

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
BERBASIS PESANTREN  
DI SMK AL-KAUTSAR PURWOKERTO**



**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk  
Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Pendidikan (S.Pd.)**

**Oleh :**

**Binti Mutmainah  
NIM. 1917401070**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
JURUSAN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBISYAH DAN ILMU KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKETO  
2024**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya:

Nama : Binti Mutmainah  
NIM : 1917401070  
Jenjang : S-1  
Jurusan : Pendidikan Islam  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Menyatakan bahwa Naskah Skripsi berjudul **“Implementasi Manajemen Sumber Daya Mnesia Berbasis Pesantren di SMK Al-Kautsar Purwokerto”** ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, bukan dibuatkan orang lain, bukan saduran, juga bukan terjemahan. Hal-hal yang bukan karya saya yang dikutip dalam skripsi ini, diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar akademik yang telah saya peroleh.

Purwokerto, 4 Juli .....2024

Saya yang menyatakan,



**Binti Mutmainah**  
**NIM: 1917401070**

## HASIL LOLOS PLAGIASI

skripsi bismillah allahuma.pdf

### ORIGINALITY REPORT

**23%**

SIMILARITY INDEX

**25%**

INTERNET SOURCES

**10%**

PUBLICATIONS

**10%**

STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<a href="http://repository.uinsaizu.ac.id">repository.uinsaizu.ac.id</a> Internet Source	<b>7%</b>
<b>2</b>	<a href="http://repository.radenintan.ac.id">repository.radenintan.ac.id</a> Internet Source	<b>4%</b>
<b>3</b>	<a href="http://repository.iainpurwokerto.ac.id">repository.iainpurwokerto.ac.id</a> Internet Source	<b>2%</b>
<b>4</b>	<a href="http://ejournal2.undip.ac.id">ejournal2.undip.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<a href="http://repository.ar-raniry.ac.id">repository.ar-raniry.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<a href="http://administrasigurukreatif.blogspot.com">administrasigurukreatif.blogspot.com</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>7</b>	<a href="http://ap.fip.um.ac.id">ap.fip.um.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>8</b>	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	<b>&lt;1%</b>
<b>9</b>	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Internet Source	<b>&lt;1%</b>

## PENGESAHAN



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN**

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126  
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553  
www.uinsaizu.ac.id

### PENGESAHAN

Skripsi berjudul

**IMPLEMENTASI MANEJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS PESANTREN  
DI SMK AL-KAUTSAR PURWOKERTO**

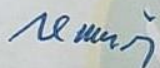
yang disusun oleh Binti Mutmainah (NIM. 1917401070) Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Jurusan Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto telah diujikan pada Senin, 23 September 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.) oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.

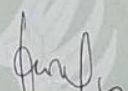
Purwokerto, 17 Oktober 2024

Disetujui Oleh :

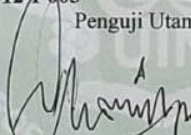
Penguji I/Ketua Sidang/Pembimbing,

Penguji II/Sekretaris Sidang,

  
**Dr. H. M Slamet Yahya, M.Ag.**  
NIP. 19721104 200312 1 003

  
**Dewi Arivani S.Th.I., M.Pd.I.**  
NIP. 19840809201503 2 002

Penguji Utama,

  
**Dr. Donny Khoirul Azis, M.Pd.I.**  
NIP. 19850929 201101 1 010

Diketahui oleh:

Ketua Jurusan Pendidikan Islam,

  
**Dr. M. Misbah, M.Ag.**  
NIP. 19741116200312 1 001

## NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Pengajuan Munaqosyah Skripsi Sdri. Binti Mutmainah  
Lampiran :

Yth. Ketua Jurusan Pendidikan Islam  
Dekan FTIK UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto  
Di Purwokerto

*Assalamu `alaikum Wr. Wb.*

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan dan koreksi maka melalui surat ini saya sampaikan bahwa:

Nama : Binti Mutmainah  
NIM : 1917401070  
Jurusan : Pendidikan Islam  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
Judul : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Pesantren  
di SMK Al-Kautsar Purwokerto

Sudah dapat diajukan kepada Ketua Jurusan Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto untuk dimunaqosyahkan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd.). Demikian tas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Purwokerto, 4 Juli 2024  
Pembimbing,



**Dr. M. Slamet Yahya, M. Ag.**  
**NIP. 197211042003121003**

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
BERBASIS PESANTREN DI SMK AL-KAUSTAR PURWOKERTO**

**Binti Mutmainah**

**1917401070**

**ABSTRAK**

Penelitian ini didasari oleh pentingnya implementasi manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. Ketidakefektifan dan ketidakefisienan dalam manajemen sumber daya manusia dapat menyebabkan organisasi gagal mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan serta pengawasan di SMK Al-Kautsar Purwokerto. Jenis penelitian ini ialah penelitian deskriptif kualitatif. Subyek Penelitian ini ialah Kepala Sekolah, Bidang Kurikulum, Bidang Tata Usaha, serta Administrasi Keuangan dan Operator. Sedangkan objek penelitian ini yaitu manajemen sumber daya manusia di SMK Al-Kautsar Purwokerto. Penelitian ini menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen SDM di SMK Al-Kautsar Purwokerto dilakukan secara sistematis mulai dari analisis kebutuhan tenaga pendidik hingga proses rekrutmen yang diajukan kepada Yayasan Nurul Hidayah. Pengorganisasian SDM didasarkan pada penempatan tenaga pengajar sesuai kompetensi, dengan pendekatan kolaboratif tanpa hierarki kaku untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Pelaksanaan SDM terstruktur dan berfokus pada peningkatan kualitas pendidikan melalui rekrutmen dan kompensasi yang tepat. Pengawasan dilakukan secara berlapis melalui evaluasi internal, eksternal, dan rapat tahunan untuk memastikan akuntabilitas dan peningkatan kinerja guru.

**Kata Kunci: Implementasi, Manajemen Sumber Daya Manusia**

**IMPLEMENTATION OF ISLAMIC BOARDING SCHOOL BASED  
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AT AL-KAUSTAR  
VOCATIONAL SCHOOL PURWOKERTO**

**Binti Mutmainah**

**1917401070**

**ABSTRCK**

*This research is based on the importance of implementation human resource management in educational institutions. Ineffective and inefficient human resource management can result in an organization failing to achieve its established goals. The purpose of this study is to understand how the planning, organizing, implementing, and controlling processes are carried out at SMK Al-Kautsar Purwokerto. This study uses a qualitative descriptive research approach. The subjects of the study are the Principal, Curriculum Department, Administration Department, as well as Finance and Operations Administrators. The object of the study is the human resource management at SMK Al-Kautsar Purwokerto. The research methods employed include observation, interviews, and documentation. Data analysis involves data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The findings show that human resource management at SMK Al-Kautsar Purwokerto is conducted systematically, starting from an analysis of teaching staff needs to the recruitment process submitted to Yayasan Nurul Hidayah. Human resource organization is based on placing teaching staff according to their competencies, using a collaborative approach without rigid hierarchies to create a comfortable working environment. Human resource implementation is structured and focused on improving education quality through proper recruitment and compensation. Supervision is carried out in multiple layers through internal evaluations, external reviews, and annual meetings to ensure accountability and improve teacher performance.*

***Keywords: Implementation, Human Resources Management***

## MOTTO

*“Maka, berkat rahmat Allah engkau (Nabi Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Seandainya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka akan menjauh dari sekitarmu. Oleh karena itu, maafkanlah mereka, mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam segala urusan (penting). Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang bertawakal.”<sup>1</sup>*



---

<sup>1</sup> <https://quran.nu.or.id/ali-imran/159> diakses pada hari Rabu, 16 Oktober 2024 pukul 21:26



## PERSEMBAHAN

### *Bismillahirrahmanirrahim*

Dengan menyebut nama Allah, segala puji bagi Allah. Semoga sholawat dan salam senantiasa tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang kita harapkan syafaatnya di hari kiamat. Dengan penuh rasa syukur, penulis mengucapkan Alhamdulillah atas selesainya jenjang pendidikan di UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Dalam perjalanan pendidikan ini, penulis sangat terbantu oleh dukungan dari berbagai pihak, baik itu dalam bentuk waktu, materi, kasih sayang, bimbingan, maupun arahan. Banyak pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah berkontribusi, sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan dan tugas akhir dengan baik.

Peneliti mengucapkan terimakasih dan mempersembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tua penulis Bapak Sumarno dan Ibu Mistiyah serta adik-adik penulis Abdul Rohman dan Muhammad Kafa Sabil yang selalu mendo'akan, memberikan kasih sayang, dukungan di setiap langkah penulis, dengan harapan ilmu yang diperoleh selama belajar dapat bermanfaat, sukses, berguna bagi penulis khususnya dan umumnya bagi semua orang.
2. Keluarga besar penulis yang tak henti-hentinya mendo'akan, mendukung dan memberikan semangat kepada penulis dalam proses belajar.

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillahirobbil'alamiin*, puji syukur penulis pajatkan kehadiran ilahi robbi, atas segala limpahan rahmat serta kenikmatan-Nya yang telah siberikan kepada penulis, Sholawat serta salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada junjungan serta pautan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah memberikan petunjuk kepada kita dan yang selalu kita harap-harapkan syafaatnya di yamul akhir kelak.

Dengan izin dan rahmat Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi yang berjudul "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Pesantren di SMK Al-Kautsar Purwokerto". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (Prodi MPI), Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK), Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

Dengan penuh rasa hormat, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, motivasi, bantuan, dan arahan. Terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. H. Fauzi, M.Ag., Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan di UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
2. Prof. Dr. Suparjo, MA., Wakil Dekan I di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
3. Dr. Nurfuadi, M.Pd.I., Wakil Dekan II di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
4. Prof. Dr. H. Subur, M.Ag., Wakil Dekan III di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
5. Dr. M. Misbah, M.Ag., Ketua Jurusan Pendidikan Islam di UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
6. Novi Mulyani, M.Pd.I., Sekretaris Jurusan Pendidikan Islam di UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.

7. Sutrimo Purnomo, M.Pd., Koordinator Manajemen Pendidikan Islam di UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
8. Dr. H. M. Slamet Yahya, M.Ag., Pembimbing skripsi yang telah menyediakan waktu dan tenaganya untuk memberikan arahan dalam pembuatan dan penyelesaian skripsi ini.
9. Semua dosen dan staf administrasi di UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
10. Keluarga besar Pondok Pesantren Al-Hidayah Karangsuci Purwokerto, khususnya Ibu Nyai Dra. Nadhiroh Noeris sebagai Pengasuh Pondok Pesantren Al-Hidayah Karangsuci Purwokerto, serta asatidz/asatidzah, pengurus pondok pesantren, dan santri Pondok Pesantren Al-Hidayah Karangsuci Purwokerto yang telah membantu dan mendoakan peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.
11. Ustadz Ramelan, S.Pd. M.Pd., Kepala Sekolah SMK Al-Kautsar Purwokerto.
12. Keluarga besar peneliti, terutama kedua orang tua Bapak Sumarno dan Ibu Mistiyah yang selalu memberikan kasih sayang, doa, semangat, serta dukungan baik materi maupun non-materi sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini.
13. Lilik Sutrisno yang selalu mendukung peneliti dengan dukungan materi maupun non-materi.
14. Siti Nur Hikmah dan Abdul Rohman yang selalu memberi dukungan dan mendo'akan peneliti.
15. Teman-teman seperjuangan kelas MPI-B angkatan 2019.
16. Teman-teman kamar Al-Fizah 6 dan kamar LPBA Arab yang telah membantu dan mendengarkan keluh kesah peneliti, serta selalu memberikan semangat dan motivasi.
17. Mba Zurnafida dan Reni Famelia yang selalu memberikan semangat dan motivasi kepada peneliti.
18. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

Dalam penulisan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca. Semoga hasil skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca serta peneliti. Aamiin.

Purwokerto,

Penulis



Binti Mutmainah  
NIM. 1917401070



## DAFTAR ISI

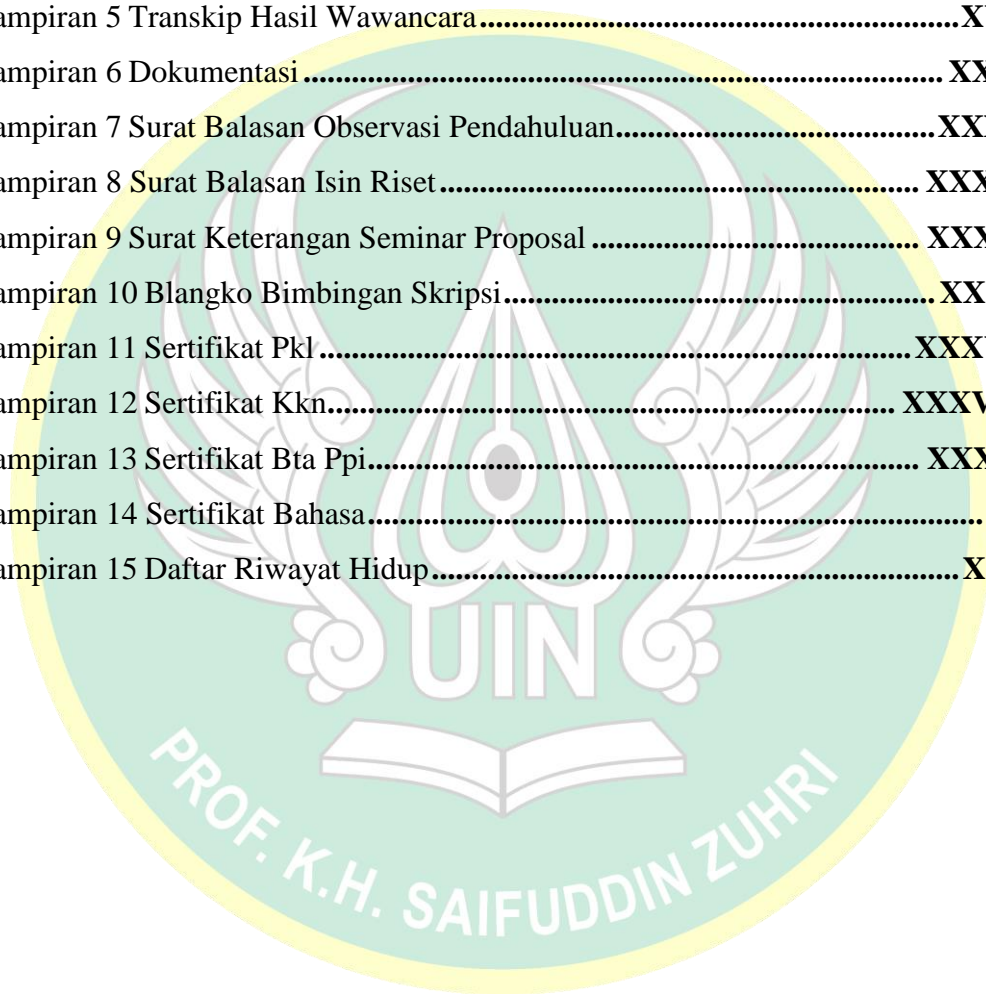
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HASIL LOLOS PLAGIASI .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>NOTA DINAS PEMBIMBING.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRCK .....</b>	<b>vii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>viii</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Penelitian .....	1
B. Definisi Konseptual.....	4
C. Rumusan Masalah .....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
E. Sistematika Pembahasan .....	9
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>11</b>
A. Implementasi .....	11
B. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
C. Manajemen Berbasis Pesantren.....	21
D. Penelitian Terkait .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
A. Jenis Penelitian.....	41
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	41
C. Subyek dan Obyek Penelitian .....	41
D. Teknik Pengumpulan Data.....	42
E. Teknik Analisis Data.....	43
A. Teknik Keabsahan Data .....	45

<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
A. Perencanaan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Pesantren di SMK Al-Kaustar Purwokerto. ....	48
B. Pengorganisasian Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Pesantren di SMK Al-Kaustar Purwokerto. ....	53
C. Pelaksanaan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Pesantren di SMK Al-Kaustar Purwokerto. ....	55
D. Pengawasan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Pesantren di SMK Al-Kaustar Purwokerto. ....	61
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>69</b>
A. Kesimpulan .....	69
B. Saran.....	70
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>72</b>
<b>LAMPIRAN- LAMPIRAN .....</b>	<b>78</b>



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1_Pedoman Observasi .....	<b>I</b>
Lampiran 2_Pedoman Wawancara .....	<b>II</b>
Lampiran 3_Jadwal Penelitian Observasi .....	<b>IV</b>
Lampiran 4_Catatan Observasi Lapangan .....	<b>V</b>
Lampiran 5 Transkrip Hasil Wawancara.....	<b>XVII</b>
Lampiran 6 Dokumentasi .....	<b>XXIII</b>
Lampiran 7 Surat Balasan Observasi Pendahuluan.....	<b>XXXII</b>
Lampiran 8 Surat Balasan Isin Riset.....	<b>XXXIII</b>
Lampiran 9 Surat Keterangan Seminar Proposal .....	<b>XXXIV</b>
Lampiran 10 Blangko Bimbingan Skripsi.....	<b>XXXV</b>
Lampiran 11 Sertifikat Pkl .....	<b>XXXVII</b>
Lampiran 12 Sertifikat Kkn.....	<b>XXXVIII</b>
Lampiran 13 Sertifikat Bta Ppi.....	<b>XXXIX</b>
Lampiran 14 Sertifikat Bahasa.....	<b>XL</b>
Lampiran 15 Daftar Riwayat Hidup.....	<b>XLII</b>



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Pendidikan adalah salah satu elemen penting dalam memajukan dan meningkatkan kesejahteraan bangsa. Karena pendidikan berkaitan erat dengan pembinaan manusia, keberhasilannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia, terutama pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik memainkan peran strategis dalam membentuk karakter bangsa melalui pengembangan kepribadian dan penanaman nilai-nilai yang diharapkan. Sementara itu, tenaga kependidikan bertanggung jawab atas administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk mendukung kelancaran proses pendidikan di lembaga pendidikan.<sup>2</sup>

Pembahasan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan mutu sekolah merupakan topik yang tiada habisnya. Permasalahan ini dirasa sangat penting dan perlu dikaji secara mendalam, karena keberhasilan suatu sekolah atau lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia. Dalam hal ini sumber daya manusia yang meliputi pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai peranan penting dan harus dikembangkan dengan baik.<sup>3</sup>

Sumber Daya Manusia/Pendidikan (SDM) menjadi unsur penting dalam suatu organisasi atau lembaga. Organisasi dan sistem, apapun bentuk dan tujuannya, dibentuk berdasarkan berbagai visi untuk kemaslahatan karyawan, dan dipimpin serta dijalankan oleh karyawannya dalam mewujudkan misinya. Oleh karena itu, pendidik pada lembaga pendidikan menjadi unsur strategis dalam setiap organisasi atau kegiatan organisasi.

---

<sup>2</sup> Adib Habibi, "Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan", *Taklimun: Journal Of Education and Teaching*, Vol. 1, No. 1, 2022, hlm 1-11.

<sup>3</sup> Awaluddin, "Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah", *Cybernestics: Journal Educational Research and Social Studies*, Vol. 2, No 2, 2021, hlm 26.



Manajemen yang benar-benar fungsional diperlukan untuk mempertahankan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas. Fungsi manajemen sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua fungsi utama yaitu fungsi administratif, yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, dan pemantauan, dan fungsi operasional, yang meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan pemutusan hubungan kerja.<sup>4</sup>

Model dan penerapan perencanaan sumber daya manusia adalah bagian dari tugas seorang profesional atau ahli perencanaan SDM. Perencanaan ini dapat dilakukan menggunakan teknik peramalan. Teknik peramalan merupakan elemen penting dalam setiap perencanaan, di mana dalam konteks perencanaan SDM, ada dua aspek utama yang perlu diprediksi, yaitu ketersediaan tenaga kerja dan kebutuhan sumber daya manusia.<sup>5</sup>

Era globalisasi merupakan era persaingan kualitas. Oleh karena itu, di era global ini, lembaga pendidikan harus fokus pada mutu. Dalam memberikan pelayanan pendidikan dan pengembangan sumber daya manusia, lembaga pendidikan harus memperhatikan bahwa keunggulan kini menjadi prioritas yang sangat penting. Siswa yang memperoleh pengetahuan dan keterampilan di lembaga pendidikan biasanya mengharapkan beberapa hasil: pengetahuan, pengalaman, keterampilan, keyakinan, perilaku, dan akhlak mulia.<sup>6</sup>

Mengingat pendidikan adalah salah satu unsur yang sangat penting dalam kehidupan manusia, maka proses pengembangan sumber daya manusia/guru harus dilakukan dengan cara memperluas pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai agar mampu beradaptasi dengan lingkungan.

---

<sup>4</sup> Risky Nuriyana Husaini dan Utama, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan", *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan*, Vol. 21, No 1, 2021, hlm 64-65.

<sup>5</sup> Anas, "Sumber Daya Manusia Indonesia di Era Globalisasi", *Promis*, Vol 3, No. 2, Edisi 2022, hlm 113.

<sup>6</sup> Muslihat, M. Hidayat Ginanjar, "Pengelolaan Sumber Daya Manusia di SMP HASMI Islamic Boarding School Tamansari Bogor", *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 2, No. 1, 2019, hlm 105.

SMK Al-Kautsar Purwokerto, yang terletak di Kecamatan Purwokerto Utara, Kabupaten Banyumas, Provinsi Jawa Tengah, didirikan pada 3 April 2014 dan berada di bawah naungan Yayasan Nurul Hidayah Pondok Pesantren Al-Hidayah Karangsucu Purwokerto. Sekolah ini merupakan lembaga pendidikan kejuruan berbasis pesantren yang mengintegrasikan pendidikan kejuruan dengan ilmu agama, di mana seluruh siswa diwajibkan tinggal di pondok pesantren. Dengan konsep tersebut, SMK Al-Kautsar memiliki tujuan untuk mencetak lulusan yang berakhlakul karimah, memiliki kemampuan intelektual dan keterampilan yang dapat diandalkan, serta mampu berwirausaha atau siap memasuki dunia kerja.

Meskipun SMK Al-Kautsar memiliki visi yang kuat dan didukung dengan fasilitas pendidikan yang memadai, pelaksanaan pendidikan di sekolah ini masih menghadapi beberapa kendala. Berdasarkan observasi yang dilakukan pada Februari 2023, salah satu masalah utama yang dihadapi adalah keterbatasan sumber daya manusia, khususnya dalam hal tenaga pendidik yang kompeten. Sekolah ini memiliki 15 orang guru yang mengajar 100 siswa yang terbagi dalam enam rombongan belajar, terdiri dari jurusan Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ) dan Perbankan Syariah (PBS). Namun, beberapa guru tidak memiliki kualifikasi yang linear dengan bidang yang mereka ajarkan, sehingga proses pembelajaran tidak berjalan secara optimal.

Selain itu, SMK Al-Kautsar juga menghadapi keterbatasan dalam jumlah tenaga kependidikan. Dengan hanya tiga orang staf yang bertanggung jawab atas administrasi dan manajemen sekolah, efisiensi operasional seringkali terhambat. Kondisi ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia di SMK Al-Kautsar, baik dalam aspek rekrutmen, pelatihan, maupun pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan.

Dengan tantangan-tantangan tersebut, penting bagi SMK Al-Kautsar untuk memperbaiki pengelolaan sumber daya manusia agar dapat

mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Ketersediaan tenaga pendidik yang kompeten dan tenaga kependidikan yang memadai menjadi kunci utama dalam mewujudkan lembaga pendidikan yang mampu mencetak generasi berakhlak mulia, berpengetahuan, terampil, dan siap bersaing di dunia kerja.

Dari hasil observasi pendahuluan yang dipaparkan di atas, penulis tertarik untuk meneliti **Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Pesantren di SMK Al-Kutsar Purwokerto.**

## **B. Definisi Konseptual**

Definisi konseptual adalah penjelasan mengenai suatu istilah yang digunakan dalam judul penelitian kualitatif. Oleh karena itu, penulis menjelaskan terminologi yang digunakan dalam penelitian ini dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Pesantren di SMK Al-Kautsar Purwokerto”. Sehingga diharapkan tidak ada kesalah pahaman dalam memahami istilah tersebut, antara lain sebagai berikut:

### **1. Implementasi**

Implementasi adalah penyediaan alat atau fasilitas untuk melaksanakan suatu tindakan yang menghasilkan dampak atau konsekuensi terhadap suatu hal.<sup>7</sup> Implementasi adalah proses mewujudkan ide, konsep, kebijakan dan inovasi menjadi tindakan nyata dan memberikan dampak positif berupa pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap. Dari keterangan tersebut dapat dipahami bahwa implementasi adalah suatu penerapan atau kebijakan berdampak pada institusi untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Mulyasa yang dikutip oleh Ina Magdalena dkk, menyebutkan bahwa implementasi adalah proses menerapkan ide, konsep, kebijakan, atau inovasi ke dalam tindakan praktis yang

---

<sup>7</sup> Febia Ghina Tsuraya, dkk, “Implementasi Kurikulum Merdeka dalam Sekolah Penggerak”, *Jurnal Pendidikan, Bahasa dan Budaya*, Vol. 1, No. 4, 2022, hlm 183.

menghasilkan dampak, baik dalam bentuk perubahan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap.<sup>8</sup>

Dari pengertian di atas menunjukkan bahwa implementasi berpusat pada aktivitas yang melibatkan aksi, tindakan, atau mekanisme dalam suatu sistem. Istilah "mekanisme" menekankan bahwa implementasi bukan hanya aktivitas biasa, melainkan sebuah proses yang direncanakan dan dilaksanakan dengan semaksimal mungkin, berdasarkan pedoman atau norma tertentu untuk mencapai tujuan kegiatan.

