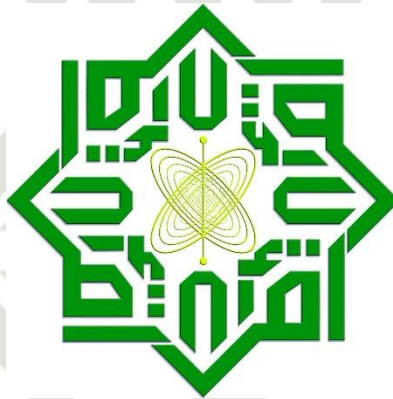




# STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN DI MADRASAH TSANAWIYYAH AL-MUTTAQIN PEKANBARU

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai gelar Sarjana S1  
pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam



Disusun Oleh:

**AULIA FAKHRI**  
**NIM. 12110310895**

**UIN SUSKA RIAU**

**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**1446 H / 2025 M**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Ketua Program Studi  
Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hj. Yuliharti, M. Ag  
NIP. 19700404 199603 2 001

**PERSETUJUAN**

Skripsi dengan judul “Startegi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Madrasah Tsaniwiyyah Al-Muttaqin Pekanbaru” yang disusun oleh Aulia Fakhri NIM 12110310895 dapat diterima dan disetujui untuk diajukan dalam siding munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 21 Dzulqa’dah 1446  
19 Mei 2025 M.

Menyetujui,

Pembimbing

Dr. Tuti Andriani, S.Ag., M.Pd  
NIP. 19750314 200710 2 001

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul "Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru" yang ditulis oleh Aulia Fakhri, NIM 12110310895 telah diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada tanggal 13 Juni 2025. Skripsi ini diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) pada program studi Manajemen Pendidikan Islam.

Pekanbaru, 17 Dzulhijjah 1446  
13 Juni 2025 M

**Mengesahkan  
Sidang Munaqosyah**

Penguji I

**Dr. Hj. Yuliharti, M. Ag**  
NIP. 19700404 199603 2 001

Penguji II

**Ahmad Anshori, M.Pd**  
NIP. 19910614 202321 1 023

Penguji III

**Dr. H. Edi Iskandar, S.Ag., M.Pd**  
NIP. 19771129 200212 1 004

Penguji IV

**Mhd. Subhan, M.Ed., Ph.D., Chat**  
NIP. 19900525 202321 1 020

Dekan  
Fakultas Tarbiyah dan Keguruan



**Dr. H. Kadar, M.Ag.**  
NIP. 19650521 199402 1 001





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
Statistik Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aulia Fakhri  
 NIM : 12110310895  
 Tempat/Tgl. Lahir : Pekanbaru, 07 Oktober 2002  
 Fakultas : Fakultas Tarbiyyah dan Keguruan  
 Prodi : Manajemen Pendidikan Islam  
 Judul Skripsi : Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. Penulisan Skripsi dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya
3. Oleh karena itu Skripsi saya ini, saya nyatakan bebas plagiat
4. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Skripsi saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga

Pekanbaru, 19 Mei 2025

Yang membuat pernyataan



Aulia Fakhri

NIM. 12110310895

## KATA PENGHARGAAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Strategi Manajemen Sumber Daya Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Madsah Tsanwiyyah Al-Muttaqin Pekanbaru”. Sholawat dan salam senantiasa diucapkan kepada baginda Rasulullah SAW, Keluarga, sahabat dan kaum muslimin. Semoga kita senantiasa tetap istiqamah dalam menjalankan ajaran-ajarannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan baik dari segi bahasa, pembahasan, dan pemikiran. Penulis sangat bersyukur jika skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi penulis sendiri pada khususnya dan pembaca pada umumnya. Sepenuhnya bahwa skripsi ini selesai berkat bantuan, petunjuk, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih, untuk Ayahanda Khairuddin dan Ibunda Nofri Yanti yang telah menjadi teladan sekaligus motivator utama, dan penasehat terbaik yang senantiasa ikhlas dan bijaksana memberikan dorongan, kasih sayang yang tak terhingga, do’a dan segalanya kepada penulis. Kemudian penulis ingin menyampaikan juga terima kasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Prof. Dr. Hj. Helmiati, M. Ag selaku Wakil Rektor I, Prof. Dr. H. Mas’ud Zein, M.Pd selaku Wakil Rektor II, dan Prof. Dr. H. Edi Erwan, S.Pt., M.Sc., Ph.D selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
2. Dr. Kadar M. Yusuf, M.Ag selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan, Dr. H. Zarkasih, M.Ag selaku Wakil Dekan I, Prof. Dr. Zubaidah Amir, MZ., M.Pd selaku Wakil Dekan II dan Prof. Dr. Amirah Diniaty, M.Pd, Kons selaku Wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Dr. Hj. Yuliharti, M.Ag selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dan Dr. Drs. Mudasir, M.Pd selaku Sekretaris Program Studi



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

- Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Dr. Sohiron, S.Pd.I., M.Pd.I. sebagai pembimbing akademik yang telah memberikan masukan dan dorongan yang tidak terhingga bagi penulis selama belajar di prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Dr. Tuti Andriani, S.Ag., M.Pd. sebagai pembimbing skripsi yang telah memberikan motivasi, masukan, bimbingan dan pengarahan selama penyusunan skripsi ini.
6. Dr. Hj. Yuliharti, M.Ag selaku penguji munaqosyah I, Ahmad Ansori, M.Pd selaku penguji munaqosyah II, Dr. H. Edi Iskandar, S.Ag., M.Pd selaku penguji munaqosyah III, dan Mhd. Subhan, M.Ed., PhD., Chat selaku penguji munaqosyah IV.
7. Segenap dosen dan staf Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Zaini, S.Ag, M.Sy., sebagai Kepala Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di MTs Al-Muttaqin Pekanbaru.
10. H. Jamaris, SAg., sebagai Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum, Wirda Yanti, S.Pd., sebagai Kepala Tata Usaha, beserta seluruh Tenaga Pendidik dan Kependidikan yang telah meluangkan waktunya untuk membantu dalam proses penelitian di MTs Al-Muttaqin Pekanbaru.
11. Terima kasih tiada tara untuk manusia teristimewa di seluruh dunia, kedua orang tua tercinta, yakni ayahanda Khairuddin dan ibunda Nofri Yanti. Terima kasih atas setiap tetes keringat dalam setiap langkah pengorbanan dan kerja keras yang dilakukan untuk memberikan yang terbaik kepada penulis. Mengusahakan segala kebutuhan penulis, mendidik, membimbing, dan selalu memberikan kasih sayang yang tulus, motivasi, serta dukungan dan mendo'akan penulis dalam keadaan apapun agar penulis mampu bertahan





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

dalam meraih mimpi di masa depan. Terima kasih selalu berada di sisi penulis dan menjadi alasan bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini hingga memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd). Gelar sarjana ini penulis persembahkan untuk ayah dan ibu.

13. Teruntuk adik-adikku Muhammad Iqbal, dan Dzikry Ferdiansyah yang senantiasa mendampingi perjalanan dengan do'a dan dukungan sampai penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini. Tumbuhlah menjadi versi yang paling hebat dan semoga kita menjadi anak yang membanggakan kedua orang tua.

13. Kepada orang-orang terdekat yang selalu mendukung yaitu, Ridhowal, Muhammad Ikhsan, M Ruslan Lubis, Randika Widiyanto Rangkuti dan Gilang Mukti Raharja, terima kasih untuk selalu ada menemani, mendengarkan, dan memberikan dorongan kepada penulis untuk terus tumbuh dan berkembang. Terimakasih karna sudah mengajarkan penulis tentang makna kehidupan dan kebersamaan selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

14. Teruntuk teman-teman kelas Exonerate tak ada kata yang pantas tersemat selain ucapan terima kasih, rasa syukur dan bangga selalu tertanam di dalam diri dalam kesempatan mengemban amanah sebagai kosma dari kelas yang luar biasa ini. Terima kasih sudah percaya, terima kasih sudah senantiasa bersama. Semoga kita semua tumbuh dan berkembang menjadi orang-orang hebat di masa depan.

15. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, do'a, serta dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini

15. Dan yang terakhir kepada seorang manusia yang terus berjalan menemukan arah dan tujuan, sang penulis skripsi yaitu diri saya sendiri, Aulia Fakhri. Seseorang yang terkadang di bahunya dipikul ekspektasi dan harapan, di kepalanya dibebani perkara dan persoalan, di tangannya menggenggam kemauan dan perjuangan, dan di kakinya beralaskan kekuatan dan ketekunan. Terima kasih untuk semua perjuangan, pengorbanan, kesabaran, dan kerja



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

keras yang telah dilakukan dalam setiap langkah yang penuh rintangan ini. Pada akhirnya, kita sampai di tahap ini. Teruslah hidup dan hidupilah mimpi-mimpi itu, percayalah semua mimpi amat layak untuk diperjuangkan. Teruslah belajar, bekerja, dan berusaha sampai kita taklukan ganasnya ombak di samudera perjuangan ini. Berbahagialah selalu dan teruslah menebar kebermanfaatan dimanapun dan kapanpun kamu berada

Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan dan selalu membimbing kita ke jalan yang di Ridhoi Allah menuju surga-Nya. Demikianlah, semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Aamiin.

Wassalamualaikum, Warahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 19 Mei 2025  
Penulis,

Aulia Fakhri  
NIM. 12110310895

UIN SUSKA RIAU





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## PERSEMBAHAN



Tiada lembar skripsi yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan, laporan skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda Syukur saya kepada Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan pertolongan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Sang Kekasih dan Cahaya bagi alam semesta, Rasulullah SAW yang merupakan suri tauladan bagi umat manusia. Salam dan shalawat ini saya kirimkan kepada engkau, sang manusia penuh kasih sayang. Laporan skripsi ini juga sebagai bukti sayang dan cinta yang tiada terhingga kepada kedua orang tua tercinta, Ayah Khairuddin dan Ibu Nofri Yanti yang selalu melangitkan doa-doa baik dan menjadikan motivasi saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih sudah mengantarkan saya sampai ditempat ini, saya persembahkan karya tulis sederhana ini dan gelar untuk Ayah dan Ibu. Karya ini juga saya persembahkan kepada seluruh keluarga tercinta yaitu Mamak, Abang, Kakak, Adik dan seluruh saudara yang selalu menjadi penyemangat terbaik, selalu memberikan semangat dan dukungan baik moril maupun material. Tidak lupa pula dipersembahkan kepada diri sendiri, terimakasih telah bertahan sejauh ini dan tidak pernah berhenti berusaha dan berdoa untuk menyelesaikan skripsi ini.

*Alhamdulillah*

UIN SUSKA RIAU



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### MOTO

*"Be the best, but don't feel like you're the best."*

Jadilah yang terbaik, tapi jangan merasa paling terbaik.

~Aulia Fakhri~

مَنْ جَدَّ وَجَدَ، وَمَنْ زَرَعَ حَصَدَ، وَمَنْ سَارَ عَلَى الدَّرَبِ وَصَلَ، فَلَا تَتَوَقَّفْ عِنْدَ التَّعَبِ،

وَرَاءَ كُلِّ تَعَبٍ رَاحَةٌ وَنَجَاحٌ

Siapa yang bersungguh-sungguh akan berhasil, siapa yang menanam akan menuai, dan siapa yang berjalan di jalan (tujuannya), pasti akan sampai. Maka jangan berhenti hanya karena lelah, karena di balik kelelahan itu ada istirahat dan keberhasilan.

~Mahfudzhot~

UIN SUSKA RIAU



## ABSTRAK

### **Amia Fakhri (2025): Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Al-Muttaqin Pekanbaru**

Penelitian ini bertujuan untuk: 1) Mengetahui strategi manajemen sumber daya manusia yang digunakan, 2) Faktor pendukung dan penghambatnya dalam pelaksanaan strategi manajemen sumber daya manusia, 3) Bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dan teknik analisis data meliputi pengumpulan data, penyajian data, reduksi data serta penarikan kesimpulan. Objek dari penlitian ini adalah Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan . Informan penelitian meliputi Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum, dan Kepala Tata Usaha. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ditemukan strategi manajemen sumber daya manusia di MTs Al-Muttaqin, yaitu: Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia, Pengembangan profesionalitas berkelanjutan, Penilaian dan evaluasi kinerja, serta Pembentukan tim khusus untuk pengelolaan sumber daya manusia. Hasil temuan penelitian pada faktor pendukung pelaksanaan strategi ini antara lain adalah tingginya komitmen pimpinan, serta keterlibatan aktif guru dan staf. Adapun hambatan yang dihadapi mencakup belum optimalnya kualifikasi profesional pendidik dan terbatasnya kemampuan teknologi sebagian tenaga pendidik. Dan hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di MTs Al-Muttaqin mampu meningkatkan kualitas pendidikan, yang dapat diamati dari meningkatnya kompetensi pendidik, prestasi siswa, serta efisiensi dan efektivitas proses pembelajaran.

**Kata Kunci:** Strategi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kualitas Pendidikan

UIN SUSKA RIAU





## ABSTRACT

### **Aulia Fakhri (2025): The Human Resource Management Strategy in Increasing Educational Quality at Islamic Junior High School of Al-Muttaqin Pekanbaru**

This research aimed at finding out: 1) the human resource management strategy, 2) the supporting and obstructing factors in increasing educational quality at Islamic Junior High School of Al-Muttaqin Pekanbaru, 3) understand how these strategies contribute to improving the quality of education at Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru. Qualitative method was used in this research. Interview, observation, and documentation were the techniques of collecting data. The techniques of analyzing data were data collection, data display, data reduction, and drawing conclusions. The object of this research was the human resource management strategy in increasing educational quality. The research informants were the headmaster, the headmaster vice of curriculum affairs, and the head of administration staff. The research findings indicated that the human resource management strategy at Islamic Junior High School of Al-Muttaqin was implemented, they were, planning of human resource needs which was carried out routinely and systematically, continuous professional development through internal and external training, assessment and evaluation of the performance of educators and the formation of special teams for human resource management. The factors supporting the implementation of this strategy were the high commitment of the leadership, as well as the active involvement of teachers and staff. The obstacles faced were the low professional qualifications of educators and the low technological capabilities of some educational staff. The findings also show that the human resource management strategies applied at MTs Al-Muttaqin have succeeded in improving the quality of education, as evidenced by the enhancement of teacher competencies, student achievements, and the overall efficiency and effectiveness of the learning process.

