعرف على كيفية إدارة الموارد البشرية في هذه المدرسة وأثرها في تحسين العملية التعليمية. يعتمد البحث على المنهج الوصفي النوعي، حيث يشمل المشاركون في الدراسة مدير المدرسة والمعلمين والموظفين الإداريين. وتم جمع البيانات من خلال الملاحظة والمقابلات والتوثيق، ثم تحليلها باستخدام نموذج التحليل التفاعلي الذي يشمل تقليص البيانات، وعرضها، واستخلاص النتائج. وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية: (١) تخطيط الموارد البشرية في المدرسة يتم بمشاركة مدير المدرسة والمعلمين والموظفين الإداريين، مما يساهم في تحسين جودة التعليم وسلاسة الإدارة. (٢) يشمل نظام التوظيف في المدرسة، التي تعمل تحت إشراف وزارة الشؤون الدينية، ثلاثة أنواع من الموظفين: الموظفون الحكوميون (ASN)، وموظفو التعاقد طويل الأجل (P3K)، والموظفون غير الدائمين (Honorer) يتم تعيين الموظفين الحكوميين من خلال عملية انتقاء صارمة، ويحصلون على مناصب دائمة مع حقوق التقاعد. أما موظفو التعاقد طويل الأجل، فيخضعون أيضاً لعملية اختيار لكنهم يعملون وفق عقود دون حقوق تقاعدية. بينما يتم تعيين الموظفين غير الدائمين بمرونة وفق اتفاقات مالية محددة. وتدير وزارة الشؤون الدينية جميع هذه الفئات لدعم العملية التعليمية في المدرسة. (٣) يعدّ التدريب وتطوير الموارد البشرية عاملاً مهماً في تحسين جودة التعليم، حيث لا تقتصر الدورات التدريبية على الجوانب الأكاديمية، بل تشمل أيضاً المهارات الإدارية والتواصلية. (٤) تشمل أنظمة التعويضات في المدرسة الجوانب المالية وغير المالية، إذ يتم تقديم مكافآت للأداء المتميز، إلى جانب تكاليف إضافية كجزء من نظام التحفيز. وبصورة عامة، تسعى المدرسة إلى تقديم تعويضات عادلة وفرص تطوير وظيفي لتحفيز الموارد البشرية على الارتقاء بجودة التعليم.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، الإسهام

Verified by UPT Pengembangan Bahasa IAIN Palopo	
Date	Signature
03/03/2025	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah upaya mengelola dan mengendalikan individu atau kelompok yang berperan penting dalam suatu organisasi atau lembaga, dengan tujuan untuk mencapai target yang telah ditentukan.¹ Sumber Daya Manusia (SDM) adalah Pondasi penting dalam setiap institusi atau lembaga. Keberhasilan mencapai tujuan sangat bergantung pada peran SDM. Bahkan dengan teknologi tercanggih sekalipun, tanpa SDM yang profesional, organisasi tidak dapat berfungsi optimal. Banyak organisasi yang gagal karena kurang memperhatikan dan mengelola SDM mereka dengan baik.²

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan tepat sangat penting dalam suatu organisasi atau lembaga. Manusia memiliki potensi untuk mencapai tingkatan yang tinggi, namun juga dapat terjerumus pada perilaku yang merendahkan. Allah Swt telah menganugerahi manusia dengan akal dan perasaan untuk memahami firman-firman Allah Swt dan hadits. Rasulullah Saw memberikan contoh dalam cara mengelola dunia ini sehingga manusia dapat hidup dalam keadaan sejahtera, baik di dunia maupun di akhirat.

¹Riniwati, Harsuko.*Manajemen Sumberdaya Danusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*, (Universitas Brawijaya Press, 2020).

² Ajabar, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*,” (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2020)

Allah Swt berfirman dalam surat Al-Jatsiyah/45:13.

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُۥ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ
لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

Terjemahnya:

Dan dia menundukkan segala sesuatu di langit dan di bumi kepada-Nya (sebagai rahmat). Sesungguhnya dalam hal ini terdapat tanda-tanda (kebesaran Tuhan) bagi orang-orang yang berpikir.

Allah telah menundukkan makhluknya, dari apa yang ada di langit, dari matahari, bulan, hujan dan angin, dan apa yang ada di bumi dari kebaikan, ilmu dan kemanfaatan, sesungguhnya semua itu adalah bukti yang jelas atas kekuasaan dan keesaan Allah bagi orang-orang yang berfikir.³

UU Sistem Pendidikan Nasional menjelaskan bahwa personel pendidikan adalah individu yang rela mengabdikan diri dalam dunia pendidikan. Pendidik, yang merupakan bagian dari tenaga kependidikan, harus memiliki kualifikasi tertentu seperti guru atau dosen, dan mereka terlibat aktif dalam proses pendidikan.⁴

Sekolah berkualitas dapat diwujudkan melalui pengelolaan yang efektif dan efisien di berbagai bidang, mulai dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan

³ Tafsir Al-Wajiz / Syaikh Prof. Dr. Wahbab az-Zuhaili, pakar fiqh dan tafsir neegri suriah.

⁴ UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1 Pasal 1 Ayat 5 & 6

kunci utama, hingga sarana prasarana dan keuangan. Pengelolaan yang baik di semua aspek ini akan meningkatkan peluang terciptanya sekolah yang bermutu.⁵

Mu'alimin berpendapat bahwa sekolah bermutu dapat dikenali dari beberapa hal, antara lain banyaknya siswa yang menunjukkan antusiasme dan loyalitas masyarakat, serta prestasi sekolah yang gemilang di bidang akademik dan non-akademik. Selain itu, lulusan sekolah juga harus memenuhi kriteria yang telah ditentukan.⁶

Beberapa studi, termasuk penelitian dari Ita Nurmalasari dan Dewi Zainul Karimah, menemukan bahwa pengelolaan SDM di M.Ts NU Ma'arif Kemiri tidak efektif. Salah satu penyebabnya adalah kurangnya jumlah guru dan staf, yang pada akhirnya dapat berdampak pada mutu pendidikan.⁷ Alsa Fitri dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa Sekolah Tinggi Agama Islam Ma'arif Sarolangun mengalami masalah kekurangan guru dan tenaga kependidikan. Lebih lanjut, keterbatasan anggaran menjadi penghalang besar bagi upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah tersebut.⁸ Hasil penelitian menunjukkan bahwa sejumlah lembaga pendidikan

⁵ Edy Karno, *Mutu Pendidikan dan Inovasi Pembelajaran*, (Kendari: UHO EduPress, 2019), 19-20

⁶ Mu'alimin, *Menjadi Sekolah Unggul*, (Yogyakarta: Ganding Pustaka, 2020), 59-60.

⁷ Ita Nurmalasari dan Dewi Zainul Karimah, *Peran Manajemen SDM dalam Lembaga Pendidikan untuk Meningkatkan Mutu Pendidik*, *MANAGERE Indonesian Journal Of Educational Management*, 2/1 (2020), 42.

⁸ Alsa Fitri, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Ma'arif Sarolangun*, (Tesis, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Jambi, 2021), viii.

belum menerapkan manajemen sumber daya manusia (SDM) secara optimal, yang berarti mereka belum sepenuhnya memanfaatkan potensi tenaga kerja mereka.

MTsN Kota Palopo memiliki peran penting dalam membentuk generasi muda yang berakhlak dan berpengetahuan. Untuk mencapai tujuan ini, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif dan efisien sangat diperlukan. SDM yang berkualitas akan berkontribusi besar terhadap peningkatan mutu pendidikan. Namun, beberapa tantangan seperti perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta kompensasi masih menjadi hambatan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di MTsN Kota Palopo ditemukan bahwa MTsN Kota Palopo adalah salah satu Madrasah Tsanawiyah Negeri dengan jumlah siswa yang cukup signifikan di Kota Palopo. MTsN Kota Palopo berupaya untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan melalui berbagai program, termasuk pengembangan sumber daya manusia. Namun, dalam pelaksanaan program-program tersebut, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi. Salah satu tantangan utama adalah memastikan bahwa setiap guru dan tenaga kependidikan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan madrasah. Hal ini menjadi tantangan karena setiap individu memiliki latar belakang dan tingkat kompetensi yang berbeda-beda. Selain itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya pengembangan diri dan kontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan di

madrrasah. Oleh sebab itu, dalam pengimplementasian program pengembangan SDM di MTsN Kota Palopo ini masih perlu ditingkatkan agar terlaksana dengan lebih baik.⁹

Penelitian ini hadir untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang peran manajemen SDM dalam peningkatan mutu pendidikan di MTsN Kota Palopo, yang belum sepenuhnya terjawab oleh penelitian sebelumnya. Fokus utama penelitian ini adalah menganalisis empat aspek kunci manajemen SDM: perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta kompensasi.

Berdasarkan fakta, argumen, dan tujuan penelitian yang dikemukakan sebelumnya, penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kualitatif, dengan judul: "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di MTsN Palopo".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah maka dapat dirumuskan permasalahan yang diangkat yaitu:

1. Bagaimanakah perencanaan sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi di MTs Negeri Palopo?
2. Bagaimanakah rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi sekolah di MTs Negeri Palopo?

⁹ Rafikatul Aulia Sultan Tendri Rapi, Tenaga Pendidik MTsN Kota Palopo "Wawancara", Palopo 11 November 2023.

3. Bagaimanakah pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi di MTs Negeri Palopo?
4. Bagaimanakah kompensasi bagi sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi di MTs Negeri Palopo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan tersebut maka tujuan penelitian ini yaitu:

1. Untuk menganalisis perencanaan sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi di MTs Negeri Palopo.
2. Untuk menganalisis rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi di MTs Negeri Palopo.
3. Untuk menganalisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi di MTs Negeri Palopo.
4. Untuk menganalisis kompensasi bagi sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi di MTs Negeri Palopo.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini di harapkan memiliki manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoretis

- a. Untuk memperluas kajian dalam Manajemen Pendidikan Islam, terutama terkait pengelolaan sumber daya manusia di lembaga-lembaga pendidikan Islam.
- b. Untuk mengembangkan pengetahuan dalam Manajemen Pendidikan Islam, terutama dalam konteks meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga-lembaga pendidikan Islam
- c. Untuk memperluas cakupan literatur mengenai manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah dan lembaga pendidikan Islam lainnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang substansial bagi Institut Agama Islam Negeri Palopo, terutama untuk program studi Manajemen Pendidikan Islam, dengan mengembangkan literatur baru tentang pengelolaan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan mutu.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi berharga bagi lembaga pendidikan Islam dalam mengatur tenaga kerja mereka.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga bagi peneliti, yang akan meningkatkan pemahaman dan keahlian mereka dalam menulis karya ilmiah serta memperluas wawasan mereka.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian yang relevan

Penelitian ini terinspirasi oleh sejumlah penelitian terdahulu yang relevan. Penelitian-penelitian tersebut berfungsi sebagai referensi dan untuk menghindari kesan bahwa penelitian ini memiliki tingkatan yang sama. Guna menguji teori yang ada, peneliti mengintegrasikan temuan-temuan berikut dari penelitian sebelumnya:

1. Studi yang dilakukan Siti Yuliyana (2021) meneliti "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan" dengan metode kualitatif. Data diperoleh melalui wawancara mendalam dan dianalisis menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Triangulasi digunakan untuk memastikan validitas data. Penelitian ini mengkaji manajemen dan upaya peningkatan kualifikasi serta efisiensi tenaga kerja, faktor pendukung dan penghambatnya, strategi kepala sekolah mengatasi hambatan, dan pengaruhnya terhadap kualitas pendidikan. Penelitian ini memiliki kesamaan topik dengan penelitian lain, yaitu pengelolaan tenaga kerja di lembaga pendidikan, termasuk metode dan teknik analisis datanya. Namun, fokus, lokasi, dan jenis penelitiannya berbeda.

Penelitian ini menemukan bahwa sekolah sudah melakukan manajemen pengembangan SDM dengan melibatkan kepala sekolah. Rencana untuk meningkatkan kemampuan guru juga sudah dibuat dengan baik dan sesuai dengan tujuan sekolah. Guru-guru juga punya semangat tinggi untuk meningkatkan kemampuan mereka. Tapi, sekolah kekurangan guru PNS. Untuk mengatasinya, kepala sekolah memilih untuk mempekerjakan guru honorer. Meski begitu, kualitas pendidikan masih belum maksimal, terutama dalam memenuhi delapan standar pendidikan yang ada.¹

2. Nurlindah, dkk, 2020, “Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Memberikan kontribusi Mutu Pendidikan”. Penelitian ini menggunakan pendekatan dan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data berupa reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Uji keabsahan data berupa triangulasi. Fokus penelitian ini adalah mengenai bagaimana aktivitas pelaksanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan, serta bagaimana upaya yang dilakukan dalam Upaya peningkatan mutu pendidikan melalui adanya manajemen pendidik dan tenaga kependidikan. Persamaannya terletak pada bidang kajiannya, mengenai manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Serta pada pendekatan

¹Siti Yuliyana, “Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan”, Jurnal MADINASIKA Manajemen dan Keguruan, 2/2 (April, 2021), 71.

penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitiannya.

Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa, pelaksanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Al-Mansur Kabupaten Bantaeng ialah kegiatan yang dilakukan mulai dari pendidik dan tenaga kependidikan masuk dalam lembaga hingga berhenti, mulai dari perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan, induksi, pemberian kompensasi pengawasan dan penilaian sampai pemberhentian. Kegiatan tersebut juga dilakukan sebagai upaya peningkatan mutu Pendidikan.²

3. Fitri (2021) melakukan penelitian tentang "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan" di Sekolah Tinggi Agama Islam Ma'arif Sarolangun. Penelitian ini menggunakan cara kualitatif deskriptif, yaitu dengan mengamati, mewawancarai, dan mempelajari dokumen-dokumen. Data yang terkumpul dianalisis dengan cara merangkum data, menyajikan data, dan membuat kesimpulan. Keabsahan data diuji dengan memperpanjang waktu penelitian, meningkatkan validitas, menggunakan berbagai sumber data, dan berkonsultasi dengan pembimbing. Penelitian ini fokus pada strategi, faktor pendukung dan penghambat, serta cara mengatasi kendala dalam meningkatkan mutu pendidikan.

² Nurlindah, dkk, "Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan", JURNAL IDAARAH, 4/1 (Juni, 2020)

Penelitian ini mirip dengan penelitian lain tentang manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan, termasuk cara penelitian, cara mengumpulkan data, dan cara menganalisis data. Bedanya ada pada tempat penelitian; penelitian ini dilakukan di perguruan tinggi, sementara penelitian lain dilakukan di madrasah tsanawiyah.

Penelitian ini menemukan bahwa peningkatan kualitas itu dimulai dari perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, sampai penilaian. Hal-hal yang membantu peningkatan kualitas antara lain, sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan, bantuan dari pemerintah, dan fasilitas yang cukup. Tapi, ada juga hambatan seperti kurangnya tenaga kerja, kurangnya uang, dan informasi yang terlambat. Cara mengatasinya adalah dengan penilaian yang baik, pelayanan yang bagus, dan kerjasama dengan banyak pihak.³

No	Nama, Tahun, Judul	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Siti Yuliyah, 2021, Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan	Penelitian ini menemukan bahwa sekolah sudah melakukan manajemen pengembangan SDM dengan melibatkan kepala sekolah. Rencana untuk meningkatkan kemampuan guru juga sudah dibuat dengan baik dan sesuai dengan tujuan sekolah. Guru-guru juga punya semangat tinggi untuk meningkatkan kemampuan mereka. Tapi, sekolah kekurangan guru PNS. Untuk	Persamaannya terletak pada bidang kajiannya, yaitu mengenai manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Serta pada pendekatan penelitian, dan teknik analisis data	Perbedaannya terletak pada fokus penelitian dan Lokasi penelitian serta pada jenis penelitiannya

³ Fitri, "Manajemen Sumber Daya Manusia," vii

		<p>mengatasinya, kepala sekolah memilih untuk mempekerjakan guru honorer. Meski begitu, kualitas pendidikan masih belum maksimal, terutama dalam memenuhi delapan standar pendidikan yang ada</p>		
2.	<p>Nurlindah, dkk, 2020, Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Memberikan kontribusi Mutu Pendidikan.</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa, pelaksanaan manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Al-Mansur Kabupaten Bantaeng ialah kegiatan yang dilakukan mulai dari pendidik dan tenaga kependidikan masuk dalam lembaga hingga berhenti, mulai dari perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengangkatan dan penempatan, induksi, pemberian kompensasi pengawasan dan penilaian sampai pemberhentian. Kegiatan tersebut juga dilakukan sebagai upaya peningkatan mutu Pendidikan</p>	<p>Persamaannya terletak pada bidang kajiannya, mengenai manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Serta pada pendekatan penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.</p>	<p>Perbedaannya terletak pada Lokasi penelitiannya.</p>
3.	<p>Fitri (2021) melakukan penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.</p>	<p>Penelitian ini menemukan bahwa peningkatan kualitas itu dimulai dari perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, sampai penilaian. Hal-hal yang membantu peningkatan kualitas antara lain, sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan, bantuan dari pemerintah, dan fasilitas yang cukup. Tapi, ada juga hambatan seperti kurangnya tenaga kerja, kurangnya uang, dan informasi yang terlambat.</p>	<p>Persamaannya terletak pada bidang kajiannya, mengenai manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Serta pada pendekatan penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.</p>	<p>Perbedaannya terletak pada Lokasi penelitiannya yang bertempat di perguruan tinggi, sedangkan penelitian ini bertempat di Madrasah Aliyah.</p>

Cara mengatasinya adalah dengan penilaian yang baik, pelayanan yang bagus, dan kerjasama dengan banyak pihak

B. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mengelola karyawan, manajer, dan tenaga kerja lainnya di dalam lembaga atau organisasi agar dapat berperan aktif dalam setiap kegiatan sehingga dapat mencapai tujuan bersama yang diinginkan. Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis dan terarah dalam mengelola karyawan sebagai aset paling berharga dalam organisasi. baik secara individu maupun kolektif, yang berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan strategi yang terfokus pada pengelolaan unsur kunci organisasi, yaitu sumber daya manusia, yang memiliki peran sentral dalam keberhasilan organisasi.⁴

Pendapat tersebut tidak jauh berbeda dengan pendapat Azhar Affandi yang mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah proses dan juga usaha untuk merekrut, memotivasi, mengembangkan, dan mengevaluasi secara keseluruhan

⁴ Michael Armstrong, *Strategic Human Resource Management A Guide To Action*, (Philadelphia: Kogan Page, 2020), 3

sumber daya manusia yang diperlukan oleh lembaga atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.⁵

Storey, seperti dikutip dalam Mercer, menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang berbeda dalam pengelolaan ketenagakerjaan. Tujuannya adalah untuk mencapai keunggulan kompetitif melalui penempatan strategis tenaga kerja yang memiliki komitmen tinggi dan kemampuan yang mumpuni. Pendekatan ini melibatkan berbagai aspek, mulai dari budaya organisasi, struktur, hingga teknik personalia. Berdasarkan berbagai definisi dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan tenaga kerja dalam suatu organisasi atau lembaga, yang dimulai dari tahap perencanaan hingga evaluasi, dengan tujuan mencapai target yang telah ditentukan.⁶

Berdasarkan beberapa definisi dari manajemen sumber daya manusia menurut beberapa pakar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan manajemen sumber daya manusia adalah proses mengelola sumber daya manusia didalam sebuah organisasi atau lembaga mulai dari perencanaan hingga evaluasi sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

⁵ Azhar Affandi, dkk, Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0 (Banten: Bintang Visitama Publish, 2018), 3.