## 2. Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Pesantren

### a. Manajemen

Manajemen berasal dari kata *to manage*, yang berarti mengemudikan, mengurus, memerintah, mengatur, melaksanakan, dan mengelola. Selain itu manajemen juga dapat diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh setiap manajer untuk menjalankan kegiatan bersama atau melalui orang lain dalam suatu organisasi atau lembaga guna mencapai tujuan organisasi tersebut.<sup>9</sup>

Manajemen adalah suatu disiplin ilmu sekaligus keterampilan dalam mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara optimal guna mencapai tujuan tertentu dengan cara yang efektif dan efisien.<sup>10</sup>

Manajemen adalah suatu proses yang khas, yang mencakup serangkaian tindakan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, yang dilakukan untuk menetapkan

---

<sup>8</sup> Ina Magdalena, dkk, "Implementasi Model Pembelajaran Daring pada Masa Pandemi Covid-19 di Kelas III SDN Sindangsari III", *Pandawa: Jurnal Pendidikan dan Dakwah*, Vol. 3, No. 1, 2021, hlm 120.

<sup>9</sup> Syifa Faujiah, dkk, "Implementasi Manajemen Strategi dalam Lembaga Pendidikan", *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, Vol. 4, No. 3, 2023, hlm 643.

<sup>10</sup> Anika Amalia, dkk, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi", *Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, Vol. 21, No. 2, 2022, hlm 133.

serta mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.<sup>11</sup>

Dari beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah sebuah proses yang melibatkan kemampuan dan keterampilan untuk mengatur serta mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara optimal, dengan tujuan mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Manajemen mencakup serangkaian tindakan utama, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, yang dilakukan secara efektif dan efisien. Sebagai sebuah disiplin ilmu dan keterampilan praktis, manajemen bertujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya dalam suatu organisasi agar tujuan organisasi tersebut tercapai dengan cara yang paling baik.

#### b. Sumber Daya Manusia

Dalam KBI, sumber daya manusia merupakan potensi manusia yang dapat dikembangkan sebagai proses produksi. Dalam bahasa Inggris *human resource*, kata “human” mempunyai dua arti: “human” sebagai kata benda dan “human” sebagai kata sifat. Sumber daya manusia disebut juga SDM. Menurut Hussain Usman, sumber daya manusia adalah semua orang yang merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi dan memasarkannya, mengalokasikan sumber daya keuangan, dan mengembangkan seluruh strategi dan tujuan organisasi.<sup>12</sup>

Sunarmintyastuti dan Hugo Aries Suprpto mengatakan, sumber daya manusia merupakan kemampuan setiap orang dan ditentukan oleh pemikiran dan kemampuan fisiknya. Sumber daya

---

<sup>11</sup> Muhammad Syaifullah, “Manajemen Sumber Daya Manusia Bahasa Arab”, *Ihtimam: Jurnal Pendidikan Bahasa Arab*, Vol. 05, No. 01, 2022, hlm 76.

<sup>12</sup> Rahmatullah dan Wahyu Hidayat, “Peran Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SMP 2 Parepare”, *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 19, No. 2, 2021, hlm. 158-159.

manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam setiap kegiatan. Banyak cara untuk melakukan kegiatan tersebut jika memiliki peralatan yang canggih, namun tidak ada gunanya jika sumber daya manusianya tidak aktif.<sup>13</sup>

Dari definisi di atas terlihat bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting dalam suatu organisasi dan tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya.

### c. Manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia mengacu pada konsep dalam ilmu manajemen yang bertujuan untuk mengelola individu dalam sebuah lembaga. Di lingkungan lembaga pendidikan Islam, manajemen ini melibatkan proses yang dilakukan oleh pemimpin (kepala sekolah) dalam mengarahkan tenaga pendidik dan kependidikan untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan.<sup>14</sup>

Manajemen sumber daya manusia adalah proses merekrut tenaga kerja untuk mendukung kegiatan operasional suatu perusahaan atau organisasi. Ini melibatkan langkah-langkah seperti penerimaan, pemanfaatan, pengembangan, dan pemeliharaan tenaga kerja yang ada. Proses ini ditetapkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sumber daya manusia adalah elemen paling penting dalam setiap bisnis atau tim. Sebuah organisasi didirikan dengan berbagai konsep yang bermanfaat bagi manusia, tanpa memandang bentuk atau tujuannya, dan dijalankan oleh manusia untuk mencapai tujuan tersebut.<sup>15</sup>

Menurut Hadari Nawawi, manajemen sumber daya manusia adalah proses pemanfaatan manusia sebagai tenaga kerja, secara

---

<sup>13</sup> Shinta Devi Apriliana dan Ertien Rining Nawangsari, "Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Komputer", *Forum Ekonomi*, Vol. 23, No. 4, 2021, hlm. 806.

<sup>14</sup> Ramdani Mubarak, "Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam, *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 3, No. 2, 2021, hlm 136.

<sup>15</sup> Syamsul Bahri, "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Becirikan VUCA", *Jurnal Hurriah: Jurnal Evaluasi Pendidikan dan Penelitian*, Vol. 2, No. 2, 2022, hlm 42.

manusiawi menjamin potensi fisik dan psikisnya dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai keberhasilan organisasi.<sup>16</sup>

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses strategis yang melibatkan perekrutan, pengembangan, pemanfaatan, dan pemeliharaan tenaga kerja untuk mendukung operasional dan mencapai tujuan organisasi. Di lembaga pendidikan Islam, hal ini mencakup peran kepala sekolah dalam mengarahkan tenaga pendidik dan kependidikan. Sumber daya manusia dianggap sebagai elemen paling penting dalam keberhasilan organisasi.

### **C. Rumusan Masalah**

Dari uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini ialah:

1. Bagaimana perencanaan sumber daya manusia berbasis pesantren di SMK Al-Kautsar Purwokerto?
2. Bagaimana pengorganisasian sumber daya manusia berbasis pesantren di SMK Al-Kautsar Purwokerto?
3. Bagaimana pelaksanaan sumber daya manusia berbasis pesantren di SMK Al-Kautsar Purwokerto.
4. Bagaimana pengawasan sumber daya manusia berbasis pesantren di SMK Al-Kautsar Purwokerto.

### **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari rumusan masalah dalam penelitian ini ialah:

- a) Untuk mengetahui perencanaan sumber daya manusia berbasis pesantren di SMK Al-Kautsar Purwokerto.

---

<sup>16</sup>Jalaluddin Mahali Winulyo, dkk, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Implementasi Program Sekolah Penggerak di SDN Sukabumi 2 Kota Probolinggo", *Edusaintek: Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi*, Vol. 10, No 3, 2023, hlm 963.

- b) Untuk mengetahui pengorganisasian sumber daya manusia berbasis pesantren di SMK Al-Kautsar Purwokerto.
- c) Untuk mengetahui pelaksanaan sumber daya manusia berbasis pesantren di SMK Al-Kautsar Purwokerto.
- d) Untuk mengetahui pengawasan sumber daya manusia berbasis pesantren di SMK Al-Kautsar Purwokerto.

## 2. Manfaat Penelitian

Setelah melakukan Dengan penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat secara teoritis maupun praktis. Manfaat tersebut meliputi:

### a. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah dan memperluas pengetahuan mengenai proses manajemen sumber daya manusia, termasuk perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, dan evaluasinya.

### b. Secara Praktis

Tentunya penulis berharap penelitian ini dapat memberikan masukan kepada sekolah dan memberikan kontribusi bagi kemajuan ilmu pengetahuan khususnya dalam manajemen sumber daya manusia SMK Al-Kautsar Purwokerto, dan berharap penelitian ini dapat memberikan pengetahuan, referensi, harapan kepada pembacanya. mampu memberikan informasi. Untuk penelitian lebih lanjut.

## E. Sistematika Pembahasan

Bagian yang pertama dalam penelitian ini berisikan tentang halaman judul, halaman pernyataan keaslian pengesahan, halaman pengesahan, halaman nota dinas pembimbing, halaman persembahan, moto, abstrak, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel dan daftar lampiran.



Bagian yang kedua yaitu tahapan yang paling utama yang terdiri dari pokok permasalahan yang terdiri dari lima bab, dari kelima bab tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

Bab I, dalam bab ini terdiri dari pendahuluan, pada bagian ini memiliki turunan yang antara lain: Latar belakang, perumusan masalah, tujuan, manfaat, tinjauan pustaka, dan struktur pembahasan.

Bab II, bab ini membahas tentang landasan teori yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia berbasis pesantren di SMK al-kautsar Purwokerto.

Bab III, pada bab ini menjelaskan tentang metode penelitian yang mencakup Jenis penelitian, asal data, metode pengumpulan informasi, serta teknik interpretasi.

Bab IV, pada bab ini menguraikan terkait penyajian data dan analisis data berupa penyajian dan juga analisis data yang terdiri dari gambaran umum dan penyajian data hasil dari observasi yang dilakukan di lapangan penelitian, serta data yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia di SMK al-kautsar Purwokerto.

Bab V, bab ini merupakan bab terakhir yaitu bagian penutup, pada bagian ini menguraikan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, serta saran-saran yang diberikan oleh peneliti.

Selanjutnya ialah bagian ketiga, yang mana bagian ini merupakan tahap akhir dari skripsi penelitian yang didalamnya terdiri dari daftar pustaka, lampiran-lampiran yang mendukung dan juga daftar riwayat hidup peneliti.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Implementasi

Pengertian Implementasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai pelaksanaan atau penerapan.<sup>17</sup> implementasi menurut Nurdin Usman dalam bukunya “Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum” yang di kutip oleh Saipul Annur, Suhono dan Era Lestari bahwa implementasi diartikan sebagai serangkaian aktivitas, aksi, dan tindakan yang mencakup mekanisme dalam suatu sistem. Implementasi bukan hanya sekadar tindakan, melainkan merupakan aktivitas yang dirancang secara sistematis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>18</sup>

Selain itu Mulyasa berpendapat tentang implementasi yang dikutip oleh Ina Magdalena, dkk bahwa implementasi merupakan proses mengaplikasikan ide, konsep, kebijakan, atau inovasi ke dalam tindakan praktis yang dapat membawa perubahan, baik dalam pengetahuan, keterampilan, maupun nilai dan sikap.<sup>19</sup>

Dari beberapa pendapat di atas dapat dipahami bahwa implementasi sebagai serangkaian aktivitas, aksi, dan tindakan yang disusun secara sistematis untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui kebijakan atau program. Proses ini tidak hanya mencakup pelaksanaan tindakan, tetapi juga bagaimana pelaksana kebijakan bekerja untuk mencapai sasaran melalui aktivitas yang direncanakan. Selain itu, implementasi juga berfokus pada pemahaman tentang apa yang terjadi setelah kebijakan atau program mulai diterapkan, dengan memperhatikan kejadian, aktivitas, serta dampak

---

<sup>17</sup> Elih Yuliah, “Implementasi Kebijakan Pendidikan”, *Jurnal At-Tadbir: Media Hukum dan Pendidikan*, Vol. 30, No. 2, 2020, hlm 133.

<sup>18</sup> Saipul Annur, dkk, “Implementasi Manajemen Perguruan Tinggi (Studi Kasus pada PTKIS KOPERTAIS Wilayah VII Sumatera Selatan”, *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, Vol. 4, No. 1, 2019, hlm 70.

<sup>19</sup> Ina Magdalena, dkk, “Implementasi Model Pembelajaran Daring pada Masa Pandemi Covid-19 di Kelas III SDN Sindangsari III, *Pandawa: Jurnal Pendidikan dan Dakwah*, Vol. 3, No. 1, 2021, hlm 120.

nyata yang muncul di masyarakat sebagai hasil dari kebijakan tersebut. Implementasi adalah langkah penting dalam memastikan bahwa kebijakan dapat dikelola dengan baik dan memberikan hasil yang sesuai dengan harapan.

## B. Manajemen Sumber Daya Manusia

### 1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Istilah "manajemen" secara *etimologi* berasal dari bahasa Prancis kuno, yaitu "*management*," yang berarti seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen dapat didefinisikan sebagai usaha dalam perencanaan, koordinasi, pengorganisasian, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan dengan cara yang efisien dan efektif.<sup>20</sup>

Balai Pembinaan Administrasi Universitas Gadjah Mada yang dikutip oleh Ali Mu'tafi mendefinisikan bahwa manajemen sebagai keseluruhan tindakan yang menggerakkan sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen juga dibatasi sebagai seni dan ilmu yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan pengendalian terhadap "Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Alam" (terutama Sumber Daya Manusia) untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.<sup>21</sup>

Berbeda dengan pendapat sebelumnya, George R. Terry mengartikan manajemen sebagai suatu proses. Proses yang dimaksud oleh George R. Terry tidak hanya meliputi tahapan yang telah dijelaskan sebelumnya. Proses ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi.<sup>22</sup> Secara sederhana, teori yang dikembangkan oleh George R. Terry menggunakan pendekatan POAC (Perencanaan, Pengorganisasian, Pelaksanaan, Pengendalian).

<sup>20</sup> Burhanudin Gesi, dkk, "Manajemen dan Eksekutif", *Jurnal Manajemen*, Vol. 3, No. 2, 2019, hlm 53.

<sup>21</sup> Ali Mu'tafi, "Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) DALAM Menghadapi Era Global", *Jurnal Ilmiah Studi Islam*, Vol. 20, No. 2, 2020, hlm 108.

<sup>22</sup> Sri Sudiarti, et.al. "Sistem Manajemen Lembaga Pendidikan Islam". *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 8.No. 1, 2020, hlm.2.

Abidin Nata, di sisi lain, menganggap manajemen sebagai suatu proses yang holistik atau menyeluruh. Dalam konsep manajemennya, Abidin Nata menyertakan tahapan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelaporan, pengoordinasian supervisi dan penilaian meskipun terdapat beberapa perbedaan dengan teori yang diajukan oleh George R. Terry.<sup>23</sup>

Manajemen sumber daya manusia, yang tak jarang dianggap sebagai ilmu mengelola individu di dalam suatu organisasi khusus, mempunyai kiprah atau peranan penting pada lembaga pendidikan Islam. pada konteks ini, manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses yang dipimpin oleh seseorang kepala sekolah terhadap bawahannya, yang melibatkan tenaga pendidik serta kependidikan, dengan tujuan mencapai target lembaga pendidikan.<sup>24</sup>

Manajemen sumber daya manusia, juga dikenal sebagai manajemen SDM, adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan perilaku antara individu, organisasi, dan masyarakat, serta peran tenaga kerja organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu manajemen sumber daya manusia juga disebut sebagai seni dan ilmu mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.<sup>25</sup>

Berdasarkan berbagai pengertian manajemen sumber daya manusia di atas, penulis berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia melalui fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi dan sosial.

---

<sup>23</sup> Nur Komariah. "Implementasi Fungsi Manajemen Pendidikan di SDI Wirausaha Indonesia", *Jurnal Perspektif*, Vol. 16.No. , 2018..hlm.108.

<sup>24</sup> Ramdanil Mubarak, "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam", *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 3, No.2 (2021), 131–46

<sup>25</sup> Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Konsep dan Indikator*, (Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing, 2018), hlm. 3.

## 2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan dan manfaat yang jelas merupakan landasan penting bagi manajemen yang efektif. Apabila tujuan dan manfaat suatu perusahaan atau organisasi tidak ditentukan dengan jelas, maka proses manajemen akan menjadi tidak terarah dan tidak jelas untuk mencegah hal ini, penting untuk mengetahui berbagai tujuan dalam manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan.<sup>26</sup>

Sementara itu, menurut Sedarmayanti tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) antara lain:<sup>27</sup>

- a. Memberikan rekomendasi kepada manajemen mengenai kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi atau perusahaan memiliki sumber daya manusia yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang diperlukan untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan menerapkan kebijakan serta prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan lembaga atau perusahaan.
- c. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak mengganggu pencapaian tujuan lembaga.
- d. Menyediakan sarana dan prasarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
- e. Membantu perkembangan atau kemajuan arah dan strategi lembaga atau perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia.
- f. Memberikan dukungan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

---

<sup>26</sup> Zenita Dwi Tiara, dkk, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan", *Jurnal Manajemen dan Sains*, Vol. 8, No. 1, 2023, hlm 452.

<sup>27</sup> Rizky Nuriyana Husaini dan Utama, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Instansi Pendidikan", *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan*, Vol. 21, No. 1, 2021, hlm 63.

### 3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Pelaksanaan fungsi manajemen ini dilakukan sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik untuk keterampilan dasar maupun keahlian khusus, dengan fleksibilitas dalam menentukan jenis dan tingkat pelatihan yang dibutuhkan. Proses manajemen melibatkan interaksi dan keterkaitan antara berbagai fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, untuk memastikan bahwa pelatihan berjalan dengan efektif dan efisien.

Dengan demikian, fungsi pelatihan dan pengembangan dalam manajemen berfokus pada peningkatan kinerja karyawan melalui pembelajaran berkelanjutan, mengatasi kekurangan, dan mempertimbangkan interaksi antara berbagai fungsi manajemen untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Djarot menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi<sup>28</sup> dari fungsi tersebut antara lain:

- a. Perencanaan sumber daya manusia adalah proses merencanakan kebutuhan dan pemanfaatan tenaga kerja perusahaan agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau lembaga tersebut.
- b. Pengadaan personel melibatkan pencarian dan perekrutan tenaga kerja melalui proses rekrutmen, seleksi, penempatan dan kontrak kerja, onboarding, dan berbagai langkah lainnya.
- c. Pengembangan sumber daya manusia mencakup peningkatan keterampilan, keahlian, dan pengetahuan melalui berbagai kegiatan atau program yang berfokus pada tenaga kerja. Ini termasuk pendidikan dan pelatihan (analisis dan evaluasi) serta pengembangan karir.
- d. Pemeliharaan personel meliputi pengelolaan sumber daya manusia melalui pemberian gaji, penghargaan dan insentif, serta jaminan kesehatan dan keselamatan pekerja. Selain itu, juga mencakup

---

<sup>28</sup> Risky Nuriyana Husaini dan Utama, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Instansi Pendidikan", *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan*, Vol. 21, No 1, 2021, hlm 63-64.

penyelesaian perselisihan perburuhan dan keluhan, serta hubungan kerja. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan dan dedikasi sumber daya manusia melalui tunjangan (kompensasi), lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta hubungan yang lebih baik antara pekerja dan manajemen.

- e. Penggunaan tenaga kerja atau personnel utilization berkaitan dengan pemanfaatan dan optimalisasi sumber daya manusia (SDM), termasuk promosi, demosi, transfer, dan pemisahan. Tujuannya adalah untuk memastikan SDM bekerja secara efektif melalui motivasi, penilaian kinerja, penerapan peraturan, serta pemberian penghargaan dan sanksi.

Menurut George R Terry dalam bukunya yang berjudul *Principles of Management* menjelaskan dengan lebih rinci bahwa terdapat empat fungsi utama dalam manajemen (MSDM) yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan.<sup>29</sup> Antara lain sebagai berikut:

- a. Perencanaan

Perencanaan SDM dilakukan dengan mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja di lembaga pendidikan. Dengan perencanaan yang tepat, proses seleksi, pelatihan, pengembangan, serta kegiatan lain yang terkait dengan SDM menjadi lebih terarah. Salah satu manfaat perencanaan ini adalah organisasi dapat memanfaatkan SDM yang tersedia secara lebih optimal, meningkatkan produktivitas tenaga kerja yang ada, serta merencanakan kebutuhan tenaga kerja di masa mendatang, baik dari segi jumlah maupun kualifikasinya. Dengan perencanaan yang

---

<sup>29</sup> Rifaldi Dwi Syahputra dan Nuri Aslami, "Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry", *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, Vol. 1, No. 3, 2023, hlm 55.

matang, kebutuhan SDM di lembaga dapat mendukung seluruh program yang ada secara efektif.<sup>30</sup>

Perencanaan yang ideal harus dibuat secara terstruktur dan didasarkan pada data serta fakta yang akurat agar rencana tersebut benar-benar sesuai dengan tujuan lembaga. Dengan cara ini, kebutuhan akan perbaikan dan pengembangan lembaga dapat diakomodasi secara jelas dalam rencana yang menyeluruh berdasarkan kebutuhan lembaga.<sup>31</sup>

#### b. Pengorganisasian

Pengorganisasian melibatkan pengelompokan aktivitas ke dalam departemen atau unit. Ini mencakup penugasan aktivitas, pembagian pekerjaan menjadi tugas-tugas spesifik, dan menetapkan siapa yang bertanggung jawab untuk menjalankan setiap tugas tersebut.

Pengorganisasian adalah serangkaian kegiatan untuk mengelola karyawan dengan menentukan pembagian tugas, hubungan antar pekerjaan, pendelegasian, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk struktur organisasi. Organisasi berfungsi sebagai sarana untuk mencapai tujuan, dan organisasi yang baik akan mendukung pencapaian tujuan secara efektif.<sup>32</sup>

Pengorganisasian adalah proses mengelompokkan berbagai aktivitas yang diperlukan, termasuk menentukan struktur organisasi serta menetapkan tugas dan tanggung jawab masing-masing unit. Untuk memastikan kegiatan berjalan efektif dan tujuan tercapai, pengorganisasian juga mencakup pengelompokan

---

<sup>30</sup>Wilis Werdiningsih, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring", *Southeast Asian Journal Of Islamic Education Management*, Vol. 2, No. 1, 2021, hlm 115-116.

<sup>31</sup> Yasya Fauzan Wakila, "Konsep dan Fungsi Manajemen Pendidikan", *equivalent: Jurnal Ilmiah Sosial Teknik*, Vol. 3, No. 1, 2021, hlm 51.

<sup>32</sup> Rubi Babullah, "Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya", *Jurnal Arjuna: Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Matematika*, Vol. 2, No. 4, 2024, hlm 189.



individu serta penentuan tugas, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab mereka. Pengorganisasian melibatkan antara lain:<sup>33</sup>

- 1) penyediaan fasilitas, peralatan, dan personel yang diperlukan untuk persiapan yang efisien
- 2) pengaturan komponen pekerjaan ke dalam struktur organisasi yang teratur
- 3) pembentukan struktur otoritas dan mekanisme koordinasi
- 4) penetapan prosedur dan metode kerja
- 5) pemilihan, pelatihan, serta pengembangan tenaga kerja dan sumber daya tambahan sesuai kebutuhan.

#### c. Pelaksanaan

Pelaksanaan adalah upaya untuk mendorong anggota-anggota kelompok agar mereka memiliki keinginan dan berusaha mencapai tujuan organisasi serta tujuan pribadi mereka, karena anggota tersebut juga ingin meraih sasaran-sasaran tersebut.<sup>34</sup> Dengan kata lain pelaksanaan adalah proses mewujudkan kegiatan yang telah direncanakan menjadi tindakan nyata untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, setiap pelaksanaan dalam organisasi harus memiliki kekuatan yang solid dan meyakinkan, karena tanpa hal tersebut, rencana pendidikan dan pengajaran akan sulit untuk direalisasikan.<sup>35</sup>

Menurut G.R. Terry, pelaksanaan pergerakan adalah proses mendorong anggota-anggota kelompok sedemikian rupa sehingga mereka memiliki keinginan dan berusaha mencapai tujuan, baik

---

<sup>33</sup>Aap Siti Ulyani dan Anis Zohriah, "Implementasi Fungsi Manajemen dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Sekolah Dasar", *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 8, No. 1, 2023, hlm 15-16.

<sup>34</sup> Husaini dan Happy Fitria, "Manajemen Kepemimpinan pada Lembaga Pendidikan Islam", *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, Vol. 4, No. 1, 2019, hlm 51.