**Keywords: Strategy, Human Resource Management, Educational Quality**

UIN SUSKA RIAU



## ملخص

أوليا فخري (٢٠٢٥): استراتيجية إدارة الموارد البشرية في تحسين جودة التعليم في مدرسة المتقين المتوسطة الإسلامية بكنبارو

يهدف هذا البحث إلى : ١. معرفة استراتيجية إدارة الموارد البشرية، ٢. العوامل الداعمة والمعوقة لها في تحسين جودة التعليم في مدرسة المتقين المتوسطة الإسلامية بكنبارو. المنهج المستخدم هو البحث النوعي باستخدام تقنيات جمع البيانات من خلال المقابلة والملاحظة والتوثيق. وتشمل تقنيات تحليل البيانات جمع البيانات، وعرض البيانات، واختزال البيانات، واستخلاص النتائج. موضوع هذا البحث هو استراتيجية إدارة الموارد البشرية في تحسين جودة التعليم. يشمل المخبرون في هذا البحث: مدير المدرسة، ونائب المدير لشؤون المناهج، ورئيس الشؤون الإدارية. أظهرت نتائج البحث أن استراتيجية إدارة الموارد البشرية في مدرسة المتقين المتوسطة الإسلامية تنفذ من خلال ثلاث خطوات رئيسية، وهي : ١. تخطيط احتياجات الموارد البشرية الذي يتم بانتظام وبطريقة منهجية، ٢. تطوير المهنية المستمرة من خلال التدريبات الداخلية والخارجية، ٣. تقييم أداء المعلمين والعاملين الإداريين بشكل موضوعي ومجدول. أما العوامل الداعمة لتنفيذ هذه الاستراتيجية فهي التزام القيادة العالي، والمشاركة الفاعلة من المعلمين والموظفين. في حين تشمل المعوقات انخفاض مؤهلات المعلمين المهنية وضعف قدرات بعض العاملين في مجال التكنولوجيا، وقد تم التغلب عليها من خلال دمج التدريب في الروتين الوظيفي وبرامج رفع الكفاءة بشكل تدريجي.

الكلمات الأساسية: الاستراتيجية، إدارة الموارد البشرية، جودة التعليم





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

<b>PERSETUJUAN .....</b>	<b>i</b>
<b>PEMBESAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGHARGAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>MOTO .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Alasan Memilih Judul .....	5
C. Penegasan Istilah.....	6
D. Permasalahan .....	7
1. Identifikasi Masalah .....	7
2. Batasan Masalah .....	7
3. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN TEORI.....</b>	<b>10</b>
A. Landasan Teori.....	10
1. Strategi .....	10
2. Sumber Daya Manusia .....	13
3. Manajemen Sumber Daya .....	16
4. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	24
5. Kualitas Pendidikan .....	29
B. Penelitian yang relevan .....	43
C. Proposisi.....	45





1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
A. Jenis peneltian .....	48
B. Lokasi dan Waktu penelitian .....	49
C. Informan Penelitian .....	49
D. Teknik pengumpulan data .....	50
E. Teknik Analisi Data .....	52
F. Triangulasi Data .....	55
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>57</b>
A. Gambaran Utama Lokasi Penelitan.....	57
B. Temuan Hasil Penelitian .....	72
C. Pembahasan Hasil Penelitian .....	106
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>125</b>
A. Kesimpulan .....	125
B. Saran.....	126
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>128</b>

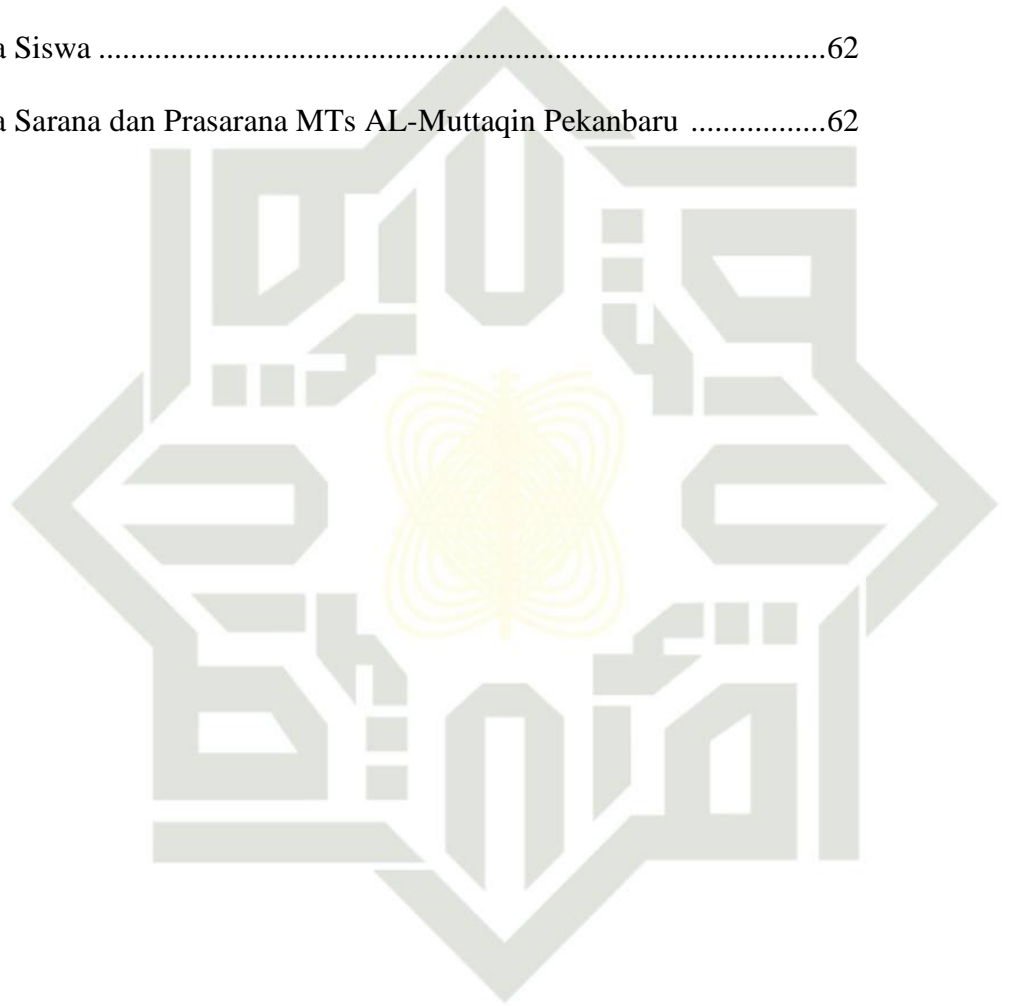


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR TABEL**

Tabel 4.1 : Daftar Struktural Organisasi MTs Al-Muttaqin Pekanbaru.....	60
Tabel 4.2 : Data Tenaga Pendidik.....	61
Tabel 4.3 : Data Tenaga Kependidikan.....	61
Tabel 4.4 : Data Siswa .....	62
Tabel 4.5 : Data Sarana dan Prasarana MTs AL-Muttaqin Pekanbaru .....	62



UIN SUSKA RIAU

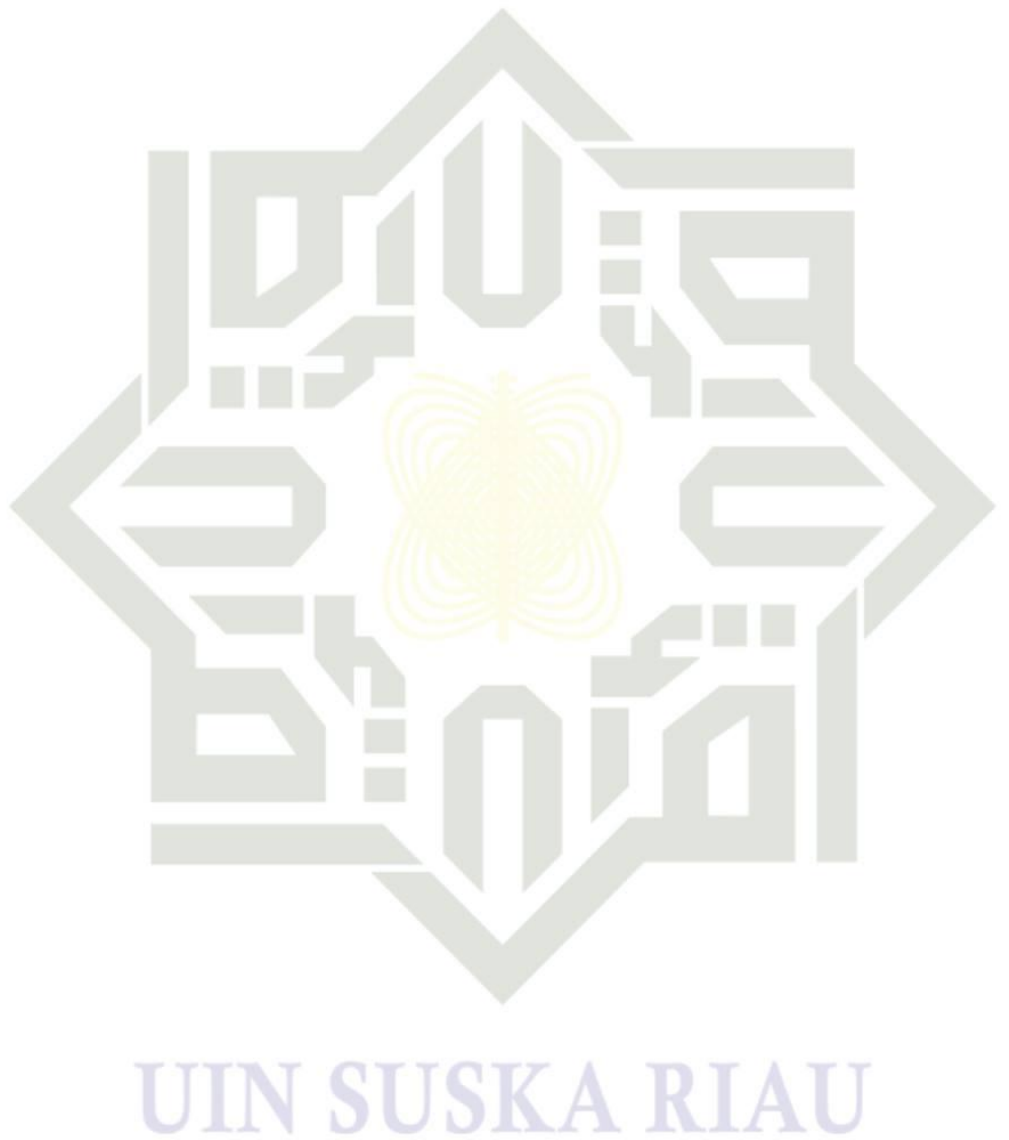


**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 : Analisis Data Miles Dan Huberman .....	54
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi MTs Al-Muttaqin .....	59







**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

© Hak cipta dilindungi Undang-Undang  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Pedoman Wawancara
Lampiran 2	Pedoman Observasi
Lampiran 3	Transkrip Wawancara Kepala Madrasah
Lampiran 4	Transkrip Wawancara Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum
Lampiran 5	Transkrip Wawancara Kepala Tata Usaha
Lampiran 6	Catatan Laporan
Lampiran 7	Lembar Disposisi Pembimbing
Lampiran 8	Surat Penunjukan Pembimbing
Lampiran 9	Surat Izin Pra-riset
Lampiran 10	Surat Balasan Pra-riset
Lampiran 11	Blangko Pengesahan Perbaikan Proposak
Lampiran 12	Surat Izin Riset
Lampiran 13	Surat Balasan Riset
Lampiran 14	Cover Acc Proposal
Lampiran 15	Blangko Bimbingan Skripsi
Lampiran 16	Cover Acc Skripsi
Lampiran 17	Dokumentasi

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Pendidikan memiliki peran yang sangat vital dalam pembangunan suatu bangsa. Melalui pendidikan yang berkualitas, sebuah negara dapat mencetak generasi penerus yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga memiliki keterampilan dan karakter yang baik untuk beradaptasi dengan tantangan zaman. Untuk mewujudkan hal tersebut, kualitas pendidikan sangat bergantung pada banyak faktor, salah satunya adalah kualitas dan pengelolaan sumber daya manusia, terutama tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di institusi pendidikan. Tenaga pendidik dan kependidikan adalah unsur yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran, karena mereka bertugas untuk mentransformasikan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai kepada peserta didik. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan harus dilakukan dengan baik agar tujuan pendidikan dapat tercapai secara optimal.<sup>1</sup>

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam pendidikan meliputi beberapa hal penting. Pertama, perencanaan SDM untuk memastikan kebutuhan tenaga pendidik yang sesuai dengan institusi. Kedua, pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan tenaga pendidik, serta evaluasi kinerja untuk memastikan mereka

---

<sup>1</sup> Devi Sartika, "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah" 6, no. 2 (2023).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memenuhi standar. Semua ini didukung dengan kebijakan dan prosedur yang jelas, serta penerapan teknologi pendidikan untuk meningkatkan kualitas pengajaran.<sup>2</sup>

Menurut Wulandari, manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Ini berarti setiap orang yang bekerja dalam lembaga pendidikan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan performa yang optimal.<sup>3</sup>

Qomariyah juga berpendapat bahwa pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada perekrutan, tetapi juga pada pengembangan keterampilan, motivasi, dan kesejahteraan tenaga kerja dalam jangka panjang. Dalam konteks pendidikan, pandangan ini sangat relevan karena tenaga pendidik perlu mendapatkan dukungan yang tepat untuk terus mengembangkan kompetensi mereka dalam menghadapi perkembangan zaman.<sup>4</sup>

Strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) di sekolah atau madrasah sangat penting untuk memastikan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan pendidikan yang ada. Beberapa aspek yang harus diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia pendidikan antara

---

<sup>2</sup> Amirul Mukminin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan* (Yogyakarta: UNY Press, 2019). hlm. 5

<sup>3</sup> Fitri Wulandari, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Gerbang Media, 2020). hlm. 3

<sup>4</sup> Nurul Qomariah, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi Dan Studi Empiris* (Jember: Pustaka Abadi, 2020). hlm. 4



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lain adalah perencanaan kebutuhan sumber daya manusia, rekrutmen tenaga pendidik, pengembangan profesionalisme berkelanjutan, serta penilaian dan evaluasi kinerja secara terstruktur dan objektif. Tanpa adanya strategi yang jelas dan sistematis dalam mengelola sumber daya manusia, kualitas pendidikan yang dihasilkan juga akan terpengaruh, karena tenaga pendidik dan kependidikan yang tidak terlatih dan tidak berkompoten akan kesulitan dalam menjalankan tugas mereka.

Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru merupakan salah satu lembaga pendidikan swasta yang berusaha untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Selain itu, proses rekrutmen juga dilakukan secara terbuka dengan memperhatikan kualifikasi dan kompetensi calon tenaga pendidik dan staf kependidikan. Pelatihan dan pengembangan kompetensi untuk guru dan staf juga dijalankan secara berkelanjutan, serta evaluasi kinerja dilakukan secara rutin untuk mengetahui sejauh mana hasil yang dicapai oleh tenaga pendidik dan kependidikan tersebut. Meskipun demikian, dalam praktiknya, Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin juga menghadapi beberapa gejala dalam menerapkan strategi ini. Beberapa gejala yang ditemukan antara lain adalah kualifikasi guru yang belum memadai, minimnya penguasaan teknologi oleh sebagian tenaga pendidik, dan kurangnya variasi metode pembelajaran

Oleh karena itu, meskipun ada berbagai penelitian yang membahas tentang manajemen pendidikan, khususnya yang terkait dengan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

manajemen sumber daya manusia, masih sedikit penelitian yang secara khusus mengkaji implementasi strategi manajemen SDM di madrasah, terutama di wilayah Pekanbaru. Atas hal itu, penelitian yang lebih mendalam tentang strategi manajemen SDM di Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru menjadi sangat penting untuk mengisi kesenjangan tersebut dan memberikan wawasan baru dalam pengelolaan pendidikan.

Melihat hal tersebut, penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian yang lebih komprehensif mengenai strategi manajemen SDM yang diterapkan di Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam bagaimana proses perencanaan kebutuhan SDM, rekrutmen, pengembangan profesional, dan evaluasi kinerja dilakukan di madrasah tersebut. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor pendukung yang memperkuat strategi manajemen SDM, serta hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi atas masalah yang ada, serta memberikan rekomendasi yang berguna bagi pengelolaan SDM di madrasah dan lembaga pendidikan serupa, sehingga dapat lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

Dengan mengkaji strategi manajemen sumber daya manusia secara mendalam di Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru, penelitian

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ini diharapkan tidak hanya memberikan gambaran tentang penerapan kebijakan yang ada, tetapi juga memberikan kontribusi dalam pengembangan teori dan praktik manajemen SDM di dunia pendidikan, khususnya di madrasah. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang bagaimana cara mengelola tenaga pendidik dan kependidikan secara efektif dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.

Dari beberapa paragraf diatas dapat disimpulkan, strategi manajemen sumber daya manusia yang baik sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Manajemen sumber daya manusia yang mencakup perencanaan, pelatihan, dan pemberdayaan tenaga kerja dapat mendorong tenaga pendidik dan staf lainnya untuk bekerja secara maksimal dan menghasilkan hasil pendidikan yang lebih baik. Dengan demikian, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru”**

**B. Alasan Memilih Judul**

Dari pemaparan latar belakang yang penulis paparkan ada beberapa alasan yang menjadi dasar pemilihan judul tersebut oleh penulis antara lain:

1. Peneliti mampu untuk meneliti masalah-masalah yang terdapat dilapangan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Lokasi penelitian yang terjangkau dan dapat mudah diakses dalam pengumpulan data oleh peneliti
3. Suatu persoalan yang menarik, karena keingintahuan apa saja strategi yang digunakan oleh sekolah tersebut dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

### C. Penegasan Istilah

#### 1. Strategi

Strategi adalah sebuah rancangan program yang mempunyai tujuan dan keinginan dalam mencapai dengan langkah-langkah khusus untuk mencapai tujuan tersebut.

#### 2. Manajemen

Manajemen adalah serangkaian proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Pengelolaan ini melibatkan berbagai upaya dalam mengatur dan mengoordinasikan elemen-elemen yang ada dalam suatu organisasi atau sistem untuk mencapai hasil yang diinginkan.

#### 3. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan sekelompok individu yang bekerja dan memberikan kontribusi dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia meliputi seluruh karyawan dari berbagai tingkatan dan fungsi yang berperan dalam mencapai tujuan organisasi.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## D. Permasalahan

### 1. Identifikasi Masalah

Dengan memperhatikan apa yang sudah dikemukakan pada bagian latar belakang maka munculah beberapa permasalahan sebagai berikut:

- a. Belum optimalnya profesionalisme sebagian tenaga pendidik
- b. Tantangan dalam mempertahankan dan memotivasi tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan agar tetap berkomitmen dan produktif
- c. Keterbatasan pelatihan dan pengembangan profesional yang berkelanjutan sehingga tenaga pendidik sulit mengikuti perkembangan teknologi dan metodologi pengajaran terbaru

### 2. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak melebar dan tetap pada jalur penelitian, maka peneliti mengkrucutkan masalah yang akan diteliti pada penelitian ini yaitu “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru”

### 3. Rumusan Masalah

Dalam penjelasan latar belakang, identifikasi masalah dan Batasan masalah yang telah dikemukakan oleh penulis maka terdapat beberapa masalah yang dapat dirumuskan dan akan dibahas dan diteliti dalam penelitian ini adalah:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Apa strategi manajemen sumber daya manusia yang digunakan Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru dalam meningkatkan kualitas pendidikan?
- b. Apa faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan strategi manajemen sumber daya manusia yang digunakan Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru dalam meningkatkan kualitas pendidikan?
- c. Bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin meningkatkan kualitas pendidikan?

**E. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

**1. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui strategi manajemen sumber daya manusia yang digunakan oleh Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru
- b. Untuk mengetahui apa faktor pendukung dan penghambat strategi manajemen sumber daya manusia yang digunakan oleh Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru
- c. Untuk mengetahui bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru dalam meningkatkan kualitas pendidikan

**2. Manfaat teoritis**

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti lain yang berminat mengkaji strategi manajemen sumber daya manusia di sekolah. Selain itu, penelitian ini juga berfungsi sebagai sumber pengetahuan



tambahan dan memperluas wawasan bagi pembaca yang fokus pada bidang manajemen pendidikan.

### 3. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi strategi pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan oleh sekolah lain.



UIN SUSKA RIAU

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. Landasan Teori

##### 1. Strategi

###### a. Pengertian Strategi

Kata strategi berasal dari bahasa Yunani *strategos*, yang terdiri dari dua kata, yaitu *stratos* yang berarti tentara, dan *ego* yang berarti pemimpin. Strategi melibatkan langkah-langkah atau metode untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu, strategi dapat didefinisikan sebagai pendekatan yang dirancang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, strategi juga dapat diartikan sebagai seni mengelola sumber daya suatu kelompok secara efektif untuk mencapai tujuan melalui hubungan yang terencana.

Menurut Sesra Budio, strategi merujuk pada langkah-langkah penyesuaian yang diambil untuk memberikan respons terhadap suatu situasi lingkungan yang dianggap signifikan. Tindakan penyesuaian ini dilakukan secara sengaja dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang masuk akal. Rumusan strategi dibuat dengan cermat agar tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan menjadi jelas, baik dalam pelaksanaan saat ini maupun untuk masa yang akan datang.<sup>5</sup>

<sup>5</sup> Sesra Budio. *Strategi Manajemen Sekolah*. Junal Menata 2. no.2 (2019), hlm. 58

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut Sudiantini, strategi dapat diartikan sebagai suatu perencanaan yang terdiri dari taktik operasional yang terencana secara matang, yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.<sup>6</sup>

Dalam pandangan Paroli strategi adalah suatu perencanaan dan manajemen untuk mencapai tujuan tertentu dalam prattik operasional.<sup>7</sup>

Dari beberapa pengertian ahli diatas, dapat disimpulkan bahwsanya strategi itu adalah suatu Perencanaan yang didalamnya memiliki cara atau Langkah dalam mencapai tujuan.

b. Fungsi Strategi

1) Strategi sebagai rencana

Strategi sebagai rencana berfungsi sebagai panduan dalam mengambil tindakan serta menjadi tantangan bagi lingkungan tertentu. Umumnya, strategi sebagai rencana ini dimaksudkan untuk merencanakan langkah-langkah sebelum bertindak, dan berawal dari kesadaran terhadap situasi yang dihadapi.

Strategi rencana, atau yang dikenal sebagai Planning, umumnya digunakan untuk merencanakan tindakan sebelum keputusan diambil. Strategi ini sering dipakai untuk mengatur langkah-langkah di masa depan, sehingga dapat diterapkan

<sup>6</sup> Dian Sudiantini, *Manajemen Strategi* (Purwekerto: Pena Persada, 2022). hlm, 2

<sup>7</sup> Paroli, *Manajemen Strategi* (Garut: Aksara Global Akademia, 2023). Hlm. 2



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam organisasi, baik untuk kebutuhan jangka pendek maupun jangka panjang, serta sesuai dengan kondisi saat ini.

#### 2) Strategi sebagai siasat

Strategi sebagai siasat adalah rencana yang digunakan untuk mengantisipasi dan menghadapi para pesaing, sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Dengan strategi ini, pencapaian tujuan yang diharapkan akan menjadi lebih mudah diperoleh.

#### 3) Strategi sebagai pola

Strategi pola adalah serangkaian langkah yang digunakan untuk menghadapi tantangan atau ancaman sekaligus memanfaatkan peluang yang ada di lingkungan. Penyusunan strategi ini didasarkan pada komitmen, motivasi, dan budaya kerja individu yang menjadi bagian dari perusahaan, sehingga memudahkan dalam menjalankan tindakan.

#### 4) Strategi sebagai kedudukan

Strategi kedudukan dapat menghasilkan tujuan dengan hasil yang lebih optimal. Dalam proses pembelajaran, guru dapat merencanakan kegiatan pengajaran yang sesuai dengan tujuan belajar. Strategi ini juga merupakan bagian penting dari sistem pembelajaran, di mana keberhasilan penerapannya sangat bergantung pada bagaimana guru menggunakan strategi tersebut.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 5) Strategi sebagai perseptif

Dalam strategi perspektif, bentuk dan wujudnya akan terlihat melalui pemahaman terhadap lingkungan. Strategi sebagai perspektif tidak hanya berfokus pada menghadapi atau melawan musuh, tetapi juga berfungsi sebagai pola pikir yang mendalam dan luas dalam mengambil tindakan.<sup>8</sup>

## 2. Sumber Daya Manusia

### a. Pengertian Sumber Daya

Dalam organisasi, sumber daya manusia meliputi setiap usaha, keterampilan, dan kemampuan individu yang terlibat dalam kegiatan di dalamnya. Beberapa organisasi menggunakan istilah staf, tenaga kerja, karyawan, atau pekerja untuk merujuk pada sumber daya manusia, namun pada dasarnya semuanya memiliki arti yang sama, yaitu individu yang bekerja untuk organisasi tersebut.

Sumber daya manusia mencakup individu-individu yang berperan dalam menjalankan organisasi di berbagai level, termasuk pimpinan atau manajer puncak, manajer menengah, staf, karyawan, serta investor atau pemodal. Orang-orang yang menyumbangkan tenaga, bakat, kreativitas, dan semangat adalah sumber daya yang paling vital bagi organisasi. Oleh karena itu, permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia sering menjadi penyebab

<sup>8</sup> As'ad, Fridiyanto, *Manajemen Strategik: Visionary Leadership, Dinamika Organisasi, Dan Keunggulan Kompetitif (Dilengkapi Hasil Penelitian Di Perguruan Tinggi Islam)*, 2020. hlm.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

utama masalah dalam organisasi. Sebagai hasilnya, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan untuk merencanakan dan melaksanakan program, yang ditentukan oleh kapabilitas, kompetensi, dan produktivitas kerja.<sup>9</sup>

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi mencakup segala bentuk usaha, keterampilan, dan kemampuan individu yang bekerja di dalamnya. Meskipun beberapa organisasi menyebutnya sebagai staf, tenaga kerja, atau karyawan, makna yang terkandung tetap serupa.<sup>10</sup>

Dari beberapa pendapat diatas mengenai pengertian sumber daya manusia adalah merujuk pada semua individu yang bekerja dalam sebuah organisasi, baik sebagai pimpinan, manajer, staf, maupun karyawan. Sumber daya manusia merupakan elemen penting karena mereka menyumbangkan upaya, keterampilan, kemampuan, kreativitas, dan semangat yang menjadi kunci keberhasilan organisasi. Selain itu, masalah yang berhubungan dengan Sumber daya manusia sering kali menjadi penyebab utama kendala dalam organisasi. Oleh sebab itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kapabilitas, kompetensi, dan produktivitas yang tinggi agar dapat merencanakan dan melaksanakan program organisasi secara efektif.

<sup>9</sup> Candra Wijaya, Rahmat Hidayat, and Tien Rafida, *Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan, Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI): Medan*, 2019. hlm. 3

<sup>10</sup> Sakinah Anisah, Anisah and AS, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*, Papas Sinar Sinanti, 2020. hlm. 1



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### b. Macam-Macam Sumber Daya Pendidikan

Dalam manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan, pegawai terbagi menjadi dua kelompok, yaitu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Pembagian ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional, terutama pada pasal 39 ayat 1. Pasal ini menjelaskan bahwa tenaga kependidikan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas administratif, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, serta memberikan dukungan teknis untuk memastikan kelancaran proses pendidikan di institusi pendidikan.

Tenaga pendidik dan kependidikan memiliki peran penting dalam proses pendidikan, khususnya dalam membentuk karakter bangsa melalui penguatan kepribadian dan penanaman nilai-nilai yang diinginkan. Meskipun teknologi pembelajaran terus berkembang dengan pesat, peran pendidik seperti guru, dosen, pamong pelajar, instruktur, tutor, dan widyaiswara tetap menjadi elemen utama dalam proses pembelajaran di Indonesia.