⁶ Justine Mercer, Bernard Bbarker, dan Richard Bird, *Human Resource Management in Education Contexts, Themes and Impact*, (London dan New york: Routledge, 2020), 4.

Armstrong menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia harus mencakup beberapa elemen utama yakni

1. Perencanaan sumber daya manusia, Organisasi harus melakukan perencanaan tenaga kerja mengidentifikasi kebutuhan, menganalisis kesenjangan, dan menyusun strategi agar tenaga kerja yang tersedia sesuai dengan kebutuhan bisnis.
2. Rekrutmen & Seleksi, Proses rekrutmen dan seleksi bertujuan mendapatkan SDM yang kompeten dengan menerapkan prosedur yang jelas dan berbasis kompetensi.
3. Pelatihan & Pengembangan, investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan akan meningkatkan keterampilan dan kinerja mereka, yang pada akhirnya organisasi.
4. Struktur kompensasi yang adil dan berbasis kinerja akan meningkatkan motivasi dan retensi karyawan, sehingga produktivitas organisasi meningkat.

Berikut indikator Manajemen sumber daya manusia

1. Tanggung jawab

Penilaian pertama akan diarahkan pada peran Anda dalam mengambil tanggung jawab. Setiap dari Anda pasti tahu, bahwa dalam sebuah hubungan kerja pasti terdapat peran yang perlu diambil. Hal serupa akan berlaku sangat ketat diberbagai perusahaan. Karyawan tidak boleh menyepelekan konteks ini, sebab

penilaian dasar yang akan dilakukan adalah kemampuan Anda dalam menyelesaikan semua peranan yang telah diberikan. Bagi karyawan yang tidak menempatkan peran sesuai pada aturannya, sudah jelas Anda akan tidak akan dianggap dalam perusahaan tersebut.

2. Disiplin

Indikator manajemen Sumber Daya Manusia SDM yang selanjutnya, karyawan juga akan dilihat dari kedisiplinannya. Anda tidak bisa melakukan hal dan menentukan jam kerja seenaknya, sebab perusahaan mempunyai sistem yang terus berputar untuk menghasilkan keuntungan. Apabila Anda berani mengulur waktu, tentu saja dampak negatifnya bukan hanya terjadi pada diri sendiri. Melainkan terdapat pihak lain yang bakal sangat dirugikan. Konteks tersebut tentu saja penting, terutama bagi Anda yang merasa selalu lalai dengan deadline pekerjaan yang harus terselesaikan setiap harinya. Sedangkan bagi Anda yang tidak mau terikat dengan aturan semacam ini, sudah saatnya Anda keluar dan mencoba mendirikan bisnis sendiri.

3. Kualitas Pekerjaan

Berbicara tentang indikator manajemen Sumber Daya Manusia SDM tentu tidak akan lepas dari kualitas pekerjaan. Sudah bisa dipastikan, aspek ini menjadi hal utama yang sangat diperhatikan. Bagi Anda yang berhasil menyelesaikan pekerjaan

dengan baik serta sesuai ketepatan waktu. Otomatis, Anda masuk sebagai karyawan yang diprioritaskan. Bagi perusahaan yang memiliki sistem jenjang karir, tentu Anda dengan kualitas seperti ini akan mudah mendapat promosi. Bukankah Anda selalu percaya, bahwa setinggi-tingginya pangkat dalam perusahaan tetap saja Anda adalah karyawan yang bakal terus mendapat evaluasi. Jadi, persiapkan diri untuk mengikuti aturan perusahaan dengan baik

4. Kerja Sama

Di awal sudah dijelaskan, bahwa hampir semua perusahaan menempatkan diri sebagai organisasi yang berfokus pada keuntungan. Sama seperti lembaga organisasi perusahaan lain yang dipenuhi dengan berbagai divisi, perusahaan juga sering membagi tugas karyawan dalam divisi masing-masing. Alurnya akan berjalan dengan baik, ketika semua karyawan mampu melakukan kerjasama tim. Tidak mungkin perusahaan mencapai target profit, jika setiap divisi berjalan sendiri-sendiri. Nah, bagi Anda yang terbiasa bekerja secara individual. Pastikan untuk mulai belajar bekerja tim. Pada dasarnya, tidak ada yang sulit ketika anda memperlancar komunikasi antar anggota.

5. Leadership

Leadership atau kepemimpinan selalu dibicarakan dalam berbagai organisasi. Pembahasan mengenai tema ini semakin kuat, ketika melibatkan jumlah profit yang

cukup tinggi. Artinya, perusahaan besar biasanya akan memiliki sosok pemimpin yang mempunyai sikap kepemimpinan yang luar biasa. Hal itu bisa dipastikan, sebab tidak mungkin perusahaan raksasa bakal bertahan lama, apabila pemimpinnya tak mempunyai semangat juang lebih. karakteristik leadership bisa dimiliki siapa saja. Artinya, karyawan dengan sikap kepemimpinan yang baik akan lebih mudah menjalankan kerja tim. Setidaknya, Anda tak perlu bekerja sendirian karena anggota tim lain siap bekerja sesuai arahan.⁷

Manusia adalah makhluk ciptaan Allah Swt yang paling sempurna. Manusia punya banyak potensi yang bisa dikembangkan agar menjadi lebih baik. Potensi ini juga bisa membuat manusia lebih sadar akan tanggung jawabnya kepada Allah SWT.⁸ Allah Swt berfirman dalam surat Ar-Ruum/30:30.

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَتَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ لِخَلْقِ اللَّهِ
ذَلِكَ الدِّينُ الْقَيِّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Terjemahnya:

Maka, hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama (Islam sesuai) fitrah (dari) Allah yang telah menciptakan manusia menurut (fitrah) itu. Tidak ada perubahan pada ciptaan Allah (tersebut). Itulah agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui.⁹

⁷ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2020). Indikator Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia.

⁸ Hidayat dan Wijaya, *Ayat-Ayat Al-Qur'an*, 35

⁹ Al-Qur'an, 30:30.

Al- Muyassar menjelaskan Allah memerintahkan Rasulullah dan umatnya untuk menghadapkan wajah kepada Allah dengan berpegang teguh di atas agama. Allah mengkhususkan wajah karena penghadapan wajah merupakan hasil dari penghadapan hati, dan keduanya membutuhkan usaha dari badan.¹⁰

Mu'ah dan Masram berpendapat bahwa manajemen SDM itu meliputi banyak hal, mulai dari merencanakan kebutuhan karyawan, merekrut karyawan baru, menyeleksi karyawan yang terbaik, memperkenalkan karyawan baru pada pekerjaan mereka, melatih karyawan, mengembangkan kemampuan karyawan, menilai kinerja karyawan, memberikan gaji dan tunjangan, menjaga hubungan baik dengan karyawan, hingga memutuskan hubungan kerja dengan karyawan. Banyak pandangan yang menguraikan tentang peran dari manajemen sumber daya manusia.¹¹

Hidayat dan Wijaya mengungkapkan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran dalam merencanakan dan mengelola program terkait administrasi kepegawaian. Fungsi-fungsi tersebut meliputi:

¹⁰ Tafsir Al-Madinah Al-Munawwarah/ Markas Ta'dzhim Al-Quran

¹¹ Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2021) 21.

1. Penetapan jumlah, kualitas, dan penempatan pegawai harus dilakukan secara efisien dan efektif, selaras dengan kebutuhan organisasi. Acuan yang digunakan adalah deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, perekrutan pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan
2. Melakukan perekrutan, seleksi, dan penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.
3. Menetapkan program dari pengembangan, kesejahteraan, promosi, dan pemutusan hubungan kerja.
4. Merencanakan kebutuhan pegawai di masa yang akan datang.
5. Menganalisis situasi ekonomi di dalam dan di luar organisasi.
6. Memahami dan menerapkan peraturan hukum tentang kompensasi.
7. Mengikuti dan menerapkan perkembangan teknologi dan praktik terbaru dalam bidang kepegawaian.
8. Memberikan pendidikan, pelatihan, dan evaluasi kinerja kepada pegawai.
9. Mengelola proses mutasi pegawai baik secara vertikal maupun horizontal.
10. Mengurus pensiun, pemutusan hubungan kerja, dan kompensasi bagi pegawai.¹²

2. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia

¹² Hidayat dan Wijaya, *Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang*, 34-35.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan langkah awal yang penting dalam pengelolaan SDM. Melalui perencanaan yang matang, organisasi atau lembaga dapat memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹³

Beberapa langkah strategis dalam merencanakan sumber daya manusia termasuk:

1. Langkah Pertama: Penentuan kualifikasi yang dibutuhkan untuk tenaga pendidik mencerminkan rencana strategis keseluruhan dari organisasi atau lembaga tersebut. Hal ini bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan. Kualifikasi tenaga pendidik harus memenuhi persyaratan akademik yang telah diatur oleh undang-undang, minimal tingkat S1.¹⁴ Selain itu, regulasi juga meminta agar para pendidik memiliki kualifikasi pendidikan yang relevan dengan mata pelajaran yang diajarkan dan memiliki sertifikat profesi sebagai guru.¹⁵
2. Langkah Kedua: Tugas yang akan diberikan kepada tenaga pendidik dapat direncanakan dengan melakukan analisis peran, deskripsi tugas, dan spesifikasi pekerjaan. Analisis jabatan melibatkan evaluasi pekerjaan yang diperlukan dan kualifikasinya, sedangkan deskripsi jabatan merinci tanggung jawab yang akan

¹³ Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9.

¹⁴ *Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen*.

¹⁵ *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*.

diemban oleh karyawan, dan spesifikasi jabatan menguraikan karakteristik atau kualifikasi yang dibutuhkan untuk posisi tersebut.

3. Langkah Ketiga: Penyusunan analisis tentang ketersediaan tenaga pendidik merupakan langkah untuk mengevaluasi jumlah dan kualifikasi tenaga pendidik yang tersedia dan dibutuhkan oleh suatu lembaga atau organisasi. Dengan melakukan proses ini, lembaga dapat dengan jelas menentukan apa yang diperlukan dan tidak diperlukan untuk mencapai tujuan bersama di masa depan.
4. Langkah Keempat: Mengambil langkah proaktif terkait dengan ketersediaan dan kebutuhan sumber daya manusia di masa yang akan datang.
5. Langkah Kelima: Menilai dan mengubah adalah proses yang esensial dalam manajemen sumber daya manusia karena bersifat kontinu. Oleh karena itu, setiap lembaga atau organisasi harus secara rutin mengevaluasi dan menyesuaikan kebijakan yang mungkin tidak lagi sesuai atau telah berubah.¹⁶

Hadis Riwayat Imam Thabrani

إِنَّ اللَّهَ عَزَّ وَجَلَّ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

Artinya:

¹⁶ Masram dan Mu'ah, Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2017) 9-10

Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan di lakukan secara itqan/Profesional (tepat, terarah, jelas dan tuntas).¹⁷

Allah Swt berfirman dalam surat Shaad/38:27

وَمَا خَلَقْنَا السَّمَاءَ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا بَاطِلًا ذَٰلِكَ ظَنُّ الَّذِينَ كَفَرُوا فَوَيْلٌ لِلَّذِينَ كَفَرُوا
مِنَ النَّارِ ﴿٢٧﴾

Terjemahnya:

Orang-orang yang kufur tidak memandang penciptaan langit dan bumi serta segala yang ada di antara keduanya sebagai sesuatu yang tidak memiliki tujuan. Mereka akan menghadapi konsekuensi buruk atas kekufuran mereka, seperti masuk ke dalam.¹⁸

Dan kami tidak menciptakan langit dan bumi serta apa yang ada di antara keduanya hanya untuk sekedar main-main dan iseng. Itulah dugaan orang-orang kafir, maka celaka mereka, merka akan masuk kedalam api neraka di hari kiamat, karena dugaan batil mereka dan kekafiran mereka kepada Allah.¹⁹

Tujuan dari dilakukannya perencanaan tenaga pendidik adalah sebagai berikut:

¹⁷ Marhum Sayyid Ahmad al-Hasyimi, Mukhtarul Ahaadis wa al-hukmu al-Muhammadiyah, (Surabaya : Dar an -Nasyr-Misriyyah,tt), 34

¹⁸ Departemen Agama RI, *Al-quran dan Terjemahnya*, edisi revisi (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2024), h. 651.

¹⁹ Tafsir Al-Muyassar / Kementrian Agama Saudi Arabia.

1. Memeriksa ketersediaan tenaga pendidik saat ini dan untuk masa depan, untuk mencegah kekosongan posisi jabatan.
2. Menjamin baik kualitas maupun kuantitas tenaga pendidik yang akan menempati posisi di dalam organisasi atau lembaga.
3. Memfasilitasi koordinasi yang lebih lancar di dalam struktur organisasi.
4. Mencegah timbulnya kebingungan dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
5. Menghindari kelebihan atau kekurangan jumlah tenaga pendidik yang dibutuhkan.
6. Menjadi panduan dalam pelaksanaan promosi, mutasi, pensiun, dan rotasi jabatan.
7. Menjadi dasar dalam mengevaluasi kinerja tenaga pendidik.
8. Menjadi acuan dalam merancang program seleksi, pengembangan, pelatihan, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan tenaga pendidik.²⁰

Nawawi menyebutkan beberapa manfaat dari proses perencanaan sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Peningkatan sistem informasi mengenai pendidik.
2. Peningkatan efisiensi pendayagunaan tenaga pendidik, dengan perencanaan yang tepat, setiap tenaga pendidik disiapkan untuk berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi atau lembaga.

²⁰ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2021), 33.

3. Menyeimbangkan aktivitas tenaga pendidik dengan tujuan organisasi, melalui identifikasi potensi dan kinerja dari masing-masing tenaga pendidik, sehingga tugas dan tanggung jawab dalam organisasi dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.
4. Penghematan waktu, tenaga, dan biaya dalam pengelolaan tenaga pendidik melalui perencanaan yang terstruktur.
5. Memudahkan koordinasi antara tenaga pendidik di dalam organisasi atau lembaga.
6. Memudahkan pengelolaan dan memperkirakan kebutuhan tenaga pendidik saat ini dan di masa depan.
7. Mempermudah identifikasi jabatan atau posisi yang membutuhkan tenaga pendidik di masa mendatang.²¹

3. Rekrutmen dan Seleksi Manajemen Sumber Daya Manusia

Rekrutmen merupakan sebuah proses untuk mencari sebanyak- banyaknya tenaga pendidik yang sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan oleh lembaga atau organisasi. Dengan mencari sebanyak- banyaknya tenaga pendidik maka organisasi

²¹ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya*, 33-34.

atau lembaga akan lebih mudah dalam melakukan seleksi sesuai dengan yang dibutuhkan.²²

Terdapat beberapa macam sumber rekrutmen, antara lain sebagai berikut:

1. Rekrutmen melalui pelamar langsung, dimana individu secara langsung mendatangi sebuah organisasi atau lembaga.
2. Rekrutmen melalui lamaran tertulis, di mana pelamar mengirimkan informasi tertulis tentang diri mereka, seperti CV, riwayat pendidikan, surat rekomendasi, dan dokumen lainnya.
3. Rekrutmen berdasarkan informasi dari sumber internal, dimana anggota organisasi atau lembaga memberi tahu orang-orang di sekitarnya tentang kekosongan jabatan.
4. Rekrutmen melalui iklan, yang merupakan sumber rekrutmen yang umum digunakan melalui media cetak, elektronik, dan media sosial.
5. Rekrutmen melalui instansi pemerintah, dimana ada kerjasama antar lembaga pemerintah untuk memberikan informasi tentang kebutuhan tenaga kerja.
6. Rekrutmen melalui perusahaan penempatan tenaga kerja, dimana perusahaan atau lembaga khusus ditugaskan untuk mencari dan menyediakan tenaga kerja.²³

²² Abdul Hakim, *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendekatan Konvensional dan Nilai-nilai Islami*, (Semarang: EF Press Digimedia, 2021), 35.