<sup>35</sup> Besse Ruhaya, "Fungsi Manajemen terhadap Pendidikan Islam", *Risalah: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, Vol. 7, No. 1, 2021, hlm 130.

tujuan perusahaan maupun tujuan pribadi anggota tersebut, karena mereka ingin mencapai sasaran-sasaran tersebut.<sup>36</sup>

Jadi pada dasarnya Pelaksanaan adalah langkah untuk mewujudkan tujuan yang jelas dalam sebuah organisasi atau lembaga. Kejelasan tugas individu atau kelompok akan menciptakan rasa tanggung jawab. Seorang pemimpin atau kepala sekolah harus memberikan tugas kepada orang-orang yang tepat, sesuai dengan posisi dan kompetensinya, agar pekerjaan tersebut dapat terlaksana dengan kualitas yang diharapkan.<sup>37</sup>

#### d. Pengawasan

Proses pengawasan mencatat semua perkembangan yang terjadi dalam organisasi untuk memastikan bahwa organisasi tetap berada di jalur yang benar menuju tujuannya. Pengawasan ini juga memungkinkan manajer mendeteksi penyimpangan dari rencana yang telah ditetapkan dan mengambil tindakan korektif secara tepat waktu. Dengan pengawasan yang efektif, implementasi rencana, kebijakan, dan pengendalian mutu dapat dijalankan dengan lebih optimal.<sup>38</sup>

Untuk menjalankan pengawasan yang efektif, langkah pertama adalah merumuskan tujuan organisasi atau lembaga. Tujuan ini menggambarkan alasan keberadaan organisasi, dan setelah tujuan tersebut ditetapkan, diperlukan juga penetapan standar atau ukuran sebagai pedoman untuk menilai pekerjaan yang akan dilakukan. Standar ini penting karena tanpa mereka, penyimpangan tidak dapat diukur. Setelah standar ditetapkan,

---

<sup>36</sup> Munib, dkk, "Manajemen Kesiswaan dalam Mengembangkan Bakat dan Minat Peserta Didik", *Milennial: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*, Vol. 1, No. 1, 2021, hlm 24.

<sup>37</sup> Yasya Fauzan Wakila, "Konsep dan Fungsi Manajemen Pendidikan", *Equivalent: Jurnal Ilmiah Sosial Teknik*, Vol. 3, No. 1, 2021, hlm 51.

<sup>38</sup> Fadillah Annisak, dkk, "Mengawasi Pengawasan dan Evaluasi dalam Administrasi Pendidikan", *JISPENDIORA: Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan dan Humaniora*, Vol. 3, No. 2, 2024, hlm 222.

langkah berikutnya adalah mengukur hasil kerja yang telah dicapai.<sup>39</sup>

#### 4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran yang sangat vital dalam organisasi, berfungsi sebagai penggerak utama dalam mengelola aspek manusia dalam operasional bisnis. Peran ini mencakup berbagai fungsi yang bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas, termotivasi, dan produktif.<sup>40</sup>

Selain itu, manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran strategis dalam organisasi, di mana SDM dianggap sebagai kekuatan utama yang mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan menyinergikan sumber daya lain. Dalam hal ini, manajemen SDM terkait erat dengan berbagai aktivitas seperti rekrutmen, pelatihan, penghargaan, promosi, dan lainnya. Aktivitas manajemen SDM melibatkan beberapa elemen penting, termasuk perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, penempatan, kompensasi dan penghargaan, pengembangan, serta pemberhentian.<sup>41</sup>

Manajemen SDM dapat memberikan dua kontribusi penting bagi organisasi. Intervensi Manajemen SDM, baik secara individu maupun kolektif, berperan dalam meningkatkan keterampilan operasional karyawan dalam menghadapi krisis, serta meningkatkan kinerja organisasi yang memperkuat respons terhadap krisis.<sup>42</sup>

---

<sup>39</sup> M. Miftahur Rahmat Isnaini, "pengawasan Prespektif Al-Qur'an", *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, Vol. 2, No. 12, 2023, hlm 2582.

<sup>40</sup> Ari Putri Setyoningrum dan Muhamad aL Faruq Abdullah, "Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi", *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 2, No. 6, 2024, hlm 403.

<sup>41</sup> Sumiyatil, dkk, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan di SMP Negeri 3 Kota Cilegon", *Technical and Vocational Educational Journal*, Vol. 4, No. 1, 2024, hlm 4.

<sup>42</sup> Ipan Pauji dan Nunung Nurhasanah, " Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Manufaktur", *SEIKO: Jurnal Of Management & Busines*, Vol. 5, No. 2, 2022, hlm 90.

## C. Manajemen Berbasis Pesantren

### 1. Pengertian manajemen pesantren

Istilah manajemen menurut Purba yang di kutip oleh Nurkholis dan Achmad Budi Santosa menyebutkan bahwa manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi manajemen itu merupakan proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.<sup>43</sup>

Seiring dengan perkembangannya, pengertian manajemen berubah menjadi seni menyelesaikan pekerjaan dengan melibatkan orang lain. Seperti yang disampaikan Appley yang dikutip oleh Juhji, dkk bahwa manajemen adalah seni mencapai sesuatu melalui peran orang-orang.<sup>44</sup>

P. Siagian yang dikuti oleh Marwan Syaban mendefinisikan bahwa manajemen sebagai keahlian atau keterampilan dalam mencapai hasil tertentu untuk meraih tujuan melalui upaya orang lain, dengan memahami prinsip-prinsip manajemen dan menciptakan kehidupan yang harmonis dan seimbang dengan lingkungan sekitarnya.<sup>45</sup>

Selanjutnya secara etimologis, kata pesantren berasal dari kata "santri" yang diberi awalan "pe" dan akhiran "an," yang kemudian mengalami perubahan pengucapan menjadi "en" (pesantren), merujuk pada bangunan fisik atau asrama tempat para peserta didik tinggal. Tempat belajar para santri ini dalam bahasa Jawa disebut pondok atau pemonudukan. Kata "santri" sendiri berasal dari kata "cantrik," yang berarti murid dari seorang resi yang biasanya tinggal di suatu tempat yang disebut padepokan. Ada beberapa kesamaan antara pesantren dan padepokan, seperti keberadaan murid (cantrik dan santri), guru (kiai

<sup>43</sup> Nurkholis dan Achmad Budi Santosa, "Manajemen Pengembangan Kurikulum Berbasis Pesantren", *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, Vol. 7, No. 2, 2022, hlm 115.

<sup>44</sup> Nuhji, dkk, "Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan Islam", *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, Vol. 1, No. 2, 2020, hlm 112.

<sup>45</sup> Marwan Syaban, "Konsep Dasar Manajemen Pendidikan Islam", *Al-Wardah: Jurnal Kajian Perempuan, gender dan agama*, Vol. 12, No. 2, 2018, hlm 133.

dan resi), bangunan (pesantren dan padepokan), serta kegiatan belajar mengajar.<sup>46</sup>

Secara terminologis, pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam tradisional yang fokus pada mempelajari, memahami, mendalami, menghayati, dan mengamalkan ajaran Islam, dengan penekanan pada pentingnya moral keagamaan sebagai panduan dalam perilaku sehari-hari.<sup>47</sup>

Pesantren dapat dipahami sebagai lembaga pendidikan dan pengajaran agama yang umumnya menggunakan metode nonklasikal, di mana seorang kiai mengajarkan ilmu agama Islam kepada para santri melalui kitab-kitab berbahasa Arab yang ditulis oleh ulama dari Abad Pertengahan. Para santri biasanya tinggal di asrama yang ada di lingkungan pesantren.<sup>48</sup>

Dari pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen pesantren adalah proses pengaturan dan pengelolaan lembaga pendidikan pesantren yang melibatkan sumber daya manusia dan non-manusia untuk menggerakkan dan mencapai tujuan pendidikan pesantren secara optimal dan efisien.<sup>49</sup>

## 2. Jenis-jenis Pesantren

Secara garis besar, pesantren dapat diklasifikasikan ke dalam dua kelompok besar, yaitu:<sup>50</sup>

### a) Pesantren tradisional atau salaf

Pesantren ini mempertahankan bentuk aslinya dengan mengajarkan kitab-kitab yang ditulis oleh ulama abad ke-15 dalam bahasa Arab. Pola pengajaran yang diterapkan adalah sistem

<sup>46</sup> M. Yusuf, "Pendidikan Pesantren Sebagai Modal Kecakapan Hidup", *INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 3, No. 2, 2020, hlm 80.

<sup>47</sup> Muh. Ainul Fiqih, "Peran Pesantren dalam Menjaga Tradisi- Budaya dan Moral Bangsa", *PANDAWA: Jurnal Pendidikan dan Dakwah*, Vol. 4, No. 1, 2022, hlm 45.

<sup>48</sup> Misyroh Akhmadi, "Analisis Tujuan Pendidikan Agama Islam di Pesantren Berdasarkan Undang-Undang No. 18 Tahun 2019", *Literasi*, Vol. 18, No. 1, 2023, hlm. 41.

<sup>49</sup> Made Saihu, *Manajemen Berbasis Pesantren dan Sekolah*, (Tangerang Selatan: Yapin An-Namiyah, 2020), hlm 44.

<sup>50</sup> Bella Almira, dkk, "Perkembangan Pesantren di Indonesia", *Sindang: Jurnal Pendidikan Sejarah dan Kajian Sejarah*, Vo. 3, No. 1, 2021, hlm 60.

halaqah atau mengaji secara berkelompok, yang sering dilaksanakan di masjid sebagai pusat kegiatan belajar.<sup>51</sup>

Pembelajaran di pesantren menggunakan sistem halaqah di mana santri duduk melingkar di sekitar kyai untuk belajar secara langsung. Metode ini menekankan hafalan kitab dan pemahaman terhadap penjelasan kyai. Tujuannya adalah untuk menciptakan santri yang memiliki pengetahuan dalam bidang-bidang seperti tafsir, hadis, fiqh, akidah, dan tasawuf, meskipun pengetahuan tersebut terbatas pada pengajaran kyai. Kurikulum pesantren sepenuhnya ditentukan oleh kyai dan berfokus pada kitab-kitab klasik Islam. Pendekatan pengajaran ini tidak mendorong pengembangan ilmu yang luas dan mendalam di luar bidang-bidang tersebut, dengan fokus utama pada hafalan dan pemahaman terbatas terhadap isi kitab-kitab tersebut. Pesantren ini bertujuan untuk mempertahankan tradisi pendidikan Islam klasik di bawah pengawasan kyai

b) Pesantren modern atau khalaf

Pesantren modern telah mengalami kemajuan yang signifikan dalam pendekatan pendidikan dengan mengimplementasikan sistem kelas terstruktur dan kurikulum nasional yang mencakup mata pelajaran umum serta pendidikan agama Islam.<sup>52</sup>

Peran kiai sebagai koordinator pelaksana tidak hanya meliputi pengawasan terhadap kurikulum, tetapi juga memberikan arahan spiritual kepada santri. Pendidikan agama Islam ditekankan dengan menggunakan bahasa asing seperti bahasa Arab dan Inggris, memungkinkan santri untuk mendalami literatur agama secara global. Pesantren modern menggabungkan pendekatan

---

<sup>51</sup> Ardianti Yunita Putri, dkk, "Pesantren Sebagai Lembaga Pendidikan Islam (Sejarah Lahirnya Pesantren Sebagai Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia, Sejarah Perkembangan Pesantren atau Sistem Pendidikan, dan Perkembangannya Masa Kini)", *Innovative: Journal Of Social Science Research*, Vol. 3, No. 2, 2023, hlm 8-9.

<sup>52</sup> Riski Ayu Amaliah, dkk, "Lembaga Pendidikan Pesantren di Indonesia", *Iqra: Jurnal Ilmu Kependidikan dan Keislaman*, Vol. 18, No. 2, 2023, hlm 105.

klasik dengan elemen-elemen modern untuk memberikan pendidikan yang relevan dan komprehensif, sesuai dengan tantangan zaman yang kompleks dan global.

### 3. Unsur-unsur pesantren

#### a) Pondok

Pondok adalah dua bangunan utama yang selalu ada di pesantren. Ini adalah asrama pendidikan tradisional di mana santri tinggal bersama dan mendapat bimbingan dari kyai. Keberadaan pondok pesantren ini membedakannya dari sistem pendidikan yang umumnya terdapat di masjid, surau, atau madrasah.<sup>53</sup>

Para santri tinggal dan belajar di pondok pesantren, yang kini menggabungkan aspek pondok tradisional dengan sistem pendidikan formal. Karena pesantren umumnya tidak hanya menyediakan tempat tinggal, istilah "pesantren" digunakan. Namun, jika ada komponen gubuk atau asrama, tempat tersebut dapat disebut sebagai pondok pesantren.<sup>54</sup>

#### b) Masjid

Masjid, yang menjadi pusat kegiatan di setiap pesantren, berfungsi sebagai tempat ibadah utama bagi umat Islam, terutama pada hari Jumat dan untuk shalat sehari-hari. Masjid juga berpotensi menjadi tempat pendidikan bagi orang dewasa dan anak-anak. Selama salat Jumat, santri dan kiai sering berdiskusi mengenai kitab-kitab di dalam masjid.

Sebagai lembaga pendidikan, masjid atau langgar memiliki peran yang erat terkait dengan kehidupan keluarga. Masjid atau langgar membantu melengkapi pendidikan dalam keluarga, membimbing anak-anak untuk menjalankan tugas-tugas kehidupan mereka dalam masyarakat dan lingkungan sekitarnya. Pada

---

<sup>53</sup> Siti Julaiha, Abdul Gafur dkk, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Dalam Pondok Pesantren*, ( Bandung, Cv Media Sains Indonesia, 2022) hlm 73.

<sup>54</sup> Irham Abdul Haris, "Pesantren: Karakteristik dan Unsur-Unsur Kelembagaan", *An-Naja (Jurnal Pendidikan dan Sosial Keagamaan)*, Vol. 2, No. 3, 2023, hlm 5.

awalnya, pendidikan di masjid atau langgar bisa dianggap sebagai lembaga pendidikan formal sekaligus lembaga pendidikan sosial dalam pengertian yang sederhana.

c) Santri

Santri adalah siswa yang mendalami ilmu agama di pesantren, baik yang tinggal di asrama maupun yang pulang setelah selesai waktu belajar. Ada dua jenis santri: santri mukim, yaitu santri yang berasal dari daerah jauh dan menetap di pondok pesantren, serta santri kalong, yaitu santri dari daerah sekitar pesantren yang biasanya tidak tinggal di asrama.<sup>55</sup> Santri kalong adalah mereka yang datang ke pesantren untuk mengikuti pelajaran dan kembali ke rumah setelah selesai. Biasanya mereka berasal dari sekitar pesantren atau tidak terlalu jauh dari lokasi tersebut. Mereka aktif dalam kegiatan belajar, berinteraksi dengan kyai dan santri lainnya di pesantren, tetapi tinggal di rumah keluarga di luar pesantren.

Santri mukim ialah santri hidup di asrama pesantren selama proses pendidikan mereka. Biasanya, mereka berasal dari daerah yang jauh dari lokasi pesantren, sehingga mereka tinggal di asrama untuk memfasilitasi akses kegiatan belajar dan kehidupan pesantren secara penuh. Mereka aktif terlibat dalam kegiatan belajar, ibadah, dan kegiatan sosial lainnya di lingkungan pesantren.

Pembagian ini memungkinkan pesantren untuk memberikan peran pendidikan dan sosial yang penting bagi semua santri, baik yang tinggal dekat maupun jauh dari pesantren tersebut.

d) Kyai

Seorang Kyai di Pondok Pesantren merupakan tokoh sentral yang sangat dihormati dan dijunjung tinggi. Mereka memiliki

---

<sup>55</sup>Riskal Fitri dan Syarifuddin Ondeng, "Pesantren di Indonesia: Lembaga Pembentukan Karakter", *Jurnal AlUrwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam*, Vol. 2 No. 1, 2022, hlm 50.



peran utama sebagai otoritas keagamaan, pengayom dan pemersatu komunitas pesantren, serta pengambil keputusan penting terkait kebijakan pesantren. Selain itu, Kyai juga menjadi teladan moral dalam etika dan nilai-nilai agama, serta menjadi penggerak utama dalam kemajuan pendidikan dan pembangunan infrastruktur pesantren. Kontribusi mereka secara keseluruhan sangat memengaruhi reputasi dan peran pesantren dalam masyarakat.<sup>56</sup>

e) Pembelajaran kitab kuning

Kitab-kitab Islam klasik, atau yang dikenal sebagai "kitab kuning", merupakan karya tulis ulama Islam pada zaman pertengahan. Di pesantren, santri perlu memiliki kemahiran dalam ilmu-ilmu seperti Nahwu (tata bahasa Arab), Sharaf (morfologi bahasa Arab), Balaghah (retorika dan gaya bahasa), Ma'ani (makna kata), dan Bayan (cara mengungkapkan ide dengan jelas). Kemahiran-kemahiran ini sangat penting untuk memahami dan menjelaskan isi kitab kuning dengan baik. Ini merupakan bagian integral dari pendidikan pesantren yang bertujuan menghasilkan santri yang terampil dalam ilmu agama Islam.<sup>57</sup>

#### D. Penelitian Terkait

Literature review atau telaah pustaka adalah fondasi untuk menghadirkan teori-teori yang terkait dengan isu-isu yang sedang diselidiki. Dalam tinjauan pustaka ini, akan dibahas sumber-sumber yang relevan dengan penelitian lain yang memiliki kesamaan dengan penelitian yang sedang direncanakan.

Penelitian yang di angkat oleh Dewi Puspasari Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya

<sup>56</sup> Agus Susilo, Ratna Wulansari, “Sejarah Pesantren sebagai Lembaga Pendidikan di Indonesia”, *Tamaddun: Jurnal Kebudayaan dan Sastra Islam*, Vol. 20. No. 2, 2020, hlm 92.

<sup>57</sup> Rika Mahriza, dkk, “Pesantren dan Sejarah Perkembangannya di Indonesia”, *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*, Vol. 13, No. 2, 2020, hlm 35.

Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Fisipol Universitas Muhammadiyah Yogyakarta”.<sup>58</sup> Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Puspasari bertujuan untuk menginvestigasi bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan mutu pendidikan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIPOL) Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, serta untuk mengevaluasi hasil peningkatan mutu pendidikan di lembaga tersebut.

Dalam skripsi yang diangkat oleh Cintia Septiani Fakultas Pengetahuan Budaya, Ilmu Perpustakaan, Universitas Indonesia Depok yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan: Studi Kasus di Perpustakaan RSUP Fatmawati”.<sup>59</sup> Penelitian yang dilakukan oleh Cintia Septiani bertujuan untuk mendalami manajemen sumber daya manusia yang mencakup implementasi fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pelaksanaan (actuating), dan pengawasan (controlling) di perpustakaan RSUP Fatmawati, serta untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam proses tersebut.

Dalam penelitian yang di angkat oleh Nanang Kurniawan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMP Tamansiswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung”.<sup>60</sup> Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi bagaimana manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan kualitas pendidikan di SMP Taman Siswa Betung Kota Bandar Lampung.

---

<sup>58</sup> Dewi Puspasari, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Fisipol Universitas Muhammadiyah Yogyakarta”, *Skripsi*, Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan, Manajemen Pendidikan Islam, 2018.

<sup>59</sup> Cintia Septiani, “Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan : Studi Kasus Di Perpustakaan RSUP Fatmawati”, *Skripsi*, Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya, Ilmu Perpustakaan, 2008.

<sup>60</sup> Nanang Kurniawan, “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMP Tamansiswa Teluk Betung Bandar Lampung”, *Skripsi*, Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019.

Dalam jurnal yang diangkat oleh Rahmatullah dan Wahyu Hidayat dengan judul “Peran Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SMP N 2 Parepare”.<sup>61</sup> Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana pengelolaan sumber daya manusia di SMP N 2 Parepare yang melibatkan supervisi secara konsisten dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan meraih prestasi dalam berbagai kompetisi yang diikuti oleh siswa dari tingkat kota hingga nasional.

Dalam *Journal of Education Research* yang diangkat oleh Rahmah Utamy, Syarwani Ahmad dan Syaiful Eddy yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia” penelitian ini mendeskripsikan dan menyajikan mengenai implementasi manajemen sumber daya manusia melalui indikator perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, dan penilaian kinerja di SMK Negeri 1 Lais serta hambatan-hambatan dalam implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 1 Lais Kabupaten Musi Banyuasin. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif.<sup>62</sup>

Dalam penelitian tersebut menyebutkan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 1 Lais telah terlaksana dengan baik, ditandai dengan adanya penyusunan perencanaan sumber daya manusia, perekrutan sumber daya manusia yang profesionalisme dan transparan, pelaksanaan seleksi sumber daya manusia yang cukup profesional, pelaksanaan orientasi dan penempatan kerja yang memperhatikan kebutuhan sekolah dan kompetensi guru/karyawan, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan yang terencana, dan penilaian kinerja. Walaupun dari segi seleksi, orientasi dan penempatan belum

---

<sup>61</sup> Rahmatullah dan Wahyu Hidayat, “Peran Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SMP 2 Parepare”, *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 19, No. 2, 2021, hlm 157-158.

<sup>62</sup> Rahmah Utamy, dkk, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia”, *Journal Of Education Research*, Vol. 1, No. 3, 2020.

terlaksana dengan baik. Faktor penghambat implementasi manajemen sumber daya manusia yaitu: kurangnya kesejahteraan guru dan pegawai honorer, kurangnya kejelasan karier, dan penjaminan mutu

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia dan proses rekrutmen di organisasi non profit sangat terkait dengan perencanaan strategis. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang potensial dan berkualitas terbaik, yang mampu terus meningkatkan kemampuannya sesuai dengan tuntutan lingkungan kerja.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang menggunakan wawancara dan observasi langsung di lapangan. Penelitian lapangan digunakan untuk mengkaji kondisi nyata dari suatu objek secara alamiah.<sup>63</sup> Jadi dalam penelitian ini peneliti turun langsung ke lapangan (lokasi penelitian) yaitu di SMK Al-kautsar Purwokerto.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di SMK Pesantren Al-Kautsar Purwokerto, sebuah lembaga pendidikan yang terletak di Jalan Letjen. Pol. Soemarto, Desa Purwanegara, Kecamatan Purwokerto Utara, Kabupaten Banyumas, Provinsi Jawa Tengah, dengan kode pos 53126. Sekolah ini didirikan dengan tujuan memberikan pendidikan kejuruan berdasarkan nilai-nilai pesantren, untuk mencetak lulusan yang tidak hanya kompeten dalam bidang vokasional tetapi juga memiliki akhlak yang baik.

Waktu pelaksanaan penelitian ditentukan oleh peneliti dan dapat bervariasi tergantung pada sifat serta ruang lingkup penelitian, juga metode dan teknik yang digunakan. Beberapa penelitian dapat diselesaikan dalam waktu singkat, misalnya hanya beberapa minggu atau bulan. Dalam penelitian ini, peneliti melaksanakan penelitian pada tanggal 13 oktober 2023 dan kembali dilaksanakan pada 2 April – 2 juni 2024 di SMK Pesantren Al-Kautsar Purwokerto.

#### **C. Subyek dan Obyek Penelitian**

Objek penelitian merupakan bagian yang spesifik dan terbatas yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian.<sup>64</sup> Dengan tujuan untuk memperoleh data yang valid, sesuai dengan keadaan sebenarnya, tidak

---

<sup>63</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung:Alfabeta,2015), hlm. 9.

<sup>64</sup> Andrew Fernando Pakpahan, dkk, *Metodologi Penelitian Ilmiah*, (Yayasan Kita Menulis, 2021), hlm 46.

dimanipulasi, dan objektif, objek penelitian merupakan fokus dari suatu penelitian yang merupakan masalah yang akan diselidiki. Objek penelitian dalam konteks ini adalah manajemen sumber daya manusia di SMK Al-Kautsar Purwokerto.

Subyek penelitian merujuk pada populasi dengan karakteristik tertentu yang menjadi target penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Subyek penelitian dalam penelitian ini adalah tempat di mana data diperoleh, yaitu di SMK Al-Kautsar Purwokerto.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Pengambilan data dapat dilakukan dengan berbagai metode. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

##### **1. Observasi**

Menurut Nasution observasi dianggap sebagai fondasi utama dalam semua bidang ilmu yang melibatkan pemerolehan pengetahuan.<sup>65</sup> Keberhasilan observasi sebagai teknik pengumpulan data sangat bergantung pada pengamat itu sendiri, karena pengamat menggunakan indera seperti penglihatan, pendengaran, dan penciuman untuk mengamati objek penelitian, kemudian menarik kesimpulan dari hasil pengamatannya. Pengamat berperan penting dalam menentukan keberhasilan dan ketepatan hasil penelitian.<sup>66</sup> Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data mengenai hal-hal yang diamati secara langsung atau tidak langsung dalam kegiatan yang sedang berlangsung.

Observasi yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data terkait manajemen sumber daya manusia di SMK Al-Kautsar Purwokerto.

---

<sup>65</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif...*, hlm. 226.

<sup>66</sup> Annisa Rizky Fadilla dan Putri Ayu Wulandari, "Literatur Review Analisis Data Kualitatif: Tahap Pengumpulan Data", *Mitita Jurnal Penelitian*, Vol. 1, No. 3, 2023, hlm 40.