##### 1) Tenaga Pendidik

Tenaga pendidik merupakan tenaga profesional yang memiliki kualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan berbagai sebutan lainnya sesuai dengan bidang keahlian mereka. Mereka bertanggung jawab atas perkembangan fisik dan mental peserta

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

didik serta berperan penting dalam pelaksanaan pendidikan..<sup>11</sup>

## 2) Tenaga Kependidikan

Tenaga kependidikan merupakan tenaga profesional yang berperan dalam mendukung pelaksanaan pendidikan di lembaga pendidikan, meskipun tidak terlibat langsung dalam proses pembelajaran. Mereka terdiri dari staf administrasi, petugas tata usaha, laboran, pustakawan, pelatih ekstrakurikuler, serta petugas kebersihan dan keamanan.<sup>12</sup>

## 3. Manajemen Sumber Daya Manusia

### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah cabang dari ilmu manajemen yang mencakup berbagai aspek, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Selain itu, manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai seni, karena dalam penerapannya melibatkan berbagai disiplin ilmu, seperti agama, sosial, politik, statistik, psikologi, ekonomi, ekologi, biologi, fisika, kimia, dan lainnya.<sup>13</sup>

Manajemen sumber daya manusia mencakup perancangan sistem untuk perencanaan, penempatan karyawan, pengembangan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, pemberian kompensasi, serta pemeliharaan hubungan kerja yang positif. Manajemen ini

<sup>11</sup> Wijaya, Hidayat, and Rafida, *Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan*. (Medan: LPPI, 2019) hlm. 35

<sup>12</sup> Ibid. hlm. 35

<sup>13</sup> Zuhairansyah, Tuti andriani, *Manajemen Sumber Daya Manusia Terintegrasi Islam* (Riau: Grafindo Persada, 2022).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mencakup semua keputusan dan praktik manajerial yang berpengaruh langsung terhadap sumber daya manusia dalam organisasi.<sup>14</sup>

Manajemen sumber daya manusia mengacu pada serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh staf yang bertanggung jawab atas pengelolaan personel dalam sebuah organisasi. Pemimpin departemen sumber daya manusia bertugas merancang dan mengimplementasikan strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalam organisasinya yang dikelolanya.<sup>15</sup>

Dapat disimpulkan bahwasanya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah cabang ilmu manajemen yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian dalam mengelola sumber daya manusia. Selain itu, MSDM melibatkan berbagai disiplin ilmu lain untuk mendukung efektivitasnya. MSDM mencakup perancangan sistem untuk penempatan, pengembangan karier, evaluasi kinerja, pemberian kompensasi, serta menjaga hubungan kerja yang baik. Secara keseluruhan, MSDM berkaitan dengan pengambilan keputusan dan praktik yang memengaruhi karyawan dan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam organisasi

Dalam manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari

<sup>14</sup> Zulkifli Rusby, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Angewandte Chemie International Edition*, 6, (2019). hlm. 2

<sup>15</sup> Farah Chalida, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Widina Media Utama, 2024). hlm. 7



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pihak-pihak yang terlibat dalam pelaksanaannya, ada beberapa pihak yang terlibat dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam lingkup Pendidikan, sebagai berikut:<sup>16</sup>

#### 1) Kepala Sekolah

Kepala sekolah adalah pemimpin tertinggi di sekolah yang bertanggung jawab atas pengelolaan seluruh aspek pendidikan, termasuk pengelolaan sumber daya manusia. Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam memastikan tenaga pendidik dan kependidikan bekerja secara optimal sesuai dengan visi dan misi sekolah.

#### 2) Wakil Kepala Sekolah

Wakil kepala sekolah adalah pejabat yang membantu kepala sekolah dalam menjalankan tugas manajerial, termasuk dalam bidang akademik, kesiswaan, sarana prasarana, dan hubungan masyarakat. Wakil kepala sekolah bertanggung jawab atas tugas-tugas operasional yang berkaitan dengan sumber daya manusia di sekolah.

#### 3) Bagian Tata Usaha

Bagian Tata Usaha (TU) adalah unit administratif di sekolah yang menangani berbagai urusan administrasi, termasuk kepegawaian, keuangan, dan sarana prasarana. TU berperan penting dalam mendukung operasional sekolah agar

<sup>16</sup> Basuki Jaka Purnama, "Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah," *Jurnal Manajemen Pendidikan* 12, no. 2 (2020): 27–36.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berjalan dengan lancar.

#### 4) Guru atau Tenaga Pendidik

Guru dan tenaga pendidik adalah individu yang memiliki tugas utama untuk mendidik, membimbing, melatih, dan mengevaluasi peserta didik sesuai dengan kurikulum yang berlaku. Mereka merupakan aset utama dalam keberhasilan pendidikan di sekolah.

#### 5) Komite Sekolah

Komite sekolah adalah organisasi independen yang terdiri dari perwakilan orang tua/wali murid, tokoh masyarakat, dan tenaga kependidikan. Komite sekolah bertugas memberikan dukungan dan masukan kepada sekolah dalam hal kebijakan pendidikan dan kesejahteraan tenaga pendidik.

#### 6) Yayasan (Untuk sekolah swasta)

Yayasan adalah lembaga yang mendirikan dan mengelola sekolah swasta. Yayasan memiliki peran dalam pendanaan, kebijakan pendidikan, dan kesejahteraan tenaga pendidik serta kependidikan di sekolah yang dikelolanya.

### b. Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya

#### 1) Tujuan Manajemen Sumber Daya

Tujuan para manajer adalah untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan secara tidak langsung

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memberikan dampak positif bagi perusahaan. Keberadaan tujuan dalam sebuah organisasi juga berfungsi sebagai acuan untuk menilai sejauh mana proses yang telah dilakukan dalam mencapai hasil yang diinginkan, begitu juga dalam Pendidikan.<sup>17</sup>

- a) Tujuan yang berfokus pada kepentingan sosial adalah tujuan yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan atau harapan masyarakat, sambil tetap mempertimbangkan dan meminimalkan dampak negatif yang mungkin memengaruhi organisasi.
- b) Tujuan yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan organisasi adalah untuk meningkatkan produktivitas, di mana sumber daya manusia (SDM) bukan merupakan tujuan akhir, melainkan sebagai sarana untuk mencapai tujuan organisasi.
- c) Tujuan yang berfokus pada kepentingan fungsional manajemen SDM bertujuan untuk memastikan bahwa SDM dapat beroperasi secara efektif, serta agar layanan dan fasilitas yang diberikan berfungsi dengan baik dan digunakan sesuai dengan tujuan.
- d) Tujuan yang berfokus pada individu adalah untuk memungkinkan karyawan mencapai tujuan pribadi mereka

<sup>17</sup> Sedarmayanti, "Sumber Daya Manusia," (Bandung: CV Mandar Maju, 2019). hlm. 20



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

melalui usaha dan kontribusi yang telah mereka berikan kepada organisasi.

#### 2) Fungsi Manajemen Sumber Daya

Manajemen sumber daya manusia bertugas untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif, dengan tujuan menghasilkan individu yang puas dan mampu memberikan kinerja yang memadai. Sebagai bagian dari manajemen secara umum, fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan berbagai aspek terkait tenaga kerja. Fungsi-fungsi yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia sejalan dengan fungsi dasar manajemen pada umumnya, yaitu:<sup>18</sup>

##### a) Analisa Jabatan

Analisis jabatan melibatkan pengumpulan informasi terkait suatu pekerjaan. Setelah analisis jabatan selesai, langkah berikutnya adalah menempatkan individu pada posisi yang telah disediakan.

##### b) Perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan sumber daya manusia dapat dilakukan untuk jangka panjang atau jangka pendek. Hal ini penting karena kemungkinan adanya karyawan yang keluar sewaktu-waktu.

##### c) Recruitment

<sup>18</sup> Abdul Bahits, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Strategi* (Serang: Eureka Media Aksara, 2023). hlm. 3

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penarikan pegawai, yang sering disebut sebagai rekrutmen, dilakukan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan loyal terhadap perusahaan.

#### d) Seleksi

Proses seleksi dimulai dengan menilai surat lamaran dan dokumen pendukung. Tujuan dari seleksi ini adalah untuk mencari tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi yang telah ditetapkan.

#### e) Pelatihan dan Pengembangan

Pengembangan karyawan dilakukan untuk meningkatkan kinerja mereka, serta membantu karyawan mengembangkan kemampuan dan memperluas bidang kerja, sehingga mereka dapat berkontribusi lebih banyak.

#### f) Evaluasi Kinerja

Kinerja diukur dari hasil kerja karyawan, apakah sudah mencapai standar yang ditentukan atau belum. Jika sudah, maka karyawan tersebut dianggap memiliki kinerja yang baik, sementara jika belum, kinerjanya perlu diperbaiki.

#### g) Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan yang diterima seseorang atas pekerjaan yang telah dilakukan, diberikan sebagai penghargaan atas prestasinya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## h) Jenjang karir

Jenjang karir adalah tahapan atau langkah-langkah perkembangan profesional yang dapat dilalui seseorang dalam suatu organisasi atau bidang pekerjaan. Jenjang ini mencerminkan peningkatan tanggung jawab, keterampilan, dan posisi, yang memungkinkan individu untuk mencapai tingkat yang lebih tinggi dalam karir mereka seiring dengan pengalaman dan kinerjanya.

## i) Keselamatan dan Kesehatan

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah upaya untuk melindungi pekerja dari risiko cedera, penyakit, atau kecelakaan yang timbul akibat lingkungan kerja. K3 bertujuan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, serta menghindari bahaya yang dapat membahayakan kesehatan fisik dan mental pekerja, dengan menerapkan peraturan, prosedur, dan praktik yang sesuai.

## j) Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah sistem interaksi antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah yang berhubungan dengan peraturan dan kebijakan di tempat kerja. Hubungan ini mencakup berbagai aspek seperti perundingan, penyelesaian konflik, kesejahteraan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerja, serta hak dan kewajiban kedua belah pihak, dengan tujuan menciptakan kondisi kerja yang harmonis dan produktif.

#### k) Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah penghentian atau berakhirnya hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan. PHK dapat terjadi karena berbagai alasan, seperti efisiensi perusahaan, pelanggaran disiplin, perubahan operasional, atau atas permintaan karyawan sendiri. PHK biasanya disertai dengan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku.

#### 4. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

##### a. Pengertian Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia

Istilah ‘strategi’ digunakan untuk menjelaskan kedua proses restrukturisasi organisasi dan hasil dari arah jangka panjang yang dipilih. Ini dapat berupa kegiatan sadar, atau kegiatan yang direncanakan dalam serangkaian peristiwa yang menyebabkan tujuan yang diinginkan. Strategi sumber daya manusia menekankan perlunya perencanaan sumber daya manusia dan penerapan strategi yang akan dirumuskan dalam konteks strategi organisasi. Strategi ini secara keseluruhan tanggap terhadap perubahan

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lingkungan eksternal organisasi se-hingga membutuhkan interpretasi dan adaptasi oleh praktisi untuk memastikan kesesuaian antara strategi sumber daya manusia dan rencana bisnis organisasi. Dengan demikian, tema keseluruhan strategi manajemen sumber daya manusia adalah integrasi dari kepatuhan semua fungsi sumber daya manusia untuk tujuan organisasi yang luas, dan tanggap terhadap lingkungan eksternal.

Menurut Fauzia, strategi manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan dan implementasi kebijakan yang mengarah pada pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui pengembangan kompetensi dan kesejahteraan karyawan.<sup>19</sup>

Dalam pandangan Febriana, strategi manajemen sumber daya manusia adalah upaya strategis untuk menciptakan dan mempertahankan lingkungan yang memungkinkan karyawan bekerja secara produktif, serta pengelolaan SDM yang mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi.<sup>20</sup>

Tampubolon mendefinisikan strategi manajemen sumber daya manusia sebagai upaya untuk menyelaraskan kebijakan dan praktik sumber daya manusia dengan tujuan organisasi dalam rangka meningkatkan keunggulan kompetitif. Hal ini mencakup

<sup>19</sup> Fauzia Agustin, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (medan: UISU Press, 2019). hlm. 2

<sup>20</sup> Artha Febriana, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis* (Bandung: Widina Media Utama, 2023). hlm. 2

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengembangan kompetensi dan pemanfaatan secara optimal sumber daya manusia di dalam organisasi.<sup>21</sup>

Hasibuan mengungkapkan, strategi manajemen sumber daya manusia mencakup beberapa aspek, yang pertama Perencanaan sumber daya manusia, merupakan langkah strategis dalam organisasi untuk meramalkan kebutuhan tenaga kerja dari segi kuantitas dan kualitas agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Perencanaan ini mencakup analisis jabatan, peramalan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja yang tepat.

Kedua, Pengembangan profesionalitas karyawan, adalah proses berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, dan moral tenaga kerja melalui berbagai pelatihan dan pendidikan. Hal ini penting agar tenaga kerja mampu beradaptasi dengan perubahan dan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks.

Ketiga, Penilaian kinerja, adalah evaluasi formal terhadap prestasi kerja karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan organisasi. Penilaian ini digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam pengembangan karir, pemberian penghargaan, dan peningkatan kualitas kerja.<sup>22</sup>

Dari pemaparan tentang strategi manajemen sumber

<sup>21</sup> Nanang Basuki, Artikel Mengoptimalkan Modal Manusia : Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk,” *Jurnal Ilmiah Manajemen* 4, no. 2 (2023).

<sup>22</sup> Hasibuan M. S. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016).  
hlm. 25



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

manusia dapat disimpulkan bahwasanya Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia, adalah cara perusahaan mengelola karyawannya agar bekerja dengan baik dan membantu mencapai tujuan perusahaan. Ini mencakup kebijakan untuk meningkatkan keterampilan dan kesejahteraan karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta menyesuaikan pengelolaan SDM dengan arah perkembangan perusahaan. Dengan strategi yang tepat, karyawan bisa bekerja lebih optimal, dan perusahaan bisa terus berkembang.

- b. Faktor pendukung strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan

- 1) Komitmen pimpinan

komitmen pimpinan sangat menentukan efektivitas organisasi. Pimpinan yang memiliki visi, konsistensi, dan keteladanan akan mampu memotivasi bawahannya untuk bekerja lebih baik. Dalam konteks pendidikan, pimpinan sekolah yang berkomitmen akan mendorong guru dan staf untuk terus berkembang, sehingga kualitas pendidikan meningkat.

- 2) Partisipasi pendidik dalam peningkatan kompetensi

Peningkatan kompetensi guru merupakan inti dari peningkatan mutu pendidikan. Guru yang terus mengembangkan diri melalui pelatihan, seminar, dan kegiatan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

profesional lainnya akan lebih mampu mengelola pembelajaran secara efektif dan inovatif.

#### 3) Dukungan dari pihak eksternal

Pendidikan adalah tanggung jawab bersama antara pemerintah, masyarakat, dan satuan pendidikan. Dukungan dari pihak eksternal seperti orang tua, pemerintah, dan dunia usaha sangat penting dalam mendukung keberhasilan program-program pengembangan SDM di sekolah.<sup>23</sup>

#### c. Faktor penghambat strategi manajemen sumbu daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan

##### 1) Belum optimalnya kualifikasi pendidik

Kualitas guru sangat menentukan kualitas pendidikan. Ketika guru tidak memiliki kualifikasi yang memadai, baik dari sisi akademik maupun pedagogik, maka mereka tidak mampu mengimplementasikan kurikulum secara maksimal, dan ini menghambat upaya peningkatan mutu pendidikan.

##### 2) Terbatasnya pemahaman terhadap teknologi sebagian pendidik

Penguasaan teknologi pendidikan oleh guru sangat penting untuk menciptakan pembelajaran yang menarik dan efektif. Kurangnya pemahaman terhadap teknologi menyebabkan proses pembelajaran menjadi kaku, monoton, dan kurang adaptif terhadap perkembangan zaman.