²³ Abdul Hakim, *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi* 40-42

Di lembaga pendidikan, metode rekrutmen untuk sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan biasanya melibatkan penerimaan pelamar langsung, aplikasi tertulis, pemanfaatan sumber daya internal, dan pemasangan iklan. Allah SWT berbicara dalam Surat Al-Qashash/28:26

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Terjemahnya:

Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”²⁴

Sufyan As-Sauri meriwayatkan dari Abu Ishaq, yang mengutip Abu Ubaidah, yang merujuk kepada Abdullah ibnu Mas’ud. Ia menyampaikan bahwa ada tiga orang yang sangat pandai dalam berfirasat. Pertama, Abu Bakar yang memiliki firasat yang baik terhadap Umar sebagai penggantinya. Kedua, seorang teman dari Nabi Yusuf yang memberi nasihat kepada istrinya, "Hormatilah kedudukannya." Dan ketiga, seorang teman wanita dari Nabi Musa yang menyarankan kepada ayahnya, "Ambillah dia sebagai pekerja untuk kita, karena orang yang paling baik yang kamu pilih untuk

²⁴ Departemen Agama RI, *Al-quran dan Terjemahnya*, edisi revisi (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2022), h. 547.

bekerja pada kita adalah orang yang kuat dan dapat dipercaya." (Surat Al-Qashash: 26)²⁵

Setelah proses rekrutmen selesai, langkah berikutnya adalah melakukan seleksi. Seleksi merupakan tahap penting untuk memilih karyawan yang memenuhi kriteria dan kualifikasi yang telah ditetapkan oleh organisasi atau lembaga. Pada umumnya, tahap awal dalam proses seleksi melibatkan peninjauan CV dan dokumen lainnya, diikuti dengan berbagai jenis uji seperti tes tulis, tes keterampilan, wawancara, dan proses penilaian lainnya.²⁶

Jenis tes seleksi yang biasa digunakan, antara lain:

1. Tes intelek
2. Tes kepribadian
3. Tes kecerdasan
4. Tes keterampilan fisik
5. Tes prestasi dan minat

Selain mengadakan berbagai tes seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, metode seleksi lain yang sering digunakan adalah melalui wawancara.²⁷ Terdapat

²⁵ Aplikasi Online Tafsir Ibnu Katsir (Februari, 2022).

²⁶ Masram dan Mu'ah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 27-28

²⁷ Abdul Hakim, *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia*, 45-46.

empat tahapan dalam rekrutmen, menurut Dubois dan Rothwell dalam Sinambela pada bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu:

- a. Tahapan pertama, Rekrutmen dilakukan untuk mengidentifikasi kandidat yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Ada pandangan bahwa rekrutmen harus dilakukan dengan sangat selektif untuk memenuhi kebutuhan organisasi atau lembaga. Hal ini membutuhkan keahlian khusus dalam merekrut sumber daya manusia agar prosesnya efektif dan menghasilkan kandidat yang berkualitas, sehingga dapat meningkatkan kinerja lembaga.
- b. Tahap kedua, memeriksa dan memperbaiki spesifikasi sumber daya manusia seperti apa yang dibutuhkan oleh organisasi atau lembaga. Spesifikasi ini dapat menjelaskan kepada para pelamar seperti apa sumber daya manusia yang dibutuhkan dan dapat mempermudah panitia rekrutmen dalam melakukan seleksi terhadap para pelamar.
- c. Tahap ketiga, mengidentifikasi para pelamar yang memenuhi kualifikasi dan persyaratan yang telah ditetapkan. Dari Beberapa pelamar yang ada, lembaga perlu mempertimbangkan dengan baik siapa yang akan diterima sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai oleh lembaga.
- d. Tahap keempat, menggunakan cara komunikasi yang baik dan efektif untuk dapat menarik pelamar yang memenuhi persyaratan dan sesuai dengan kualifikasi yang

ditentukan. Tahap ini bisa dilakukan dengan cara melakukan komunikasi yang baik dengan sumber pelamar kerja.²⁸

4. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan dan pengembangan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan tenaga pendidik dalam berbagai dimensi, mencakup aspek teoritis, teknis, moral, dan konseptual, melalui penyelenggaraan program pelatihan dan Pendidikan.²⁹ Abdul Hakim juga berpendapat bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang, mencakup pemahaman teoritis, pengembangan aspek kepribadian, dan penguasaan keterampilan yang relevan untuk mencapai tujuan tertentu.³⁰

Tidak bereda jauh dengan pendapat Wiwin Hermina yang menjelaskan pelatihan dan pengembangan itu merupakan pembelajaran singkat yang terstruktur, di mana tenaga pendidik belajar keterampilan atau keahlian tertentu untuk mencapai tujuan tertentu. Ini adalah proses pembelajaran yang bertujuan untuk memperoleh atau

²⁸ Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 126-127

²⁹ Benjamin Bukit, dkk, *Pengembangan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*, (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2021), 13

³⁰ Abdul Hakim, *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia*, 64.

meningkatkan keterampilan dalam waktu yang singkat, lebih menekankan pada praktik dari pada teori.³¹

Allah Swt berfirman dalam surat An-Nahl/16:125.

أُدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَادِهِمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۖ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

Terjemahnya:

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.³²

Ibnu Jarir menjelaskan bahwa fokus utama bagi manusia adalah wahyu yang disampaikan melalui Al-Qur'an, Sunnah, dan ajaran yang memberikan manfaat. Ini mencakup larangan-larangan dan peristiwa-peristiwa yang dialami manusia di masa lampau. Ajaran yang bermanfaat tersebut dimaksudkan sebagai pengingat akan konsekuensi hukuman Allah terhadap orang-orang yang melakukan kezaliman.³³

³¹ Wiwin Hermina, "Analisis Model-Model Pelatihan," (Madiun: CV. Bayfa Cendekia Indonesia, 2021), 4.

³² Departemen Agama RI, *Al-quran dan Terjemahnya*, edisi revisi (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2022), h. 383.

³³ Aplikasi Online Tafsir Ibnu Katsir (Mei, 2024).

Melalui pelatihan, beberapa tujuan dan manfaat bagi sumber daya manusia dapat dicapai, di antaranya:

1. Menjamin bahwa keterampilan tenaga pendidik dalam organisasi atau lembaga sesuai dengan perkembangan teknologi saat ini.
2. Meningkatkan kualitas kinerja dari setiap tenaga pendidik.
3. Berkontribusi dalam peningkatan kualitas organisasi atau lembaga tersebut.
4. Membangun sikap loyalitas dan kerjasama yang baik antara tenaga pendidik dan organisasi atau lembaga.
5. Optimalisasi waktu belajar sebagai tenaga pendidik penting untuk memenuhi kriteria atau kualifikasi yang diinginkan oleh organisasi atau lembaga.
6. Memberikan bantuan kepada para pendidik untuk meningkatkan kualitas dan keterampilan pribadi mereka akan membantu meningkatkan profesionalisme mereka dalam melaksanakan tugas-tugasnya.³⁴

Pelatihan dan pengembangan merupakan upaya untuk mempersiapkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya pada lembaga yang senantiasa mengalami perubahan dan pertumbuhan. Pandangan senada di kemukakan oleh Mangkuprawira bahwa pengembangan dapat diartikan sebagai upaya dalam meningkatkan pengetahuan yang akan digunakan di masa yang akan datang. Dengan demikian,

³⁴ Masram dan Mu'ah, Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2017) 111

pengembangan merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh organisasi atau lembaga Pendidikan, agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan karyawan /tenaga pendididk sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.³⁵

Ruang lingkup pelatihan tenaga pendidik dilakukan dengan Langkah-langkah sebagai berikut:

1. Tahapan : yang meliputi Menyusun program pembimbingan dan pelatihan guru, Melaksanakan pembimbingan dan pelatihan guru, Mengevaluasi hasil pembimbingan dan pelatihan guru
2. Aspek : yang meliputi Program perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan penilaian hasil pembelajaran, pelaksanaan pembimbingan dan pelatihan siswa serta tugas tambahan, pembimbingan pembuatan KTI dalam bentuk PTK.
3. Waktu : paling sedikit 3 kali dalam semester atau 6 kali dalam setahun dan dilaksanakan terjadwal baik waktu maupun jumlah jam yang diperlukan untuk setiap kegiatan sesuai dengan tema atau jenis keterampilan dan kompetensi guru yang akan ditingkatkan.

³⁵ Hilal Mahmud dan Muh. Yaumi, "Pengembnagan kinerja Guru Melalui Penelitian Tindakan Kelas Pada SMA Negeri di Kota Palopo", jurnal lentera Pendidikan , (Palopo 2015) h. 157.

4. Metode: yang meliputi bimbingan teknis, pendampingan, workshop, seminar dan Focus Discussion Grub.³⁶

5. Kompensasi Sumber Daya Manusia

Kompensasi merujuk pada semua bentuk imbalan yang diterima oleh tenaga pendidik sebagai penghargaan atas usaha mereka. Sistem kompensasi yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan performa para guru.³⁷ Kompensasi yang diterima oleh sumber daya manusia umumnya terbagi menjadi dua jenis:³⁸

1. Kompensasi finansial (*finansial compensation*)

Kompensasi finansial terdiri dari dua kategori utama. Yang pertama adalah kompensasi langsung, yang mencakup gaji, upah, bonus, dan komisi. Kategori kedua adalah kompensasi tidak langsung, yang mencakup manfaat seperti rekreasi, asuransi, tunjangan kesehatan, pensiun, dukungan sosial, beasiswa, serta pembayaran selama absensi seperti libur, hari libur nasional, sakit, dan cuti. Selain itu, kompensasi finansial juga mencakup kepuasan dari pekerjaan itu sendiri, seperti tugas yang menarik, tanggung jawab, dan peluang pengembangan.

³⁶ Tasdin Tahrim, "Implemetasi Supervisi Pendidikan di SDN 246 Rantebelu Kecamatan Larompong Kabupaten Luwu, Jurnal of Islamic Education Management, Vol. 2 No. 2 (2021).pp163-17.

³⁷ Masram dan Mu'ah, Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2017) 130

³⁸ Siti Aisyah, *Kompensasi dan Komitmen Guru (Pontianak: PGRI Prov Kalbar, 2019)*, 7-8.

2. Kompensasi nonfinansial (*nonfinancial compensation*)

Kompensasi nonfinansial mencakup kepuasan yang timbul dari kondisi fisik dan psikologis di lingkungan kerja, seperti supervisi yang terampil, hubungan kerja yang harmonis, fasilitas kerja yang mendukung, dan kebijakan organisasi yang efektif.

Allah Swt berfirman dalam surat Al-Ahqaf/46:19.

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِمَّا عَمِلُوا وَيُؤْتِيهِمُ آَعْمَاهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Terjemahnya:

Setiap orang memperoleh tingkatan sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah menyempurnakan balasan amal mereka serta mereka tidak dizalimi.³⁹

Mereka tidak akan dirugikan sedikit pun, bahkan sekecil zarah. Menurut Abdur Rahman ibnu Zaid ibnu Aslam, tingkat-tingkat di neraka menurun ke bawah, sementara tingkat-tingkat di surga naik ke atas.⁴⁰

³⁹ Departemen Agama RI, Al-quran dan Terjemahnya, edisi revisi (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2002), h. 727.

⁴⁰ Aplikasi Online Tafsir Ibnu Katsir (Mei, 2024).

Tujuan dan fungsi dari kompensasi, antara lain sebagai

1. Memiliki pendidik yang memiliki kualifikasi yang diharapkan oleh organisasi atau lembaga dapat dicapai dengan menerapkan sistem kompensasi yang efektif, yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut.
2. Dengan implementasi sistem kompensasi yang memadai, memungkinkan pendidik yang sudah bergabung akan tetap berada dan bekerja dalam organisasi atau lembaga tersebut .
3. Prinsip keadilan menjadi terjamin dalam pemberian kompensasi, karena hal ini dapat mencegah timbulnya konflik di dalam organisasi atau lembaga.
4. Kompensasi juga berperan sebagai bentuk penghargaan terhadap perilaku positif tenaga pendidik, seperti kedisiplinan, loyalitas, dan tanggung jawab terhadap tugasnya.
5. Dengan menerapkan sistem kompensasi yang teratur dan efektif, organisasi atau lembaga dapat mengelola keuangan mereka secara lebih efisien dan terkontrol.
6. Kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, termasuk UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, menjadi terpenuhi melalui penerapan sistem kompensasi yang sesuai.⁴¹

⁴¹ Masram dan Muah, *Manajemen Sumber Daya*, 1-132.

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi, antara lain adalah:

1. Faktor internal dalam organisasi atau lembaga, seperti kondisi keuangan internal dan keanggotaan dalam komunitas atau asosiasi sumber daya manusia, memiliki potensi untuk memengaruhi proses dan keputusan terkait dengan sistem kompensasi.
2. Faktor individual dari tenaga pendidik, termasuk produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh kinerja, serta posisi dan tanggung jawab dalam organisasi, memengaruhi tingkat kompensasi yang diterima. Pendidikan dan pengalaman juga memainkan peran penting dalam menentukan kompensasi, sebagai pengakuan terhadap tingkat profesionalisme dan kualifikasi tenaga pendidik. Sifat dan kompleksitas pekerjaan juga menjadi faktor penentu dalam besarnya kompensasi yang diberikan.
3. Faktor-faktor eksternal di luar kontrol organisasi atau lembaga, seperti kondisi pasar kerja, standar biaya hidup, kebijakan pemerintah terkait upah minimum, dan situasi ekonomi nasional, berperan dalam menentukan tingkat kompensasi yang diterima oleh sumber daya manusia di organisasi atau lembaga tersebut.⁴²

⁴² Masram dan Muah, *Manajemen Sumber Daya*, 137-140

6. Kontribusi Pendidikan

Kontribusi berasal dari bahasa Inggris yaitu *contribute*, *contribution*, maknanya adalah keikutsertaan, keterlibatan, melibatkan diri maupun sumbangan. Berarti dalam hal ini kontribusi dapat berupa materi atau tindakan. Hal yang bersifat materi misalnya seorang individu memberikan pinjaman terhadap pihak lain demi kebaikan bersama. Kontribusi dalam pengertian sebagai tindakan yaitu berupa perilaku yang dilakukan oleh individu yang kemudian memberikan dampak baik positif maupun negatif terhadap pihak lain. Sebagai contoh, seseorang melakukan kerja bakti di daerah rumahnya demi menciptakan suasana asri di daerah tempat ia tinggal sehingga memberikan dampak positif bagi penduduk maupun pendatang.⁴³

Sebagai seorang *leader*, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan semua personil sekolah agar dapat melakukan tugas secara efektif. Sebagai pemimpin kepala sekolah juga harus berfikir menerobos batas, artinya melahirkan pemikiran-pemikiran kreatif untuk membawa sekolah kepada kondisi yang lebih maju.⁴⁴

⁴³ Anne Ahira, *Terminologi Kosa Kata*, Jakarta: Aksara, 2012. 77.

⁴⁴ Firmansyah, “Peran Kepala Sekolah dalam Pengembangan Literasi Digital Guru Untuk Mewujudkan Sekolah Penggerak di SMP Negeri 3 Palopo”, *Journal of Multidisiplin*, Vol 1 No 1 (2024)

Kontribusi adalah pemberian andil sesuatu kegiatan peranan, masukan ide dan lain sebagainya⁴⁵ Menurut beberapa ahli, pengertian kontribusi adalah:

1. Menurut Soerjono Soekanto Kontribusi juga biasa dikenal dengan peranan.
2. Menurut Gross Mason dan Mceachern peran adalah sebagian perangkat harapan-harapan yang dikenal pada individu yang menempati kedudukan sosial tertentu.
3. Kontribusi berasal dari bahasa Inggris contribute, contribution, yang memiliki arti keikutsertaan, keterlibatan, melibatkan diri maupun sumbangan. Dalam hal ini kontribusi dapat berupa materi atau tindakan.⁴⁶

Dari penjelasan diatas, penulis dapat menyimpulkan bahwa istilah kontribusi itu adalah peranan, masukan, ide juga perilaku yang dilakukan individu. Dengan demikian peranan berarti bagian dari pelaksanaan fungsi dan tugas yang dilaksanakan dalam suatu kegiatan atau kepentingan guna mencapai suatu yang di harapkan berarti. Dengan kontribusi berarti individu tersebut juga berusaha meningkatkan efisiensinya dan efektivitas hidupnya, hal ini dilakukan dengan menajamkan posisi perannya. Kontribusi dapat diberikan dalam berbagai bidang yaitu pemikiran, kepemimpinan, profesionalisme, finansial dan lainnya.