## 2. Wawancara

Wawancara adalah metode yang digunakan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada seseorang yang diperlukan dalam penelitian untuk mendapatkan informasi atau gambaran situasi dari orang tersebut.<sup>67</sup>

Dalam proses wawancara, peneliti akan melakukan interaksi dengan beberapa narasumber menggunakan pendekatan semi-terstruktur. Pendekatan ini dipilih karena ada kemungkinan bahwa selama proses wawancara, peneliti dapat menemukan pertanyaan tambahan atau pemahaman dari narasumber yang dapat membuat data yang diperoleh lebih valid dan relevan dengan topik penelitian. Pertanyaan yang telah disiapkan menjadi panduan bagi peneliti dalam melakukan wawancara. Dalam penelitian ini, narasumber yang diwawancarai untuk memperoleh data termasuk kepala sekolah dan guru.

## 3. Dokumentasi.

Dokumentasi dalam penelitian kualitatif biasanya diperoleh melalui observasi dan wawancara, namun terdapat pula sumber lain seperti dokumen, foto, rekaman suara, dan data statistik.<sup>68</sup> Dalam penelitian ini, dokumentasi meliputi data-data yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia berbasis pesantren di SMK Al-Kautsar Purwokerto.

## E. Teknik Analisis Data

Proses analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan cara mencari dan menyusun data secara sistematis, yang melibatkan pengorganisasian, penjabaran, penyintesisan, pengidentifikasian pola,

---

<sup>67</sup> Linda Widyastuti, dkk, “Penerapan Metode Pantau, Pangkas, Padukan, Panggila ( 4P) untuk Meningkatkan Keterampilan Menulis Siswa dalam Meringkas Cerita”, *Jurnal Pena Ilmiah*, Vol. 2, No. 1, 2019, hlm 96.

<sup>68</sup> Septy Nurfadillah, dkk, “Analisis Kesulitan Belajar Membaca (Dileksia) dan Kesulitan Belajar Menulis (Disgrafia) Siswa Kelas 1 SDN Tanah Tinggi 3 Tangerang”, *MASALIQ: Jurnal Pendidikan dan Sains*, Vol. 2, No. 1, 2022, hlm 119.

pemilihan data yang relevan, serta penarikan kesimpulan dari data lapangan.<sup>69</sup>

Tahap analisis data dilakukan setelah pengumpulan data selesai. Dalam penelitian etnografi, proses analisis data tidak berlangsung secara linear. Pengumpulan data, analisis, dan penulisan data dilakukan secara interaktif. Huberman dan Miles mengemukakan bahwa analisis data melibatkan tiga aktivitas yang berjalan bersamaan, yakni mereduksi data, menyajikan data, menarik kesimpulan, dan melakukan verifikasi. Setelah data terkumpul. Menurut Huberman dan Miles, analisis data melibatkan tiga kegiatan yang dilakukan secara simultan, yaitu mereduksi data, menyajikan data, dan menarik kesimpulan serta melakukan verifikasi.<sup>70</sup>

#### 1. Reduksi data

Dalam penelitian kualitatif, fokus utamanya adalah pada penemuan. Oleh karena itu, jika peneliti menemukan sesuatu yang dianggap unik, belum dikenal, atau belum memiliki pola, hal tersebut harus diberi perhatian khusus dalam proses reduksi data. Reduksi data melibatkan rangkuman, pemilihan hal-hal yang pokok, pengfokusan pada informasi penting, serta identifikasi tema dan pola data. Karena jumlah data yang dikumpulkan dari lapangan bisa cukup besar, pencatatan harus dilakukan secara teliti, rinci, dan terperinci. Reduksi data dilakukan dengan mengelompokkan data berdasarkan aspek-aspek permasalahan atau fokus penelitian.

#### 2. Data display (penyajian data)

Dalam penelitian kualitatif, data disajikan dalam bentuk narasi ringkas, diagram, hubungan antar kategori, flowchart, dan format lainnya. Melalui penyajian data ini, peneliti dapat memahami situasi

---

<sup>69</sup> Marinu Waruwu, "Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (MIXED Method)", *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 7, No. 1, 2023, hlm 2901.

<sup>70</sup> Muhammad Rijal Fadli, "Memahami Desain Penelitian Kualitatif", *Jurnal Humanika*, Vol. 21, No. 1, (2021), Hlm. 43-45.



yang sedang berlangsung dan menentukan langkah-langkah selanjutnya untuk analisis atau tindakan berdasarkan pemahaman yang diperoleh dari data tersebut. Hasil reduksi data kemudian dipresentasikan dalam deskripsi yang sesuai dengan fokus penelitian, sehingga memudahkan peneliti dalam interpretasi dan penarikan kesimpulan.

### 3. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan atau verifikasi dalam penelitian dilakukan berdasarkan pemahaman mendalam terhadap data yang telah dikumpulkan oleh peneliti. Proses ini dilakukan secara bertahap, dimulai dengan penarikan kesimpulan sementara atau preliminar. Seiring bertambahnya data, dilakukan verifikasi data dengan memeriksa kembali data yang telah ada. Verifikasi juga melibatkan konsultasi dengan pihak terkait dalam penelitian atau membandingkan data dari berbagai sumber untuk memastikan keakuratan dan keandalannya. Akhirnya, peneliti mengambil kesimpulan akhir untuk menggambarkan temuan dari penelitiannya.<sup>71</sup>

#### A. Teknik Keabsahan Data

Teknik keabsahan data dalam penelitian kualitatif adalah proses untuk memastikan keakuratan data yang digunakan dalam penelitian. Data yang valid penting untuk mendukung kesimpulan yang akurat dalam penelitian. Salah satu metode yang penting untuk mencapai hal ini adalah triangulasi data, di mana peneliti mengumpulkan data dari berbagai sumber atau metode untuk memverifikasi konsistensi dan validitas temuan.<sup>72</sup>

Triangulasi adalah metode untuk memeriksa keabsahan data dengan menggunakan sumber atau metode lain di luar data asli untuk verifikasi atau perbandingan. Terdapat empat jenis metode triangulasi, yaitu:

---

<sup>71</sup> Mardawani, *Praktis Penelitian Kualitatif, Teori Dasar dan Analisis Data dalam Perspektif Kualitatif*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2020), hlm. 68.

<sup>72</sup> Sapto Haryoko, dkk, *Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik, dan Prosedur Analisi)*, (Makasar: Badan Penerbit, 2020), hlm. 410.

1. Membandingkan informasi atau data dengan pendekatan yang berbeda.
2. Melibatkan lebih dari satu orang dalam proses pengumpulan dan analisis data.
3. Meneliti kebenaran informasi tertentu melalui berbagai metode dan sumber data yang berbeda.
4. Menguji keabsahan data dengan melibatkan berbagai perspektif dalam mempertimbangkan isu yang diteliti, untuk kemudian menganalisis dan menarik kesimpulan yang komprehensif dan holistik.

Penelitian ini menerapkan metode triangulasi dengan menggunakan wawancara, observasi, dan survei. Peneliti menggunakan wawancara dan observasi untuk memastikan keakuratan informasi dan untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif tentang informasi yang diteliti.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, penulis mengumpulkan data tentang manajemen sumber daya manusia di SMK Al-Kautsar Purwokerto. Metode yang digunakan meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Tujuan penyajian data adalah untuk menghadirkan dan menjelaskan informasi yang diperoleh dari penelitian di SMK Al-Kautsar Purwokerto.

Kepala sekolah SMK Al-Kautsar Purwokerto menyadari pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Beliau mengakui bahwa baik tenaga kerja maupun fasilitas pendukung memiliki nilai tambah yang penting, dan setiap sumber daya memiliki potensi dan kemampuan yang perlu dimanfaatkan secara maksimal.

Dalam konteks ini, penulis merujuk pada pandangan Sihontang yang menjelaskan manajemen sumber daya manusia sebagai rangkaian proses yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap berbagai aktivitas, seperti perekrutan, seleksi, pelatihan, penempatan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pengakhiran hubungan kerja. Tujuan dari proses ini adalah untuk mencapai berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan, pemerintah, dan organisasi terkait.

Dalam penerapan manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh kepala SMK Al-Kautsar Purwokerto, selama proses observasi dan wawancara dari tanggal 2 April hingga penelitian selesai, penulis memperoleh data berikut:

#### **A. Perencanaan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Pesantren di SMK Al-Kaustar Purwokerto.**

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses yang bertujuan untuk mengarahkan pergerakan guru atau dosen dalam sebuah institusi menuju posisi yang diinginkan di masa depan. Proses ini mencakup

pengaturan dan antisipasi terhadap kebutuhan tenaga kerja, termasuk perekrutan tenaga kerja baru, pengelolaan pergerakan internal seperti promosi, pemindahan, atau penurunan jabatan, serta pengelolaan tenaga kerja yang akan keluar seperti pensiun, pengunduran diri, atau pemecatan. Selain itu, perencanaan SDM juga melibatkan penetapan strategi untuk merekrut, memanfaatkan, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi saat ini dan untuk masa yang akan datang.<sup>73</sup>

Sebagaimana disampaikan dalam bukunya Sukarna tentang perencanaan menurut George R. Terry, bahwa perencanaan adalah proses memilih dan menghubungkan fakta-fakta serta membuat dan menggunakan perkiraan atau asumsi tentang masa depan, dengan tujuan merancang dan merumuskan tindakan-tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.<sup>74</sup>

SMK Al-Kautsar Purwokerto, yang berada di bawah naungan Yayasan Nurul Hidayah Purwokerto, menjalankan proses perencanaan sumber daya manusia (SDM) dengan langkah-langkah sistematis. Proses ini dimulai dengan identifikasi kebutuhan SDM, di mana sekolah melakukan analisis mendalam terhadap jumlah siswa serta mata pelajaran yang tersedia. Selain itu, evaluasi dilakukan untuk menentukan kebutuhan tambahan, termasuk pengajaran khusus dan kegiatan ekstrakurikuler. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa semua aspek pendidikan dapat terpenuhi dengan baik, sehingga mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang optimal di SMK Al-Kautsar Purwokerto. Sebagaimana yang disampaikan oleh kepala sekolah, yaitu:

“Untuk proses perencanaan sebelumnya kami menganalisis jumlah siswa, mata pelajaran, dan kebutuhan tambahan seperti pengajaran khusus serta kegiatan ekstrakurikuler. Saya, sebagai kepala sekolah,

---

<sup>73</sup> Yoky Sangsurya, dkk, “Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SD Islam Mutiara Al Madan Kota Sungai Penuh”, *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, Vol. 2, No. 2, 2021, hlm 766-778.

<sup>74</sup> Rifaldi Dwi Syahputra dan Nuri Aslami, “Prinsip – Prinsip Utama Manajemen George R. Terry”, *Manajemen Kreatif Jurnal*, Vol. 1, No. 3, 2023, hlm 56.

mengevaluasi kebutuhan jumlah guru berdasarkan hasil analisis dan membandingkannya dengan jumlah guru yang ada untuk mengidentifikasi kekurangan atau kekosongan. Jika terdapat kekurangan, kami menyampaikan usulan penambahan tenaga kependidikan kepada Yayasan Nurul Hidayah Purwokerto dengan hasil evaluasi terperinci. Yayasan meninjau usulan tersebut. Jika disetujui, sekolah membuka lowongan pekerjaan untuk mengisi posisi yang diperlukan”.<sup>75</sup>

Proses perencanaan sumber daya manusia di SMK Al-Kautsar Purwokerto dilakukan dengan langkah-langkah yang terstruktur dan sistematis untuk memastikan kebutuhan pengajaran dan pendidikan terpenuhi dengan baik. Langkah awal yang dilakukan dalam mempersiapkan sumber daya manusia di SMK Al-Kautsar Purwokerto dengan mengetahui kebutuhan tenaga pengajar, yaitu dengan melihat beberapa hal, seperti jumlah siswa, mata pelajaran yang ada, dan kebutuhan tambahan lainnya. Jumlah siswa sangat berpengaruh karena dari situ bisa dilihat berapa banyak guru yang dibutuhkan agar perbandingan antara guru dan siswa sesuai.

"biasanya ada guru atau karyawan yang resign, biasanya kami sementara mengisi kekosongan dengan memanfaatkan guru piket atau yang sedang tidak mengajar. Ini supaya kegiatan belajar tetap berjalan lancar sambil menunggu pengganti, tapi untuk yang sekarang si belum ada ya"<sup>76</sup>

Dalam pelaksanaannya terdapat guru atau karyawan yang mengundurkan diri, langkah pertama yang dilakukan adalah mengisi kekosongan tersebut secara sementara dengan sumber daya yang tersedia di sekolah. Hal ini dilakukan dengan memanfaatkan guru piket atau tenaga pendidik yang sedang tidak memiliki jadwal mengajar. Pendayagunaan tenaga pendidik yang ada bertujuan untuk menjaga kelancaran proses pembelajaran hingga posisi tersebut dapat diisi secara kembali.

Hal ini selaras dengan pendapat Kawiana yang di kutip oleh Fania Mutiara Savitri, dkk bahwa dalam perencanaan sumber daya manusia,

---

<sup>75</sup> Wawancara, Bapak Ramelan, kepala sekolah pada 2 April 2024.

<sup>76</sup> Wawancara, bapak Ramelan selaku kepala sekolah 2 April 2024.

terdapat dua komponen utama, yaitu peramalan kebutuhan (*requirement forecast*) dan peramalan ketersediaan (*availability forecast*). Peramalan kebutuhan adalah kegiatan yang bertujuan untuk menentukan jumlah, keterampilan, serta lokasi karyawan yang akan dibutuhkan oleh organisasi di masa depan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Peramalan ini mempertimbangkan berbagai faktor, seperti rencana produksi dan perubahan produktivitas. Hasil dari peramalan kebutuhan ini akan menunjukkan seberapa besar permintaan terhadap sumber daya manusia.<sup>77</sup>

Setelah melakukan identifikasi kebutuhan sumber daya manusia, langkah berikutnya yang diambil oleh kepala sekolah SMK Al-Kautsar Purwokerto adalah mengevaluasi kebutuhan tenaga pendidik. Evaluasi ini dilakukan dengan membandingkan jumlah guru atau karyawan yang ada dengan mata pelajaran yang harus diajarkan. Melalui evaluasi tersebut, akan diketahui mata pelajaran yang masih kosong dan jumlah guru yang diperlukan untuk mengisi kekosongan tersebut.

Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, kepala sekolah kemudian menyusun usulan kebutuhan tenaga pendidik dan mengajukannya kepada Yayasan Nurul Hidayah sebagai pihak yang berwenang untuk menyetujui penambahan tenaga pengajar. Langkah ini penting untuk memastikan agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan optimal dan sesuai dengan kebutuhan sekolah. SMK Al-Kautsar berada di bawah naungan Yayasan Nurul Hidayah, sehingga beberapa keputusan strategis harus mendapatkan persetujuan dari pihak yayasan. Salah satu di antaranya adalah terkait penambahan tenaga pendidik atau karyawan.

Oleh karena itu, setelah melakukan evaluasi kebutuhan, kepala sekolah menyusun dan mengajukan usulan yang berisi hasil analisis mengenai kekurangan guru atau staf yang diperlukan. Usulan ini disampaikan kepada yayasan untuk ditinjau lebih lanjut. Pihak yayasan kemudian akan mempertimbangkan dan menentukan langkah-langkah

---

<sup>77</sup> Fania Mutiara Safitri, dkk, "Kajian Literatur Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Efektif untuk Meraih Keunggulan Kompetitif", *Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, Vol. 2, No. 1, 2022, hlm 1-14.

yang diperlukan guna memenuhi kebutuhan tersebut, memastikan sekolah tetap berjalan sesuai dengan standar pendidikan yang telah ditetapkan.

Setelah pihak yayasan mempertimbangkan kebutuhan yang diajukan, terdapat dua kemungkinan yaitu usulan tersebut dapat disetujui atau ditolak. Apabila usulan disetujui, langkah selanjutnya adalah membuka lowongan pekerjaan untuk merekrut tenaga pendidik atau karyawan baru. Rekrutmen ini dapat dilakukan baik dari luar maupun melalui pemanfaatan sumber daya yang ada di lembaga pendidikan pesantren, asalkan kandidat memiliki kompetensi dan tanggung jawab yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Proses ini bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang direkrut mampu berkontribusi secara optimal dalam mendukung kegiatan pendidikan di SMK Al-Kautsar.

Dengan langkah-langkah ini, SMK Al-kautsar memastikan bahwa perencanaan dan implementasi sumber daya manusia di SMK Al-Kautsar Purwokerto berjalan efektif dan efisien. Ini memungkinkan SMK Al-Kautsar untuk mendukung proses pembelajaran dan kegiatan pendidikan lainnya dengan optimal, sehingga kami dapat memberikan pendidikan terbaik bagi siswa-siswanya.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Ibu Liya Auliya Mukarromah bahwa Dalam proses rekrutmen tenaga kerja baru, SMK Al-Kautsar Purwokerto memulai dengan evaluasi menyeluruh terhadap posisi-posisi yang kosong di sekolah. Evaluasi ini mencakup penilaian detail terhadap kekosongan posisi yang ada serta identifikasi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan jumlah tenaga kerja yang saat ini tersedia. Proses ini bertujuan untuk menentukan apakah ada kebutuhan tambahan, baik untuk posisi guru maupun staf administrasi. Jika hasil evaluasi menunjukkan adanya kebutuhan untuk menambah tenaga kerja, kepala sekolah akan menyusun dan mengajukan usulan penambahan tenaga kerja kepada pihak yayasan. Mengingat SMK Al-Kautsar Purwokerto beroperasi di bawah naungan

yayasan, keputusan akhir mengenai perekrutan guru dan penambahan tenaga kerja baru sepenuhnya berada dalam wewenang yayasan.<sup>78</sup>

## **B. Pengorganisasian Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Pesantren di SMK Al-Kaustar Purwokerto.**

Organisasi sekolah melibatkan semua pihak, termasuk administrator dan staf, yang bertanggung jawab dan berperan aktif dalam menjalankan sekolah. Agar tugas tidak tumpang tindih, diperlukan keteraturan yang baik. Organisasi yang efektif memastikan tugas dan tanggung jawab dibagi sesuai kemampuan, mencegah tindakan otoriter, dan menciptakan lingkungan pengelolaan yang demokratis.<sup>79</sup>

Menurut George R. Terry dalam Sukama menjelaskan bahwa pengorganisasian adalah proses menetapkan, mengelompokkan, dan menyusun berbagai aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Proses ini juga mencakup penempatan individu dalam kegiatan-kegiatan tersebut, menyediakan sarana fisik yang sesuai untuk mendukung pekerjaan, serta menetapkan hubungan wewenang yang diberikan kepada setiap orang terkait pelaksanaan masing-masing aktivitas yang diharapkan.<sup>80</sup>

Dalam mewujudkan program yang efektif dan mendorong peningkatan kualitas yang lebih baik, diperlukan pemetaan program yang jelas serta distribusi beban dan tanggung jawab kerja yang seimbang, sesuai dengan porsi masing-masing dalam struktur organisasi yang ada. Oleh karena itu, pengorganisasian yang dilakukan harus direncanakan dengan sangat baik. Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Ramelan, sebagai berikut:

“dalam pengorganisasian manajemen sumber daya manusia atau guru, disini dilakukan dengan beberapa langkah pertama melalui

<sup>78</sup> Hasil Wawancara dengan Ibu Liya Aulia Mukarromah, S.Pd, pada 29 April 2024.

<sup>79</sup> Aap Siti Ulyani dan Anis Zohriah, “Implementasi Fungsi Manajemen dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Sekolah Dasar”, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 8, No. 1, 2023, hlm 15-16.

<sup>80</sup> Rifaldi Dwi Syahputra dan Nuri Aslami, “Prinsip – Prinsip Utama Manajemen George R. Terry”, *Manajemen Kreatif Jurnal*, Vol. 1, No. 3, 2023, hlm 57.



analisis yaitu dengan cara pendekatan terlebih dahulu terhadap guru - guru yang ada dengan tujuan mengetahui karakter masing-masing guru dan melihat riwayat pendidikannya, dari pendekatan tersebut bisa di ambil data bahwa dari guru-guru tersebut dapat di tangani seperti apa dan dapat di tempatkan sebagai apa. langkah selanjutnya ialah dengan cara mengeplotkan antara tenaga pendidik dan mata pelajaran, kemudian untuk bagian administrasi di sesuaikan dengan pengalaman dan keahlian. dan untuk pengelolaan sendiri itu sifatnya memberikan pembelajaran sehingga tidak ada kata sebagai atasan dan bawahan sehingga timbul rasa nyaman”<sup>81</sup>

Dalam proses pengorganisasian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait penempatan tenaga pendidik di SMK Al-Kautsar, dilakukan beberapa langkah strategis untuk memastikan bahwa setiap guru ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan bidang keahliannya. Langkah pertama yang diambil adalah melakukan analisis yang dimulai dengan pendekatan personal terhadap masing-masing guru. Pendekatan ini bertujuan untuk memahami karakteristik individu, termasuk latar belakang pendidikan, pengalaman mengajar, dan kepribadian mereka. Melalui interaksi ini, kepala sekolah dapat memperoleh gambaran yang lebih lengkap mengenai kekuatan, minat, serta potensi pengembangan setiap guru.

Terry, sebagaimana dijelaskan oleh Syafruddin, mengartikan pengorganisasian sebagai proses membangun hubungan yang efektif antara semua individu, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efisien dan mencapai kepuasan pribadi dalam melaksanakan tugas, sambil memperhitungkan pengaruh lingkungan untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.<sup>82</sup> Hal tersebut dapat di perkuat dengan adanya hasil wawancara dengan Ibu Liya Aulia Mukaromah sebagai berikut:

“Untuk pengelolaan sumber daya manusia di sini sudah cukup baik, selain itu kerja sama dari setiap guru juga sangat membantu dalam pengelolaan sumber daya manusia di sini, dari situ dalam

---

<sup>81</sup> Hasil wawancara dengan Bapak Ramelan pada 3 Juni 2024.

<sup>82</sup> Imam Subekti, “Pengorganisasian dalam Pendidikan”, *Tanjak: Journal Of Education Teaching*, Vol. 3, No. 1, 2022, hlm 19-29.

menjalankan aktivitas semua guru itu serasa keluarga saling membantu.”<sup>83</sup>

Langkah berikutnya adalah penempatan tenaga pendidik sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, serta menyesuaikan bagian administrasi berdasarkan pengalaman dan keahlian. Pengelolaan dilakukan dengan pendekatan kolaboratif, tanpa hierarki yang ketat antara atasan dan bawahan, guna menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

### **C. Pelaksanaan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Pesantren di SMK Al-Kaustar Purwokerto.**

Pelaksanaan merupakan upaya untuk menggerakkan anggota-anggota organisasi agar mereka termotivasi dan berusaha mencapai tujuan yang telah direncanakan bersama. George R. Terry menyatakan bahwa pelaksanaan adalah tindakan yang dilakukan untuk memotivasi anggota kelompok sedemikian rupa, sehingga mereka berkeinginan dan berusaha mencapai tujuan, serta mewujudkan perencanaan melalui pengarahan dan motivasi. Hal ini bertujuan agar setiap individu dapat menjalankan tugas, peran, dan tanggung jawabnya secara optimal, sesuai dengan sasaran perusahaan maupun anggota kelompok tersebut.<sup>84</sup>

#### **1. Perekrutan**

Schermorhorn mendefinisikan bahwa rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong. Perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.<sup>85</sup>

SMK Al-Kautsar Purwokerto dalam melaksanakan sumber daya manusia dimulai dengan evaluasi kebutuhan SDM, menilai jumlah dan kualifikasi tenaga pendidik yang dibutuhkan. Kami menjalankan

<sup>83</sup> Wawancara dengan Ibu Liya Aulia Mekaromah pada 20 April 2024 Pukul 09.00 WIB.

<sup>84</sup> Ahmad Asrin, *Manajemen Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Guru*, (Sumatra Barat: CV. Azka Pustaka, 2021), hlm. 29.

<sup>85</sup> Hafiedh Hasan, “Sistem Rekrutmen dalam Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan, Vol. 3, No. 2, 2022, hlm 144-162.

rekrutmen dan seleksi yang transparan untuk menarik calon guru yang kompeten, memastikan mereka sesuai dengan visi dan misi sekolah. Mereka juga mengadakan pelatihan dan workshop rutin untuk meningkatkan kompetensi guru dan staf. Selain itu, mereka menerapkan sistem kompensasi berbasis kinerja untuk memotivasi pengajaran yang berkualitas. Monitoring dan evaluasi kinerja juga penting bagi kami, dengan umpan balik dari siswa dan orang tua menjadi acuan perbaikan. Terakhir, kolaborasi dengan yayasan sebagai pengelola memastikan kebijakan kami sejalan dengan tujuan lembaga. Sebagaimana yang disampaikan oleh Bapak Ramelan, sebagai berikut:

“Kami mulai dengan evaluasi kebutuhan guru dan staf, lalu rekrutmen yang transparan buat cari guru yang sesuai visi sekolah. Ada pelatihan rutin buat tingkatin kemampuan mereka, dan kompensasi berbasis kinerja supaya guru lebih termotivasi. Intinya, kami berusaha bikin lingkungan pendidikan yang bagus dan terus mendukung perkembangan guru”.