<sup>23</sup> Fatimah Az Zahro, "Manajemen Pendayagunaan Sumber Daya Manusia," *OASIS : Jurnal Ilmiah Kajian Islam* 5, no. 1 (2020).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3) Resistensi terhadap perubahan

Perubahan dalam organisasi sering kali menghadapi resistensi karena faktor budaya kerja, ketidakpastian, dan rasa takut akan hal baru. Dalam lembaga pendidikan, guru atau pegawai yang enggan berubah akan menjadi hambatan dalam pelaksanaan reformasi atau strategi peningkatan mutu SDM.<sup>24</sup>

### 5. Kualitas Pendidikan

#### a. Pengertian Kualitas Pendidikan

Banyak orang sering membicarakan tentang kualitas pembelajaran, namun pengertian dari mutu pendidikan itu sendiri sering kurang jelas. Akibatnya, banyak yang menganggap mutu pendidikan hanya berdasarkan jumlah lulusan atau terkadang menonjolkan prestasi satu atau beberapa lulusan saja.

Kualitas pendidikan dapat diartikan sebagai efektivitas dalam proses pembelajaran, di mana siswa memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai yang memadai sesuai dengan tujuan pendidikan. Pendidikan berkualitas menghasilkan lulusan yang mampu berpikir kritis, berinovasi, dan siap menghadapi tantangan global. Mutu pendidikan ini terlihat dari metode pengajaran yang interaktif, materi pelajaran yang relevan, serta evaluasi yang terus menerus untuk meningkatkan proses

<sup>24</sup> Muhammad Syarif, "Sumber Daya Pendidikan Dan Faktor Yang Mempengaruhinya," *Tarbiyatul-Aulad: Jurnal Ilmiah Pendidikan Anak* 5, no. 01 (2019).



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

belajar.<sup>25</sup>

Kualitas pendidikan juga dapat dilihat dari ketersediaan dan kelayakan sarana serta prasarana di sekolah atau institusi pendidikan. Faktor-faktor seperti fasilitas yang memadai (ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, dll.), infrastruktur yang mendukung, serta akses terhadap teknologi modern merupakan indikator penting dari mutu pendidikan. Pendidikan berkualitas adalah yang mampu menyediakan lingkungan belajar yang kondusif bagi perkembangan intelektual dan sosial siswa.<sup>26</sup>

Mutu pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas guru dan tenaga pendidik yang profesional. Pendidikan yang berkualitas bergantung pada kompetensi guru dalam menyampaikan materi pelajaran, kemampuan berinovasi dalam metode pembelajaran, dan kesadaran untuk terus mengembangkan diri. Guru yang memiliki kemampuan pedagogis, interpersonal, dan manajerial yang baik dapat menciptakan proses pembelajaran yang optimal dan menanamkan nilai-nilai positif pada siswa.<sup>27</sup>

Menurut Mulyasa, kualitas pendidikan dapat dilihat dari tiga indikator utama, yaitu kompetensi guru, prestasi siswa, serta

<sup>25</sup> M Syahputra Batubara and Zainal Arifin, *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*, Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya, vol. 4, 2022.

<sup>26</sup> Suhandi Winoto, *Komite Sekolah/Madrasah Dan Manajemen Mutu Pendidikan* (Yogyakarta, 2021). hlm. 42

<sup>27</sup> Sukirman, Suyono, Achadi Budi Santosa, *Manajemen Pendidikan Mutu Terpadu*, Yogyakarta: Nuta Media, 2023. hlm. 2

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

efisiensi dan efektivitas proses pembelajaran.<sup>28</sup> Pertama, kompetensi guru merupakan faktor kunci dalam keberhasilan pendidikan karena mencakup empat aspek penting, yakni kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Guru yang kompeten akan mampu merancang pembelajaran yang bermakna, memahami karakteristik siswa, serta menerapkan metode yang inovatif dan menyenangkan. Dalam hal ini, strategi manajemen sumber daya manusia yang baik, seperti rekrutmen berbasis kompetensi, pelatihan berkelanjutan, dan sistem evaluasi yang adil dan objektif, sangat berperan dalam meningkatkan kualitas guru.

Kedua, prestasi siswa mencerminkan keberhasilan proses pendidikan secara menyeluruh. Prestasi ini meliputi capaian akademik maupun non-akademik yang diperoleh melalui proses pembelajaran yang berkualitas. Guru yang profesional dapat membimbing siswa untuk mengembangkan potensi secara optimal, baik dalam bidang akademik maupun keterampilan sosial dan kepribadian. Oleh karena itu, ketika strategi SDM mendukung penempatan guru sesuai dengan keahliannya, memberikan penghargaan atas kinerja, serta membangun budaya kerja kolaboratif, maka hal ini akan berdampak positif terhadap peningkatan prestasi siswa.

<sup>28</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 67-68

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ketiga, efisiensi dan efektivitas proses pembelajaran mengacu pada sejauh mana kegiatan belajar mengajar berjalan secara optimal dan menghasilkan output sesuai tujuan. Efisiensi mencakup pemanfaatan waktu, sarana, dan tenaga secara tepat, sedangkan efektivitas dilihat dari ketercapaian tujuan pembelajaran. Guru yang dikelola dengan strategi SDM yang baik akan lebih disiplin, terampil, dan mampu menyesuaikan pendekatan pembelajaran dengan kebutuhan peserta didik. Dukungan dalam bentuk supervisi akademik, pengembangan profesional, serta penguatan peran guru sebagai fasilitator pembelajaran akan mendorong peningkatan kualitas proses pendidikan secara menyeluruh.

Dari paparan pendapat oleh ahli dapat disimpulkan kualitas pendidikan dapat dilihat dari beberapa aspek penting, yaitu efektivitas dalam proses pembelajaran, di mana siswa memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan nilai melalui metode pengajaran yang interaktif dan relevan. Selain itu, mutu pendidikan juga bergantung pada ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai, seperti ruang kelas, laboratorium, dan akses teknologi, yang menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Faktor lain yang tak kalah penting adalah kualitas guru dan tenaga pendidik, di mana kompetensi, profesionalisme, dan kemampuan inovatif mereka menjadi kunci keberhasilan dalam menciptakan proses



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pembelajaran yang optimal.

b. Faktor-Faktor Peningkatan Kualitas Pendidikan

Peningkatan kualitas Pendidikan merupakan suatu prioritas yang utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang berhasil dan dapat bersaing, menurut Sudarwan Danim untuk meingkatkan kualitas suatu Pendidikan maka sebuah institusi harus memperhatikan beberapa faktor yang sangat mempengaruhi dalam peningkatan kualitas Pendidikan yaitu:<sup>29</sup>

- 1). Kepemimpinan kepala sekolah, seorang kepala sekolah wajib baginya untuk memiliki dan memahami visi yang jelas dan mau bekerja keras serta disiplin yang kuat, karena kepala sekolah adalah sebagai acuan untuk guru-guru yang lainnya.
- 2). Guru, seorang guru adalah salah satu sosok yang sangat mempengaruhi dalam peningkatan kualitas Pendidikan, oleh karena itu seorang guru diberikan pemahaman yang dalam mengenai hal keguruan, adapun seperti adanya peningkatan kompetensi, pelatihan, kegiatan seminar, lokakarya dan lain sebagainya.
- 3). Siswa, pusat dari hasil kualitas suatu Pendidikan terdapat pada siswa, oleh karena itu institusi harus pandai dalam menggali kompetensi dan kemampuan siswa, sehingga sekolah dapat menginventarisir kekuatan pada siswa.

<sup>29</sup> Supadi, *Manajemen Mutu Pendidikan* (Jakarta: UNJ Press, 2021) hlm. 65

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4). Kurikulum, kurikulum sebagai landasan berjalannya suatu Pendidikan yang mana konsistensinya sangat berpengaruh dalam terjalannya standar kualitas, sehingga bisa menggapai tujuan yang telah disepakati sebelumnya.
- 5). Jaringan kerja sama, kerja sama tidak hanya sampai dilingkungan sekolah maupun masyarakat (orang tua), melainkan ke berbagai organisasi lain yang berada diluar sekolah, sehingga output dari sekolah dapat terserap didalam dunia kerja.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas Pendidikan merupakan prioritas utama dalam menciptakan sumber daya manusia yang berhasil dan mampu bersaing di tingkat global, dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, institusi Pendidikan dapat menciptakan sistem pembelajaran yang bermutu tinggi dan berkelanjutan.

- c. Upaya untuk meningkatkan kualitas Pendidikan.

Kualitas Pendidikan adalah cerminan penting bagi suatu instansi terkhususnya dalam lingkup Pendidikan, karena akan menjadi acuan dalam menilai suatu kualitas, menurut pandangan Roskina ada beberapa upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kualitas Pendidikan sebagai berikut:<sup>30</sup>

<sup>30</sup> Sitti Roskina, *Pengelolaan Penjaminan Mutu Pendidikan* (yogyakarta: Zahir Publishing, 2019). hlm. 15

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1). Peningkatan kualitas guru

Guru yang memiliki posisi yang sangat penting dan strategi dalam pengembangan potensi yang dimiliki peserta didik. Pada diri gurulah kejayaan dan keselamatan masa depan bangsa dengan penanaman nilai-nilai dasar yang luhur sebagai cita-cita pendidikan nasional dengan membentuk kepribadian sejahtera lahir dan bathin, yang ditempuh melalui pendidikan agama dan pendidikan umum.

Untuk meningkatkan profesionalisme pendidik dalam pembelajaran, perlu ditingkatkan melalui cara-cara sebagai berikut:

- a) Mengikuti Penataran
- b) Mengikuti kursus-kursus pendidikan
- c) Mengadakan kunjungan ke sekolah lain
- d) Mengadakan hubungan dengan wali siswa

2). Peningkatan materi

Dalam rangka peningkatan pendidikan maka peningkatan materi perlu sekali mendapat perhatian karena dengan lengkapnya materi yang diberikan tentu akan menambah lebih luas akan pengetahuan. Hal ini akan memungkinkan peserta didik dalam menjalankan dan mengamalkan pengetahuan yang telah diperoleh dengan baik dan benar. Materi yang disampaikan pendidik harus mampu



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menjabarkan sesuai yang tercantum dalam kurikulum. Pendidik harus menguasai materi dengan ditambah bahan atau sumber lain yang berkaitan dan lebih actual dan hangat. Sehingga peserta didik tertarik dan termotivasi mempelajari pelajaran.

#### 3). Peningkatan dalam pemakaian metode

Metode merupakan alat yang dipakai untuk mencapai tujuan, maka sebagai salah satu indicator dalam peningkatan kualitas pendidikan perlu adanya peningkatan dalam pemakaian metode. Yang dimaksud dengan peningkatan metode disini, bukanlah menciptakan atau membuat metode baru, akan tetapi bagaimana caranya penerapannya atau penggunaannya yang sesuai dengan materi yang disajikan, sehingga memperoleh hasil yang memuaskan dalam proses belajar mengajar. Pemakaian metode ini hendaknya bervariasi sesuai dengan materi yang akan disampaikan sehingga peserta didik tidak akan merasa bosan dan jenuh atau monoton.

#### 4). Peningkatan Sarana dan Prasarana

Sarana adalah alat atau metode dan teknik yang dipergunakan dalam rangka meningkatkan efektivitas komunikasi dan interaksi edukatif antara pendidik dan peserta didik dalam proses pendidikan dan pengajaran di sekolah.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sedangkan prasarana merupakan semua komponen yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses belajar mengajar atau pendidikan di sekolah, sebagai contoh: jalan menuju sekolah, halaman sekolah, tata tertib sekolah dan semuanya yang berkenaan dengan sekolah.

## 5). Peningkatan kualitas belajar

Dalam setiap proses belajar mengajar yang dialami peserta didik selamanya lancar seperti yang diharapkan, kadang-kadang mengalami kesulitan atau hambatan dalam belajar. Kendala tersebut perlu diatasi dengan berbagai usaha sebagai berikut:

## a). Memberi ransangan

Minat belajar seseorang berhubungan dengan perasaan seseorang. Pendidikan harus menggunakan metode yang sesuai sehingga merangsang minat untuk belajar dan mempelajari baik dari segi bahasa maupun mimik dari wajah dengan memvariasikan setiap metode yang dipakai.

## b). Memberikan motivasi belajar

Motivasi merupakan daya penggerak yang besar dalam proses belajar mengajar, motivasi yang diberikan kepada peserta didik dapat berupa:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Memberikan penghargaan
  - 2) Memberikan hukuman
  - 3) Mengadakan kompetisi atau lomba.
- d. Upaya Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan

Dalam pandangan Nasir, beberapa upaya strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dapat dilakukan untuk dapat meningkatkan kualitas pendidikan<sup>31</sup>

- 1) Identifikasi Kebutuhan. Manajemen Sumber Daya Manusia di sekolah dimulai dengan tahap identifikasi kebutuhan. Melalui evaluasi menyeluruh terhadap keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan staf pendidikan, sekolah memperoleh pemahaman mendalam mengenai kebutuhan individu dan kelompok.
- 2) Perencanaan Strategis. Perencanaan Strategis menjadi tahap selanjutnya, yang mencakup pemilihan topik, metode pengajaran, dan penjadwalan pelatihan. Perencanaan harus merangkul keberagaman kebutuhan staf untuk memastikan bahwa semua anggota tim pendidikan dapat mengakses dan mengambil bagian dalam perencanaan.
- 3) Pelaksanaan Pelatihan. Dalam tahap pelaksanaan, Manajemen SDM dijalankan melalui berbagai metode, termasuk lokakarya, seminar, pelatihan online, atau mentoring. Keberhasilan

<sup>31</sup> Nasir, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah: Strategi, Tantangan, Dan Solusi Untuk Pendidikan Yang Sukses* (sumedang: CV. Mega Press Nusantara, n.d., 2023). hlm. 49



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pelatihan bergantung pada pengalaman pembelajaran yang interaktif, relevan, dan dapat diaplikasikan langsung di lingkungan kerja

- 4) Peningkatan Keterampilan Kepemimpinan. Peningkatan keterampilan kepemimpinan menjadi komponen penting. Guru dan staf pendidikan diberdayakan untuk mengasah keterampilan kepemimpinan mereka melalui pelatihan khusus, mentorship, atau proyek kolaboratif.
- 5) Peningkatan Keterampilan Soft Skills. Selain keterampilan teknis, program ini memberikan fokus pada pengembangan keterampilan soft skills. Keterampilan komunikasi, manajemen waktu, dan adaptabilitas menjadi fokus untuk menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan efisien.
- 6) Penggunaan Teknologi Pendidikan. Pada tahap ini juga memasukkan integrasi teknologi pendidikan. Pelatihan dalam penggunaan platform pembelajaran online, alat kolaborasi digital, dan strategi pengajaran berbasis teknologi menjadi bagian integral untuk memastikan staf siap menghadapi perubahan dunia pendidikan yang terus berkembang.
- 7) Promosi Kesejahteraan Guru. Inisiatif promosi kesejahteraan guru termasuk dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia. Pemahaman terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan mental dan fisik staf menjadi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

fokus, sambil menyediakan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

- 8) Evaluasi dan Umpan Balik. Setelah pelatihan, evaluasi dan umpan balik dari peserta menjadi langkah kritis dalam mengukur efektivitas strategi. Hasil evaluasi digunakan untuk menilai apakah tujuan strategi telah tercapai dan memberikan pandangan yang berharga untuk perbaikan dan penyesuaian program di masa mendatang.
- 9) Pengembangan Kurikulum. Pengembangan SDM di sekolah tidak hanya terbatas pada pengembangan individu tetapi juga melibatkan pengembangan kurikulum.