⁴⁵ Badudu, J.S, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Bali Pustaka, 1994), 346

⁴⁶ Soerjono Soekanto, Metodologi Reseach jilid 1, (: Bandung: Remaja Rosdakarya, 1999), 99

W. Edward Deming mendefinisikan kualitas sebagai kesesuaian dengan kebutuhan dan harapan konsumen. Institusi yang berkualitas adalah institusi yang mampu menyediakan produk atau layanan yang memenuhi harapan konsumen, yang pada akhirnya akan menciptakan kepuasan dan loyalitas, serta mengurangi kemungkinan konsumen untuk memilih pesaing.⁴⁷ Mutu dalam pendidikan tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga dari proses yang menyertainya. Proses pendidikan yang berkualitas melibatkan kurikulum yang relevan, metode pengajaran yang efektif, fasilitas yang memadai, dan sumber daya pendukung lainnya. Selain itu, mutu pendidikan juga tercermin dari prestasi yang diraih oleh institusi pendidikan dalam periode waktu tertentu.⁴⁸

Kualitas pendidikan yang tercermin dalam proses dan hasil pendidikan yang sesuai standar, sangat penting untuk menjaga kepercayaan masyarakat. Lembaga pendidikan dapat mencapai hal ini dengan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang efektif.⁴⁹ Ini dapat dinilai melalui pencapaian kinerja lulusan atau dengan membandingkan hasil yang dicapai dengan investasi yang telah dikeluarkan.⁵⁰

⁴⁷ Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, (Malang: UIN Maliki Press, 2020), 78.

⁴⁸ Rusman, *Manajemen Kurikulum*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2019), 55

⁴⁹ Muh. Hambali dan Mu'alimin, *Manajemen Pendidikan Islam*, 277.

⁵⁰ Siti Roskina Mas, *Pengelolaan Penjaminan Mutu Pendidikan*, (Yogyakarta: Zahir Publishing, 2020), 16.

Mutu pendidikan mencerminkan komitmen lembaga pendidikan dalam mengembangkan nilai-nilai etika, logika, dan estetika. Untuk mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan kualitasnya secara keseluruhan, semua aspek ini perlu diintegrasikan secara sinergis.⁵¹

Allah Swt berfirman dalam surat An-Nahl/16:90.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَائِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ
يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Terjemahnya:

Allah benar-benar memerintahkan kamu untuk berlaku adil dan berbuat baik, memberikan bantuan kepada kerabat, dan Dia melarang dari perbuatan keji, kemungkar, dan permusuhan. Dia memberikan pengajaran kepada kamu agar dapat mengambil Pelajaran.⁵²

Sa'id Ibnu Qatadah menjelaskan bahwa ayat yang dimaksud, "Sesungguhnya Allah menyuruh (kalian) berbuat adil dan berbuat kebajikan" (An-Nahl: 90) hingga akhir ayat, menunjukkan bahwa tidak ada tindakan baik yang dilakukan oleh orang-orang Jahiliah di masa lalu, yang mereka anggap baik pada zamannya, kecuali Allah

⁵¹ Supadi, *Manajemen Mutu*, 18-19

⁵² Departemen Agama RI, *Al-quran dan Terjemahnya*, edisi revisi (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2022). 377.

menganjurkannya. Begitu juga, tidak ada perilaku buruk yang mereka anggap sebagai sesuatu yang baik di antara mereka, kecuali Allah melarangnya. Yang paling diutamakan adalah Allah melarang perilaku buruk dan tercela.⁵³

Pendidikan juga bisa diinterpretasikan sebagai ukuran atau penunjuk efektivitas dalam membentuk sikap dan perilaku individu atau kelompok dalam upaya mengembangkan manusia untuk lebih mendekatkan diri kepada Tuhan. Hal ini dilakukan melalui bimbingan, proses pembelajaran, dan pelatihan.⁵⁴ Kualitas pendidikan merupakan tolok ukur keberhasilan atau kegagalan sebuah lembaga pendidikan. Hal ini menunjukkan seberapa besar relevansi lembaga tersebut di mata masyarakat. Faktor-faktor yang memengaruhi mutu pendidikan meliputi fasilitas yang memadai, tenaga pengajar yang kompeten, kurikulum yang sesuai, kepemimpinan yang efektif dan efisien, dan lain-lain.⁵⁵

Lembaga pendidikan yang ingin meningkatkan kualitas pengajarannya perlu mengembangkan strategi yang komprehensif. Strategi ini harus mencakup penetapan visi, misi, dan tujuan yang jelas, berorientasi pada kebutuhan peserta didik, memperkuat metode yang digunakan untuk mencapai tujuan, serta melibatkan seluruh

⁵³ Aplikasi Online Tafsir Ibnu Katsir (Februari, 2022).

⁵⁴ Warisno, Strategi Manajemen Pengembangan Mutu Pendidikan Berbasis Akhlak, (Malang: Literasi Nusantara, 2021), 78.

⁵⁵ Djafri dan Rahmat, *Buku Ajar Manajemen*, 9.

pihak terkait, baik internal maupun eksternal lembaga.⁵⁶ Kualitas proses dan hasil pembelajaran di kelas dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi aspek sosial, psikologis, dan fisik yang berasal dari pendidik dan peserta didik. Faktor eksternal meliputi lingkungan belajar, fasilitas, dan elemen-elemen lain yang mendukung proses pembelajaran.⁵⁷

Mutu di dalam pendidikan mencakup tiga hal yaitu, input, proses dan output pendidikan.⁵⁸

1. Input

Bambang menjelaskan bahwa sumber daya pendidikan, yang terdiri dari perangkat keras, perangkat lunak, dan tujuan yang jelas, merupakan faktor krusial dalam menentukan kualitas pendidikan. Kesiapan sumber daya ini akan mempengaruhi kelancaran proses pendidikan, dan oleh karena itu, menjadi tolok ukur kualitas pendidikan.

2. Proses

Proses pendidikan melibatkan berbagai aspek yang saling berkaitan, seperti pengambilan keputusan, manajemen institusi, pengelolaan program, kegiatan belajar mengajar, dan evaluasi. Kualitas pendidikan akan meningkat apabila proses

⁵⁶ Mu'alimin, *Menjadi Sekolah*, h. 62

⁵⁷ Mu'alimin, *Menjadi Sekolah*, h. 63

⁵⁸ Widiyarti dan Suranto, *Konsep Mutu dalam Manajemen Pendidikan Vokasi*, (Semarang: ALPRIN, 2019), 4-5.

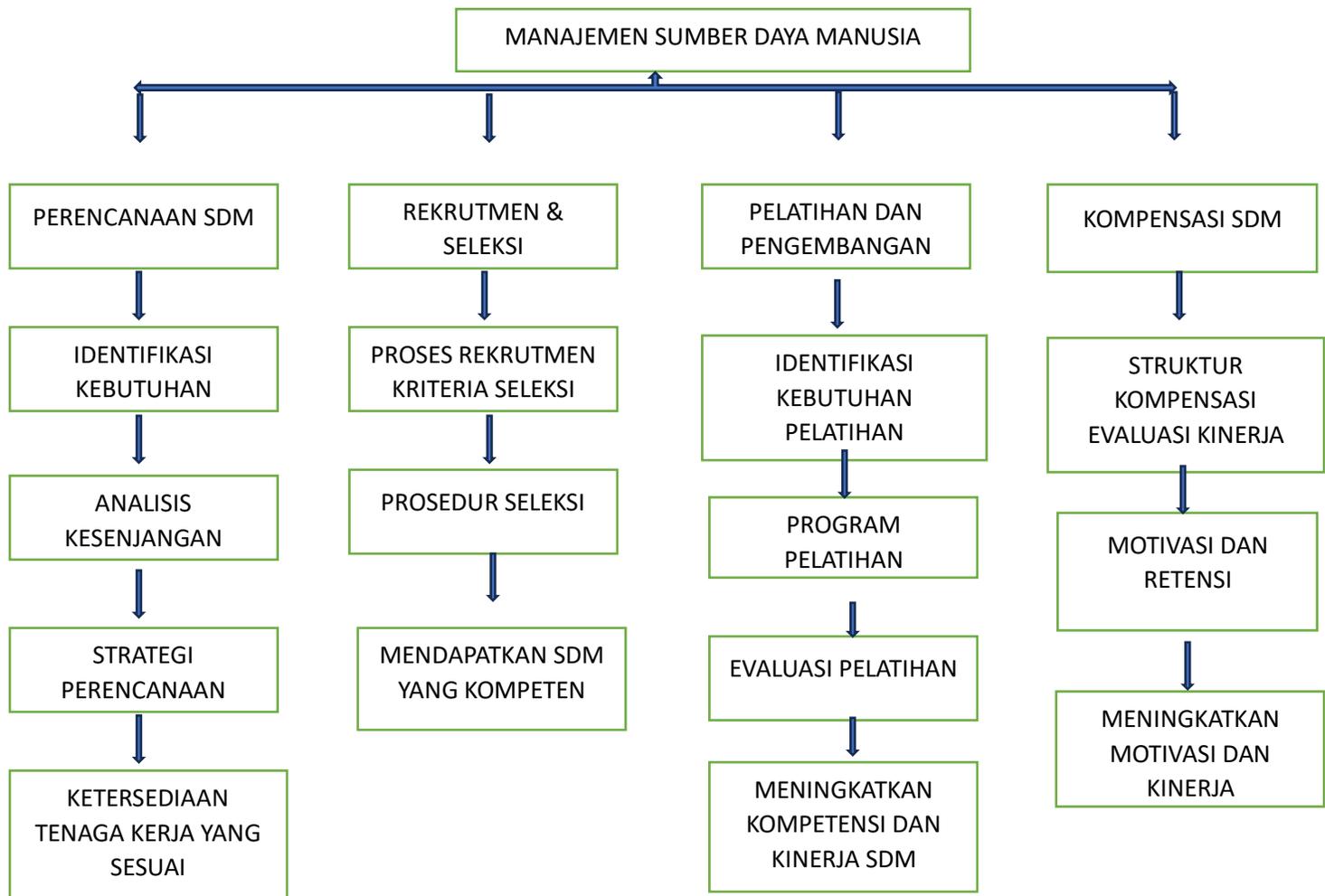
ini dilakukan secara terintegrasi dengan melibatkan masukan dari sekolah atau madrasah, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi dan minat belajar siswa.

3. *Output*

Kinerja sekolah/madrasah dapat dilihat dari prestasi yang dihasilkan oleh proses pendidikan. Prestasi ini mencakup berbagai aspek, seperti kualitas, produktivitas, efektivitas, inovasi, efisiensi, moralitas, dan kualitas kerja. Sekolah/madrasah yang berkualitas tinggi akan menghasilkan prestasi yang membanggakan, baik dalam bidang akademik (lomba ilmiah, pencapaian kompetensi) maupun non-akademik (kejujuran, kesopanan, olahraga, seni).⁵⁹

⁵⁹ Widiyarti dan Suranto, *Konsep Mutu dalam*, 5-6.

C. Kerangka Pikir



Armstrong menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia harus mencakup beberapa elemen utama yakni

1. Perencanaan sumber daya manusia, Organisasi harus melakukan perencanaan tenaga kerja dengan mengidentifikasi kebutuhan, menganalisis kesenjangan, dan menyusun strategi agar tenaga kerja yang tersedia sesuai dengan kebutuhan bisnis.
2. Rekrutmen & Seleksi, Proses rekrutmen dan seleksi bertujuan mendapatkan SDM yang kompeten dengan menerapkan prosedur yang jelas dan berbasis kompetensi.
3. Pelatihan & Pengembangan, investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan akan meningkatkan keterampilan dan kinerja mereka, yang pada akhirnya organisasi.
4. Struktur kompensasi yang adil dan berbasis kinerja akan meningkatkan motivasi dan retensi karyawan, sehingga produktivitas organisasi meningkat.⁶⁰

⁶⁰ Armstrong, M. (2006). A Handbook of Human Resource Management Practice.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Pendekatan

Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif, yang menurut Sugiyono, bertujuan untuk menggali dan memahami fenomena dari objek penelitian dengan mendalam, sehingga dapat mencapai pemahaman yang komprehensif dan menemukan temuan yang unik.¹

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah studi kasus, sebuah pendekatan kualitatif di mana peneliti menyelidiki secara mendetail suatu proses, program, atau kegiatan yang melibatkan satu atau beberapa individu.² Menurut *Robert K Yin*, dalam bukunya yang berjudul *Case Study Research and Applications: Semakin banyak pertanyaan yang mencoba menjelaskan berbagai situasi kontemporer, seperti proses bagaimana atau alasan mengapa, semakin relevan penggunaan metode studi kasus dalam penelitian. Studi kasus juga menjadi lebih tepat ketika pertanyaan penelitian mengharuskan deskripsi yang menyeluruh dan mendalam mengenai berbagai fenomena sosial.*³

dalam penelitian ini, metode studi kasus kualitatif digunakan untuk menyelidiki dan menggali lebih dalam tentang bagaimana manajemen sumber daya manusia dapat

¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2021), 23.

² Sugiyono, *Metode Penelitian kualitatif*, h. 6.

³ Robert K. Yin, *Case Study Research and Applications: Design and Methods Sixth Edition*, (Los Angeles: SAGE Publications, 2020), 33

meningkatkan mutu pendidikan di MTsN Kota Palopo. Hasil temuan dari penelitian ini akan diuraikan secara mendetail.

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus kepada “Manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi Pendidikan di madrasah tsnawiyah negeri kota palopo”. Fokus utama di pecah menjadi beberapa sub fokus penelitian, antara lain: perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan dan kompensasi sumber daya manusia.

C. Definisi Istilah

Dalam penelitian ini, yang di maksud dengan:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM):

Proses strategis yang melibatkan perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, evaluasi, dan pemberian kompensasi kepada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks sekolah, manajemen SDM mencakup semua aktivitas yang terkait dengan pengelolaan guru, staf administrasi, dan karyawan lainnya untuk memastikan mereka bekerja secara efektif dan efisien dalam mendukung proses pendidikan.

2. Memberikan kontribusi:

Proses peningkatan kualitas pendidikan di sekolah yang dapat diukur melalui berbagai indikator seperti prestasi akademik siswa, kualitas pengajaran, fasilitas

pendidikan, kurikulum yang relevan, serta kepuasan siswa dan orang tua. Meningkatkan mutu sekolah mencakup berbagai upaya untuk memastikan bahwa semua aspek pendidikan memenuhi standar yang tinggi dan terus berkembang sesuai dengan kebutuhan zaman.

3. MTsN (Madrasah Tsanawiyah Negeri) Kota Palopo:

MTsN adalah sekolah menengah pertama yang berada di bawah naungan Kementerian Agama Republik Indonesia, yang menawarkan kurikulum pendidikan umum dengan tambahan pendidikan agama Islam. Kota Palopo adalah lokasi di mana madrasah tersebut berada, yang merupakan salah satu kota di Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia. MTsN Kota Palopo adalah institusi pendidikan yang menjadi subjek penelitian ini, fokus pada bagaimana pengelolaan SDM dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

4. Desain Penelitian

Empat tahap desain di penelitian kualitatif, yaitu:

1. Perencanaan

Penamaan (menentukan judul), membuat rencana penelitian, menentukan lokasi penelitian, dan membuat instrumen penelitian adalah bagian dari fase ini.

2. Pelaksanaan

Pada tahap ini peneliti sebagai pelaksana penelitian dan sebagai instrumen manusia dan pelaksanaan penelitian, peneliti mencari informasi pada tahap ini,

terutama melalui wawancara dengan beberapa partisipan yang terlibat dalam Manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi di MTsN Palopo, Untuk memperoleh data spesifik. Yang dapat memberikan informasi tentang topik yang sedang dibicarakan.

3. Analisis Data

Pada saat ini, data yang dikumpulkan dari wawancara mendalam dengan sejumlah pihak yang memiliki tanggung jawab sedang dianalisis oleh peneliti pelaksanaan sumber daya manusia di sekolah yaitu, kepala madrasah dan beberapa guru yang kemudian dilatih (BIPTEK) untuk memberikan pelajaran.

4. Menyusun laporan penelitian

Setelah menyelesaikan persiapan analisis materi dan penyusunan laporan penelitian skripsi ini, langkah terakhir adalah menyelesaikan ujian. Setelah itu, materi tersebut akan didiskusikan dengan penguji.

D. Data dan Sumber Data

Informasi atau materi aktual yang digunakan sebagai dasar untuk analisis atau kesimpulan disebut sebagai data. Objek dari data ini dapat berasal dari berbagai sumber seperti buku, jurnal, publikasi berkala, kajian disertasi, serta sumber lain yang relevan seperti internet, surat kabar, dan sebagainya, yang merupakan contoh dari sumber daya perpustakaan. Penulis studi ini mengumpulkan informasi dari dua, yaitu:⁴

⁴ nuning Pratiwi, *Penggunaan Media Video Call dalam Teknologi Komunikasi*, Jurnal Ilmiah DInamika Sosial 1 (2019): 213–14.

1. Data Primer

Sumber data primer yaitu data yang di peroleh di lapangan dengan menggunakan teknik wawancara secara mendalam dan pengamatan yang menjadi sasaran penelitian. Data primer dari penelitian ini diperoleh melalui kegiatan wawancara langsung antara lain kepala madrasah dan sejumlah sumber daya manusia di sekolah M.Ts.N Palopo.