Proses penarikan atau rekrutmen merupakan hal yang penting, karena kualitas sumber daya manusia organisasi tergantung pada kualitas penarikannya. Memperbaiki kualitas perbaikan tergantung pada memperbaiki pengarahannya atau rekrutmen. Begitu juga yang dilakukan oleh SMK Al-Kautsar Purwokerto, Karena sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh SMK Al-Kautsar Purwokerto direkrut dengan melihat kemampuan yang dimiliki.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang penulis lakukan, bahwa proses perekrutan dilakukan oleh SMK Al-Kautsar Purwokerto dilakukan secara sentral oleh pihak yayasan Nurul Hidayah atas dasar permintaan dari lembaga pendidikan SMK Al-Kautsar Purwokerto. Untuk memenuhi permintaan tersebut pihak yayasan melakukan rekrutmen sumber daya manusia pendidikan melalui dua cara, yaitu dengan cara membuka lowongan pekerjaan dan merekomendasikan santri mahasiswa Al-Hidayah Karangmukti

yang sudah menyelesaikan pendidikan pada jenjang strata satu kepada pihak yayasan.

#### Syarat dan Ketentuan Tenaga Kerja<sup>86</sup>

No	Syarat dan Ketentuan Tenaga Kerja
1.	Memiliki kompetensi
2.	Lulus pendidikan Strata satu (S1)
3.	Linear dengan mata pelajaran yang akan diampu
4.	Memiliki tanggung jawab

“Dalam perekrutan tenaga pendidik di SMK ini dilakukan dengan menyampaikan kepada pihak yayasan bahwasanya di SMK membutuhkan penambahan tenaga pendidik, selain itu juga dengan merekomendasikan santri Al-Hidayah baik dari SMK ke yayasan, yang mana santri tersebut sudah menyelesaikan jenjang pendidikannya, kompeten, tanggungjawab”<sup>87</sup>

Hal itu juga dijelaskan oleh Kepala Sekolah bahwa dari hasil rapat yang dilaksanakan sebelum tahun ajaran baru, dijelaskan perlu adanya perekrutan sumber daya manusia atau calon karyawan baru dengan sebaik mungkin, dengan tujuan supaya mendapatkan sumber daya manusia khususnya calon pendidik yang berkualitas, baik sumber daya dari santrinya sendiri atau dari luar.<sup>88</sup> Kegiatan rekrutmen yang dilakukan oleh SMK Al-Kautsar tidak dilaksanakan setiap tahun, melainkan apabila terdapat kekosongan karyawan yang dikarenakan adanya karyawan yang resign sehingga membutuhkan

<sup>86</sup> Hasil Dokumentasi, 20 Juni 2024, Pukul 09.30 WIB

<sup>87</sup> Hasil Wawancara dengan Ibu Liya Aulia Mukaromah Waka Kurikulum SMK Al-Kautsar Purwokerto pada 29 April 2024 Pukul 10.00 WIB.

<sup>88</sup> Hasil wawancara dengan Ramelan, S.Pd, M.Pd, pada 3 Juni 2024 Pukul 09.00 WIB.

penambahan karyawan baru dengan melihat formasi yang dibutuhkan.<sup>89</sup>

Proses rekrutmen ini dilakukan ketika suatu lembaga pendidikan membutuhkan pegawai baru. Hal ini mungkin disebabkan oleh adanya karyawan yang keluar atau tugas baru yang perlu diselesaikan dan memerlukan tambahan karyawan. Ada dua cara untuk merekrut karyawan untuk posisi yang diperlukan atau pelatihan: rekrutmen internal dan rekrutmen eksternal.

Rekrutmen internal dapat dilakukan di dalam institusi itu sendiri. Misalnya, Anda dapat menawarkan lowongan kepada seorang karyawan yang dapat menunjukkan kualifikasi dan kinerja yang sesuai guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut dan karyawan lainnya. Anda juga dapat mengisi posisi secara internal melalui promosi, rotasi, atau bahkan penurunan pangkat. Promosi adalah peningkatan status. Rotasi atau translasi adalah perubahan posisi pada bidang yang sama. Sedangkan demosi adalah penurunan status pegawai karena kinerja buruk atau faktor lainnya.

Dari hasil wawancara di atas bahwa SMK Al-Kautsar dalam merekrut tenaga kerja dilakukan dengan membuka lowongan kerja atau dengan merekrut santri yang sudah selesai pendidikan jenjang strata, memiliki kompetensi dan tanggungjawab

## 2. Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan, yang mencakup pendidik dan tenaga kependidikan, adalah proses pembelajaran dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi mereka saat ini, sekaligus mempersiapkan peningkatan peran dan tanggung jawab di masa mendatang.<sup>90</sup>

Kinerja karyawan merupakan kunci utama dalam setiap perusahaan atau lembaga pendidikan, karena suatu lembaga tidak akan

---

<sup>89</sup> Hasil Observasi Pada 20 Juni 2024.

<sup>90</sup> Ramdanil Mubarak, "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam", *AL-FAHIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 3, No.2 (2021), 140.

mampu meningkatkan kualitasnya yang hanya dilakukan oleh satu dua orang saja, akan tetapi untuk meningkatkan kualitasnya membutuhkan kinerja dari semua sumber daya yang ada terutama sumber daya manusia. Sehingga suatu lembaga perlu mengkoordinir setiap anggotanya agar terbentuk kinerja yang maksimal.

Dari hasil observasi dan wawancara di SMK Al-Kautsar purwokerto dalam meningkatkan kualitas pengajaran dan profesionalisme guru, sekolah mengadakan beberapa kegiatan pelatihan. Pelatihan tersebut ditujukan pada karyawan salah satu caranya adalah dengan mengikut sertakan guru pada kegiatan workshop, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), serta pelatihan-pelatihan lainnya.

“Dalam pengembangan guru dilakukan dengan cara mengikutkan guru pada kegiatan workshop, MGMP dan lain sebagainya, selain itu juga dilakukan kegiatan supervise guru oleh kepala sekolah, dan ada pembinaan dari kepala sekolah bagi pendidik yang memiliki karakter kurang baik”<sup>91</sup>Melalui workshop dan MGMP, guru dapat memperoleh pengetahuan baru, berbagi pengalaman dengan rekan sejawat, serta memperoleh wawasan terbaru dalam bidang pendidikan. Selain itu, sekolah juga mengadakan kegiatan supervisi, di mana kepala sekolah atau koordinator pengembangan kurikulum akan melakukan evaluasi langsung terhadap proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru.

Melalui supervisi ini, guru dapat mendapatkan umpan balik langsung tentang kekuatan dan kelemahan mereka dalam mengajar, serta mendapat saran untuk perbaikan. Selanjutnya, bagi guru yang memiliki karakter kurang baik atau memiliki tantangan dalam melaksanakan tugasnya, sekolah juga memberikan pembinaan khusus. Pembinaan ini bertujuan untuk membantu guru mengatasi kendala yang dihadapi, memperbaiki kualitas pengajaran, serta memperbaiki perilaku yang kurang baik.

---

<sup>91</sup> Hasil Wawancara, Bapak Ramelan, kepala sekolah pada 3 Juni 2024, Pukul 09.00 WIB.

Dengan demikian, dari hasil wawancara di atas dapat di simpulkan bahwa melalui berbagai kegiatan pengembangan dan pembinaan, sekolah berupaya meningkatkan kompetensi dan profesionalisme guru serta mendukung terciptanya lingkungan belajar yang berkualitas bagi siswa.

### 3. Kompensasi Sumber Daya Manusia

Dalam mencapai suatu tujuan, setiap perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusianya, yaitu para karyawan, dengan memberikan kompensasi yang layak dan sesuai dengan kebijakan perusahaan. Oleh karena itu, kompensasi menjadi salah satu bentuk imbalan dalam hubungan timbal balik antara perusahaan dan karyawan.

Menurut Abdurrahman Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pemberian kompensasi. Besar atau bentuk kompensasi dapat mencerminkan kualitas kerja dan prestasi di antara para guru. Kompensasi sering disebut sebagai balas jasa, dan ada juga yang mendefinisikannya sebagai bentuk penghargaan yang diberikan oleh yayasan.<sup>92</sup>

Kompensasi bagi karyawan, khususnya guru di sekolah, diberikan melalui tiga cara yang berbeda, mencerminkan pengakuan terhadap kinerja mereka serta memberikan insentif yang sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan.<sup>93</sup>

Pertama, kepala sekolah memberikan pengakuan langsung terhadap kinerja guru. Ini dapat berupa apresiasi verbal, penghargaan tertulis, atau pengakuan publik atas pencapaian dan kontribusi yang signifikan dalam proses pembelajaran. Pengakuan ini tidak hanya menjadi bentuk motivasi bagi guru, tetapi juga menegaskan nilai-nilai kinerja yang diharapkan dalam lingkungan sekolah.

---

<sup>92</sup> Indra Surya, dkk, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol. 5, No. 1, 2022, hlm 1095-1105.

<sup>93</sup> Hasil Wawancara, Bapak Ramelan, kepala sekolah pada 3 Juni 2024, Pukul 09.00 WIB.

Kedua, kompensasi diberikan dalam bentuk imbalan gaji yang sesuai dengan kinerja guru. Ini mencerminkan penilaian terhadap kontribusi dan kualitas kerja guru, dengan memberikan kenaikan gaji atau bonus sebagai penghargaan atas kinerja yang luar biasa atau pencapaian tertentu yang telah mereka raih.

Ketiga, kompensasi juga dapat diberikan melalui penempatan jabatan yang lebih tinggi atau tanggung jawab tambahan berdasarkan kinerja guru. Ini bisa berarti memberikan kesempatan untuk menjadi koordinator mata pelajaran, kepala program studi, atau bahkan posisi kepemimpinan lainnya di sekolah. Penempatan jabatan ini didasarkan pada evaluasi langsung terhadap kinerja guru yang telah terbukti memiliki kemampuan atau pengalaman yang memadai.

Melalui kombinasi dari ketiga cara ini, sekolah memberikan insentif yang komprehensif dan memotivasi bagi guru untuk terus meningkatkan kinerja dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan pendidikan sekolah.

#### **D. Pengawasan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Pesantren di SMK Al-Kaustar Purwokerto.**

Setiap langkah yang dijalankan memerlukan penilaian melalui konsep pengawasan, yang bertujuan untuk membantu dalam pengambilan keputusan. Pengawasan ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa komponen pendidikan menjalankan tugas sesuai harapan, dengan cara mengumpulkan, menganalisis, dan mengevaluasi informasi, serta memanfaatkannya untuk mengendalikan organisasi.<sup>94</sup>

Menurut George R. Terry dalam sukama pengawasan adalah proses menetapkan apa yang harus dicapai, yaitu standar, memantau apa yang sedang dilakukan, menilai pelaksanaan, dan melakukan perbaikan jika

---

<sup>94</sup> Yasya Fauzan Wakila, "Konsep dan Fungsi Manajemen Pendidikan", *Equivalent: Jurnal Ilmiah Sosial Teknik*, Vol. 3, No. 1, 2021, hlm 54.



diperlukan agar pelaksanaan berjalan sesuai dengan rencana dan selaras dengan standar yang telah ditetapkan.<sup>95</sup>

SMK Al-Kautsar Purwokerto mempunyai beberapa pengawasan yang diterapkan guna mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Berikut beberapa permasalahan dan solusi persoalan yang digunakan:

1. Pengawasan internal dilaksanakan oleh Kepala sekolah

Pengawasan kinerja guru yang dilakukan oleh kepala sekolah dilakukan secara efektif dengan memanfaatkan teknologi, seperti aplikasi microshet. Dengan aplikasi ini, kepala sekolah dapat mengunggah administrasi dari semua guru di SMK, termasuk jadwal mengajar, perencanaan pembelajaran, dan laporan evaluasi. Hal ini memungkinkan kepala sekolah untuk dengan mudah mengakses dan memantau kinerja setiap guru secara terpusat.

Selain itu, kepala sekolah juga melakukan survei langsung pada kegiatan pembelajaran. Dengan cara ini, kepala sekolah dapat mengamati langsung interaksi antara guru dan siswa, mengevaluasi metode pengajaran yang digunakan, serta mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan. Melalui survei ini, kepala sekolah dapat memberikan umpan balik langsung kepada guru dan memberikan dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di SMK.

“Saat saya dalam mengawasi guru dilakukan dengan menggunakan aplikasi microshet dimana aplikasi tersebut berfungsi untuk mengupload administrasi semua guru di SMK sehingga saya dapat dengan mudah dalam mengawasi kinerja semua guru, selain itu juga saya melakukan survei langsung pada kegiatan pembelajaran yang sedang berjalan”<sup>96</sup>

Dengan demikian, kombinasi antara penggunaan teknologi dan pengawasan langsung memungkinkan kepala sekolah untuk mengelola kinerja guru secara efisien dan efektif di SMK.

---

<sup>95</sup> Rifaldi Dwi Syahputra dan Nuri Aslami, “Prinsip – Prinsip Utama Manajemen George R. Terry”, *Manajemen Kreatif Jurnal*, Vol. 1, No. 3, 2023, hlm 59.

<sup>96</sup> Hasil Wawancara, Bapak Ramelan, kepala sekolah pada 3 Juni 2024, Pukul 09.00 WIB.

## 2. Pengawasan eksternal dilaksanakan oleh pihak Yayasan

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara bahwa pihak yayasan dalam melakukan pengawasan terhadap sumber daya manusia di SMK AL-Kautsar purwokerto dilakukan secara berkala untuk memantau kegiatan belajar mengajar, administrasi, dan kondisi keseluruhan sekolah.

“Biasanya jika di SMK ada penilaian kinerja guru, dan hasil dari penilaian itu dilaporkan oleh kepala sekolah ke yayasan. Misalnya, ada supervisi tentang cara mengajar guru dan administrasi pengajaran, seperti RPP, silabus, dan lain-lain. Semua itu dikumpulkan dan dilaporkan ke yayasan oleh kepala sekolah. Jadi, yayasan bisa tahu gimana kinerja guru dan bisa memberikan masukan atau bantuan yang diperlukan.”<sup>97</sup>

Jadi sistem penilaian kinerja guru di SMK Al-Kautsar purwokerto dilakukan secara komprehensif. Proses penilaian tersebut mencakup berbagai aspek, termasuk supervisi langsung terhadap metode pengajaran yang digunakan oleh guru dan pemeriksaan administrasi pengajaran, seperti Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), silabus, dan dokumen terkait lainnya. Supervisi ini dilakukan secara mendetail untuk memastikan bahwa guru mengikuti standar pendidikan yang telah ditetapkan.

Setelah penilaian selesai, semua hasil supervisi dan dokumen administrasi tersebut dikumpulkan oleh kepala sekolah. Kepala sekolah bertanggung jawab untuk menyusun laporan yang komprehensif dan menyampaikan laporan tersebut kepada yayasan. Laporan ini mencakup berbagai temuan mengenai kinerja guru, termasuk kekuatan dan area yang memerlukan perbaikan. Yayasan kemudian menerima laporan ini sebagai bagian dari mekanisme pengawasan yang terstruktur dan sistematis. Dengan adanya laporan berkala ini, yayasan dapat melakukan evaluasi yang mendalam terhadap kinerja guru dan administrasi pengajaran di sekolah.

---

<sup>97</sup> Hasil Wawancara dengan Liya Aulia Mukarromah, pada 20 April 2024, Pukul 13.00 WIB.

Evaluasi ini memungkinkan yayasan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif dan bantuan yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Selain itu, mekanisme ini juga memastikan adanya transparansi dan akuntabilitas dalam proses pengajaran di sekolah. Guru-guru menjadi lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka karena mereka tahu bahwa kinerja mereka diawasi dan dievaluasi secara berkala. Hal ini tidak hanya berdampak positif pada kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa tetapi juga membantu dalam pengembangan profesional para guru.

Akan tetapi dalam pelaksanaan pengawasan tersebut terdapat beberapa hambatan. Hal ini disampaikan oleh Ibu Liya Aulia Mukaromah sebagai berikut:

“untuk penghambatnya mungkin disebabkan beberapa faktor ya, pertama kurangnya kesadaran akan pentingnya disiplin dan kehadiran di kalangan staf dan siswa. Kurangnya pelatihan berkelanjutan dan kurangnya evaluasi rutin untuk perbaikan juga menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia di sekolah ini.”<sup>98</sup>

Hal tersebut juga di sampaikan oleh kepala sekolah bahwa yang dihadapi SMK Al-Kautsar Purwokerto dalam pengarahan dan pengawasan mencakup dua aspek utama: kurangnya kepedulian dari guru terhadap kehadiran dan kurangnya kontrol yang efektif dari kepala sekolah serta penanggung jawab. Hambatan ini mempengaruhi kualitas pengajaran dan manajemen sekolah secara keseluruhan.<sup>99</sup>

---

<sup>98</sup> Hasil Wawancara dengan Liya Aulia Mukarromah, pada 20 April 2024, Pukul 13.00 WIB.

<sup>99</sup> Hasil Wawancara, Bapak Ramelan, kepala sekolah pada 3 Juni 2024, Pukul 09.00 WIB

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penilitain tentang manajemen sumber daya manusia di SMK Al-Kautsar Purwokerto, peneliti dapat menarik kesimpulan yaitu:

1. Perencanaan sumber daya manusia (SDM) di SMK Al-Kautsar Purwokerto dilakukan secara sistematis dan terstruktur untuk memastikan bahwa kebutuhan tenaga pendidik dan staf terpenuhi. Proses ini dimulai dengan analisis kebutuhan SDM berdasarkan jumlah siswa, mata pelajaran, dan kegiatan ekstrakurikuler. Evaluasi kebutuhan guru dilakukan dengan membandingkan ketersediaan tenaga pengajar saat ini dengan kebutuhan yang diidentifikasi. Jika ditemukan kekurangan, kepala sekolah menyusun usulan penambahan tenaga kerja yang diajukan kepada Yayasan Nurul Hidayah sebagai badan pengelola utama. Setelah yayasan meninjau dan menyetujui usulan tersebut, proses rekrutmen dilakukan untuk mengisi posisi yang kosong dengan tenaga pendidik yang sesuai. Dengan peran penting yayasan dalam pengambilan keputusan dan tanggung jawab kepala sekolah dalam analisis serta pengajuan usulan, perencanaan SDM di SMK Al-Kautsar berjalan efektif dan efisien. Hal ini mendukung pencapaian tujuan pendidikan dengan menyediakan tenaga pengajar yang memadai dan berkualitas.
2. pengorganisasian manajemen SDM di SMK Al-Kautsar Purwokerto menunjukkan bahwa pendekatan analisis individu dan penempatan yang sesuai dengan kompetensi tenaga pendidik serta staf administrasi efektif dalam mendukung kualitas pendidikan. Pendekatan pengelolaan yang kolaboratif, tanpa hierarki yang kaku, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan meningkatkan kinerja, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara optimal.

3. Pelaksanaan SDM di SMK Al-Kautsar Purwokerto berjalan melalui proses yang terstruktur dan berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan. Setiap tahapan, dari rekrutmen hingga pemberian kompensasi, bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik di sekolah memiliki kompetensi yang baik dan termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Hal ini juga memperlihatkan bahwa yayasan dan sekolah bekerja sama erat dalam menjalankan proses pengorganisasian SDM, guna mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.
4. Pengawasan dan evaluasi di SMK Al-Kautsar Purwokerto dilakukan secara komprehensif melalui tiga lapisan: pengawasan internal oleh kepala sekolah, pengawasan eksternal oleh yayasan, dan evaluasi program melalui rapat tahunan. Kombinasi antara penggunaan teknologi, pengawasan langsung, dan evaluasi menyeluruh memastikan adanya sistem kontrol yang efisien dan efektif dalam meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan di sekolah. Pengawasan ini juga menciptakan akuntabilitas yang tinggi, yang berkontribusi terhadap motivasi guru untuk meningkatkan kinerja mereka dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik bagi siswa.

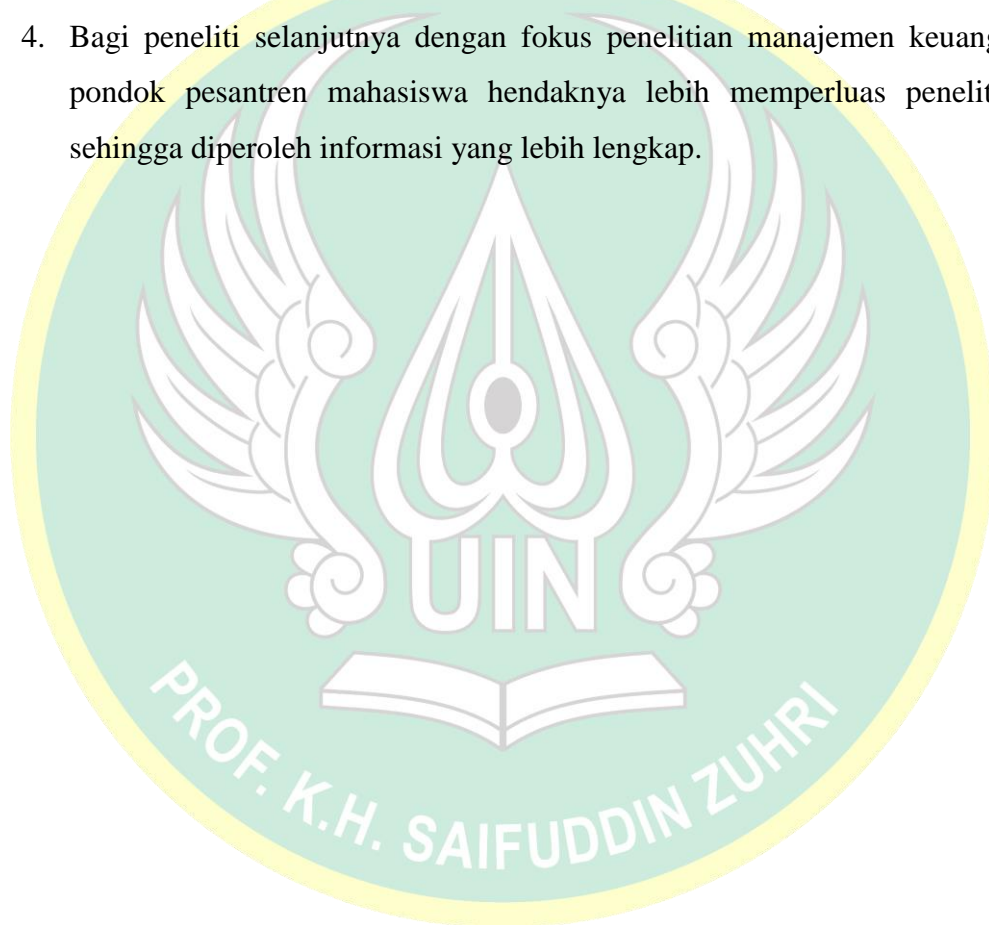
## **B. Saran**

Berdasarkan akhir penelitian ini, peneliti mencoba memberikan saran atau masukan untuk pihak-pihak terkait manajemen keuangan di Pondok Pesantren Al Hidayah Karangsucu sebagai berikut :

1. Bagi Yayasan diharapkan emberikan dukungan yang konsisten, Pastikan memberikan dukungan finansial dan administratif yang memadai untuk implementasi program-program manajemen SDM yang direkomendasikan. Mendorong budaya transparansi dan akuntabilitas yaitu mendorong untuk meningkatkan transparansi dalam pengelolaan dana sekolah dan proses pengambilan keputusan.
2. Bagi Kepala Sekolah: Pemimpin dalam Pengembangan Budaya Disiplin: Jadilah teladan dalam memperkuat disiplin dan kehadiran dengan

memimpin secara aktif dalam program pengembangan diri dan pengawasan. Fasilitator dalam Pengembangan Karyawan: Dukung pengembangan karir staf dengan memastikan sistem evaluasi kinerja yang adil dan jelas.