Dari upaya strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di sekolah bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik melalui identifikasi kebutuhan, perencanaan strategis, dan pelatihan yang relevan. Pengembangan mencakup peningkatan keterampilan kepemimpinan, soft skills, serta integrasi teknologi pendidikan agar tenaga pendidik siap menghadapi perubahan. Selain itu, kesejahteraan guru diperhatikan untuk menjaga keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Evaluasi dan umpan balik dilakukan untuk memastikan efektivitas program, sementara pengembangan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kurikulum juga menjadi bagian dari strategi ini. Dengan pendekatan yang terstruktur, MSDM di sekolah dapat meningkatkan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

- e. Syarat-Syarat Strategi Manajemen Sumber Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan.

Dalam strategi manajemen sumber daya manusia ada terdapat beberapa syarat-syarat yang harus dipenuhi guna dapat meningkatkan kualitas pendidikan.

- 1) Memiliki rencana yang jelas

Dalam dunia pendidikan, perencanaan MSDM sangat penting untuk memastikan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan dapat bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan institusi pendidikan. Rencana ini harus mencakup aspek rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, serta strategi pengembangan profesional tenaga pendidik.<sup>32</sup>

- 2) Memahami peramalan dan keadaan MSDM masa kini dan yang akan datang

Dalam konteks pendidikan, peramalan kebutuhan SDM sangat penting untuk mengantisipasi perubahan jumlah peserta didik, perkembangan kurikulum, serta tuntutan era digital. Misalnya, dengan meningkatnya tren pembelajaran berbasis teknologi, institusi pendidikan harus memperkirakan kebutuhan

<sup>32</sup> Deni Pandu Putra Kusuma dan Ahmad Nasrulloh, "Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah," *Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2022).



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

guru yang memiliki keterampilan digital dan menyiapkan pelatihan yang sesuai.<sup>33</sup>

#### 3) Memiliki prosedur yang jelas dan rinci

Setiap institusi pendidikan harus memiliki prosedur yang jelas dalam semua aspek pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan.<sup>34</sup>

#### 4) Kebijakan yang dapat mudah dipahami

Kebijakan dalam dunia pendidikan harus dibuat dengan bahasa yang sederhana, transparan, dan mudah dipahami oleh semua tenaga pendidik dan kependidikan. Misalnya, kebijakan terkait beban kerja guru, sistem promosi, atau tunjangan kesejahteraan harus dijelaskan secara rinci agar tidak menimbulkan kebingungan.<sup>35</sup>

#### 5) Kebijakan yang mudah diimplementasikan

Selain mudah dipahami, kebijakan MSDM dalam pendidikan juga harus dapat diimplementasikan dengan baik oleh semua tenaga pendidik dan kependidikan. Misalnya, jika sekolah menerapkan kebijakan penggunaan teknologi dalam pembelajaran, maka institusi harus memastikan bahwa guru memiliki keterampilan yang cukup untuk mengadopsi

<sup>33</sup> Angelina Sofya, *Strategi Sumber Daya Manusia Meningkatkan Kinerja Dan Produktivitas Organisasi* (medan: PT Media Penerbit Indonesia, 2024). hlm. 12

<sup>34</sup> Iqbal Amar, Mujahidah, dan Mohamad Erihadiana, "Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Penguatan Kualitas Pendidikan," *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2.

<sup>35</sup> Rizky Nuriyana Husaini dan Utama Utama, "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan," *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan* 21, no. 1 (2021).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

teknologi tersebut.<sup>36</sup>

Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk meningkatkan kualitas pendidikan membutuhkan beberapa syarat, yaitu: pertama, perencanaan yang jelas untuk pengelolaan tenaga pendidik; kedua, pemahaman tentang kebutuhan SDM masa depan, seperti keterampilan digital; ketiga, prosedur yang jelas dalam pengelolaan SDM; keempat, kebijakan yang mudah dipahami oleh semua staf; dan kelima, kebijakan yang mudah diimplementasikan, seperti mempersiapkan guru untuk menggunakan teknologi dalam pembelajaran

#### B. Penelitian yang relevan

Untuk mendapatkan gambaran yang ingin dihasilkan dari penelitian ini, maka peneliti mendapatkan penelitian yang relevan oleh peneliti terdahulu, dan berikut penelitian yang relevan antara lain:

1. Penelitian yang ditulis oleh Andri Wahyudi, melakukan penelitian di Bandar Lampung yang menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia tenaga pendidik, jika dilakukan secara efektif, dapat diukur melalui lima program utama: kualifikasi, pelatihan, supervisi, MGMP, dan simposium. Pengembangan ini diawali dengan peningkatan kualifikasi bagi pendidik yang belum memenuhi syarat, diikuti dengan pelatihan dalam bentuk pendidikan dan latihan untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka. Supervisi juga

<sup>36</sup> Siska Asriyanti, "Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan," no. 3 (2024).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dilakukan untuk memantau kinerja tenaga pendidik secara langsung, sementara MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran) memberikan ruang bagi guru untuk berdiskusi dan berbagi pengalaman terkait pengajaran. Selain itu, simposium diadakan untuk memperluas wawasan, memperkuat jaringan profesional, dan berbagi hasil penelitian atau praktik terbaik dalam dunia pendidikan. Program-program ini saling melengkapi dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik guna meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Adapun kesamaan dengan penelitian saya adalah sama-sama membahas tentang pengelolaan serta pengembangan Sumber Daya Manusia Di sekolah.

2. Penelitian yang di tulis oleh Sakban, Ifnaldi Nural, dan Rifanto, membahas tentang "Manajemen Sumber Daya Manusia." Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa Kepala MA Al-Mathiriyah, dalam memimpin bawahannya, perlu melaksanakan perencanaan dengan profesionalisme dan keahlian di bidangnya. Selain itu, kepala sekolah harus mampu memberikan penghargaan serta pujian yang tinggi atas kinerja bawahannya. Namun, jika ada guru yang melanggar kode etik dalam menjalankan tugasnya, hukuman yang diberikan harus tetap sesuai dengan aturan kode etik guru. Hal penting lainnya adalah mendampingi, mengawasi, dan membina kinerja guru melalui pendekatan personal, sehingga guru merasa termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Zulkifli dari Fakultas Adab dan Humaniora, Universitas UIN Alauddin Makassar, dalam penelitiannya yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Perpustakaan SMA 1 Pangkajene," menemukan bahwa manajemen sumber daya manusia di perpustakaan tersebut belum dijalankan secara konsisten. Terdapat beberapa hambatan, seperti perencanaan pengembangan yang tidak selalu terlaksana, keterbatasan jumlah sumber daya manusia di perpustakaan, serta kesulitan yang dihadapi oleh pimpinan perpustakaan dalam mengarahkan dan memotivasi stafnya.

#### C. Proposisi

Proposisi merupakan istilah yang digunakan untuk memperjelas Batasan konsep teoritis. Penggunaan istilah ini bertujuan untuk menghindari kesalahpahaman dalam menafsirkan isi penelitian. Penelitian yang dilakukan penulis berfokus pada startegi manajemen sumber daya manusia dalam lingkungan sekolah

Penelitian ini bertujuan untuk memahami kondisi nyata di lapangan terkait startegi manajemen sumber daya manusia di MTs Al-Mutaqqin Pekanbaru. Data yang diperoleh akan dianalisis untuk mengevaluasi pelaksanaan strategi manajemen sumber daya manusia di sekolah tersebut, setelah memperoleh gambaran yang jelas, langkah selanjutnya adalah mengidentifikasi dan merumuskan Solusi untuk mengatasi permasalahan yang ditemukan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun yang menjadi proposisi pada penelitian ini, dapat penulis paparkan sebagai berikut:

1. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia
  - a. Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia.
  - b. Pengembangan profesional berkelanjutan.
  - c. Penilaian dan evaluasi kinerja.<sup>37</sup>
2. Faktor pendukung dan penghambat pada pelaksanaan strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan
  - a. Faktor Pendukung pada pelaksanaan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia.
    - 1) Komitmen pimpinan
    - 2) Partisipasi pendidik dalam peningkatan kompetensi
    - 3) Dukungan dari pihak eksternal<sup>38</sup>
  - b. Faktor Penghambat pada pelaksanaan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia.
    - 1) Belum optimalnya kualifikasi profesional pendidik
    - 2) Terbatasnya pemahaman sebagian pendidik terhadap teknologi
    - 3) Resistensi terhadap perubahan<sup>39</sup>
3. Strategi MSDM dalam meningkatkan kualitas pendidikan.
  - a. Kompetensi Guru

<sup>37</sup> Hasibuan M. S. P, *Op.Cit.*

<sup>38</sup> Fatimah Az-Zahro, *Op.Cit.*

<sup>39</sup> Muhammad Syraif, *Op.Cit.*

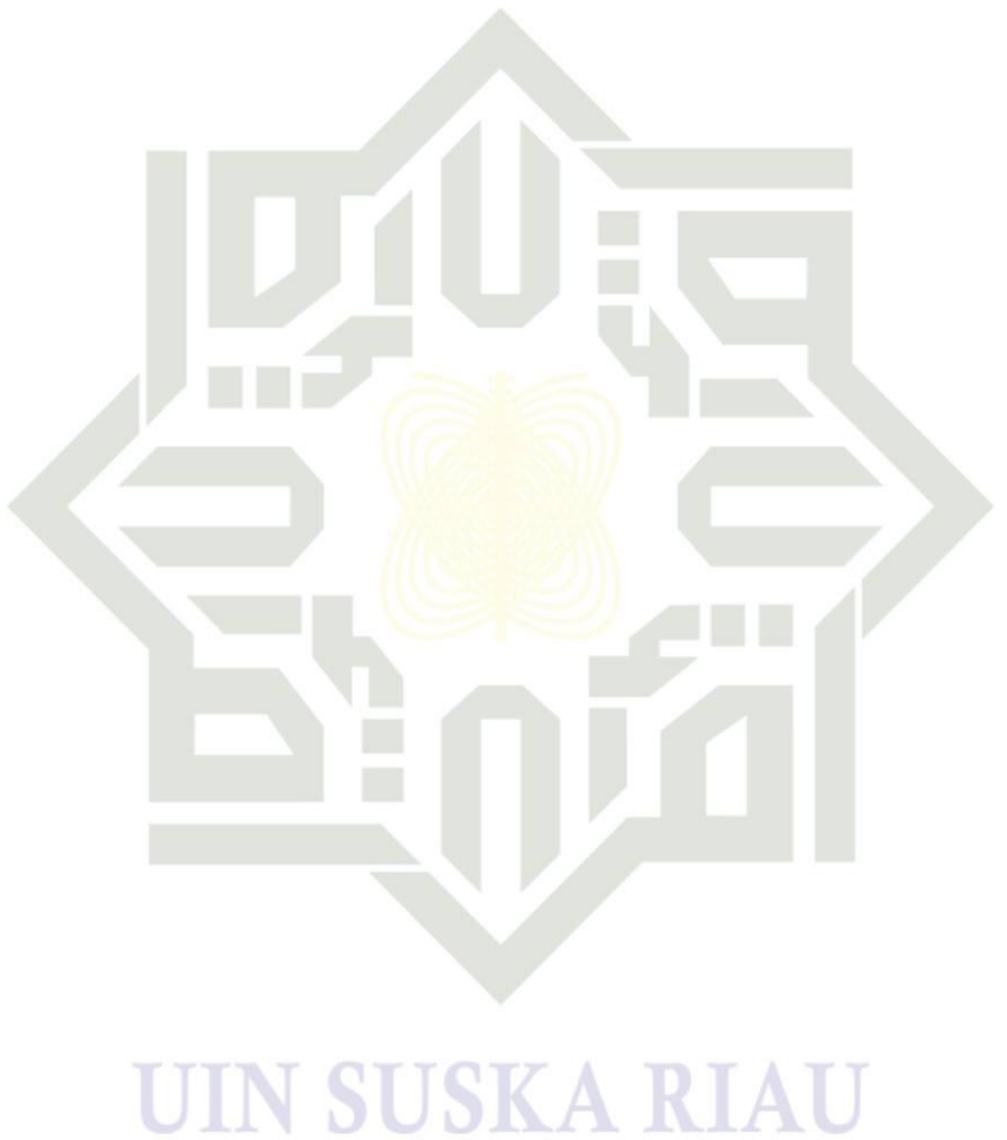
- b. Prestasi siswa
- c. Efisiensi dan Efektifitas proses pembelajaran<sup>40</sup>

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



---

<sup>40</sup> E. Mulyasa, *Op.Cit.*



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif, suatu pendekatan diaman data dikumpulkan, dikelola, dianalisis dan diinterpretasikan secara kualitatif.<sup>41</sup> Pendekatan kualitatif sering juga disebut dengan penelitian kualitatif, suatu metode pencarian kebenaran yang tergolong penelitian ilmiah berdsarkan teori-teori yang berkembang secara empiris dari penelitian terkontrol.

Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang mengandalkan pendekatan alami, bertujuan untuk menginterpretasikan fenomena yang terjadi. Metode ini melibatkan berbagai teknik penelitian dengan harapan hasilnya dapat digunakan untuk memahami fenomena tersebut, serta mengaplikasikan berbagai metode penelitian yang relevan. Dalam penelitian kualitatif, teknik seperti wawancara, observasi, dan analisis dokumen dapat dimanfaatkan.<sup>42</sup>

Tujuan dari penelitian kualitatif ini adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena atau gejala sosial yang sedang diteliti. Penelitian kualitatif tidak berfokus pada mencari hubungan atau pengaruh antar variabel, melainkan untuk menggali wawasan lebih dalam tentang fenomena tersebut dengan harapan dapat

<sup>41</sup> Rokhamah, *Metode Penelitian (Teori, Metode, Praktik)* (Bandung: Widina Media, 2024). hlm. 5

<sup>42</sup> Hani Subakti, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2023). hlm. 20

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menghasilkan teori yang baru.