2. Data Sekunder

Sumber data skunder yaitu data yang di peroleh dari pihak lain di M.Ts.N Palopo, berupa informasi yang dapat di peroleh dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan anggota yang lain, internet, jurnal-jurnal, buku dan sebagainya yang berhubungan dengan penelitian ini.

E. Instrumen Penelitian

Alat pengumpulan data dalam penelitian adalah sarana yang digunakan untuk mengukur fenomena yang sedang diteliti, baik itu yang berkaitan dengan alam maupun sosial. Dalam penelitian kualitatif, peneliti berfungsi sebagai alat utama atau instrumen, yang bertugas untuk menentukan fokus penelitian, memilih informan yang menjadi sumber data, mengolah data, dan menarik kesimpulan dari temuan yang ada.

Instrumen pendukung yang digunakan dalam penelitian ini yakni:

1. Panduan wawancara yang digunakan untuk mengumpulkan seluruh data dari informan. Selain itu, peneliti juga menggunakan perekam suara dan buku catatan untuk melakukan observasi dan dokumentasi.
2. Pedoman lembar observasi yaitu melakukan pengamatan dan cara melihat sesuai yang ada dilapangan.
3. Uji validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan uji validitas oleh para ahli (expert judgement). Expert judgement adalah dengan meminta pertimbangan para ahli untuk memeriksa instrumen dan mengevaluasi secara sistematis apakah butir-butir instrumen telah mewakili apa yang hendak diukur.⁵ Instrumen disusun berdasarkan kisi-kisi instrumen yang telah ditetapkan berdasarkan teori yang dipakai. Instrumen yang telah disusun, dikonsultasikan kepada dosen pembimbing dan para ahli dibidangnya untuk mendapatkan penilaian apakah instrumen sudah layak digunakan, atau perlu dilakukan pembenahan.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah-langkah untuk memperoleh data dengan cara yang dapat mencapai tujuan utama peneliti. Untuk mendapatkan data yang baik dan akurat, penulis menggunakan beberapa cara, yaitu:

⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cet. 26 (Bandung: Alfabeta 2020), 177.

1. Observasi

Observasi adalah tindakan mengamati objek yang telah ditentukan, di mana dalam hal ini peneliti akan melakukan pengamatan di MTsN Palopo untuk mengumpulkan berbagai informasi yang akan mendukung dalam penyelesaian penelitian ini.

2. *Interview*

Interview merupakan kegiatan wawancara yang dilakukan peneliti dalam hal tanya jawab dengan narasumber yang bertujuan untuk mendapatkan informasi secara akurat, terkait dengan persoalan yang dibahas dalam penelitian ini. Peneliti akan melakukan wawancara dengan guru sekolah di MTsN Palopo.

3. Telaah Dokumen

Pemeriksaan dokumen adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pencarian informasi dari dokumen-dokumen yang terkait dengan subjek penelitian. Dalam konteks ini, dokumen yang dianalisis dalam penelitian ini berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu sekolah di MTsN Palopo.

G. Pemeriksaan Keabsahan Data

Dalam penelitian kualitatif, cara untuk memastikan kebenaran data melibatkan uji kredibilitas, uji dependabilitas, dan uji konfirmabilitas. Konfirmabilitas terutama fokus pada langkah-langkah yang dipilih oleh peneliti untuk memverifikasi hasil

temuannya.⁶ Peneliti menggunakan teknik konfirmasi konfirmabilitas dengan cara memverifikasi kembali hasil temuannya kepada ahli atau pakar yang memiliki keahlian terkait dengan objek penelitian yang sedang dipelajari.

H. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak awal hingga akhir penelitian untuk memastikan kekonsistenan hasil analisis. Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan menerapkan model analisis interaktif. Model ini terdiri dari tiga tahap utama yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Setiap tahapan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Reduksi data (data reduction) merupakan tahap di mana peneliti melakukan seleksi data yang dianggap relevan dan penting terkait dengan masalah penelitian. Proses reduksi data ini mencakup pemilihan dan penyederhanaan hasil catatan temuan. Data yang telah dikumpulkan dari lokasi penelitian kemudian dianalisis oleh peneliti. Hasil analisis yang telah direduksi selanjutnya disajikan dalam laporan penelitian untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang hasil penelitian.

⁶ Mekarisce, Arnild Augina, and Universitas Jambi, *Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif Di Bidang Kesehatan Masyarakat Data Validity Check Techniques in Qualitative Research in Public Health*, 12.33

2. Penyajian data (data display) adalah tahap di mana peneliti menampilkan hasil dari analisis data penelitian, bagaimana temuan-temuan baru itu dihubungkan dengan penelitian terdahulu. Penyajian data dalam penelitian bertujuan untuk mengkomunikasikan hal-hal yang menarik dari permasalahan yang diteliti, metode yang digunakan, penemuan yang diperoleh, penafsiran hasil, dan pengintegrasian dengan teori.
3. Penarikan Kesimpulan / Verifikasi (Conclusion Drawing / Verification) adalah langkah di mana peneliti membuat kesimpulan serta memberikan rekomendasi sebagai tahap akhir dari penelitian.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Singkat Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Kota Palopo

Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Kota Palopo adalah salah satu satuan pendidikan dengan jenjang MTs yang beralamatkan di Jl. Andi Kambo Kelurahan Salekoe Kecamatan Wara Timur Kota Palopo. Madrasa Tsanawiyah Negeri (MTsN) Kota Palopo memiliki akreditasi A (Amat Baik). Dalam rangka menunjang keberhasilan dalam menciptakan generasi bangsa yang berprestasi dan berakhlak mulia pendidikan yang berbasis agama perlu dikembangkan seiring dengan perkembangan ilmu dan teknologi.

Pada awalnya Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Kota Palopo dibuka pada awal tahun 1959 dengan nama pendidikan guru agama 4 tahun (PGA 4 Tahun) kemudian pada tahun 1968 sekolah ini menjadi PGA 6 tahun Palopo, dan pada tanggal 16 Maret 1978 berdasarkan keputusan menteri agama RI nomor 16 tahun 1978 yang pada saat itu H.A Mukti Ali selaku menteri agama menetapkan seluruh sekolah agama Indonesia setingkat sekolah menengah pertama menjadi madrasah tsanawiyah

MTS Model Negeri Palopo sejak terbentuknya mempunyai lokasi tersendiri, mendapat bantuan pembangunan 1980-1981 dan secara resmi Indah tahun 1981- 1982 terpisah dari PGAN Palopo yang berlokasi di Balandai yang sekarang Madrasah Aliyah

Negeri (MAN) Palopo. MTS Negeri Model Palopo kini berlokasi di Jl. Andi Kambo wilayah selatan Kota Palopo.

Berikut ini daftar nama-nama guru yang pernah menjadi pemimpin/kepala madrasah di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Kota Palopo, yaitu Abd. Latief P. Ba, masa jabatan 1978-1990. H. Abdurrahman Sirun, masa jabatan 1990- 1997. Drs. H. Mustafa Abdullah, masa jabatan 1997-2003. Drs. Nursyam Baso, masa jabatan 2003-2004. Drs. Irwan Samas, masa jabatan 2004-2010. Drs. Amiruddin, S.H, masa jabatan 2010-2013. Dra. Hj. Ni"mah, M.Pd.I, masa jabatan 2013-2019. Muh. Nurdin, AN., S.Pd., MPd., masa jabatan 2020 sampai sekarang.

1. Visi, Misi, dan Tujuan Sekolah

a. Visi Sekolah

Unggul dalam prestasi berdasarkan imtaq dan iptek serta budaya dan berkarakter Islami.

b. Misi sekolah

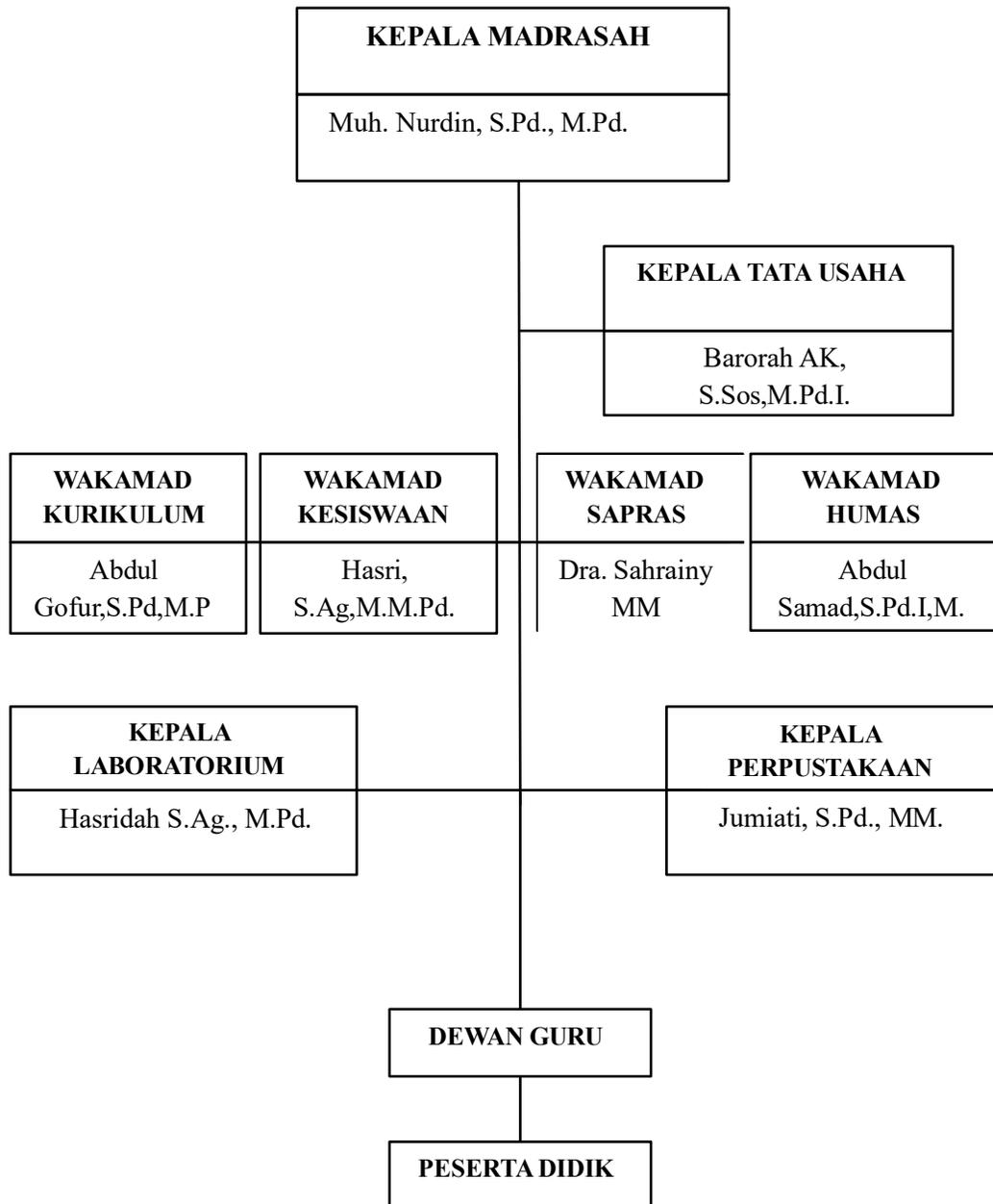
Melaksanakan pembelajaran dan bimbingan secara efisien, efektif, kreatif, inovatif dan Islami sehingga setiap siswa dapat berkembang secara optimal sesuai potensi yang dimilikinya. Membudayakan perilaku berbudi pekerti luhur dan berakhlatulkarimah. Mewujudkan pendidikan yang bermutu dan menghasilkan prestasi akademik dan non akademik. Membudayakan membaca al-Qur'an. Membudayakan disiplin dan etos kerja yang produktif dan Islami. Melaksanakan pembinaan mental keagamaan secara rutin dan terprogram. Menciptakan suasana

yang dapat menimbulkan rasa kekeluargaan dan kebersamaan kepada warga sekolah.

c. Tujuan Sekolah

Adapun tujuan dari sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Kota Palopo ini yaitu menghasilkan siswa yang berkualitas sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Menghasilkan siswa yang berbudi pekerti luhur dan berkarakter islami. Menghasilkan pendidikan yang bermutu serta prestasi akademik dan non akademik. Menumbuhkan rasa cinta terhadap kitab suci al-Qur'an. Memiliki disiplin dan etos kerja yang produktif dan islami. Menjadi pelopor dalam aktivitas sosial keagamaan. Terwujudnya suasana kekeluargaan dan kebersamaan kepada setiap warga sekolah.

2. Struktur Organisasi



Sumber Data: Bidang Administrasi Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Kota Palopo

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo

3. Keadaan Tenaga Edukatif/Administrasi

Tabel 4.1 Keadaan Tenaga Edukatif/Administrasi Madrasah Tsanawiyah Negeri

(MTsN) Kota Palopo.

No	Tenaga Edukatif/Administrasi	Jenis Kelamin			Pendidikan Terakhir					Jlm
		L	P	Jml	SD	SMP	SMA	S1	S2/S3	
I.	Tenaga Edukatif									
a.	Guru Tetap (PNS) Kemenag	17	24	41	-	-	1	34	7	41
b.	Guru Tetap (PNS) Dinas	3	9	12	-	-	-	11	1	12
c.	PPPK	-	5	5	-	-	-	5	-	5
d.	Guru Honorer	8	9	16	-	-	-	17	-	16
II.	Tenaga Administrasi									
a.	Pegawai Tata Usaha/ PNS	2	2	4	-	-	2	1	1	4
b.	Pegawai Tidak Tetap (PTT)	5	3	8	-	-	1	7	-	8
III.	Keberhasilan	1	-	1	-	1	-	-	-	1
IV.	Penjaga	2	-	2	-	-	2	-	-	2
	Jumlah	38	52	89	0	1	6	75	9	89

4. Data Sarana dan Prasarana Sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN)

Kota Palopo Tahun Pelajaran 2024/2025.

Tabel. 4.2 Data Sarana dan Prasarana Sekolah Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN)

Kota Palopo Tahun Pelajaran 2024/2025.

NO	Jenis Sarana	Keadaan			Jumlah
		Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat	
1	Gedung Aula	0	1	0	1
2	R. Kelas	27	0	0	27
3	R. Kepala Sekolah	1	0	0	1
4	R. Guru	0	1	01	1
5	R. Perpustakaan	1	0	0	1
6	R. Komputer	1	0	0	1
7	Lab Biologi	1	0	0	1
8	Lab Fisika	0	0	0	0
9	Lab Kimia	0	0	0	0
10	Lab Bahasa	1	0	0	1
11	Kamar Mandi / WC	25	2	1	28
12	Ruang UKS	1	0	0	1
13	Ruang Koperasi	0	0	0	0
14	R. Tata Usaha	1	0	0	1
15	Lab. Bulu Tangkis	0	1	0	1
16	Tennis Meja	1	0	1	2
17	Lap. Volly	0	2	0	2
18	Lap. Basket	0	0	1	1
19	Lap. Takraw	0	1	0	1
20	Meja Siswa	869	80	20	969
21	Kursi Siswa	849	100	10	959
22	Meja Guru	68	0	6	74
23	Kursi Guru	68	0	6	74
24	Meja Staf/TU	9	0	0	9
25	Kursi Staff/ TU	9	0	0	9
26	Meja Kepsek	1	0	0	1
27	Kursi Kepsek	1	0	0	1
28	Papan Tulis	37	0	0	37
29	Lemari	18	1	1	20
30	Warles	2	0	0	2
31	LCD	0	0	6	6

32	Laptop	10	2	0	12
33	Komputer	44	0	1	45
34	Alat Drum Band	0	1 Set	0	1 Set

5. Laporan Bulanan Keadaan Kelas dan Siswa Bulan Mei 2024

Tabel. 4.3 Laporan Bulanan Keadaan Kelas dan Siswa Bulan Mei 2024

No	Keadaan Murid Akhir Bulan Ini			Jumlah Total
	Kelas	L	P	
1.	VII A	18	18	36
	VII B	15	21	36
	VII C	15	20	35
	VII D	16	20	36
	VII E	15	21	36
	VII F	14	20	34
	VII G	17	19	36
	VII H	17	19	36
	VII I	19	17	36
	VII J	9	1	10
	JUMLAH	155	176	331
	2.	VIII A	12	21
VIII B		14	21	35
VIII C		15	20	35
VIII D		17	19	36
VIII E		15	21	36
VIII F		14	22	36
VIII G		16	18	34
VIII H		15	19	34
VIII I		16	20	36
VIII J		1	1	2
JUMLAH		135	182	317
3.		IX A	13	19
	IX B	13	19	32
	IX C	13	18	31
	IX D	14	17	31
	IX E	10	20	30
	IX F	14	19	33
	IX G25.....	12	20	32
JUMLAH	120	172	292	
Jumlah Siswa Keseluruhan		410	530	940

B. Deskripsi Data

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Memberikan Kontribusi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo

Perencanaan merupakan kegiatan awal yang dilakukan dalam pengelolaan sumber daya manusia, begitu juga Madrasah Tsanawiyah kota Palopo yang melakukan perencanaan dalam pengelolaan sumber daya manusianya. Perencanaan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah perencanaan terhadap pengelolaan sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah kota Palopo berupa pendidik dan tenaga kependidikan, seperti kepala madrasah, dan perencanaan perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan baru.

a. Identifikasi kebutuhan

Sebagaimana hasil wawancara peneliti dengan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri kota Palopo, Muh. Nurdin, S.Pd, .M.Pd sebagai berikut