3. Guru: Komitmen terhadap Peningkatan Diri: Ambil bagian aktif dalam program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi mengajar. Partisipasi dalam Kolaborasi: Terlibat dalam kolaborasi dengan lembaga pendidikan lain dan komunitas untuk bertukar praktik terbaik.
4. Bagi peneliti selanjutnya dengan fokus penelitian manajemen keuangan pondok pesantren mahasiswa hendaknya lebih memperluas penelitian sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adib Habibi. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan. Taklimun: Journal of Education and Teaching. Vol. 1 No. 1.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Akhmadi, M. 2023. Analisis tujuan pendidikan agama Islam di pesantren berdasarkan Undang-Undang No. 18 Tahun 2019. Literasi. Vol. 18. No. 1.
- Almira, Bella, dkk. 2021. "Perkembangan Pesantren di Indonesia." *Sindang: Jurnal Pendidikan Sejarah dan Kajian Sejarah*. Vol. 3. No. 1.
- Amalia, A., Wahyuni, S., & Azzahra, L. 2022. Peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*. Vol. 21. No. 2.
- Amaliah, R. A, dkk. 2023. "Lembaga Pendidikan Pesantren di Indonesia." *Iqra: Jurnal Ilmu Kependidikan dan Keislaman*, Vol. 18. No. 2.
- Anas. 2022. Sumber Daya Manusia Indonesia di Era Globalisasi. Promis. Vol. 3. No. 2).
- Annisa, F. dkk. 2024. "Mengawasi Pengawasan dan Evaluasi dalam Administrasi Pendidikan." *JISPENDIORA: Jurnal Ilmu Sosial, Pendidikan dan Humaniora*. Vol. 3, No. 2.
- Annur, S., dkk. 2019. Implementasi manajemen perguruan tinggi (studi kasus pada PTKIS KOPERTAIS Wilayah VII Sumatera Selatan). *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan)*. Vol. 4. No. 1.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Komputer. *Forum Ekonomi*. Vol. 23. No. 4).
- Awaluddin. 2021. Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Sekolah. *Cybernestics: Journal Educational Research and Social Studies*. Vol. 2. No 2.
- Babullah, R. 2024. Mengenal sumber daya manusia (SDM): Pengertian dan fungsinya. *Jurnal Arjuna: Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Matematika*. Vol. 2. No. 4).
- Bahri, S. 2022. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era VUCA. *Jurnal Hurriah: Jurnal Evaluasi Pendidikan dan Penelitian*. Vol. 2. No. 2.

- Devi, Z. D., et al. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan. *Jurnal Manajemen dan Sains*. Vol. 8. No. 1.
- Fadilla, Annisa Rizky dan Putri Ayu Wulandari. 2023. “Literatur Review Analisis Data Kualitatif: Tahap Pengumpulan Data.” *Mitita Jurnal Penelitian*. Vol. 1. No. 3.
- Fadli, Muhammad Rijal. 2021. “Memahami Desain Penelitian Kualitatif.” *Jurnal Humanika*. Vol. 21. No. 1.
- Faujiah, S., et al. 2023. Implementasi Manajemen Strategi dalam Lembaga Pendidikan. *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. Vol. 4. No. 3.
- Fiqih, A. M. 2022. Peran pesantren dalam menjaga tradisi-budaya dan moral bangsa. *Pandawa: Jurnal Pendidikan dan Dakwah*. Vol. 4. No. 1.
- Fitri, R. dan Ondeng. S. 2022. “Pesantren di Indonesia: Lembaga Pembentukan Karakter.” *Jurnal AlUrwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam*. vol. 2. no. 1.
- Gesi, B., et al. 2019. Manajemen dan Eksekutif. *Jurnal Manajemen*. Vol. 3. No 2).
- Haris, I. A. 2019. “Pesantren: Karakteristik dan Unsur-Unsur Kelembagaan.” *Tazkiya: Jurnal Pendidikan Islam*. Vol. 8, No. 2.
- Haryoko, Sapto, dkk. 2020. Analisis Data Penelitian Kualitatif (Konsep, Teknik, dan Prosedur Analisis). Makasar: Badan Penerbit.
- <https://quran.nu.or.id/ali-imran/159> diakses pada hari Rabu, 16 Oktober 2024 pukul 21:26
- Husaini, & Fitria, H. 2019. Manajemen kepemimpinan pada lembaga pendidikan Islam. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*. Vol 4. No. 1.
- Isnaini, M. Miftahur Rahmat. 2023. “Pengawasan Prespektif Al-Qur’an.” *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, Vol. 2. No. 12.
- Julaiha, S. dkk. 2022. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Dalam Pondok Pesantren*. Bandung: Cv Media Sains Indonesia.
- Komariah, N. 2018. Implementasi fungsi manajemen pendidikan di SDI Wirausaha Indonesia. *Jurnal Perspektif*. Vol.1 No. 6.



- Magdalena, I., Suyati, D., & Hanifah, S. 2021. Implementasi model pembelajaran daring pada masa pandemi Covid-19 di kelas III SDN Sindangsari III. *Pandawa: Jurnal Pendidikan dan Dakwah*. Vol. 3. No. 1.
- Mahrissa. R. dkk, 2020. "Pesantren dan Sejarah Perkembangannya di Indonesia", *Jurnal Ilmiah Abdi Ilmu*. Vol. 13. No. 2.
- Mardawani. 2020. *Praktis Penelitian Kualitatif, Teori Dasar dan Analisis Data dalam Perspektif Kualitatif*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Mu'tafi, A. 2020. Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Menghadapi Era Global. *Jurnal Ilmiah Studi Islam*. Vol. 20. No. 2.
- Mubarok, R. 2021. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 3. No. 2.
- Munib, dkk. 2021. Manajemen kesiswaan dalam mengembangkan bakat dan minat peserta didik. *Milennial: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam*. Vol. 1. No. 1.
- Muslihat, M. H. G. 2019. Pengelolaan sumber daya manusia di SMP HASMI Islamic Boarding School Tamansari Bogor. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 2. No. 1).
- Nuhji, et al. 2020. Pengertian, ruang lingkup manajemen, dan kepemimpinan pendidikan Islam. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*. Vol. 1. No. 2).
- Nurfadillah, Septy, dkk. 2022. "Analisis Kesulitan Belajar Membaca (Disleksia) dan Kesulitan Belajar Menulis (Disgrafia) Siswa Kelas 1 SDN Tanah Tinggi 3 Tangerang." *MASALIQ: Jurnal Pendidikan dan Sains*. Vol. 2. No.
- Nuriyana, R. H., & Utama. 2021. Manajemen sumber daya manusia dalam instansi pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pengetahuan*. Vol. 21. No. 1.
- Nurkholis, & Santosa, A. B. 2022. Manajemen pengembangan kurikulum berbasis pesantren. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*. Vol. 7 no. 2.
- Pakpahan, Andrew Fernando. dkk. 2021. *Metodologi Penelitian Ilmiah*. Yayasan Kita Menulis.
- Pauji, I., & Nurhasanah, N. 2022. Peran manajemen sumber daya manusia pada perusahaan manufaktur. *SEIKO: Jurnal of Management & Business*. Vol. 5. No. 2.
- Putri, Ardianti Yunita, dkk. 2023. "Pesantren Sebagai Lembaga Pendidikan Islam (Sejarah Lahirnya Pesantren Sebagai Lembaga Pendidikan Islam di

Indonesia, Sejarah Perkembangan Pesantren atau Sistem Pendidikan, dan Perkembangannya Masa Kini)." *Innovative: Journal of Social Science Research*. Vol. 3. No. 2.

Rahmatullah, & Hidayat, W. 2021. Peran pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah di SMP 2 Parepare. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan Islam*. Vol. 19. No. 2).

Rizky, A. H. 2022. Manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan. *Taklimun: Journal of Education and Teaching*. Vol. 1. No. 1.

Ruhaya, B. 2020. Implementasi kebijakan pendidikan. *At-Tadbir: Media Hukum dan Pendidikan*. Vol. 30. No. 2.

Safitri, Fania Mutiara, dkk. 2022. "Kajian Literatur Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Efektif untuk Meraih Keunggulan Kompetitif". *Cemerlang: Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*. Vol. 2, No. 1.

Saihu, M. 2020. *Manajemen berbasis pesantren dan sekolah*. Tangerang Selatan: Yapin An-Namiyah.

Sangsurya, Y. dkk. 2021. "Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SD Islam Mutiara Al Madan Kota Sungai Penuh". *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*. Vol. 2. No. 2.

Setyoningrum, Ari Putri, dan Muhamad Al Faruq Abdullah. 2024. "Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi." *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 2. No. 6, 2024.

Subekti, Imam. 2022 "Pengorganisasian dalam Pendidikan". *Tanjak: Journal Of Education Teaching*. Vol. 3, No. 1.

Sudiarti, S., et al. 2020. Sistem Manajemen Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Vol. 8. No. 1.

Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sumiyatil, dkk. 2024. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan di SMP Negeri 3 Kota Cilegon." *Technical and Vocational Educational Journal*. Vol. 4. No. 1.

Surya, I. dkk, 2022. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru di Yayasan Pendidikan Nurhasanah Medan, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol. 5, No. 1.

- Syaban, M. 2018. Konsep dasar manajemen pendidikan Islam. *Al-Wardah: Jurnal Kajian Perempuan, Gender, dan Agama*. Vol. 12. No. 2.
- Syahputra, R. D., & Aslami, N. 2023. Prinsip-prinsip utama manajemen George R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*. Vol. 1. No. 3).
- Syahputra, Rifaldi Dwi dan Nuri Aslami. 2023. “Prinsip–Prinsip Utama Manajemen George R. Terry.” *Manajemen Kreatif Jurnal*. Vol. 1, No. 3.
- Syaifullah, M. 2022. Manajemen sumber daya manusia bahasa Arab. *Ihtimam: Jurnal Pendidikan Bahasa Arab*. Vol. 5. No. 1.
- Tiara, Z. D., dkk. 2023. Manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. *Jurnal Manajemen dan Sains*. Vol. 8. No. 1.
- Tsuraya, F. G., et al. 2022. Implementasi Kurikulum Merdeka dalam Sekolah Penggerak. *Jurnal Pendidikan, Bahasa dan Budaya*. Vol. 1. No. 4).
- Ulyani, A. S., & Zohriah, A. 2023. Implementasi fungsi manajemen dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol. 8. No. 1.
- Utamy, R. dkk, 2020. “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia”, *Journal Of Education Research*. Vol. 1, No. 3.
- Wakila, Y. F. 2021. Konsep dan fungsi manajemen pendidikan. *Jurnal Ilmiah Sosial Teknik*. Vol. 3. No. 1.
- Waruwu, Marinu. 2023. “Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Metode Penelitian Kuantitatif dan Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Method).” *Jurnal Pendidikan Tambusai*. Vol. 7. No. 1.
- Werdiningsih, W. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring. *Southeast Asian Journal Of Islamic Education Management*. Vol. 2. No. 1).
- Widyastuti, Linda, dkk. 2019. “Penerapan Metode Pantau, Pangkas, Padukan, Panggil (4P) untuk Meningkatkan Keterampilan Menulis Siswa dalam Meringkas Cerita.” *Jurnal Pena Ilmiah*. Vol. 2. No. 1.
- Winulyo, J. M., et al. 2023. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Implementasi Program Sekolah Penggerak di SDN Sukabumi 2 Kota Probolinggo. *Edusaintek: Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi*. Vol. 10. No. 3.
- Yuliah, E. 2020. Implementasi kebijakan pendidikan. *Jurnal At-Tadbir: Media Hukum dan Pendidikan*. Vol. 30. No. 2.

Yusuf, M. 2020. Pendidikan pesantren sebagai modal kecakapan hidup.  
INTIZAM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. Vol. 3. No. 2.



**LAMPIRAN- LAMPIRAN**



*Lampiran 1*

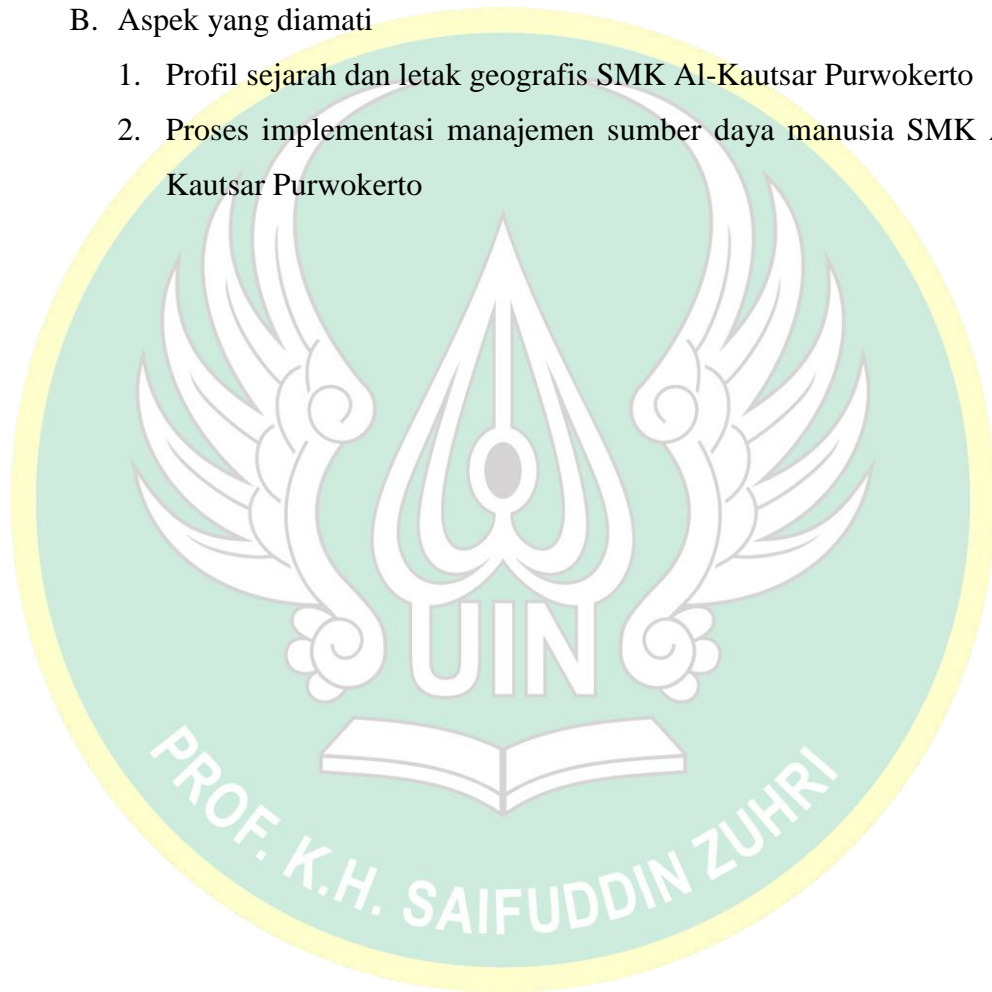
**PEDOMAN OBSERVASI**

A. Identitas Observasi

1. Lembaga yang diamati atau diteliti ialah SMK Al-Kautsar Purwokerto
2. Dilaksanakan mulai 2 April 2023 – 2 Juni 2024

B. Aspek yang diamati

1. Profil sejarah dan letak geografis SMK Al-Kautsar Purwokerto
2. Proses implementasi manajemen sumber daya manusia SMK Al-Kautsar Purwokerto



## PEDOMAN WAWANCARA

### A. Wawancara Kepada Kepala Sekolah SMK Al-Kautsar Purwokerto

1. Bagaimana penerapan atau pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK Al-Kautsar Purwokerto?
2. Bagaimana sistem perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Al-Kautsar Purwokerto?
3. Apa saja syarat untuk menjadi pegawai di SMK Al-Kautsar Purwokerto?
4. Bagaimana sistem pelatihan atau pengembangan untuk tenaga pendidik di SMK Al-Kautsar Purwokerto?
5. Adakah kompensasi atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan SMK Al-Kautsar Purwokerto?
6. Bagaimana sistem pengawasan yang dilakukan untuk mengawasi tenaga pendidik SMK Al-Kautsar Purwokerto?
7. Apa saja faktor penghambat keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di SMK Al-Kautsar Purwokerto?
8. Bagaimana solusi dalam mengatasi hambatan – hambatan tersebut?

### B. Wawancara dengan Tenaga pendidik SMK Al-Kautsar Purwokerto

1. Sejak kapan Anda bekerja di SMK Al-Kautsar Purwokerto?
2. Menurut Anda bagaiman pengelolaan sumber daya manusia di SMK Al-Kautsar Purwokerto?
3. Apasaja yang perlu di persiapkan sebulum proses perekrutan karyawan baru di di SMK Al-Kautsar Purwokerto?
4. Apa saja syarat untuk menjadi pegawai di SMK Al-Kautsar Purwokerto?
5. Bagaimana sistem pelatihan dan pengembangan untuk tenaga pendidik di SMK Al-Kautsar Purwokerto?

6. Kompensasi atau penghargaan apa saja yang didapatkan oleh karyawan SMK Al-Kautsar Purwokerto?
7. apa saja faktor penghambat dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di di SMK Al-Kautsar Purwokerto?
8. Bagaimana solusi dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut?





Lampiran 3

**JADWAL PENELITIAN OBSERVASI**

<b>No</b>	<b>Waktu pelaksanaan</b>	<b>Lokasi</b>	<b>Informasi Observasi</b>
1.	Rabu-selasa, 2-15 April 2024	Ruang Kepala Sekolah SMK Al-Kautsar Purwokerto	Gambaran Umum dan penjelasan mengenai sejarah berdirinya SMK Al-Kautsar Purwokerto serta manajemen SDM
2.	Sabtu, 20 April 2024	Ruang guru SMK Al-Kautsar Purwokerto	Wawancara terhadap guru sekaligus bagian kurikulum mengenai implementasi manajemen SDM
3.	Jum'at, 3 Juni 2024	Ruang kepala sekolah	Lanjutan mengenai manajemen SDM
4.	Kamis, 20 Juni 2024	Ruang TU	Observasi
5.	Rabu, 26 Juni 2024	SMK Al-Kautsar Purwokerto	Lanjutan observasi

## TRANSKIP HASIL OBSERVASI

### A. Sejarah Singkat Berdirinya SMK Al-Kautsar Purwokerto

Sekolah yang sekarang di kepala sekolah oleh bapak Wartim S. Pd. Berdiri dibawah Yayasan Nurul Hidayah Karangsuci, ada pondok sebuah lembaga pendidikan keagamaan nonformal dibawah Yayasan Nurul Hidayah Karangsuci (Akta Notaris no: 04 Tanggal 01 Juli 2013) yang memulai kegiatannya secara resmi pada bulan Ramadhan 1989 di bawah asuhan (Alm) KH. Dr Noer Iskandar al Barsyani MA dan Ibu Nyai. Dra. Hj. Nahdhiroh Noeris.

SMK Al-Kautsar Purwokerto masing-masing mempunyai keistimewaan akan melahirkan generasi-generasi yang benar-benar handal dalam bidangnya. Pesantren dengan keunggulan soft skill dan SMK dengan keunggulan life skill-nya akan menjadi solusi pendidikan yang adaptif terhadap perkembangan SMK Al-Kautsar adalah sebuah lembaga berbasis pesantren yang tidak hanya mengedepankan keterampilan dan kemampuan intrlrk tual saja, tetapi juga berusaha membingkai nilai-nilai religius yang di implementasikan dalam kegiatan belajar mengajar.

Seperti disebutkan dalam visi sekolah, yaitu menjadikan SMK Al-Kautsar berbasis pesantren sebagai lembaga yang mampu menciptakan insan yang berakhlaqul karimah, memiliki kemampuan intelektual akademis, terampil, mandiri dan mampu untuk berwirausaha. SMK ini didirikan di lingkungan pondok pesantren Al-Hidayah Karangsuci, Purwokerto dan merupakan bagian didalamnya. SMK ini memiliki dua program keahlian yaitu Perbankan Syari'ah (PBS) serta Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ) yang memiliki konsultan ahli dibidangnya.

SMK Al-Kautsar Purwokerto merupakan sekolah swasta yang berdiri pada 3 April 2014. Secara resmi sekolah ini dibuka pada 14 Juli 2014 di lokasi tanah seluas 4.810 m<sup>2</sup>, berdasarkan Surat Keputusan nomor : 116 Tahun 2014 oleh Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas tertanda Purwadi Santoso. SMK Al-Kautsar Purwokerto merupakan SMK berbasis pesantren mempunyai keunggulan yang lebih dalam bidang ilmu keagamaan dimana seluruh siswa dan siswi diwajibkan untuk mondok di Pondok Pesantren Al-Hidayah Karangsucu Purwokerto.

#### **B. Profil SMK Al-Kautsar Purwokerto**

SMK Al-Kautsar Purwokerto merupakan lembaga pendidikan yang berdiri di bawah naungan yayasan Nurul Hidayah Karangsucu berada di Jln. Letjen. Pol. Sumarto desa Purwanegara kecamatan Purwokerto Utara Kabupaten Banyumas Jawa Tengah.

Nama Sekolah	SMK Pesantren Al-Kautsar Purwokerto
Alamat Sekolah	Jalan Letjen. Pol. SoemartomDesa Purwanegra Kecamtan Purwokerto Utara Kabupaten Banyumas Provinsi Jawa Tengah Kode pos 53126
Nama Yayasan	Nurul Hidayah Karangsucu
Alamat Yayasan	Jl. Letjen. Pol. Soemarto, Purwanegara, Purwokerto Utara, Banyumas
Kepala Sekolah	Ramelan, S.Pd, M.Pd
SK Pendirian	116 Tahun 2014
Nomor Statistik Sekolah	402030227074

Nomor Pokok Sekolah Nasional	69851458
Jenjang Akreditasi	-
Status Tanah	Milik Sendiri
Luas Tanah	4810 m <sup>2</sup>
Data Ruang kelas	6 Ruang Kelas
Data ruang Praktek	2 Ruang Praktek TKJ 1 Ruang Praktek PBS
Jumlah Rombongan Belajar	6 Rombongan Belajar
Kegiatan Belajar Mengajar	Pagi
Sumber Dana Operasional	Yayasan, SPP, BOS, PIP
Jumlah Guru	15

### C. Visi dan Misi SMK Al-Kautsar Purwokerto

#### a. Visi SMK Al-Kautsar Purwokerto

“Menjadikan SMK Pesantren Al-Kaustar sebagai lembaga yang mampu menciptakan insan yang ber-akhlaqul karimah, memiliki kemampuan intelektual akademis, terampil, mandiri dan mampu berwirausaha”

#### b. Misi SMK Al-kautsar Purwokerto

- 1) Membentuk karakter siswa yang memiliki kepribadian utuh dengan mengedepankan ahlakul karimah yang dilandasi akhlak tawasuth, tawazun, tasamuh dan i'tidal.

- 2) Menanamkan nilai-nilai luhur yang agamis ke dalam jiwa peserta didik dengan mengkaji tuntunan ulama salaf melalui Literatur Islam Klasik atau Kitab Kuning.
- 3) Memberikan pengetahuan kepada peserta didik yang relevan dengan tuntutan dunia kerja.
- 4) Menanamkan nilai-nilai humanistik ke dalam jiwa peserta didik menuju tenaga profesional yang insani.
- 5) Memberikan keterampilan penunjang yang dapat menopang bidang keahliannya.
- 6) Membina dan meningkatkan profesionalisme guru untuk memacu prestasi belajar peserta didik.
- 7) Meningkatkan kemampuan peserta didik dalam berbahasa asing (Arab, Inggris).
- 8) Membekali peserta didik dengan keahlian sehingga dapat berdaya guna dalam masyarakat.

#### **D. Struktur Organisasi SMK Al-Kautsar Purwokerto**

Sekolah Organisasi sekolah dilihat dari hubungan dalam organisasi pendidikan secara luas hakekatnya merupakan suatu unit pelaksana teknis, karena sekolah merupakan organisasi pendidikan secara langsung teknis edukatif dalam proses pendidikan. Berikut struktur organisasi SMK Al-Kautsar Purwokerto.