Penelitian ini tergolong dalam penelitian deskriptif, yang bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan fakta serta ciri-ciri suatu populasi tertentu secara sistematis, objektif, dan akurat. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian ini bertujuan untuk menggali informasi lebih mendalam tentang strategi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan di MTs Al-Muttaqin Pekanbaru. Selain itu, melalui pendekatan kualitatif, diharapkan dapat terungkap situasi dan tantangan yang dihadapi dalam implementasi strategi manajemen sumber daya manusia di sekolah tersebut.

**B. Lokasi dan Waktu penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan yang berlokasi di Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru, Jl. HR. Soebrantas. KM. 13,5., kel. Tuah Karya, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau. Adapun waktu penelitian setelah dikeluarkannya surat penelitian dari tanggal 10 Maret 2025 hingga 10 Mei 2025

**C. Informan penelitian**

Penelitian ini menggunakan manusia sebagai salah satu sumber data utama. Informan yang terlibat adalah individu yang memiliki pemahaman dan pengetahuan tentang objek penelitian, baik sebagai pelaku langsung maupun sebagai pihak yang memiliki informasi relevan terkait.<sup>43</sup>

<sup>43</sup> Sobry Sutikno, *Penelitian Kualitatif* (Lombok: Holistica, 2020). hlm. 99

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan informan utama (*key informants*), yang merujuk pada individu atau kelompok yang memiliki pengetahuan paling mendalam tentang objek yang diteliti atau data yang dikumpulkan langsung dari sumber aslinya, informan utama dalam penelitian ini adalah kepala Madrasah, sementara informan tambahan dalam penelitian ini adalah Wakil Kepala Madrasah dan Kepala Tata Usaha di Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru.

#### D. Teknik pengumpulan data

Sebagai alat penelitian manusiawi, penelitian kualitatif memiliki peran dalam memilih fokus penelitian, menunjuk informan sebagai sumber data, mengumpulkan data, mengecek kualitas data, menganalisis data, menginterpretasikan data, dan menciptakan kesimpulan.

Pada penelitian ini agar memperoleh informasi atau data yang valid dan bisa dipastikan keasliannya, maka data diperoleh melalui:

##### 1. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung objek atau subjek penelitian, serta mencatat peristiwa dan perilaku secara alami, spontan, dan tanpa rekayasa dalam kurun waktu tertentu. Metode ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh data yang akurat, mendalam, dan terperinci. Selain memberikan pengalaman langsung, observasi juga berfungsi sebagai alat untuk menguji kebenaran. Dengan mengamati secara langsung, peneliti dapat menyaksikan dan mencatat kejadian



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sebagaimana adanya, menjadikan metode ini sangat berguna, terutama ketika teknik komunikasi lain kurang memungkinkan.<sup>44</sup>

#### 2. Wawancara

Wawancara sebagai Upaya dalam mendapatkan data dengan melakukan dialog tanya jawab yang mendalam dengan informan sehingga mendapatkan data yang sesuai. Dengan diadakannya wawancara, peneliti akan kehilangan informasi yang hanya dapat diperoleh dengan jalan bertanya secara langsung.<sup>45</sup>

Dengan menggunakan metode wawancara, peneliti memperoleh data yang lebih tepat mengenai kondisi di madrasah tersebut serta fenomena yang ada. Peneliti melakukan wawancara dengan tiga informan, yaitu Kepala Sekolah, Tenaga Administrasi Sekolah, dan beberapa Guru di MTs Al-Muttaqin Pekanbaru.

#### 3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah proses pengumpulan data yang berhubungan dengan berbagai hal atau variabel dalam bentuk catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, dan lain-lain.

Teknik dokumentasi adalah metode pengumpulan data di mana informasi dipelajari melalui dokumen yang relevan. Dengan menggunakan teknik ini, peneliti mempelajari materi tertulis seperti arsip, catatan, buku, dan publikasi berkala yang berkaitan dengan

<sup>44</sup> Asep Mulyana, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Widina Media Utama, 2024).

<sup>45</sup> Ibid. hlm. 49

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

strategi manajemen sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru untuk meningkatkan kualitas Pendidikan.

Tujuan dari Teknik dokumentasi ini adalah untuk mencari informasi atau informasi mengenai pertanyaan yang berkaitan dengan topik penelitian. Dokumen-dokumen tersebut melengkapi penggunaan Teknik observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif.

Pengumpulan data dapat dilakukan melalui materi tertulis maupun tidak tertulis, yang meliputi file, gambar, kertas, berkas cetakan, serta foto atau dokumen elektronik (rekaman).

**E. Teknik Analisis Data**

Menganalisis data merupakan tahap yang sangat penting dalam penelitian. Informasi yang terkumpul kemudian dianalisis untuk disajikan dalam bentuk yang lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan. Selain itu, materi disusun dan disajikan dengan cara yang dapat menjawab permasalahan yang diajukan dalam penelitian.<sup>46</sup>

Dalam upaya menjelaskan penelitian ini, penulis memilih menggunakan metode deskriptif yang melibatkan penyajian dan analisis fakta secara sistematis, dengan tujuan agar informasi lebih mudah dipahami dan disimpulkan. Adapun teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini mengikuti langkah-langkah yang dijelaskan oleh

---

Zulfah, *Analisis Data Kualitatif: Teori Dan Terapan* (Makasar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2022). hlm. 55

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Miles dan Huberman, seperti berikut ini.<sup>47</sup>

#### 1. Pengumpulan Data

Data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dicatat dalam catatan lapangan yang terbagi menjadi dua kategori: deskriptif dan reflektif. Catatan deskriptif berisi informasi yang dilihat, didengar, atau dialami oleh peneliti tanpa disertai dengan opini atau analisis. Sementara itu, catatan reflektif mencakup kesan, pendapat, dan pemikiran peneliti terkait temuan yang didapat, serta digunakan sebagai dasar untuk merencanakan pengumpulan data selanjutnya.

#### 2. Penyajian data (*Data Display*)

Penyajian data adalah proses menguraikan informasi yang tersusun dengan baik, yang memungkinkan untuk menarik kesimpulan dan menentukan tindakan selanjutnya. Data kualitatif disajikan dalam bentuk naratif, yang dapat berupa matriks, diagram, tabel, atau berbagai jenis bagan lainnya.

#### 3. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses merangkum atau menyajikan informasi yang diperoleh dari analisis data selama proses pengumpulan data. Pada tahap ini, elemen-elemen utama dipilih, difokuskan, pola atau tema diidentifikasi, dan disusun secara terstruktur untuk menghasilkan data yang lebih mendalam dari hasil

<sup>47</sup> Ahmad Rijali, "Analisis Data Kualitatif," *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah* 17, no. 33 (2019).



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengamatan.

Keberlangsungan reduksi data akan secara terus menerus selama penelitian berjalan, maupun data belum terekumpul sudah memperhatikan dengan mempersiapkan reduksi data.

#### 4. Penarikan Kesimpulan

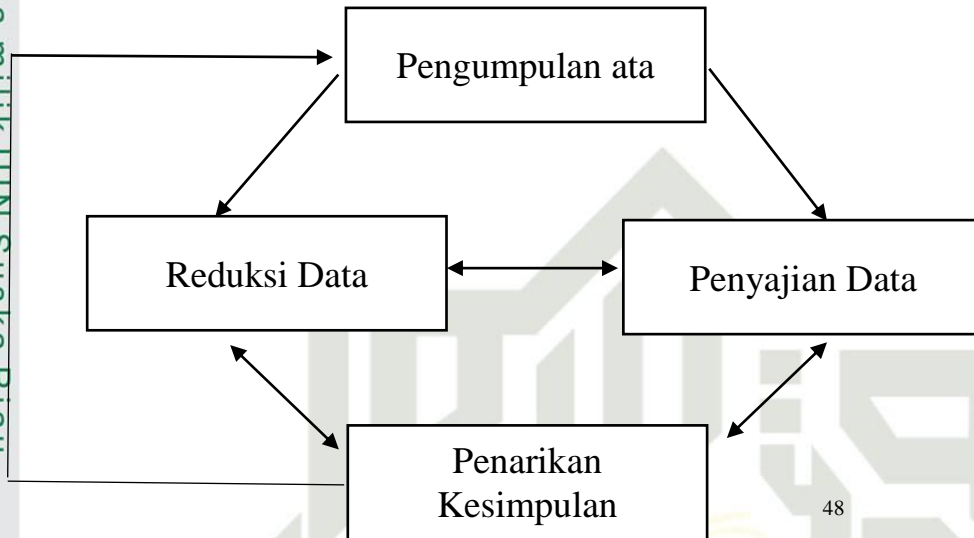
Ini adalah tahap akhir dari analisis data, di mana kesimpulan diambil dari data yang telah dianalisis dan kemudian diinterpretasikan. Proses ini bertujuan untuk menentukan makna dari data yang telah dipelajari. Antara penyajian data dan penarikan kesimpulan, terdapat proses analisis data yang berlangsung. Dalam analisis data kualitatif, proses ini dilakukan secara terus-menerus, berulang, dan berkelanjutan.

Masalah dalam reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi membentuk rangkaian kegiatan analisis yang saling berhubungan dan berurutan. Setelah data dianalisis, penjelasan dan interpretasi dilakukan dengan menggunakan kata-kata untuk menggambarkan fakta yang ditemukan di lapangan. Proses interpretasi ini bertujuan untuk memberikan jawaban atas pertanyaan penelitian dan menarik kesimpulan utama.

Setiap langkah dalam proses ini dilakukan untuk memastikan validitas data dengan meninjau secara cermat semua informasi yang diperoleh dari berbagai sumber, baik yang berasal dari lapangan maupun dokumen, seperti dokumen pribadi, dokumen resmi, foto,

gambar, dan lainnya.

**Gambar 2.1**  
**Analisis Data Miles dan Huberman**



48

## F. Triangulasi Data

Keabsahan data pada penelitian ini akan dibuktikan menggunakan triangulasi data. Peneliti melakukan konfirmasi jawaban dari informan yang menjadi sumber dengan membandingkan jawaban dari informan tersebut yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan 1 orang Kepala Tata Usaha dengan jawaban yang diperoleh dari data observasi dan data dokumentasi. Data tersebut akan dianalisis kemudian akan peneliti simpulkan.

Triangulasi bertujuan sebagai monitor perbedaan antara data yang didapatkan dari satu sumber informasi dengan informasi yang didapatkan dari sumber lain. Hal ini dilakukan agar dapat mengatasi disparitas dalam

<sup>48</sup> Ahmad Rijali, "Analisis Data Kualitatif," *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah* 17, no. 33 (2019).

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpulkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

data guna memastikan kesimpulan yang akurat dan tepat. Metode triangulasi mencakup tiga aspek, yakni triangulasi sumber, triangulasi teknik pengumpulan data, dan triangulasi waktu.

1. Triangulasi Sumber

Proses memverifikasi keandalan suatu informasi dapat dilakukan melalui triangulasi sumber, yang melibatkan pemeriksaan terhadap data yang terkumpul dari berbagai sumber, termasuk hasil wawancara, arsip, dan dokumen lainnya.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik dalam menguji keandalan data melibatkan verifikasi informasi dari sumber yang sama, namun dengan menerapkan metode yang berbeda. Sebagai ilustrasi, informasi yang dikumpulkan melalui observasi dapat diverifikasi melalui wawancara untuk memastikan keakuratan data tersebut.

3. Triangulasi Waktu

Keabsahan suatu data dapat dipengaruhi oleh faktor waktu. Oleh karena itu, verifikasi kredibilitas data memerlukan pemeriksaan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi pada berbagai waktu atau situasi. Proses ini dilakukan secara berulang hingga diperoleh data yang dapat diandalkan.<sup>49</sup>

<sup>49</sup> Hengki Wijaya, *Analisis Data Kualitatif Ilmu Pendidikan Teologi*, (Makasar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2020), hlm. 120-121



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan judul penelitian Strategi Manajemen Sumber Daya Manusi dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru, disimpulkan bahwa Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia telah diterapkan dengan baik dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan beberapa poin penting sebagai berikut:

1. Strategi manajemen sumber daya manusia dalam yang diterapkan melalui analisis landasan teori secara sistematis melalui tiga aspek utama, yaitu perencanaan kebutuhan sumber daya manusia, pengembangan profesionalitas berkelanjutan, serta penilaian dan evaluasi kinerja. Sedangkan temuan lain pada strategi MSDM yang digunakan MTs Al-Muttaqin yaitu pembentukan tim khusus pengelolaan SDM, yang mana tim ini berfokus pada mulainya perencanaan SDM sampai dengan evaluasi kinerja SDM.
2. Adapun faktor-faktor yang mendukung dalam strategi MSDM ini meliputi tingginya komitmen kepala madrasah, keterlibatan aktif guru dan staf, kerja sama yang solid antar bagian. Faktor-faktor tersebut menjadikan implementasi strategi MSDM di MTs Al-Muttaqin Pekanbaru berjalan efektif dan berkelanjutan. Namun, dalam

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pelaksanaannya juga ditemukan beberapa hambatan, seperti belum optimalnya kualifikasi profesional pendidik, serta terbatasnya penguasaan teknologi informasi oleh sebagian tenaga kependidikan.

3. Strategi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang diterapkan di MTs Al-Muttaqqin terbukti efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Strategi ini dilaksanakan secara sistematis dan berkelanjutan melalui perencanaan SDM, rekrutmen selektif, pelatihan berkelanjutan, evaluasi dan pembinaan kinerja serta pembentukan tim khusus. Hasilnya, terjadi peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional guru, peningkatan prestasi akademik siswa, serta proses pembelajaran yang lebih efisien dan efektif. Strategi MSDM yang diterapkan mampu menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih terarah, optimal, dan berkualitas.

#### B. Saran

Terkait pemaparan kesimpulan diatas tersebut maka saran terkait Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kuliatas Pendidikan Pekanbaru adalah sebagai berikut

1. Peneliti menyarankan agar pihak MTs Al-Muttaqqin Pekanbaru terus meningkatkan efektivitas perencanaan kebutuhan SDM melalui pemanfaatan data yang lebih akurat dan proyeksi kebutuhan jangka panjang. Madrasah juga diharapkan memperluas jaringan kerja sama dengan lembaga pelatihan profesional agar kegiatan pengembangan SDM lebih bervariasi dan adaptif terhadap perubahan zaman, terutama

dalam bidang teknologi informasi. Untuk mendukung proses evaluasi kinerja yang lebih efektif, disarankan pengembangan instrumen penilaian yang lebih rinci serta pelatihan khusus bagi tim evaluasi.