Dalam mengidentifikasi kebutuhan manajemen SDM di MTsN Kota Palopo, kami mengacu pada regulasi dari Kementerian Agama (Kemenag) dan kebutuhan spesifik di madrasah kami. Ada beberapa aspek yang kami pertimbangkan, seperti jumlah tenaga pendidik dan kependidikan, kompetensi guru, serta kebutuhan pengembangan profesional. Kami memulai dengan melakukan analisis beban kerja dan kebutuhan tenaga pengajar sesuai dengan jumlah siswa dan mata pelajaran. Selain itu, kami juga melakukan evaluasi terhadap kompetensi guru melalui supervisi akademik dan pelatihan yang telah diikuti. Kami juga melihat kebutuhan tenaga kependidikan seperti tata usaha,

pustakawan, dan tenaga laboratorium untuk memastikan operasional madrasah berjalan dengan baik.¹

Hal ini serupa yang di katakan oleh ibu Rita bahwa

Menurut saya, manajemen SDM di sini cukup baik, tetapi masih ada ruang untuk perbaikan. Salah satu kendala utama adalah beban kerja yang cukup tinggi, terutama karena ada beberapa guru yang merangkap tugas mengajar lebih dari satu mata pelajaran²

Begitupun dengan ustad Zulkadri mengatakan

Dari sisi administrasi, kami cukup terbantu dengan peraturan yang ada, tetapi jumlah tenaga kependidikan masih kurang. Beberapa staf harus menangani lebih dari satu tugas, sehingga ada keterlambatan dalam beberapa proses administrasi.³

b. Analisis kesenjangan

Hasil wawancara peneliti dengan Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri kota Palopo, Muh. Nurdin, S.Pd, .M.Pd sebagai berikut

Kami berharap semua aspek manajemen SDM berjalan dengan optimal, termasuk jumlah tenaga pendidik yang mencukupi, kompetensi guru yang terus berkembang, serta sistem administrasi yang efisien. setiap guru hanya mengajar sesuai bidang keahliannya, dan staf tata usaha memiliki pembagian tugas yang jelas agar layanan pendidikan lebih efektif.⁴

Hal ini serupa yang di katakan oleh ibu Rita bahwa

¹ Muh. Nurdin, Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo. “Wawancara” di MTSN pada tanggal 21 November 2024

² Rita, Tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah negeri Kota Palopo, “Wawancara” di MTSN Pada tanggal 21 November 2024

³ Zulkadri, Staf tata usaha di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo, “Wawancara” di MTSN Pada tanggal 21 November 2024

⁴ Muh. Nurdin, Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo. “Wawancara” di MTSN pada tanggal 21 November 2024

Idealnya, guru bisa fokus mengajar mata pelajaran sesuai kompetensinya, dengan dukungan sarana dan pelatihan yang memadai. Kami juga berharap ada evaluasi dan pengembangan profesional yang berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas pengajaran.⁵

Ustad Zulkadri juga mengatakan

Salah satu kesenjangan utama adalah jumlah staf yang masih kurang, sehingga beberapa tugas menumpuk dan menyebabkan keterlambatan dalam pengelolaan administrasi. Selain itu, digitalisasi administrasi masih belum maksimal, sehingga banyak proses masih dilakukan secara manual, yang memakan waktu lebih lama.⁶

c. Strategi perencanaan

Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri kota Palopo, Muh. Nurdin, S.Pd, .M.Pd mengatakan

Strategi utama kami adalah memastikan ketersediaan tenaga pendidik dan kependidikan yang cukup serta meningkatkan kompetensi mereka. Kami akan melakukan pemetaan kebutuhan SDM berdasarkan analisis beban kerja dan jumlah siswa. Selain itu, kami juga berupaya mengajukan formasi tambahan ke Kemenag agar bisa mendapatkan tenaga pengajar yang sesuai kebutuhan.⁷

Ibu Rita mengatakan

Strategi yang paling penting adalah peningkatan kompetensi guru. Pelatihan dan workshop yang lebih sering, khususnya terkait teknologi pembelajaran dan implementasi kurikulum terbaru, sangat diperlukan. Selain

⁵ Rita, Tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah negeri Kota Palopo, “Wawancara” di MTSN Pada tanggal 21 November 2024

⁶ Zulkadri, Staf tata usaha di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo, “Wawancara” di MTSN Pada tanggal 21 November 2024

⁷ Muh. Nurdin, Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo. “Wawancara” di MTSN pada tanggal 21 November 2024

itu, pengadaan sarana pembelajaran berbasis teknologi seperti perangkat komputer dan akses internet yang lebih baik juga harus menjadi prioritas.

Ustad Zulkadri juga mengatakan

Salah satu strategi utama adalah menerapkan sistem digitalisasi administrasi secara bertahap. Penggunaan aplikasi administrasi sekolah berbasis online akan membantu mempercepat proses birokrasi, seperti pengarsipan data siswa dan kepegawaian. Selain itu, perlu ada pelatihan khusus bagi staf tata usaha agar mereka lebih terbiasa dengan sistem yang lebih modern.⁸

Dari beberapa penjelasan di atas, peneliti menyimpulkan bahwa

Perencanaan SDM di MTsN Kota Palopo melibatkan tiga pihak utama: kepala madrasah, guru, dan tenaga tata usaha. Kepala madrasah bertugas merencanakan dan mengelola SDM sesuai dengan kebijakan Kemenag, sementara guru berkontribusi melalui peningkatan kualitas pengajaran yang didukung oleh pelatihan dan pembinaan. Tenaga tata usaha berperan penting dalam mendukung operasional sekolah, dengan memastikan kelancaran administrasi yang menjadi bagian penting dari perencanaan SDM. Secara keseluruhan, kontribusi SDM di MTsN Kota Palopo dapat dilihat dari peningkatan kualitas pembelajaran yang langsung dirasakan oleh siswa, serta kelancaran administrasi yang mendukung berbagai aktivitas di sekolah. Dengan adanya perencanaan yang matang dan berkelanjutan, peran SDM di sekolah ini dapat optimal dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih baik.

⁸ Zulkadri, Staf tata usaha di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo, "Wawancara" di MTSN Pada tanggal 21 November 2024

2. Rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi di MTs Negeri Palopo

a. Proses rekrutmen kriteria seleksi

Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri kota Palopo, Muh. Nurdin, S.Pd, .M.Pd

mengatakan

Karena kami berada di bawah naungan Kemenag, proses rekrutmen harus mengikuti regulasi yang telah ditetapkan. Untuk guru PNS, rekrutmen dilakukan melalui seleksi CPNS atau PPPK yang diatur langsung oleh pemerintah. Sementara itu, jika ada kebutuhan mendesak, kami dapat mengajukan tenaga honorer⁹

Ibu Rita mengatakan

Kriteria utama tentu harus sesuai dengan standar Kemenag, yaitu memiliki kualifikasi akademik minimal S1 sesuai mata pelajaran yang diajarkan dan memiliki sertifikat pendidik jika memungkinkan. Selain itu, kami berharap calon guru memiliki kompetensi pedagogik yang baik, menguasai metode pembelajaran inovatif, dan mampu mengintegrasikan teknologi dalam pembelajaran.¹⁰

Ustad Zulkadri mengatakan

Sama seperti guru, tenaga kependidikan yang berstatus PNS direkrut melalui seleksi nasional. Namun, untuk staf administrasi honorer, rekrutmen dilakukan di tingkat madrasah dengan persetujuan Kemenag Kota Palopo. Biasanya kami mencari kandidat yang memiliki keterampilan administrasi,

⁹ Muh. Nurdin, Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo. “Wawancara” di MTSN pada tanggal 21 November 2024

¹⁰ Rita, Tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah negeri Kota Palopo, “Wawancara” di MTSN Pada tanggal 21 November 2024

mampu mengoperasikan komputer, dan memahami sistem administrasi pendidikan.¹¹

b. Prosedur seleksi

Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri kota Palopo, Muh. Nurdin, S.Pd, .M.Pd mengatakan

Karena madrasah berada di bawah Kemenag, prosedur seleksi tenaga pendidik dan kependidikan mengikuti aturan yang ditetapkan oleh pemerintah. Untuk tenaga pendidik yang berstatus PNS atau PPPK, seleksi dilakukan melalui tahapan nasional yang dikelola oleh Kemenag dan Kementerian PAN-RB. Sementara itu, untuk tenaga honorer, seleksi dilakukan di tingkat madrasah dengan persetujuan Kemenag Kota Palopo. ¹²

Ibu Rita juga mengatakan

Saya mengikuti seleksi CPNS di bawah Kemenag, yang cukup ketat dan transparan. Seleksi diawali dengan pendaftaran melalui sistem *SSCASN*, kemudian saya mengikuti tes berbasis *CAT* yang meliputi Tes Wawasan Kebangsaan (TWK), Tes Intelegensi Umum (TIU), dan Tes Karakteristik Pribadi (TKP). Setelah itu, ada tes kompetensi bidang yang lebih spesifik untuk calon guru.¹³

Ustad Zulkadri mengatakan

Untuk tenaga tata usaha PNS atau PPPK, seleksi dilakukan secara nasional melalui Kemenag, sama seperti seleksi guru. Kami harus mengikuti

¹¹ Zulkadri, Staf tata usaha di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo, “Wawancara” di MTSN Pada tanggal 21 November 2024

¹² Muh. Nurdin, Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo. “Wawancara” di MTSN pada tanggal 21 November 2024

¹³ Rita, Tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah negeri Kota Palopo, “Wawancara” di MTSN Pada tanggal 21 November 2024

seleksi administrasi dan ujian yang menguji kemampuan dasar serta keterampilan di bidang administrasi. Sementara itu, untuk tenaga honorer, seleksi dilakukan di tingkat madrasah dengan tes tertulis dan wawancara.¹⁴

Dari hasil wawancara ketiga narasumber tersebut peneliti menyimpulkan bahwa

Proses rekrutmen dan seleksi SDM di MTsN Kota Palopo sangat dipengaruhi oleh kebijakan yang dikeluarkan oleh Kementerian Agama. Kepala madrasah, guru, dan tenaga tata usaha menyatakan bahwa seleksi yang ketat dan berbasis kompetensi sangat berpengaruh terhadap kualitas pendidikan di sekolah tersebut. Kepala madrasah mengarahkan rekrutmen untuk memastikan tenaga pengajar yang berkualitas, sementara guru merasa bahwa seleksi yang baik akan meningkatkan kualitas pembelajaran mereka. Tenaga tata usaha juga mengakui bahwa dengan proses seleksi yang benar, administrasi sekolah dapat berjalan dengan lebih baik, mendukung kelancaran pembelajaran, dan menciptakan suasana sekolah yang lebih efektif. Secara keseluruhan, rekrutmen dan seleksi SDM yang tepat, baik untuk guru maupun tenaga administrasi, memberikan kontribusi besar dalam menjaga dan meningkatkan kualitas pendidikan di MTsN Kota Palopo.

3. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi di MTs Negeri Palopo

a. Identifikasi kebutuhan pelatihan

¹⁴ Zulkadri, Staf tata usaha di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo, "Wawancara" di MTSN Pada tanggal 21 November 2024

Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri kota Palopo, Muh. Nurdin, S.Pd, .M.Pd mengatakan

Kami melakukan identifikasi kebutuhan pelatihan melalui evaluasi berkala terhadap kinerja guru dan tenaga kependidikan. Hasil supervisi kelas, laporan kinerja staf, serta masukan dari guru dan TU menjadi dasar utama dalam menentukan pelatihan yang diperlukan. Kami juga mengikuti kebijakan dari Kementerian Agama terkait program pelatihan nasional bagi tenaga pendidik dan kependidikan madrasah.¹⁵

Ibu rita juga mengatakan

Salah satu pelatihan yang sangat kami perlukan adalah pelatihan strategi pembelajaran berbasis digital. Saat ini, banyak siswa sudah akrab dengan teknologi, sehingga kami harus bisa menyesuaikan metode mengajar agar lebih interaktif. Selain itu, pelatihan pengelolaan asesmen dan evaluasi berbasis digital juga penting, terutama dalam menggunakan aplikasi seperti e-Rapor dan platform pembelajaran daring lainnya.¹⁶

Begitupun yang dikatakan uztad Zulkadri

Kami membutuhkan pelatihan administrasi digital, terutama terkait pengelolaan data siswa dan kepegawaian secara online. Sistem administrasi yang ada saat ini semakin mengarah ke digital, sehingga kami perlu meningkatkan keterampilan dalam mengoperasikan aplikasi yang digunakan oleh Kemenag, seperti SIMPATIKA untuk manajemen kepegawaian guru.¹⁷

b. Program pelatihan

Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri kota Palopo, Muh. Nurdin, S.Pd, .M.Pd mengatakan

¹⁵ Muh. Nurdin, Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo. “Wawancara” di MTSN pada tanggal 21 November 2024

¹⁶ Rita, Tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah negeri Kota Palopo, “Wawancara” di MTSN Pada tanggal 21 November 2024

¹⁷ Zulkadri, Staf tata usaha di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo, “Wawancara” di MTSN Pada tanggal 21 November 2024

Program pelatihan kami disusun berdasarkan evaluasi kinerja dan kebutuhan peningkatan kompetensi guru serta tenaga kependidikan. Kami mengikuti arahan dari Kementerian Agama yang menyediakan berbagai program pelatihan nasional maupun daerah, serta mengadakan pelatihan internal yang bekerja sama dengan Kemenag Kota Palopo.¹⁸

Ibu Rita juga mengatakan

Ya, salah satu yang sangat membantu adalah pelatihan strategi pembelajaran berbasis teknologi, yang mengajarkan bagaimana mengintegrasikan aplikasi seperti *Google Classroom*, *Zoom*, dan *e-Learning* madrasah ke dalam proses pembelajaran. Selain itu, pelatihan asesmen berbasis digital juga sangat bermanfaat untuk mempermudah evaluasi hasil belajar siswa.¹⁹

Selanjutnya ustad Zulkadri mengatakan

Kami mengikuti beberapa pelatihan yang diselenggarakan oleh Kemenag, seperti pelatihan administrasi berbasis digital yang membahas penggunaan *SIMPATIKA*, *EMIS*, dan sistem kepegawaian online lainnya. Selain itu, kami juga mendapatkan pelatihan pengelolaan keuangan dan pelaporan BOS agar lebih transparan dan sesuai regulasi.²⁰

c. Evaluasi pelatihan

Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri kota Palopo, Muh. Nurdin, S.Pd, .M.Pd mengatakan

Evaluasi dilakukan secara bertahap untuk memastikan efektivitas program pelatihan yang telah diberikan. Kami menggunakan beberapa metode evaluasi, seperti survei kepuasan peserta, observasi penerapan materi pelatihan di kelas, serta laporan hasil pelatihan yang dikirimkan ke Kemenag Kota Palopo.²¹

¹⁸ Muh. Nurdin, Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo. “Wawancara” di MTSN pada tanggal 21 November 2024

¹⁹ Rita, Tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah negeri Kota Palopo, “Wawancara” di MTSN Pada tanggal 21 November 2024

²⁰ Zulkadri, Staf tata usaha di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo, “Wawancara” di MTSN Pada tanggal 21 November 2024

²¹ Muh. Nurdin, Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo. “Wawancara” di MTSN pada tanggal 21 November 2024

Ibu Rita juga ikut mengatakan

Sebagian besar pelatihan sangat membantu, terutama yang berkaitan dengan teknologi dalam pembelajaran. Namun, ada beberapa pelatihan yang masih perlu ditingkatkan, misalnya dalam hal pendampingan setelah pelatihan agar implementasinya lebih optimal.²²

Ustad Zulkadri juga mengatakan

Kami menilai pelatihan sangat membantu dalam meningkatkan efisiensi kerja, terutama dalam penggunaan aplikasi administrasi sekolah. Namun, kami berharap ada pelatihan yang lebih mendalam dengan praktik langsung yang lebih banyak, karena beberapa materi masih kurang dipahami jika hanya berbentuk teori.²³

Pelatihan dan pengembangan SDM di MTsN Kota Palopo menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Kepala madrasah menekankan bahwa pelatihan untuk guru dan tenaga kependidikan lainnya tidak hanya berfokus pada kompetensi akademik, tetapi juga pada pengembangan keterampilan manajerial dan interpersonal. Guru merasa bahwa pelatihan tersebut memperkaya pengetahuan dan keterampilan mereka dalam mengajar, sementara tenaga tata usaha menyadari bahwa pelatihan di bidang administrasi mendukung kelancaran operasional sekolah. Secara keseluruhan, pelatihan dan pengembangan SDM yang berkelanjutan di MTsN Kota Palopo memberikan kontribusi besar dalam menciptakan lingkungan sekolah yang lebih profesional dan efektif, yang pada gilirannya berperan dalam peningkatan mutu pendidikan bagi para siswa.