#### **Struktur Organisasi SMK Al-Kautsar Purwokerto Kabupaten Banyumas Tahun 2024**

<b>NO</b>	<b>NAMA GURU</b>	<b>JABATAN</b>
1	Ramelan, S. Pd., M. Pd	Kepala Sekolah
2	Liya Aulia Mukaromah, S.Pd	Wakil Kepala Bidang Kurikulum
3	Abbas Jabir Dzamanhuri, S. Pd	Wakil Kepala Bidang Kesiswaan

4	Nailis Syafi'ah, S. Kom	Wakil Kepala Bidang Hubungan Masyarakat
5	Nur Laela, S. Si., S. Pd	Wakil Kepala Bidang Sarana Prasarana
6	Matla Laeli Ismawati, S. Kom	Kepala Program Studi Teknik Komputer Jaringan
7	Hany Fathurohmah, S. E	Kepala Program Studi Perbankan Syariah
8	Matla Laeli Ismawati, S. Kom	Wali Kelas X Teknik Komputer Jaringan
9	Roliah, S. Pd	Wali Kelas X Perbankan Syariah
10	Nailis Syafi'ah, S. Kom	Wali Kelas XI Teknik Komputer Jaringan
11	Afwi Aonillah, S. Pd	Wali Kelas XI Perbankan Syariah
12	Iksan Wahyu Dwijayanto, S. Kom	Wali Kelas XII Teknik Komputer Jaringan
13	Tulis Krismiatun, S. Pd	Wali Kelas XII Perbankan Syariah
14	Roliah, S. Pd	Kepala Sub Bagian Tata Usaha
15	Muh. Khoirul Mizan, S. H	Bendahara BOS
16	Fatikhatul Inayah, S. E	Administrasi Keuangan
17	Fatikhatul Inayah, S. E	Operator
18	Zuhrul Firdaus	Administrasi Umum

19	Abas Jabir Dzamanhuri, S. Pd	Pembina Ekstrakurikuler Pramuka
20	Matla Laeli Ismawati, S. Kom	Pembina Ekstrakurikuler Pramuka
21	Supriatun, A.Md	Pembina Ekstrakurikuler English Club
22	Afwi Aonillah, S. Pd	Pembina Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS)
23	Ikhsan Wahyu Dwijayanto, S. Kom	Kepala Laboratorium Komputer

**E. Keadaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan SMK Al-Kautsar Purwokerto**

**Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan SMK Al-Kautsar Purwokerto Kabupaten Banyumas Tahun 2024**

NO	Nama Guru	Mata Pelajaran
1	Supriatun, A. Md	Bahasa Inggris
2	Nur Laela, S.Si., S.Pd	Projek Ilmu Pengetahuan Alam dan Sosial
		Produk Kreatif dan Kewirausahaan
3	Hany Fathurokhmah, S.E.	Dasar-dasar PBS
		Ekonomi Islam
		Layanan Lembaga Keuangan Syariah
		Layanan Perbankan Syari'ah

4	Edi Imam Susanto, SE	Akuntansi Perbankan Syariah
5	Abbas Jabir Dzamanhuri, S.Pd.	Seni Budaya
		Bahasa Jawa
		Bahasa Indonesia
6	Ikhsan Wahyu Dwijayanto, S.Kom	Administrasi Infrastruktur Jaringan
		Teknologi Layanan Jaringan
7	Nailis Syafi'ah, S.Kom	Informatika
		Pemrograman
8	Matla Laeli Ismawati, S.Kom.	Dasar-dasar TKJ
		Teknologi Jaringan Berbasis Luas (WAN)
		Administrasi Sistem Jaringan
9	Afwi Aonillah, S. Pd.	Matematika
		Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan
10	Liya Aulia Mukaromah, S.Pd	Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti
		Ke-NU-an
		Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan
11	Tulis Krismiaturun, S.Pd	Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti
		Ke-NU-an
		Produk Kreatif dan Kewirausahaan
	Roliah, S.Pd	Bahasa Inggris



12		Sejarah Indonesia
		Bahasa Indonesia
13	Afifah Rizki Ashari, S.Sos	Bimbingan dan Konseling
		Bahasa Indonesia
14	Eti Yuliani, A.Md	Dasar-dasar PBS
		Pengelolaan Kas
15	Fatikhatul Inayah, S.E	Komputer Akuntansi

#### F. Keadaan Siswa dan Siswi SMK Al-Kautsar Purwokerto

Berikut data-data siswa di SMK Al-Kautsar Purwokerto tahun ajaran 2022/2023:

#### Data Siswa Dan Siswi SMK Al-Kautsar Purwokerto Kabupaten Banyumas Tahun 2024

NO	Kelas	Jurusan	Kurikulum	Jumlah Rombel	Jumlah Siswa
1	X	TKJ	2013	1	12 Siswa
2	X	PBS	2013	1	11 Siswa
3	XI	TKJ	2013	1	14 Siswa
4	XI	PBS	2013	1	25 Siswa
5	XII	TKJ	2013	1	10 Siswa
6	XII	PBS	2013	1	29 Siswa
Jumlah		6		102 Siswa	

### G. Bidang dan Program Keahlian SMK Al-Kautsar Purwokerto

Bidang keahlian : Teknologi Informasi dan Komunikasi

Kompetensi Keahlian : Teknik Komputer dan Jaringan

Bidang Keahlian : Bisnis dan Manajemen

Kompetensi keahlian : Perbankan Syariah

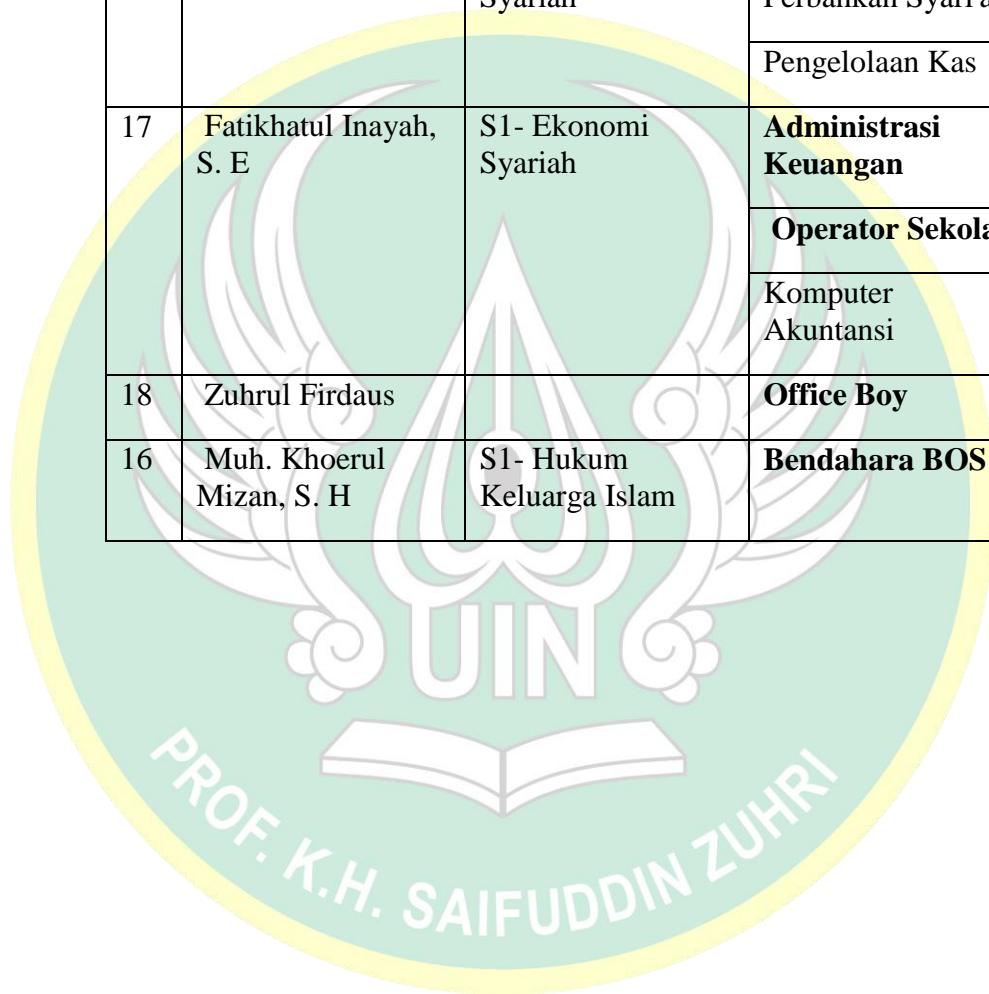
### H. Data Tenaga Pendidik dan Kependidikan SMK Al-Kautsar Purwokerto Beserta Jabatannya

No.	Nama Guru	Kualifikasi Pendidikan	Jabatan
1	Ramelan, S. Pd., M. Pd	S1-Manajemen Pendidikan S2-Manajemen Pendidikan	<b>Kepala Sekolah</b>
2	Liya Aulia Mukaromah, S. Pd	S1-Pendidikan Agama Islam	<b>Waka Kurikulum</b>
			<b>Pengampu Tahfidz dan Muroja'ah</b>
			Pendidikan Agama dan Budi Pekerti
			Ke-NU-an
			Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan
3	Abbas Jabir Dzamanhuri, S. Pd	S1- PGMI	<b>Waka Kesiswaan</b>
			<b>Pembina Ekstra Pramuka Putra</b>
			<b>Pengampu Tahfidz dan Muroja'ah</b>
			Seni Budaya
			Bahasa Jawa
			Bahasa Indonesia
4	Nailis Syafi'ah, S.	S1- Siatem	<b>Waka Humas</b>

	Kom	Informasi	<b>Wali Kelas XI TKJ</b>
			Informatika
			Pemrograman
5	Nur Laela, S. Si., S. Pd	S1- Biologi dan Pendidikan Biologi	<b>Waka Saprass</b>
			<b>Koordinator P5BK</b>
			PIPAS
			PKK
6	Matla Laeli Ismawati, S. Kom	S1- Teknik Informatika	<b>Kaprodi TKJ</b>
			<b>Pembina Ekstra Pramuka Putri</b>
			<b>Wali Kelas X TKJ</b>
			<b>Pengampu Tahfidz dan Muroja'ah</b>
			Administrasi Sistem Jaringan (ASJ)
			Dasar Teknik Komputer Jaringan
			Teknologi Jaringan berbasis Luas (WAN)
7	Edi Imam Susanto, S. E	S1- Ekonomi	<b>Akuntansi Perbankan Syariah</b>
8	Iksan Wahyu Dwijayanto, S. Kom	S1- Teknik Informatika	<b>Wali Kelas XII TKJ</b>
			<b>Kepala Laboratorium Komputer</b>
			Administrasi Infrastruktur Jaringan
			Teknologi Layanan Jaringan

9	Afwi Aonillah, S. Pd	S1- MTK	<b>Pembina OSIS</b>
			<b>Wali Kelas XI PBS</b>
			Matematika
			Pendidikan Jasmani, Olahraga, dan Kesehatan
10	Roliyah, S. Pd	S1- Bahasa Inggris	<b>Kepala Tata Usaha</b>
			<b>Wali Kelas X PBS</b>
			<b>Pengampu Tahfidz dan Muroja'ah</b>
			Bahasa Inggris
			Sejarah Indonesia
			Bahasa Indonesia
11	Tulis Krismiaturun, S. Pd	S1- PAI	<b>Wali Kelas XII PBS</b>
			<b>Pendidikan Agama dan Budi Pekerti</b>
			<b>Pengampu Tahfidz dan Muroja'ah</b>
			Ke-NU-an
			PKK
12	Supriaturun, A. Md.	Dalam Proses	<b>Pembina Ekstra English Club</b>
			<b>Bahasa Inggris</b>
13	Hany Fathurohmah, S.E	S1- Ekonimi Syariah	<b>Kaprodi PBS</b>
			Dasar Perbankan Syariah
			Layanan Perbankan Syariah
			Layanan Lembaga

			Keu Syariah
			Ekonomi Islam
14	Afifah Rizqi Azhari, S.Sos.	S1- Bimbingan Konseling	<b>Bimbingan Konseling</b>
			Bahasa Indonesia
15	Eti Yuliani, A.md	D3- Perbankan Syariah	Dasar-dasar Perbankan Syari'ah
			Pengelolaan Kas
17	Fatikhatul Inayah, S. E	S1- Ekonomi Syariah	<b>Administrasi Keuangan</b>
			<b>Operator Sekolah</b>
			Komputer Akuntansi
18	Zuhrul Firdaus		<b>Office Boy</b>
16	Muh. Khoerul Mizan, S. H	S1- Hukum Keluarga Islam	<b>Bendahara BOS</b>



*Lampiran 5*

**TRANSKIP HASIL WAWANCARA**

**Narasumber 1:** Bapak Ramelan, S.Pd, M.Pd. (Kepala Sekolah SMK Al-Kautsar Purwokerto)

**Lokasi** : SMK Al-Kautsar Purwokerto (Ruang Kepala Sekolah)

**Hari, Tgl** : Selasa, 2 April 2024

**Pukul** : 10.05 WIB

**Penulis** : Bagaimana penerapan atau pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia di SMK Al-Kautsar Purwokerto?

**Narasumber** : dalam mengelola SMK Al-Kautsar Purwokerto, kami berpedoman dengan fungsi manajemen POAC, Planning, Organizing, Atuating, sama controlling.

**Penulis** : Bagaimana sistem perekrutan tenaga pendidik dan kependidikan di SMK Al-Kautsar Purwokerto?

**Narasumber** : Untuk proses perencanaan sebelumnya kami menganalisis jumlah siswa, mata pelajaran, dan kebutuhan tambahan seperti pengajaran khusus serta kegiatan ekstrakurikuler. Saya, sebagai kepala sekolah, mengevaluasi kebutuhan jumlah guru berdasarkan hasil analisis dan membandingkannya dengan jumlah guru yang ada untuk mengidentifikasi kekurangan atau kekosongan. Jika terdapat kekurangan, kami menyampaikan usulan penambahan tenaga kependidikan kepada Yayasan Nurul Hidayah Purwokerto dengan hasil evaluasi terperinci. Yayasan meninjau usulan tersebut. Jika disetujui, sekolah membuka lowongan pekerjaan untuk mengisi posisi yang diperlukan.

**Penulis** : Apa saja syarat untuk menjadi pegawai di SMK Al-Kautsar Purwokerto?

Narasumber : Dalam perekrutan tenaga pendidik di SMK ini dilakukan dengan menyampaikan kepada pihak yayasan bahwasanya di SMK membutuhkan penambahan tenaga pendidik, selain itu juga dengan merekomendasikan santri Al-Hidayah baik dari SMK ke yayasan, yang mana santri tersebut sudah menyelesaikan jenjang pendidikannya, kompeten, tanggungjawab.

Penulis : Bagaimana sistem pelatihan atau pengembangan untuk tenaga pendidik di SMK Al-Kautsar Purwokerto?

Narasumber : Dalam pengembangan guru dilakukan dengan cara mengikutkan guru pada kegiatan workshop, MGMP dan lain sebagainya, selain itu juga dilakukan kegiatan supervise guru oleh kepala sekolah, dan ada pembinaan dari kepala sekolah bagi pendidik yang memiliki karakter kurang baik.

Penulis : Adakah kompensasi atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan SMK Al-Kautsar Purwokerto?

Narasumber : Tentu ada . Jadi, kompensasi untuk karyawan, khususnya guru di sekolah, diberikan melalui beberapa cara. Pertama, ada gaji pokok yang mereka terima setiap bulan. Ketiga, ada insentif khusus berdasarkan kinerja mereka, seperti bonus untuk prestasi tertentu atau kontribusi ekstra. Semua ini dilakukan untuk mengakui kinerja mereka dan memberikan insentif yang sesuai dengan kontribusi yang mereka berikan.

Penulis : Bagaimana sistem pengawasan yang lakukan untuk mengawasi tenaga pendidik SMK Al-Kautsar Purwokerto?

Narasumber : Saat saya dalam mengawasi guru dilakukan dengan menggunakan aplikasi microshet dimana aplikasi tersebut berfungsi untuk mengupload administrasi semua guru di SMK sehingga saya dapat dengan mudah dalam

mengawasi kinerja semua guru, selain itu juga saya melakukan survei langsung pada kegiatan pembelajaran yang seang berjalan.

Penulis : Apa saja faktor penghambat keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di SMK Al-Kautsar Purwokerto?

Narasumber : Jadi, hambatan dalam pengarahan dan pengawasan di SMK Al-Kautsar Purwokerto ada beberapa nih. Pertama, guru-guru kurang peduli sama kehadiran. Misalnya, kalau guru sering absen, itu bisa ganggu kontinuitas dan kualitas pengajaran, yang akhirnya bikin prestasi siswa turun. Selain itu, kalau guru nggak peduli sama kehadiran siswa, bisa timbul masalah disiplin dan tingkat kehadiran serta partisipasi siswa jadi rendah.

Penulis : Bagaimana solusi dalam mengatasi hambatan – hambatan tersebut?

Narasumber : Untuk mengatasi hambatan, ada beberapa langkah yang bisa diambil. Pertama, meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab guru. Ini bisa dilakukan dengan mengadakan sosialisasi dan pelatihan yang menekankan pentingnya kehadiran guru dan siswa, serta workshop atau seminar tentang dampak ketidakhadiran. Kedua, memperkuat kontrol dari kepala sekolah dan penanggung jawab. Misalnya, menggunakan teknologi untuk monitoring, seperti aplikasi Microshet atau SIMS, untuk memantau absensi secara real-time, sehingga kepala sekolah bisa segera menindaklanjuti ketidakhadiran. Lalu, evaluasi kinerja guru dan kehadiran siswa dilakukan setiap bulan atau kuartal, dengan laporan yang disusun untuk transparansi dan akuntabilitas. Terakhir, meningkatkan frekuensi supervisi langsung di kelas untuk menilai



metode pengajaran dan kedisiplinan guru serta siswa secara lebih akurat.

**Narasumber 2 :** Liya Aulia Mokaromah, S.Pd.

**Tempat :** SMK Al-Kautsar Purwokerto (Ruang Guru)

**Hari, Tgl :** Senin, 7 April 2024

**Pukul :** 09.00 WIB

**Penulis :** Sejak kapan Anda bekerja di SMK Al-Kautsar Purwokerto?

**Narasumber :** saya mulai bergabung di sini mulai tahun 2023.

**Penulis :** Menurut Anda bagaimana pengelolaan sumber daya manusia di SMK Al-Kautsar Purwokerto?

**Narasumber :** Untuk pengelolaan sumber daya manusia di sini sudah cukup baik, selain itu kerja sama dari setiap guru juga sangat membantu dalam pengelolaan sumber daya manusia di sini.

**Penulis :** Apasaja yang perlu di persiapkan sebelum proses perekrutan karyawan baru di di SMK Al-Kautsar Purwokerto?

**Narasumber :** Tentunya sebelum melakukan terlebih dahulu melihat kekosongan posisinya terlebih dahulu, kemudian mengelompokan dengan tenaga kerja yang sudah ada disini, kemudian jika dirasa memerlukan penambahan tenaga kerja nanti dari kepala sekolah mengusulkan ke pihak yayasan, karena notabennya sekolah ini berada di bawah naungan yayasan sehingga untuk keputusan perekrutan guru itu dari yayasan langsung.

**Penulis :** Apa saja syarat untuk menjadi pegawai di SMK Al-Kautsar Purwokerto?

**Narasumber :** kalau disini syarat untuk menjadi tenaga kerja disini yang jelas harus bertanggungjawab, berijazah starta

satu, kemudian linear dengan mata pelajaran yang diampu, berkomitmen.

Penulis : Bagaimana sistem pelatihan dan pengembangan untuk tenaga pendidik di SMK Al-Kautsar Purwokerto?

Narasumber : untuk pelatihan dan pengembangan tenaga pendidik di sini dilakukan melalui beberapa kegiatan, ada workshop dan MGMP, kebetulan saya sendiri di sini mengampu mata pelajaran PAI jadi untuk pengembangan yang saya sendiri lakukan ialah dengan mengikuti kegiatan MGMP tersebut.

Penulis : Bagaimana pengawasan yang dilakukan yayasan untuk kinerja karyawan SMK Al-Kautsar Purwokerto?

Narasumber : Biasanya jika di SMK ada penilaian kinerja guru, dan hasil dari penilaian itu dilaporkan oleh kepala sekolah ke yayasan. Misalnya, ada supervisi tentang cara mengajar guru dan administrasi pengajaran, seperti RPP, silabus, dan lain-lain. Semua itu dikumpulkan dan dilaporkan ke yayasan oleh kepala sekolah. Jadi, yayasan bisa tahu gimana kinerja guru dan bisa memberikan masukan atau bantuan yang diperlukan.

Penulis : apa saja faktor penghambat dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di di SMK Al-Kautsar Purwokerto?

Narasumber : untuk penghambatnya mungkin disebabkan beberapa faktor ya, pertama kurangnya kesadaran akan pentingnya disiplin dan kehadiran di kalangan staf dan siswa. Kurangnya pelatihan berkelanjutan dan kurangnya evaluasi rutin untuk perbaikan juga menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia di sekolah ini.

Penulis : Bagaimana solusi dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut?

Narasumber : Solusinya mungkin bisa dimulai dengan sosialisasi yang lebih gencar, misalnya dengan ngadain seminar atau workshop buat staf dan siswa supaya mereka bisa lebih ngerti kenapa hal itu penting. Buat juga program pelatihan yang rutin, supaya semua orang bisa terus belajar dan berkembang, bukan cuma soal disiplin tapi juga keterampilan lain yang berguna di sekolah. Evaluasi rutin juga penting banget, biar kita bisa lihat apa yang harus diperbaiki dan segera tindak lanjuti. Dengan cara kayak gini, semoga bisa ngatasi hambatan-hambatan itu dan bikin manajemen sumber daya manusia di sekolah jadi lebih efektif.



Lampiran 6

DOKUMENTASI

Instrument supervise kepala sekolah terhadap guru

**INSTRUMEN PENILAIAN PELAKSANAAN PEMBELAJARAN  
TAHUN PELAJARAN 2023/2024**

Nama Sekolah : SMk Pesantren Al-Kautsar  
 Nama Guru : Nur laela S.Si.S.Pd  
 Mata Pelajaran : Proyek IPAS  
 Kelas/Semester : X TKJ / Baca1  
 Fase : E  
 Waktu Pelaksanaan Penilaian :  
 Kompetensi Dasar :

No	Aspek yang diamati: Pelaksanaan Pembelajaran	Ya		Tidak	Catatan
		Sudah Lengkap/ Sesuai	Kurang Lengkap/ Sesuai		
<b>A. Kegiatan Pendahuluan</b>					
1.	<b>Orientasi</b>				
	a Guru menyiapkan fisik dan psikis peserta didik dengan menyapa dan memberi salam.	2	1		
	b Guru menyampaikan rencana kegiatan baik, individual, kerja kelompok, dan melakukan observasi dan penilaian		1		
2.	<b>Motivasi</b>				
	a Guru mengajukan pertanyaan yang menantang untuk memotivasi Peserta Didik.	2	1		
	b Guru menyampaikan manfaat materi pembelajaran		1		
3.	<b>Apersepsi</b>				
	a Guru menyampaikan kompetensi yang akan dicapai peserta didik		1		
	b Guru mengaitkan materi dengan materi pembelajaran sebelumnya	2			
	c Guru mendemonstrasikan sesuatu yang terkait dengan materi pembelajaran		1		
<b>B. Kegiatan Inti</b>					
1.	<b>Penguasaan materi pembelajaran</b>				
	a Guru menyesuaikan materi dengan tujuan pembelajaran.	2			
	b Guru mengkaitkan materi dengan pengetahuan lain yang relevan, perkembangan iptek, dan kehidupan nyata	2			
	c Guru menyajikan pembahasan materi pembelajaran dengan tepat.	2			
	d Guru melaksanakan proses penilaian formatif dengan berbagai teknik		1		
2.	<b>Penerapan strategi pembelajaran yang</b>				
	a Guru melaksanakan pembelajaran sesuai dengan tujuan pembelajaran yang akan dicapai.	2			
	b Guru melaksanakan pembelajaran berdiferensiasi sesuai elemen konten, proses, dan produk serta lingkungan belajar	2			

	c	Guru melaksanakan pembelajaran yang menumbuhkan partisipasi aktif peserta didik dalam mengemukakan pendapat dan bertanya	2			
	d	Guru melaksanakan pembelajaran yang mengembangkan keterampilan peserta didik sesuai dengan materi ajar	2			
	c	Guru melaksanakan pembelajaran yang bersifat kontekstual	2			
	f	Guru melaksanakan pembelajaran yang memungkinkan tumbuhnya kebiasaan dan sikap positif ( <i>nurturant effect</i> )	2			
	g	Guru melaksanakan pembelajaran sesuai dengan alokasi waktu yang direncanakan	2			
3	<b>Aktivitas Pembelajaran HOTS dan</b>					
	a	Guru melaksanakan pembelajaran yang mengasah kemampuan <i>Creativity</i> peserta didik		1		
	b	Guru melaksanakan pembelajaran yang mengasah kemampuan <i>Critical Thinking Creativity</i> peserta didik		1		
	c	Guru melaksanakan pembelajaran yang mengasah kemampuan <i>Communication Creativity</i> peserta didik	2			
	d	Guru melaksanakan pembelajaran yang mengasah kemampuan <i>Collaboration Creativity</i> peserta didik		1		
5	<b>Kualitas pembelajaran: manajemen kelas</b>					
	a	Terciptanya suasana kelas yang kondusif untuk proses belajar mengajar (tanpa disrupsi yang mengalihkan perhatian dari aktivitas belajar).	2			
	b	Terlaksananya penerapan prinsip disiplin positif ( <i>reinforcement</i> atau pembentukan perilaku adaptif) dalam menegakkan aturan kelas yang telah disepakati bersama.	2			
6	<b>Pembelajaran sesuai karakteristik siswa</b>					
	a	Terlaksananya pembelajaran dengan menggunakan strategi/teknik sesuai dengan gaya belajar siswa (auditori, visual, kinestetis, atau kombinasi)	2			
	b	Terlaksananya pembelajaran <i>Teaching at the right level</i> (pendekatan pembelajaran yang mengacu pada tingkat kemampuan masing masing peserta didik)	2			

	c	Terlaksananya penyampaian hasil evaluasi guru terhadap hasil pekerjaan dan perilaku murid dengan cara yang mendorong murid untuk terus meningkatkan kemampuannya.	2			
<b>8</b>	<b>Pembelajaran Literasi Dan Numerasi</b>					
	a	Terlaksananya praktik pengajaran yang mendorong keterampilan literasi murid	2			
	b	Terlaksananya praktik pengajaran yang mendorong keterampilan numerasi murid	2			
<b>9</b>	<b>Pemanfaatan sumber belajar/media</b>					
	a	Guru menunjukkan keterampilan dalam penggunaan sumber belajar yang bervariasi.	2			
	b	Guru menunjukkan keterampilan dalam penggunaan media pembelajaran		1		
	c	Guru melibatkan peserta didik dalam pemanfaatan sumber belajar	2			
	d	Guru melibatkan peserta didik dalam pemanfaatan media pembelajaran		1		
	c	Menghasilkan kesan yang menarik	2			
<b>10</b>	<b>Penggunaan Bahasa yang benar dan tepat</b>					
	a	Menggunakan bahasa lisan secara jelas dan lancar	2			
	b	Menggunakan bahasa tulis yang baik dan benar	2			
<b>C.</b>	<b>Kegiatan Penutup</b>					
<b>1.</b>	<b>Proses rangkuman, refleksi, dan tindak</b>					
	a	Guru memfasilitasi dan membimbing peserta didik memahami makna belajar melalui asesmen formatif	2			
	b	Guru menunjukkan aktivitas belajar yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan mengajar.	2			
	c	Guru menunjukkan aktivitas untuk mengevaluasi dan merefleksikan praktik pengajaran yang telah diterapkan, terutama dari sisi dampaknya terhadap belajar murid.	2			
	d	Terlaksananya penerapan cara, bahan, dan/atau pendekatan baru dalam praktik pengajaran, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, sampai evaluasi pembelajaran.	2			
	e	Guru melaksanakan tindak lanjut dengan memberikan arahan kegiatan berikutnya dan tugas perbaikan dan pengayaan secara individu atau kelompok.		1		
<b>2.</b>	<b>Pelaksanaan Penilaian Hasil Belajar</b>					
	a	Guru melaksanakan Penilaian Formatif selama pembelajaran	2			

b	Guru melaksanakan Penilaian Sumatif sesuai tujuan pembelajaran	2			
c	Guru melaksanakan Penilaian dengan variasi Teknik (penugasan/tertulis/proyek/projek/bermain peran/praktik/portofolio)	2			
Jumlah		66	11		77
Skor Maksimal					88
Nilai Akhir					87,5

Keterangan :

Nilai Akhir = Skor Perolehan : Skor Maksimal (24) X 100

**Keterangan :**

Predikat	Nilai
Sangat Baik (BS)	91 - 100
Baik (B)	81 - 90
Cukup (C)	71 - 80
Kurang (K)	≤70

Sara Perlu adanya refleksi awal pelajaran dan di akhir pembelajaran. kurang mahamalnya peran siswa dalam penggunaan media pembelajaran.

Purwokerto, ..... November 2023

Kepala Sekolah,  
  
 Rumsana, S.Pd., M.Pd.

Guru Mata Pelajaran,  
  
 (.....)

Pengawas Sekolah

Hariyanto, S.PT.,MP.  
 NIP. 197110121998021002

**INSTRUMEN MODUL AJAR**

Nama Sekolah : **SMK Pesantren Al-Kautsan**  
 Nama guru : **Nur Laela S.Si. S.Pd**  
 Mata Pelajaran : **Proyek IPAS**  
 Kelas/Semester : **X TKJ / Garal**  
 Tujuan Pembelajaran :

No	Komponen Modul Ajar	Hasil Penelaahan dan Skor			Catatan revisi
		0	1	2	
<b>A</b>	<b>Identitas Modul</b>	Tidak ada	Kurang	Sudah Lengkap	
1	Terdapat: Nama guru, kelas, fase, mata pelajaran			2	
<b>B</b>	<b>Kompetensi Awal dan Profil Pelajar Pancasila</b>	Tidak ada	Kurang	Sudah Lengkap	
2	Kompetensi Awal			2	
3	Profil Pelajar Pancasila		1		
<b>C</b>	<b>Sarana dan Prasarana</b>	Tidak ada	Kurang	Sudah Lengkap	
4	Kesesuaian dan ketepatan penggunaan fasilitas yang			2	
5	Kesesuaian dan ketepatan penggunaan materi dan			2	
<b>D</b>	<b>Target Peserta Didik</b>	Tidak ada	Kurang	Sudah Lengkap	
6	Materi, Strategi, untuk Peserta didik reguler/typikal			2	
7	Materi, Strategi, untuk Peserta didik dengan kesulitan			2	
8	Materi, Strategi, untuk Peserta didik dengan pencapaian			2	
<b>E</b>	<b>Model Pembelajaran</b>	Tidak ada	Kurang	Sudah Lengkap	
9	Model pembelajaran tatap muka, dan			2	
10	Model pembelajaran jarak jauh dalam jaringan (PJJ)			2	
11	Model pembelajaran jarak jauh luar jaringan (PJJ)			2	
12	Model pembelajaran blended			2	
<b>F</b>	<b>Komponen Pembelajaran</b>	Tidak ada	Kurang	Sudah Lengkap	
13	Ketepatan Tujuan Pembelajaran			2	
14	Pemahaman Bermakna			2	
15	Pertanyaan Pemantik			2	
16	Persiapan Pembelajaran			2	
<b>G</b>	<b>Skenario Pembelajaran</b>	Tidak	Sesuai	Sesuai	
17	Kegiatan pendahuluan berisi: Orientasi, Motivasi,			2	
<b>H</b>	<b>Kegiatan inti berisi:</b>	Tidak	Sesuai	Sesuai	
18	Memfasilitasi kegiatan siswa untuk mengamati,			2	
19	Mendorong siswa untuk bertanya apa, mengapa dan			2	
20	Membimbing siswa untuk mengumpulkan informasi/			2	
21	Membimbing siswa untuk menyimpulkan/mensintesa			2	
22	Memotivasi siswa untuk			2	
<b>I</b>	<b>Kegiatan penutup berisi: rangkuman, refleksi, dan tindak</b>	Tidak	Sesuai	Sesuai	
23	a. Memfasilitasi dan membimbing siswa merangkum		1		
24	b. Memfasilitasi dan membimbing siswa merefleksi			2	
25	c. Memberikan umpan balik terhadap hasil		1		
<b>II</b>	<b>Rancangan Penilaian Pembelajaran</b>	Tidak	Sesuai	Sesuai	
26	Kesesuaian bentuk, teknik dan instrumen penilaian			2	
27	Kesesuaian antara bentuk teknik			2	
28	Kesesuaian antara tujuan pembelajaran dengan Kriteria			2	
29	Kesesuaian Kriteria Ketercapaian Tujuan Pembelajaran			2	
<b>I</b>	<b>Pembelajaran Remedial</b>	Tidak	Sesuai	Sesuai	
30	Merumuskan kegiatan pembelajaran remedial yang			2	
	Menuliskan salah satu atau lebih aktivitas kegiatan				
31	a. Pembelajaran ulang			2	
	b. Bimbingan perorangan				
	c. Belajar kelompok				
	d. Tutor sebaya				
<b>J</b>	<b>Pembelajaran Pengayaan</b>	Tidak	Sesuai	Sesuai	
32	Merumuskan kegiatan pembelajaran pengayaan sesuai			2	
<b>K</b>	<b>Lampiran</b>	Tidak	Sesuai	Sesuai	



33	Lembar Kerja Peserta Didik		1		
34	Bahan Bacaan guru dan Peserta Didik			2	
35	Glosarium			2	
Jumlah			4	62	66
Skor Maksimal					70
Nilai Akhir					91,4

Keterangan :

Nilai Akhir = Skor Perolehan : Skor Maksimal (70) X 100

Saran :

Belum sepenuhnya antara praktik dengan yg tertulis dalam modul ajun

Keterangan

Predikat	Nilai
Sangat Baik (BS)	91 - 100
Baik (B)	81 - 90
Cukup (C)	71 - 80
Kurang (K)	≤70

Kepala Sekolah,

Ramsani, S.Pd., M.Pd

Pengawas Sekolah

Purwokerto, 21 November 2023

Guru Mata Pelajaran,

(*[Signature]*)  
Rur. Kaka

Hariyanto, S.PT.,MP  
NIP. 19711012 199802 1 002



*Gambar 1*

*Dokumentasi wawancara dengan kepala sekolah*

*Gambar 2*

*Dokumentasi wawancara dengan bidang kurikulum*



*Gambar 3*

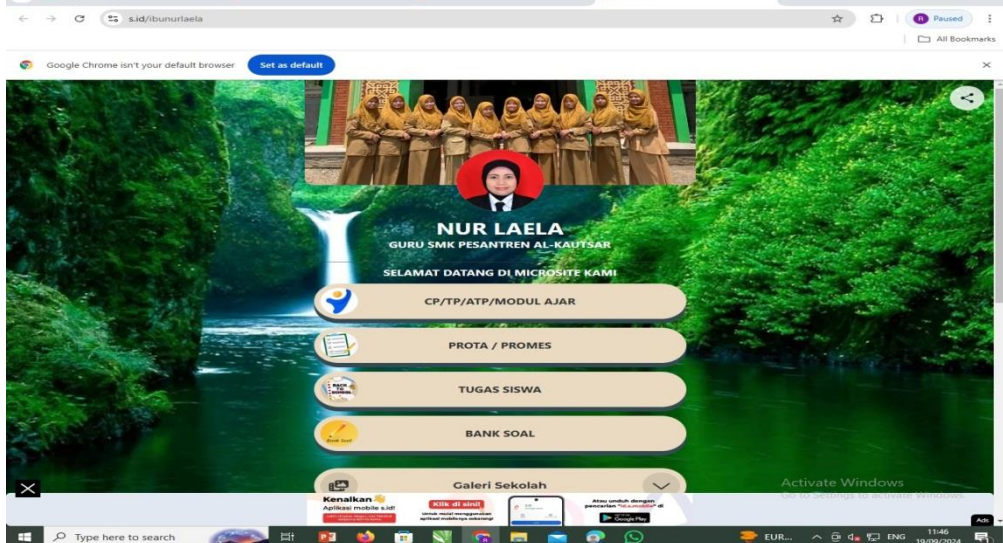
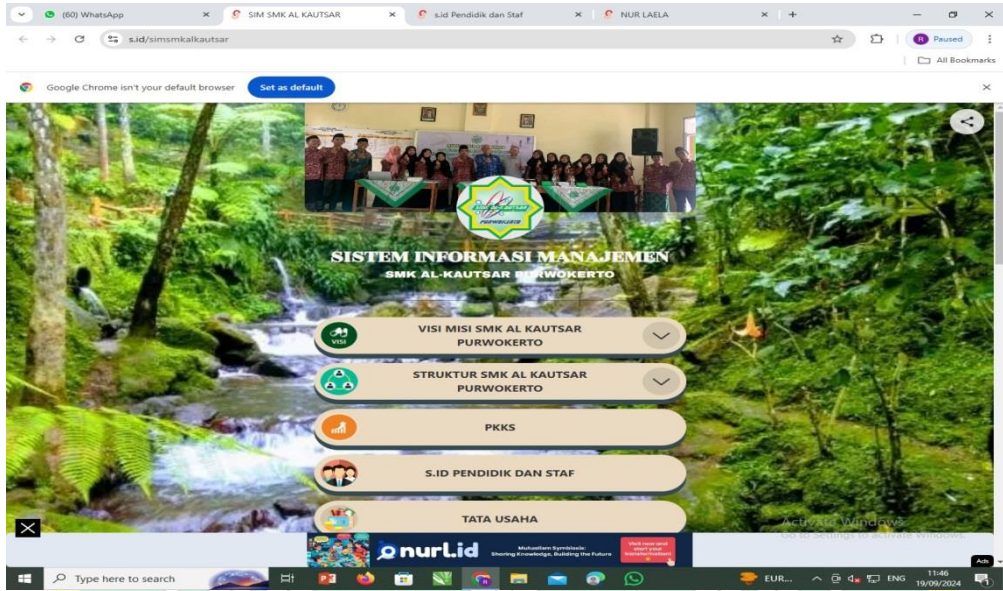
*Dokumentasi kegiatan MGMP*



*Dokumentasi kegiatan workshop dan evaluasi*



## Aplikasi Mocroshite



## SURAT BALASAN OBSERVASI PENDAHULUAN

**YAYASAN NURUL HIDAYAH KARANGSUCI**  
**SMK PESANTREN AL-KAUTSAR PURWOKERTO**  
Kompetensi Keahlian: 1. Teknik Komputer Jaringan 2. Perbankan Syariah  
Jl. Letjend. Pol. Soemarto, Purwanegara, Purwokerto Utara  
Banyumas 53126 Telp. (0281) 777 3 999  
E-mail: [info@smk-alkautsar.sch.id](mailto:info@smk-alkautsar.sch.id) Website: [www.smk-alkautsar.sch.id](http://www.smk-alkautsar.sch.id)

---

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor: 270/SK/SMK.AK/X/2023

Sehubungan dengan adanya surat edaran dari Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto, perihal Permohonan Ijin Observasi Pendahuluan tertanggal 18 September 2023, maka selaku kepala SMK Pesantren Al-Kautsar dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Binti Mutmainah  
NIM : 1917401070  
Semester : 9 (Sembilan)  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Tahun Akademik : 2023/2024

Mahasiswa di atas telah kami setujui untuk melakukan observasi pendahuluan berupa wawancara dan observasi di SMK Pesantren Al-Kautsar Purwokerto dengan objek "**Manajemen Sumber Daya Manusia**".


Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Purwokerto, 13 Oktober 2023  
Kepala SMK Pesantren Al-Kautsar

  
**Ramelan, S.Pd., M.Pd.**



## SURAT BALASAN ISIN RISET

**YAYASAN NURUL HIDAYAH KARANGSUCI**  
**SMK PESANTREN AL-KAUTSAR PURWOKERTO**  
Kompetensi Keahlian: 1. Teknik Komputer Jaringan 2. Perbankan Syariah  
Jl. Letjend. Pol. Soemarto, Purwanegara, Purwokerto Utara  
Banyumas 53126 Telp. (0281) 777 3 999  
E-mail: [info@smk-alkautsar.sch.id](mailto:info@smk-alkautsar.sch.id) Website: [www.smk-alkautsar.sch.id](http://www.smk-alkautsar.sch.id)

---

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor: 256/SK/SMK.AK/IV/2024

Sehubungan dengan adanya surat edaran dari Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) Universitas Islam Negeri Profesor Kiai Haji Saifuddin Zuhri Purwokerto. Perihal Permohonan Ijin Riset Pengumpulan Data Guna Penyusunan Skripsi pertanggal 16 Desember 2023 s.d. 16 Februari 2024, maka selaku kepala SMK Pesantren Al-Kautsar dengan ini menerangkan bahwa:

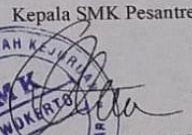
Nama : Binti Mutmainah  
NIM : 1917401070  
Semester : 9 (Sembilan)  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Tahun Akademik : 2023/2024


Mahasiswa tersebut di atas telah kami setujui untuk melakukan Riset Pengumpulan Data Guna Penyusunan Skripsi dengan ketentuan berupa:

Objek : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia  
Tempat/Lokasi : SMK Pesantren Al-Kautsar Purwokerto  
Tanggal Riset : 16 Desember 2023 s.d. 16 Februari 2024  
Metode : Kualitatif

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Purwokerto, 02 April 2024  
Kepala SMK Pesantren Al-Kautsar

  
Ramelan S.Pd., M.Pd.



## SURAT KETERANGAN SEMINAR PROPOSAL



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN

Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126  
Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553  
www.uinsaizu.ac.id

### SURAT KETERANGAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

No.B.e- /Un.19/FTIK.J.MPI/PP.05.3/11/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini, Ketua Prodi MPI, pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK) IAIN Purwokerto menerangkan bahwa proposal skripsi berjudul :

Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Pesantren di SMK Al-Kautsar Purwokerto

Sebagaimana disusul oleh,

Nama : **Binti Mutmainah**  
NIM : **1917401070**  
Semester : **IX**  
Program Studi : **MPI**

Benar-benar telah diseminarkan pada tanggal : 08/11/2023

Demikian surat keterangan ini dibuat dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Purwokerto, 08/11/2023

Koordinator Program Studi

Dr. Novan Ardy Wiyani, M.Pd.I.

**BLANGKO BIMBINGAN SKRIPSI**



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI**  
**PROFESOR KAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO**  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN**  
 Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126  
 Telepon (0281) 635624 Faksimili (0281) 636553  
 www.uinsu.ac.id

**BLANGKO BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : Binti Mutmainah  
 No. Induk : 1917401070  
 Fakultas/Jurusan : FTIK/ Manajemen Pendidikan Islam  
 Pembimbing : Dr. M. Slamet Yahya, M. Ag  
 Nama Judul : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Pesantren di SMK Al-Kausar Purwokerto

No	Hari / Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	
			Pembimbing	Mahasiswa
1.	29 Mei 2023	Cover, Margin, Daftar konseptual	<i>Nung</i>	<i>[Signature]</i>
2.	11 Desember 2023	Rumusan Masalah, kepenulisan footnote	<i>Nung</i>	<i>[Signature]</i>
3.	23 Januari 2024	Susunan paragraf, tata letak footnote, sistematika pembahasan	<i>Nung</i>	<i>[Signature]</i>
4.	26 Maret 2024	Daftar konseptual, Daftar isi, Fungsi manajemen	<i>Nung</i>	<i>[Signature]</i>
5.	1 April 2024	Pertanyaan dan analisis data, abstrak, daftar isi	<i>Nung</i>	<i>[Signature]</i>
6.	23 April 2024	lampiran, kata pengantar, Daftar Riwayat hidup	<i>Nung</i>	<i>[Signature]</i>
7.	26 Juni 2024	Penutup, lampiran, daftar pustaka	<i>Nung</i>	<i>[Signature]</i>
8.	27 Juni 2024	Pertanyaan dan analisis data, Faktor Penghambat	<i>Nung</i>	<i>[Signature]</i>
9.	28 Juni 2024	kata pengantar, Daftar pustaka, Daftar riwayat hidup	<i>Nung</i>	<i>[Signature]</i>





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO  
PROFESOR KAI HAJI SAFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO  
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN  
Jalan Jenderal A. Yani, No. 40A Purwokerto 53126  
Telpone (0281) 835624 Faksimili (0281) 836553  
www.uinpsu.ac.id

10.	2 Juli 2024	Pertanyaan keaktifan, halaman persembahkan	Nmg	CH
11.	3 Juli 2024	Analisa Data, Hambatan, Pertanyaan keaktifan.	Nmg	CH
12.	4 Juli 2024	ACC Stpsi	Nmg	CH

Dibuat di : Purwokerto  
Pada tanggal: 4 Juli 2024  
Dosen Pembimbing

Nmg

Dr. M. Slamet Yahya, M. Ag.  
NIP. 197211042003121003

SERTIFIKAT PKL

 **KEMENTERIAN AGAMA**  
**UIN PROF. K.H. SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO**  
**LABORATORIUM FAKULTAS TARBİYAH DAN ILMU KEGURUAN**  
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Telp. (0281), 635624 Psw. 121 Purwokerto 53126

**Sertifikat**

Nomor : B. 017 / Un.19/K. Lab. FTIK/ PR.009/ III/ 2023  
Diberikan Kepada :  
**BINTI MUTMAINAH**  
**1917401070**

Sebagai bukti yang bersangkutan telah melaksanakan kegiatan Praktik Kerja Lapangan (PKL) Tahun Akademik 2022/2023 pada tanggal 23 Januari sampai dengan 4 Maret 2023 dengan Nilai **A**

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan  
  
  
Prof. H. Suwito, M.Ag.  
NIP. 19710424 199903 1 002

Purwokerto, 28 Maret 2023  
Laboratorium FTIK  
Kepala,  
  
D. Nurfuadi, M.Pd.I.  
NIP. 19711021 200604 1 002

## SERTIFIKAT KKN





LPPM  
Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat



# Sertifikat

Nomor Sertifikat : 0398/K.LPPM/KKN.50/09/2022

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM)  
Universitas Islam Negeri Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto menyatakan bahwa:

Nama Mahasiswa : **BINTI MUTMAINAH**  
NIM : **1917401070**  
Fakultas : **Tarbiyah & Ilmu Keguruan**  
Program Studi : **Manajemen Pendidikan Islam (MPI)**

Telah mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan ke-50 Tahun 2022,  
dan dinyatakan **LULUS** dengan nilai **A (91)**.



Certificate Validation

Lampiran 13

**SERTIFIKAT BTA PPI**

  
**IAIN PURWOKERTO**

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO**  
**UPT MA'HAD AL-JAMI'AH**

Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Jawa Tengah 53126, Telp:0281-635624, 628250 | www.ainpurwokerto.ac.id

---

**SERTIFIKAT**  
Nomor: In.17/UPT.MAJ/16000/14/2019

Diberikan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah IAIN Purwokerto kepada:

**NAMA : BINTI MUTMAINAH**  
**NIM : 1917401070**

Sebagai tanda yang bersangkutan telah LULUS dalam Ujian Kompetensi Dasar Baca Tulis Al-Qur'an (BTA) dan Pengetahuan Pengamalan Ibadah (PPI) dengan nilai sebagai berikut:


# Tes Tulis	:	75
# Tartil	:	70
# Imla'	:	80
# Praktek	:	73
# Nilai Tahfidz	:	75



Purwokerto, 14 Okt 2019

  
ValidationCode

## SERTIFIKAT BAHASA

  
**IAIN PURWOKERTO**  
**MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS**  
**INSTITUTE COLLEGE ON ISLAMIC STUDIES PURWOKERTO**  
**LANGUAGE DEVELOPMENT UNIT**  
Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Central Java Indonesia, [www.iainpurwokerto.ac.id](http://www.iainpurwokerto.ac.id)

---

### CERTIFICATE

**Number: In.17/UPT.Bhs/PP.009/16851/2021**

This is to certify that :


Name : **BINTI MUTMAINAH**  
Date of Birth : **PURBALINGGA, February 24th, 2001**

Has taken English Proficiency Test of IAIN Purwokerto with paper-based test, organized by Language Development Unit IAIN Purwokerto on April 29th, 2020, with obtained result as follows:


1. Listening Comprehension	: 52
2. Structure and Written Expression	: 48
3. Reading Comprehension	: 49


---

**Obtained Score** : **493**



The English Proficiency Test was held in IAIN Purwokerto.

  
ValidationCode

  
Purwokerto, October 15th, 2021  
Head of Language Development Unit,  
*The acting*  
**Dr. Ade Ruswatie, M. Pd.**  
NIP: 198607042015032004

SIUB v.1.0 UPT BAHASA IAIN PURWOKERTO - page1/1



IAIN PURWOKERTO

وزارة الشؤون الدينية  
الجامعة الإسلامية الحكومية بوروكرتو  
الوحدة لتنمية اللغة

عنوان: شارع جنرال احمد ياتي رقم: ٤٠، بوروكرتو ٥٣١٢٦ هاتف ٠٢٨١ - ٦٣٥٦٢٤ - www.iainpurwokerto.ac.id

## الشهادة

الرقم: ان.١٧ / UPT.Bhs / PP.٠٠٩ / ١٦٨٥١ / ٢٠٢١

منحت الى

الاسم

: بنت مطمئنة

المولودة

: ببوريالينجا، ٢٤ فبراير ٢٠٠١

الذي حصل على

٥٨ :

فهم المسموع

٥٥ :

فهم العبارات والتراكيب

٥٨ :

فهم المقروء

٥٦٨ :

النتيجة



في اختبارات القدرة على اللغة العربية التي قامت بها الوحدة لتنمية اللغة في التاريخ ١٤  
مايو ٢٠٢٠

١٥ أكتوبر ٢٠٢١  
رئيس الوحدة لتنمية اللغة،



الدكتورة ادى روسواتي، الماجستير  
رقم التوظيف: ١٩٨٦٠٧٠٤٢٠١٥٠٣٢٠٠٤



ValidationCode

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

Nama	:	Binti Mutmainah
NIM	:	1917401070
TTL	:	Purbalingga, 24 Februari 2001
Alamat	:	Sindang Rt.01/ Rw 06, Kec. Mrebet, Kab. Purbalingga, Jawa Tengah
Nama Ayah	:	Sumarno
Nama Ibu	:	Mistiyah
Email	:	<a href="mailto:bintimutmainah@gmail.com">bintimutmainah@gmail.com</a>

### B. Riwayat Pendidikan

#### 1. Pendidikan Formal

- a. MI Ma'arif NU Sindang, lulus tahun 2013
- b. MTs Darul Abror Kedungjati Bukateja, lulus tahun 2016
- c. SMK Darul Abror Bukateja, lulus tahun 2019
- d. S1 UIN Prof. K. H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, masuk tahun 2019

#### 2. Pendidikan Non-Formal

- a. Pondok Pesantren Darul Abror Kedungjati Bukateja Purbalingga
- b. Pondok Pesantren Al-Hidayah Karangsucu Purwokweto

### C. Pengalaman Organisasi

1. Pengurus Pondok Pesantren Darul Abror Kedungjati Bukateja Purbalingga
2. Pengurus Pondok Pesantren Al-Hidayah Karangsucu Purwokweto

Purwokerto,  
Penulis



Binti Mutmainah  
NIM. 1917401070