²² Rita, Tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah negeri Kota Palopo, “Wawancara” di MTSN Pada tanggal 21 November 2024

²³ Zulkadri, Staf tata usaha di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo, “Wawancara” di MTSN Pada tanggal 21 November 2024

4. Kompensasi bagi sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi MTs

Negeri Palopo

a. Struktur kompensasi evaluasi kinerja

Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri kota Palopo, Muh. Nurdin, S.Pd, .M.Pd

mengatakan

Struktur kompensasi di madrasah negeri yang dinaungi oleh Kementerian Agama (Kemenag) mengikuti regulasi nasional. Guru PNS menerima gaji pokok sesuai dengan golongan dan masa kerja, serta tunjangan sertifikasi jika memenuhi syarat. Sedangkan guru honorer mendapatkan gaji yang disesuaikan dengan kebijakan Kemenag dan anggaran madrasah.²⁴

Ibu Rita juga mengatakan

Untuk guru PNS, sistem kompensasi cukup jelas karena mengacu pada regulasi pemerintah. Namun, bagi guru honorer, gaji masih tergolong rendah dibandingkan beban kerja yang ada. Kami berharap ada peningkatan insentif, terutama bagi yang sudah lama mengabdikan tetapi belum diangkat sebagai ASN.²⁵

Ustad Zulkadri juga ikut mengatakan

Untuk PNS, kami mendapatkan gaji pokok sesuai dengan golongan, tunjangan kinerja, serta insentif tambahan dari madrasah jika ada. Namun, bagi staf honorer, gaji masih bergantung pada dana BOS atau kebijakan madrasah.²⁶

b. Motivasi dan retensi

²⁴ Muh. Nurdin, Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo. “Wawancara” di MTSN pada tanggal 21 November 2024

²⁵ Rita, Tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah negeri Kota Palopo, “Wawancara” di MTSN Pada tanggal 21 November 2024

²⁶ Zulkadri, Staf tata usaha di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo, “Wawancara” di MTSN Pada tanggal 21 November 2024

Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri kota Palopo, Muh. Nurdin, S.Pd, .M.Pd mengatakan

Kami menerapkan berbagai strategi untuk menjaga semangat kerja guru dan staf. Salah satunya adalah memberikan apresiasi bagi tenaga pendidik dan kependidikan yang berprestasi. Kami juga berusaha menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pengembangan profesional mereka, seperti memfasilitasi pelatihan dan seminar.²⁷

Ibu Rita juga mengatakan

Motivasi terbesar saya adalah melihat perkembangan siswa dan kontribusi saya dalam pendidikan mereka. Selain itu, adanya dukungan dari kepala madrasah dan kesempatan untuk mengikuti pelatihan juga membuat saya merasa dihargai.²⁸

Ustad Zulkadri juga ikut mengatakan

Saya merasa nyaman bekerja di sini karena lingkungan kerja yang baik dan adanya dukungan dari kepala madrasah serta rekan kerja. Selain itu, adanya pelatihan untuk meningkatkan keterampilan administrasi juga membuat pekerjaan saya lebih menarik.²⁹

Kompensasi bagi sumber daya manusia (SDM) di MTsN Kota Palopo mencakup berbagai aspek, baik yang bersifat finansial maupun non-finansial. Kepala madrasah menekankan bahwa selain gaji pokok dan tunjangan profesi, penghargaan atas prestasi dan penugasan tambahan adalah bagian dari kompensasi yang diberikan kepada guru. Guru merasa bahwa kompensasi yang diterima sudah sesuai, namun

²⁷ Muh. Nurdin, Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo. “Wawancara” di MTSN pada tanggal 21 November 2024

²⁸ Rita, Tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah negeri Kota Palopo, “Wawancara” di MTSN Pada tanggal 21 November 2024

²⁹ Zulkadri, Staf tata usaha di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo, “Wawancara” di MTSN Pada tanggal 21 November 2024

berharap adanya insentif tambahan untuk guru yang berprestasi. Sementara itu, tenaga tata usaha merasa bahwa meskipun mereka tidak menerima tunjangan profesi seperti guru, mereka tetap merasa dihargai melalui penghargaan dan kesempatan untuk mengikuti pelatihan yang dapat mengembangkan keterampilan mereka. Secara keseluruhan, MTsN Kota Palopo berusaha memberikan kompensasi yang seimbang, dengan mempertimbangkan keadilan, penghargaan atas prestasi, serta kesempatan pengembangan karier bagi seluruh elemen SDM. Hal ini bertujuan untuk memotivasi SDM di sekolah agar terus memberikan kontribusi terbaik dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

C. Pembahasan

Setelah mencermati keseluruhan data baik hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, maka peneliti akan melakukan pembahasan bab ini. Pada bagian peneliti melakukan interpretasi terhadap hasil penelitian berdasarkan hasil pendekatan sebagaimana yang telah di sampaikan pada metode penelitian sebelumnya.

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Memebrikan Kontribusi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan fungsi yang pertama-tama harus dilaksanakan dalam organisasi. Perencanaan SDM adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia

tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat.³⁰

Berdasarkan hasil wawancara peneliti terkait dengan perencanaan sumber daya manusia di madrasah tsanawiyah negeri kota palopo, Perencanaan SDM di MTsN Kota Palopo melibatkan tiga pihak utama: kepala madrasah, guru, dan tenaga tata usaha. Yang di naungi langsung oleh kementerian agama (Kemenag), Kepala madrasah bertugas merencanakan dan mengelola SDM sesuai dengan kebijakan Kemenag, sementara guru berkontribusi melalui peningkatan kualitas pengajaran yang didukung oleh pelatihan dan pembinaan yang telah di siapkan oleh kementerian agama. Tenaga tata usaha berperan penting dalam mendukung operasional sekolah, dengan memastikan kelancaran administrasi yang menjadi bagian penting dari perencanaan SDM. Secara keseluruhan, penelitian ini sejalan dengan terdahulu Fitri dalam penelitiannya tahun 2021 yang mengungkapkan bahwa langkah-langkah untuk meningkatkan kualitas dimulai dari perencanaan, organisasi, pelaksanaan, hingga evaluasi. Faktor-faktor yang mendukung perbaikan kualitas termasuk kecocokan sumber daya manusia dengan kualifikasi yang dibutuhkan, kerjasama dengan pemerintah, serta ketersediaan fasilitas yang memadai.³¹

³⁰ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*, Rajawali Pres, Jakarta, 2015, hal. 41-42.

³¹ Fitri, "Manajemen Sumber Daya Manusia, 2021

2. Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia Dalam Memberikan Kontribusi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo

Rekrutmen merupakan sebuah proses untuk mencari sebanyak- banyaknya tenaga pendidik yang sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan oleh lembaga atau organisasi. Dengan mencari sebanyak- banyaknya tenaga pendidik maka organisasi atau lembaga akan lebih mudah dalam melakukan seleksi sesuai dengan yang dibutuhkan.³²

Menurut Cascio, Tujuan dari setiap program seleksi adalah mengidentifikasi para pelamar yang memiliki skor tinggi pada aspek- aspek yang diukur, yang bertujuan untuk menilai pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik lain yang penting untuk menjalankan suatu pekerjaan dengan baik.³³

Berdasarkan Hasil wawancara peneliti terkait dengan rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia di MTsN Kota Palopo, Proses rekrutmen dan seleksi SDM di MTsN Kota Palopo sangat dipengaruhi oleh kebijakan yang dikeluarkan oleh Kementerian Agama dengan memperhatikan analisis kebutuhan, dan telah memenuhi seleksi yang cukup ketat, tidak menutup kemungkinan MTsN Kota Palopo juga melibatkan atau mengikutkan Masyarakat yang memiliki Pendidikan yang sesuai

³² Abdul Hakim, *Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendekatan Konvensional dan Nilai-nilai Islami*, (Semarang: EF Press Digimedia, 2021), 35

³³ Mila Badriyah, "Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: Pustaka Setia 2015, Edisi 1) 104.

dengan analisis kebutuhan sekolah, dengan melakukan seleksi terbuka dengan catatan memiliki kompetensi, skill dan kemampuan. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, yang menyatakan bahwa, seleksi merupakan sebuah proses pemilihan calon pegawai yang paling memenuhi persyaratan dan kualifikasi yang ditentukan oleh lembaga atau organisasi untuk memenuhi kebutuhan pegawai di lembaga atau organisasi tersebut.³⁴

3. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Memberikan Kontribusi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo

Dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan profesionalitas guru, Pelatihan dan pengembangan merupakan dua konsep yang sama, yaitu untuk meningkatkan kemampuan yang bersifat pengetahuan, keterampilan, dan sikap agar pegawai bekerja lebih baik. difokuskan untuk meningkatkan kemampuan membuat keputusan dan keterampilan pada manajemen tingkat menengah dan atas. Pelatihan merupakan suatu proses yang berkelanjutan atau suatu proses tanpa akhir karena bahkan karyawan yang telah eksis dalam perusahaan perlu dilatih untuk penyegaran atau memungkinkan mereka menguasai metode atau teknik kerja yang baru. Pelatihan di idefinisikan sebagai suatu proses pembelajaran secara sistematis yang mencakup

³⁴ Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2016), 40

penguasaan pengetahuan, meningkatkan pengetahuan, serta perubahan sikap dan perilaku guna meningkatkan kinerja karyawan.³⁵

Berdasarkan Hasil wawancara peneliti terkait dengan Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Memberikan Kontribusi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo, Program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang di ikuti oleh stake holder baik itu guru maupun tenaga kependidikan yang ada di MTsN Kota Palopo itu mengikui program pelatihan yang di programkan oleh kementrian agama, kepala sekolah melakukan pengelompokkan yang mana stake holder yang mendesak untuk di lakukan pembinaan atau pengembangan sumber daya manusia itu yang di dahulukan untuk mengikuti pelatihan yang di programkan oleh kementrian agama. Setelah mereka melakukan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia yang di programkan oleh kementrian agama pihak sekolah atau dalam hal ini kepala sekolah melakukan evaluasi, apa dampak yang ditimbulkan dari guru yang melakukan pelatihan itu, apakah ada pengembangan kontribusi terhadap sekolah atau tidak. Guru yang mengikuti pelatihan pengembangan sumber daya manusia yang di programkan oleh kementrian agama itu sangat melakukan perubahan dan berkontribusi terhadap sekolah. Pelatihan dan pengembangan ini dinilai efektif karena langsung diterapkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dari pendidik dan

³⁵ Suparyadi, manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM, (Yogyakarta : CV. Andi Offset, 2015), 184

tenaga kependidikan, serta tujuan diadakannya pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi dari pendidik dan tenaga kependidikan.

Tujuan ini sejalan dengan pendapat dari Suryani dan Foeh, yang berpendapat bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan sebuah cara yang dilakukan sebuah lembaga agar sumber daya manusia yang ada didalamnya memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan profesionalitasnya.³⁶

4. Kompensasi Sumber Daya Manusia Dalam Memberikan Kontribusi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait seperti tunjangan, kenaikan, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Dalam praktiknya masih banyak perusahaan yang belum memahami secara benar sistem kompensasi. Sistem kompensasi membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.³⁷

³⁶ Suryani dan Foeh, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Prenada Media Group, 2017), 123-125.

³⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), 197

Berdasarkan Hasil wawancara peneliti terkait dengan Kompensasi Sumber Daya Manusia, Kompensasi untuk guru dan tenaga pendidik di MTsN Kota Palopo yang di bawah naungan Kementerian Agama (Kemenag) bisa berbeda-beda, tergantung pada status kepegawaian dan anggaran yang tersedia. Seperti Guru PNS (Pegawai Negeri Sipil) Jika guru berstatus PNS, mereka mendapatkan kompensasi berupa gaji yang ditetapkan oleh pemerintah, dengan tambahan tunjangan sesuai dengan golongan dan masa kerja. Selain itu, mereka juga mendapatkan berbagai fasilitas dan hak sebagai PNS. Ada juga Guru Non PNS, untuk guru yang berstatus non PNS, kompensasi bisa lebih bervariasi. Mereka biasanya digaji melalui dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah) atau dana lainnya yang dialokasikan oleh Kemenag. Besaran gaji untuk guru non PNS ini bisa berbeda antar madrasah. Ada juga guru honorer yang dipekerjakan oleh sekolah, yang gajinya umumnya lebih rendah dan dibayar oleh sekolah atau melalui dana BOS. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Aisyah dalam bukunya *Kompensasi dan Komitmen Guru*, yang menyebutkan bahwa, pada sistem kompensasi terdapat indikasi bahwa pelaksanaan program akan dapat berjalan secara efektif dan mencapai tujuan yang diinginkan apabila didukung dengan sistem pemberian kompensasi yang adil dan layak, sehingga pendidik dan tenaga kependidikan dapat bekerja secara produktif, berdedikasi tinggi dan memiliki loyalitas tinggi. Kompensasi juga bertujuan untuk meningkatkan kepuasan kerja, menjalin ikatan kerja, meningkatkan kedisiplinan kerja, dan stabilitas kerja.³⁸

³⁸ Aisyah, *Kompensasi dan Komitmen Guru*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 7-9

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Hasil penelitian yang telah di sajikan peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Perencanaan sumber daya manusia (SDM) di MTsN Kota Palopo melibatkan tiga pihak utama: kepala madrasah, guru, dan tenaga tata usaha. Kepala madrasah merencanakan dan mengelola SDM sesuai kebijakan Kemenag. Guru berkontribusi dengan meningkatkan kualitas pengajaran yang didukung pelatihan dari Kemenag, sementara tenaga tata usaha memastikan kelancaran administrasi yang mendukung operasional sekolah.
2. Proses rekrutmen SDM di MTsN yang di bawah naungan kemenag memiliki perbedaan. ASN di MTsN dipilih melalui seleksi ketat dan diangkat sebagai pegawai tetap dengan hak pensiun dan tunjangan. P3K juga melalui seleksi yang diatur oleh Kemenag, tetapi mereka bekerja dengan kontrak untuk waktu tertentu, mendapatkan gaji dan tunjangan hampir setara dengan ASN, namun tanpa jaminan pensiun. Sedangkan honorer di MTsN direkrut dengan cara yang lebih fleksibel, tanpa seleksi formal seperti ASN atau P3K, dan mereka hanya menerima gaji sesuai kesepakatan tanpa hak pensiun atau tunjangan tetap. Kementerian Agama berperan dalam mengelola ketiga jenis pegawai ini untuk mendukung pendidikan di madrasah.
3. Program pelatihan dan pengembangan SDM di MTsN Kota Palopo diikuti oleh guru dan tenaga kependidikan yang mengikuti program dari Kementerian Agama. Kepala

sekolah mengelompokkan stakeholder yang membutuhkan pembinaan atau pengembangan terlebih dahulu untuk mengikuti pelatihan. Setelah pelatihan, kepala sekolah melakukan evaluasi untuk menilai dampak pelatihan terhadap guru, apakah ada kontribusi atau perubahan positif di sekolah. Pelatihan ini terbukti efektif karena langsung diterapkan dalam tugas dan tanggung jawab pendidik dan tenaga kependidikan, serta bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi mereka.

4. Kompensasi untuk guru dan tenaga pendidik di MTsN Kota Palopo bervariasi, status kepegawaian dan anggaran. Guru PNS menerima gaji dari pemerintah, ditambah tunjangan sesuai golongan dan masa kerja, serta fasilitas PNS lainnya. Guru non-PNS, biasanya dibayar melalui dana BOS atau dana Kemenag, dengan besaran gaji yang berbeda antar madrasah tergantung. Sementara itu, guru honorer memiliki gaji lebih rendah, dibayar oleh sekolah atau melalui dana BOS

B. Saran

Berdasarkan uraian dan simpulan diatas, maka peneliti memberi masukan sebagai bahan pertimbangan mengenai manajemen sumber daya manusia di masa yang akan mendatang sebagai pertimbangan sekolah untuk

1. Perluasan keterlibatan stakeholder: Selain melibatkan kepala madrasah, guru, dan tenaga tata usaha, perencanaan SDM dapat diperluas dengan melibatkan pihak lain seperti komite sekolah dan orang tua siswa. Kolaborasi dengan pihak luar ini bisa memberikan perspektif tambahan dalam perencanaan dan pengelolaan SDM.
2. Seleksi untuk posisi non-pengajaran: Untuk tenaga tata usaha, perhatikan seleksi yang juga berbasis kompetensi administratif dan manajerial agar bisa mengoptimalkan kinerja mereka dalam mendukung proses pembelajaran.
3. Diversifikasi jenis pelatihan: Pelatihan untuk guru dan tenaga kependidikan sebaiknya tidak hanya fokus pada aspek akademik, tetapi juga pada keterampilan lain yang relevan dengan perkembangan dunia pendidikan, seperti teknologi informasi, pengelolaan kelas, dan pengembangan karakter siswa.
4. Peningkatan insentif dan penghargaan: Walaupun gaji dan tunjangan sudah diberikan, sebaiknya MTsN Kota Palopo mempertimbangkan untuk

5. memberikan insentif tambahan untuk guru yang berprestasi atau yang berhasil mencapai target tertentu dalam proses pembelajaran dan pengelolaan kelas. Ini bisa memotivasi guru untuk terus meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hakim Abdul. “Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendekatan Konvensional dan Nilai-nilai Islami”. Semarang: EF Press Digimedia, 2014.
- Ajabar. “Manajemen Sumber Daya Manusia,” Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2020.
- Alsa Fitri. “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Tinggi Agama Islam Ma’arif Sarolangun”, Tesis,UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Jambi, 2021.
- Aplikasi Online Tafsir Ibnu Katsir April, 2024.
- Azhar Affandi. dkk, “Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0,” (Banten: Bintang Visitama Publisher, 2018).
- Benjamin Bukit, dkk, “pengembangan dan pelatihan Sumber Daya Manusia Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi,”Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017.
- Budiwibowo dan Sudarmiani, Manajemen.
- Daya Saing SDIT Ar Rahmah. Pacitan”, Muslim Heritage, November 2016-April 2017.
- Departemen Agama RI, Al-quran dan Terjemahnya, edisi revisi Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2002.
- Djafri dan Rahmat. “Buku Ajar Manajemen.
- Dokumentasi. “Wawancara”, Palopop, 11 November 2023.
- Edward Sallis. “Total Quality Management in Education Thrid Edition”, London: Kogan Page, 2002.
- Edy Karno. “Mutu Pendidikan dan Inovasi Pembelajaran”, Kendari: UHO EduPress, 2019.
- Fitri. “Manajemen Sumber Daya Manusia,”.
- Hasnani. “Pengendalian Mutu Sekolah”, Riau: PT. Indragiri Dot Com, 2019.

Hidayat dan Wijaya. Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang.

<https://id.wikipedia.org/wiki/> Oktober 2021.

Islam. "Medan: Lembaga Peduli pengembangan dan pelatihan Pendidikan Indonesia, 2017".

Ita Nurmalasari dan Dewi Zainul Karimah. "Peran Manajemen SDM dalam Lembaga Pendidikan.

Justine Mercer. Bernard Barker. dan Richard Bird. "Human Resource Management in Education Contexts, Themes and Impact, " London dan New york: Routledge.

Karno. Mutu Pendidikan.

Made Pidarta. "Manajemen Pendidikan Indonesia "Jakarta: Rineka Cipta, 2004.

Masram dan Mu'ah. "Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional," Sidoarjo: Zifatama Publisher.

Mekarisce. Arnild Augina. and Universitas Jambi. 'Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif Di Bidang Kesehatan Masyarakat Data Validity Check Techniques in Qualitative Research in Public Health'.

Mercer. Barker. dan Bird. Human Resource Management.

Michael Armstrong. "Strategic Human Resource Management A Guide To Action," Philadelphia: Kogan Page, 2006.

Mohammad Arief. "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Studi Kasus di SD Insan Amanah Malang", Al-Madrasah : Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah.

Mu'alimin. "Menjadi Sekolah Unggul", Yogyakarta: Gending Pustaka, 2014.

Muh. Hambali dan Mu'alimin. "Manajemen Pendidikan Islam Kontemporer" Yogyakarta: IRCiSoD, 2020.

Mulyadi. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Mengembangkan Budaya Mutu," Malang: UIN Maliki Press, 2010.

Novianty Djafri dan Abdul Rahmat. "Buku Ajar Manajemen Mutu Terpadu" Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017.

- nuning Pratiwi. "Penggunaan Media Video Call dalam Teknologi Komunikasi," *Jurnal Ilmiah DInamika Sosial* 2019.
- Nurhayati Ali Hasan. "Pendidikan dan Pelatihan Sebagai Upaya Peningkatana Kinerja Pustakawan".
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- Priyono. "Manajemen Sumber Daya Manusia," Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010.
- Rafikatul Aulia Sultan Tendri Rapi. "wawancara", Palopop 11 November 2023.
- Rahmat Hidayat dan Candra Wijaya. "Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan.
- Rif Nur Cahyo. "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan dalam Meningkatkan.
- Riniwati. Harsuko. "Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM," Universitas Brawijaya Press, 2016.
- Robert K. Yin. "Case Study Research and Applications: Design and Methods Sixth Edition," Los Angeles: SAGE Publications, 2018.
- Rr Vemmi Kesuma Dewi. dkk, "Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar "Solok: Insan Cendekia Mandiri, 2021.
- Rusman. "Manajemen Kurikulum," Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Rusydi Ananda. *Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Medan: LPPPI*, 2018.
- Satrijo Budiwibowo dan Sudarmiani. "Manajemen Pendidikan," Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Siti Aisyah. "Kompensasi dan Komitmen Guru Pontianak: PGRI Prov Kalbar,2019.
- Siti Roskina Mas. "Pengelolaan Penjaminan Mutu Pendidikan" Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017.
- Siti Yuliya. "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan", *Jurnal MADINASIKA Manajemen dan Keguruan*, 2/2 April, 2021.

Sri Larasati. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2018.

Sugiono. "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D," Bandung: Alfabeta, 2018.

Sugiyono. "Metode Penelitian Kualitatif," Bandung: Alfabeta, 2018)

Supadi. "Manajemen Mutu Pendidikan", Jakarta: UNJ Press, 2020.

Suwatno dan Donni Juni Priansa. "Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis," Bandung: Alfabeta, 2014.

Undang-undang No.14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

untuk Meningkatkan Mutu Pendidik", MANAGERE Indonesian Journal Of Educational Management, 2020.

UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1 Pasal 1 Ayat 5 & 6.

UU Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1 Pasal 1 Ayat 5 & 6.

Warisno. "Strategi Manajemen Pengembangan Mutu Pendidikan Berbasis Akhlak", Malang: Literasi Nusantara, 2021.

Widiyarti dan Suranto. "Konsep Mutu dalam Manajemen Pendidikan Vokasi" Semarang: ALPRIN, 2019.

Wiwin Hermina, "Analisis Model-Model Pelatihan," Madiun: CV. Bayfa Cendekia Indonesia, 2021.

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 1

KISI-KISI INSTRUMEN PENELITIAN

Aspek yang diamati	Indikator	Teknik Pengumpulan Data	Sumber Data	Lokasi
Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Memberikan Kontribusi	Perencanaan Sumber Daya Manusia	-Observasi - Wawancara -Dokumentasi	KepalaSekolah, Guru dan Staf TU	Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo
	Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya Manusia	-Observasi - Wawancara -Dokumentasi	KepalaSekolah, Guru dan Staf TU	Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo
	Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	-Observasi - Wawancara -Dokumentasi	KepalaSekolah, Guru dan Staf TU	Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo
	Kompensasi Sumber daya Manusia	-Observasi - Wawancara -Dokumentasi	KepalaSekolah, Guru dan Staf TU	Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo

Lampiran 2

LEMBAR VALIDASI PANDUAN WAWANCARA

LEMBAR VALIDASI PANDUAN WAWANCARA

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : VII (Tujuh)
Nama : Iskandar
NIM : 21 0206 0032

Petunjuk

Dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Memberikan Kontribusi di Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo" peneliti menggunakan instrumen wawancara. Untuk itu, peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi validator dengan petunjuk sebagai berikut:

1. Dimohon agar Bapak/ibu memberikan penilaian terhadap instrumen wawancara yang telah dibuat sebagaimana terlampir.
2. Untuk tabel tentang *Aspek yang Dinilai*, dimohon Bapak/Ibu memberikan tanda ceklis (✓) pada kolom penilaian sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu.
3. Untuk *Penilaian Umum*, dimohon Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi, atau menuliskannya pada kolom *Saran* yang telah disiapkan.

Kesediaan Bapak/ibu dalam memberikan jawaban secara objektif sangat besar artinya bagi peneliti. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/ibu, peneliti ucapkan banyak terima kasih.

Keterangan Skala Penilaian:

- a. Angka 1 berarti "Kurang relevan".
- b. Angka 2 berarti "Cukup relevan".
- c. Angka 3 berarti "Relevan".
- d. Angka 4 berarti "Sangat relevan".

Urutan Singkat:
 Pedoman wawancara ini bertujuan untuk mengetahui tentang Manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada madrasah tsanawiyah negeri kota palepo.

No	Aspek yang diteliti	Aspek			
		1	2	3	4
I.	Isi				
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pertunjuk dirumuskan dengan jelas 2. Kesesuaian pertanyaan dengan kajian pustaka 3. Ruder pertanyaan memenuhi syarat untuk mengumpulkan data sesuai fokus penelitian 				
II.	Bahasa				
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar 2. Menggunakan kalimat yang sederhana dan mudah dipahami 3. Kalimat pertanyaan tidak mengandung multi tafsir 4. Menggunakan pertanyaan yang komunikatif 				

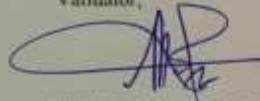
Penilaian umum :

- 1 Belum dapat digunakan.
- 2 Dapat digunakan dengan revisi besar.
- 3 Dapat digunakan dengan revisi kecil.
- 4 Dapat digunakan tanpa revisi.

Saran-saran

Palopo, 18 November 2024

Validator,



Tadin Tahrin, S.Pd., M.Pd.
NIP 19860601 201903 1 006

Lampiran 3

PEDOMAN WAWANCARA

No	Fokus Penelitian	Deskripsi Fokus	Pertanyaan Penelitian
1	Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan	Perencanaan sumber daya manusia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa langkah-langkah yang diambil oleh MTs Negeri Palopo dalam merencanakan sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pendidikan? 2. Bagaimana perencanaan kebutuhan sumber daya manusia di MTs Negeri Palopo untuk mencapai standar pendidikan yang ditetapkan? 3. Bagaimana proses perencanaan sumber daya manusia melibatkan pemangku kepentingan terkait (guru, tenaga administrasi, dll) dalam peningkatan mutu pendidikan? 4. Apa hambatan yang dihadapi dalam perencanaan sumber daya manusia di MTs Negeri Palopo dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan? 5. Bagaimana MTs Negeri Palopo mengevaluasi perencanaan sumber daya manusia yang telah dilakukan sebelumnya? 6. Apa peran kepala sekolah dalam merancang perencanaan sumber daya manusia di MTs Negeri Palopo? 7. Bagaimana MTs Negeri Palopo memastikan perencanaan sumber daya manusia mendukung keberagaman kebutuhan siswa? 8. Apa indikator yang digunakan oleh MTs Negeri Palopo untuk menilai keberhasilan perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan?
2	Rekrutmen dan Seleksi Sumber Daya sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan	Rekrutmen dan seleksi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa saja kriteria yang digunakan dalam proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia di MTs Negeri Palopo untuk mendukung peningkatan mutu pendidikan?
			<ol style="list-style-type: none"> 2. Bagaimana mekanisme rekrutmen dan seleksi dilaksanakan di MTs Negeri Palopo untuk memastikan bahwa tenaga pengajar yang terpilih memiliki kompetensi yang dibutuhkan? 3. Apakah terdapat keterlibatan pihak luar (misalnya, lembaga pendidikan atau pemerintah daerah) dalam proses rekrutmen dan seleksi di MTs Negeri Palopo? 4. Apa tantangan yang dihadapi dalam rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia di MTs Negeri Palopo untuk meningkatkan kualitas pendidikan? 5. Apa peran tes kompetensi dalam proses seleksi rekrutmen di MTs Negeri Palopo? 6. Bagaimana MTs Negeri Palopo menjamin transparansi dalam proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia? 7. Sejauh mana MTs Negeri Palopo melibatkan komunitas atau masyarakat dalam memberikan masukan terkait proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik? 8. Bagaimana hasil rekrutmen dan seleksi yang dilakukan di MTs Negeri Palopo mempengaruhi kualitas proses belajar mengajar di sekolah tersebut?
3	Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan	Pelatihan dan pengembangan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis pelatihan apa yang diberikan kepada guru dan staf di MTs Negeri Palopo untuk meningkatkan mutu pendidikan? 2. Sejauh mana pelatihan yang diberikan relevan dengan kebutuhan pendidikan dan perkembangan kurikulum di MTs Negeri Palopo?

			<ol style="list-style-type: none"> 3. Apa saja bentuk pengembangan profesional yang diterapkan di MTs Negeri Palopo untuk mendukung peningkatan mutu pendidikan? 4. Bagaimana peran kepala sekolah dan pengelola sekolah dalam mendukung pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di MTs Negeri Palopo? 5. Bagaimana MTs Negeri Palopo menyesuaikan pelatihan dengan kebutuhan spesifik guru dan staf yang ada? 6. Apa saja indikator yang digunakan untuk menilai keberhasilan pelatihan dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Negeri Palopo? 7. Apa tantangan yang dihadapi MTs Negeri Palopo dalam pelaksanaan pelatihan dan pengembangan bagi tenaga pendidik? 8. Sejauh mana pelatihan yang dilakukan di MTs Negeri Palopo mendukung pengembangan karakter dan soft skills bagi guru dan tenaga kependidikan?
4	Kompensasi bagi Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan	Kompensasi sumber daya manusia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana sistem kompensasi yang diterapkan di MTs Negeri Palopo dalam mendukung upaya peningkatan mutu pendidikan? 2. Apa saja bentuk kompensasi non-finansial yang diberikan kepada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Negeri Palopo? 3. Sejauh mana sistem kompensasi yang diterapkan di MTs Negeri Palopo berkontribusi terhadap motivasi dan kinerja tenaga pendidik? 4. Bagaimana MTs Negeri Palopo menyesuaikan kompensasi dengan tingkat kualifikasi dan kompetensi tenaga pendidik untuk meningkatkan mutu pendidikan?
			<ol style="list-style-type: none"> 5. Apa tantangan yang dihadapi MTs Negeri Palopo dalam hal pemberian kompensasi yang adil dan sesuai untuk meningkatkan mutu pendidikan? 6. Bagaimana pengaruh kompensasi yang diterima oleh tenaga pendidik terhadap kepuasan kerja dan loyalitas mereka di MTs Negeri Palopo? 7. Apakah sistem kompensasi di MTs Negeri Palopo mempertimbangkan keberagaman tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan? 8. Sejauh mana kebijakan kompensasi di MTs Negeri Palopo mampu menarik dan mempertahankan tenaga pendidik berkualitas tinggi?

SURAT IZIN PENELITIAN



PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Jl. K. H. M. Hasyim, No. 5, Kota Palopo, Kode Pos: 91921
Telp/Fax.: (0471) 326048, Email : dpmpstpp@palopokota.go.id, Website : http://dpmpstpp.palopokota.go.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

NOMOR : 500.16.7.2/2024.1145/IP/DPMPSTP

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Mendagri Nomor 3 Tahun 2008 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Wali Kota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
5. Peraturan Wali Kota Palopo Nomor 31 Tahun 2023 tentang Pelempahan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Diberikan Wali Kota Palopo Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : ISKANDAR
Jenis Kelamin : L
Alamat : Alla-Alla, Ds. Borong Lamu, Kec. Arungkeke, Kab. Jeneponto
Pekerjaan : Mahasiswa
NIM : 2102060086

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

MANJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MEMBERIKAN KONTRIBUSI DI MTSN KOTA PALOPO

Lokasi Penelitian : Madrasah Tsanawiyah Negeri Palopo
Lamanya Penelitian : 12 November 2024 s.d. 12 Februari 2025

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor kepada Wali Kota Palopo cq. **Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo**.
 2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
 3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
 4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
 5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan-ketentuan tersebut di atas.
- Demikian Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
Pada tanggal : 12 November 2024



Ditandatangani secara elektronik oleh :
Kepala DPMPSTP Kota Palopo
SYAMBURIADI NUR, S.STP
Pangkat : Pembina IV/a
NIP : 19850211 200312 1 002

Tembusan, Kepada Yth.:

1. Wali Kota Palopo;
2. Dandim 1403 SWG;
3. Kapotres Palopo;
4. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel;
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo;
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo;
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian.

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan *Sertifikat Elektronik* yang diterbitkan oleh *Batal Sertifikasi Elektronik (BSrE)*, *Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN)*



Lampiran 5

SURAT SELESAI MENELITI

**KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA PALOPO**
MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI KOTA PALOPO
Jl. Arif Kambur, Kot. Salehara, Kec. Wiro Tama, Kota Palopo, Telp. (0471) - 22262
KOTA PALOPO
Website: www.kemendagrikota-palopo.sch.id | Email: info@kemendagrikota-palopo.sch.id | NPSN: 40200226 | NDM: 121172702024

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
Nomor : B.057/MTs.21.14.01/PP.01.1/02/2025

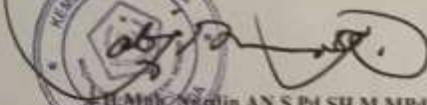
Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Palopo memberikan keterangan kepada :

N a m a : ISKANDAR
NIM : 2102060086
Mahasiswa : Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Jln. H. Hasan Kota Palopo

Bahwa yang tersebut namanya diatas benar telah mengadakan Penelitian di Instansi kami sehubungan dengan Penyusunan Skripsi dengan judul *"Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Memberikan Kontribusi Di MTs Negeri Kota Palopo"*

Demikian surat keterangan ini kami berikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 4 Februari 2025



H. Mulya Nordin AN.S.Pd.SH.M.MPd.MH
NIK 40704206 200012 1 002

Lampiran 6

Dokumentasi Wawancara Penelitian





Lampiran 7

RIWAYAT HIDUP



Iskandar, lahir di Jeneponto pada tanggal 20 Februari 2003, Penulis merupakan anak kedua dari 3 bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Syamsuddin dan Ibu Sarania, saat ini penulis bertempat tinggal di Jl. H. Hasan No 6 (Kantor koperasi berkat), Kecamatan Wara, Kota Palopo. Pendidikan dasar penulis di selesaikan pada 2015 di SDN 165 Campagaya, kemudian di tahun yang sama menempuh Pendidikan di MTS Al-Falah Arungkeke hingga tahun 2018. Pada tahun yang sama Penulis melanjutkan Pendidikan di SMA Negeri 5 Jeneponto. Pada saat menempuh Pendidikan di SMA, penulis menjabat sebagai anggota MPK, aktif dalam kepramukaan, anggota pemain drumband, setelah lulus SMA di tahun 2021 penulis melanjutkan Pendidikan dibidang yang di tekuni yaitu prodi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Palopo. Selama menempuh Pendidikan penulis bergabung di Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (HMPS MPI) selama 2 periode sejak tahun 2022-2025 menjabat sebagai anggota dari departemen media.

Iskandareko917@gmail.com