2. Dalam menghadapi hambatan seperti rendahnya kualifikasi pendidik dan kurangnya kompetensi teknologi, madrasah perlu terus mengembangkan strategi pelatihan yang fleksibel, seperti pelatihan berbasis daring dan juga mendorong pendidik untuk mengikuti seleksi sertifikasi yang disediakan oleh pemerintah.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, Fauzia. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. medan: UISU Press, 2019.
- Anwar, Iqbal, Mujahidah, and Mohamad Erihadiana. "Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Basis Penguatan Kualitas Pendidikan." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2021): 14–31.
- Anisah, Anisah and AS, Sakinah. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Papas Sinar Sinanti, 2020.
- Asriyanti, Siska, Ayu Arum Febrianti, Fitri Nur Wulansari, Syahrul Mubarak, and M Isa Anshori. "Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan," no. 3 (2024).
- Bahits, Abdul. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Strategi*. Serang: Eureka Media Aksara, 2023.
- Basuki, Nanang. "Artikel Mengoptimalkan Modal Manusia : Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk." *Jurnal Ilmiah Manajemen* 4, no. 2 (2023): 182–92.
- Batubara, M Syahputra, and Zainal Arifin. *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan*. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya. Vol. 4, 2022.
- Chalida, Farah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Widina Media Utama, 2024.
- Dani Pandu Putra Kusuma, and Ahmad Nasrulloh. "Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah." *Al-Fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2022): 142–57. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v4i2.286>.
- As'ad, Fridiyanto. *Manajemen Strategik: Visionary Leaderhip, Dinamika Organisasi, Dan Keunggulan Kompetitif (Dilengkapi Hasil Penelitian Di Perguruan Tinggi Islam)*, 2020.
- Sukirman, Suyono, and Achadi Budi Santosa. *Manajemen Pendidikan Mutu Terpadu*, 2023.
- Esler, Gloria, Verelin Walewangko, Tinneke Evie, Meggy Sumual, and Elni J Usuh. "Hambatan dan Strategi Pengembangan Sumber Daya Pendidik" *Jurnal Pena Edukasi* 9, no. 2 (2022): 94–104.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Febriana, Artha. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Bandung: WIDINA MEDIA UTAMA, 2023.
- Husaini, Rizky Nuriyana, and Utama Utama. "Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan." *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan* 21, no. 1 (2021): 60–75. <https://doi.org/10.30651/didaktis.v21i1.6649>.
- Irawan. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Berkelanjutan*. Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2024.
- M. S. P., Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Mukminin, Amirul. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. Yogyakarta: UNY Press, 2019.
- Mulyana, Asep. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Widina Media Utama, 2024.
- Mulyasa, Endang. *Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- Nasir. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Sekolah: Strategi, Tantangan, Dan Solusi Untuk Pendidikan Yang Sukses*. sumedang: CV. Mega Press Nusantara, n.d.
- Paroli. *Manajemen Strategi*. Garut: Aksara Global Akademia, 2023.
- Prayono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Zifatama Publisher. Vol. 53, 2010.
- Purnama, Basuki Jaka. "Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah." *Jurnal Manajemen Pendidikan* 12, no. 2 (2020): 27–36.
- Qomariah, Nurul. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi Dan Studi Empiris)*. Jember: Pustaka Abadi, 2020.
- Rizali, Ahmad. "Analisis Data Kualitatif." *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah* 17, no. 33 (2019): 81. <https://doi.org/10.18592/alhadharah.v17i33.2374>.
- Rokhamah. *Metode Penelitian (Teori, Metode, Praktik)*. Bandung: Widina Media Utama, 2024.
- Rosita, Sry. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: Wida

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Saifuddin Kasim Riau

Publishing, 2023.

Roskina, Sitti. *Pengelolaan Penjaminan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Zahir Publishing, 2017.

Rusby, Zulkifli. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 4 (2019): 763–73.

Samuell, Y. *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Yayasan Kita Menulis, 2021.

Sartika, Devi. "Accepted : Revised : Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah" 6, no. 2 (2023): 488–94.

Seidarmayanti. "Sumber Daya Manusia." *Bandung: CV Mandar Maju*, 2015.

Shabrina, An Nisaa, Achmad Fauzi, Adi Wibowo, Noor Fikri, Hanny Novita Ramadhan, Muhammad Choirudin, Muhammad Reyhan Riyandito, Novita Ramadhani, and Aprilia Hikayatuni'mah. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)* 4, no. 3 (2023): 1–6. <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.

Sofya, Angelina. *Strategi Sumber Daya Manusia Meningkatkan Kinerja Dan Produktivitas Organisasi*. Medan: PT Media Penerbit Indonesia, 2024.

Subakti, Hani. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Media Sains Indonesia, 2023.

Supandi, Aida Raihani, Awalia Izza, Ari Putri, and Hilman Achmad Sanusi. "Strategi Pengembangan Kompetensi Guru Dan Staf Dalam Manajemen SDM Pendidikan," 2025.

Sudiantini, Dian. *Manajemen Strategi*. Purwokerto: Pena Persada, 2022.

Sutikno, Sobry. *Penelitian Kualitatif*. Lombok: Holistica, 2020.

Syarif, Muhammad. "Sumber Daya Pendidikan Dan Faktor Yang Mempengaruhinya." *Tarbiatul-Aulad: Jurnal Ilmiah Pendidikan Anak* 5, no. 01 (2019): 35–49.

Tuandriani, Zuhairansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia Terintegrasi Islam*. Raja Grafindo Persada, 2022.

Widaya, Candra, Rahmat Hidayat, and Tien Rafida. *Manajemen Sumberdaya Pendidik Dan Tenaga Kependidikan. Lembaga Peduli Pengembangan*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

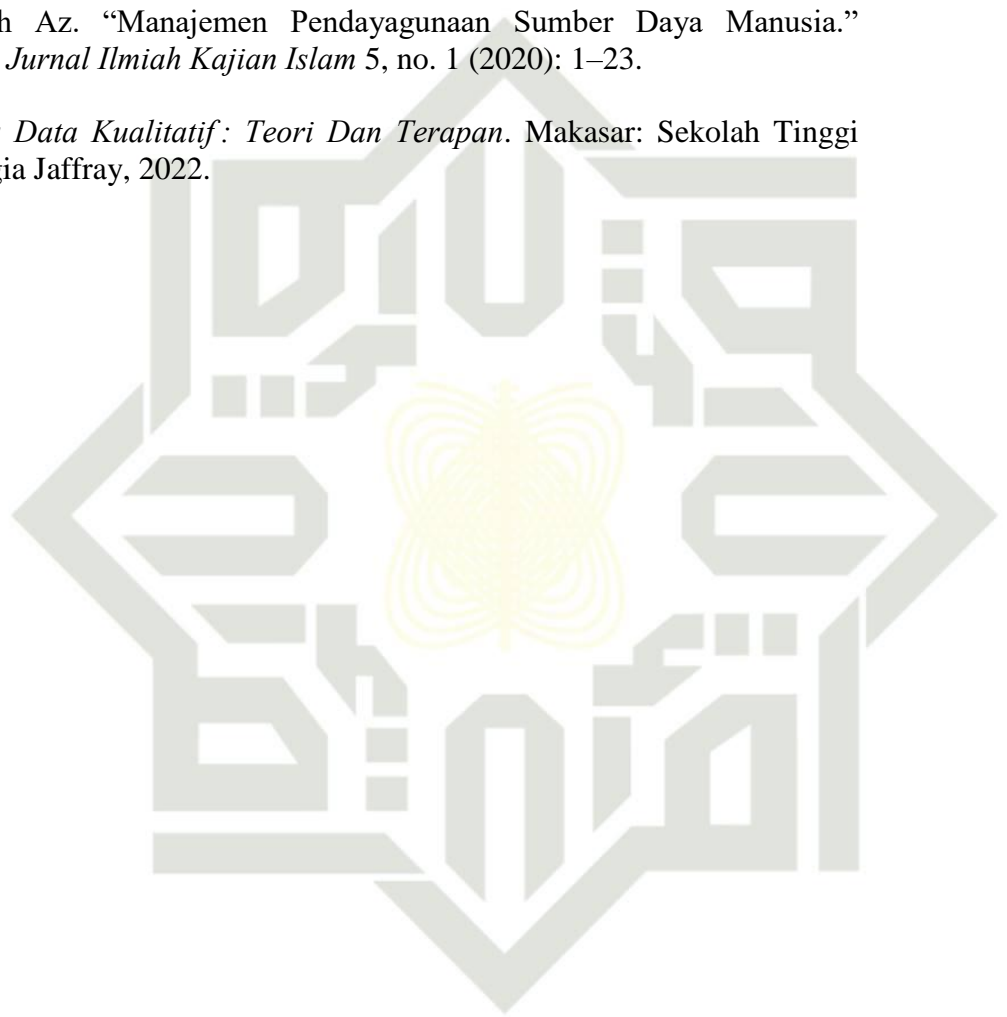
*Pendidikan Indonesia (LPPPI): Medan, 2019.*

Winoto, Suhandi. *Komite Sekolah/Madrasah Dan Manajemen Mutu Pendidikan*. Yogyakarta, 2021.

Wlandari, Fitri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gerbang Media, 2020.

Zafro, Fatimah Az. "Manajemen Pendayagunaan Sumber Daya Manusia." *OASIS: Jurnal Ilmiah Kajian Islam* 5, no. 1 (2020): 1–23.

Zulfah. *Analisis Data Kualitatif: Teori Dan Terapan*. Makasar: Sekolah Tinggi Theologia Jaffray, 2022.



UIN SUSKA RIAU

## LAMPIRAN 1

### PEDOMAN WAWANCARA

Lokasi : MTs Al-Muttaqin Pekanbaru  
 Tujuan : Untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di MTs Al-Muttaqin Pekanbaru

#### 1. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang digunakan MTs Al-Muttaqin Pekanbaru

NO	FOKUS PENELITIAN	PERTANYAAN
1	2	3
1	Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia	1. Bagaimana perencanaan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru? 2. Siapa saja yang ikut serta dalam menyusun rencana kebutuhan guru dan staf? 3. Bagaimana pelaksanaan perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan? 4. Bagaimana evaluasi dilakukan terhadap efektivitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		perencanaan sumber daya manusia?
2	Pengembangan Profesionalita Berkelanjutan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana madrasah merancang program pengembangan profesional bagi guru dan tenaga kependidikan?</li> <li>2. Bagaimana sistematis pengelolaan kegiatan pelatihan dan pengembangan dilakukan?</li> <li>3. Apa saja bentuk pelatihan atau kegiatan peningkatan kompetensi yang pernah dilakukan?</li> <li>4. Bagaimana madrasah mengevaluasi hasil dari pelatihan atau pengembangan guru?</li> </ol>
3	Penilaian dan Evaluasi Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana perencanaan sistem penilaian dan evaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan dilakukan?</li> </ol>



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		2. Siapa saja yang terlibat dalam proses evaluasi kinerja? 3. Seberapa sering penilaian kinerja dilakukan? 4. Apa tindak lanjut jika ditemukan guru atau staf yang kinerjanya kurang baik?
--	--	--

2. **Faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di MTs Al-Muttaqin Pekanbaru**  
 a. **Faktor Pendukung**

NO	Fokus Penelitian	Pertanyaan
1	Komitmen Pimpinan	Apa saja faktor pendukung dalam Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di madrasah ini? Dan apakah terdapat faktor pendukung seperti, komitmen pimpinan, partisipasi pendidik dalam peningkatan kompetensi, serta dukungan dari pihak eksternal?
2	Partisipasi pendidik dalam peningkatan kompetensi	Apa saja faktor pendukung dalam Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di madrasah ini? Dan apakah terdapat faktor pendukung

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		seperti, komitmen pimpinan, partisipasi pendidik dalam peningkatan kompetensi, serta dukungan dari pihak eksternal?
3	Dukungan dari pihak eksternal	Apa saja faktor pendukung dalam Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di madrasah ini? Dan apakah terdapat faktor pendukung seperti, komitmen pimpinan, partisipasi pendidik dalam peningkatan kompetensi, serta dukungan dari pihak eksternal?

**b. Faktor Penghambat**

NO	Fokus Penelitian	Pertanyaan
1	Kualifikasi profesional pendidik	Apa saja faktor penghambat dalam Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di madrasah ini? Dan apakah terdapat faktor penghambat seperti kualifikasi profesional pendidik, minimnya penguasaan teknologi, serta resistensi terhadap

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

		perubahan?
2	Pemahaman pendidik terhadap teknologi	Apa saja faktor penghambat dalam Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di madrasah ini? Dan apakah terdapat faktor penghambat seperti kualifikasi profesional pendidik, minimnya penguasaan teknologi, serta resistensi terhadap perubahan?
3	Resistensi terhadap perubahan	Apa saja faktor penghambat dalam Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di madrasah ini? Dan apakah terdapat faktor penghambat seperti kualifikasi profesional pendidik, minimnya penguasaan teknologi, serta resistensi terhadap perubahan?



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**3. Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan**

NO	Fokus Penelitian	Pertanyaan
1	Kompetensi pendidik	Bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia yang digunakan MTs Al-Muttaqin dalam meningkatkan kualitas pendidikan pada aspek kompetensi pendidik?
2	Prestasi siswa	Bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia yang digunakan MTs Al-Muttaqin dalam meningkatkan kualitas pendidikan pada aspek prestasi siswa?
3	Efesiensi dan Efektivitas proses pembelajaran	Bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia yang digunakan MTs Al-Muttaqin dalam meningkatkan kualitas pendidikan pada aspek Efesiensi dan Efektivitas proses pembelajaran?

## LAMPIRAN

### PEDOMAN OBSERVASI

**Lokasi** : MTs Al-Muttaqin Pekanbaru

**Tujuan** : Untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di MTs Al-Muttaqin Pekanbaru

No	Apek yang diamati	Hasil		Keterangan
		Baik	Perlu diperbaiki	
1	Melaksanakan perencanaan SDM	✓		
2	Melaksanakan Rekrutmen dan Seleksi	✓		
3	Melaksanakan pengembangan kompetensi	✓		
4	Melaksanakan Penilaian kinerja	✓		
5	Melaksanakan Evaluasi	✓		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



### LAMPIRAN 3

#### TRANSKRIP WAWANCARA

Nama Informan : Zaini, S.Ag., M.Sy.  
 Jabatan : Kepala Madrasah  
 Hari/Tanggal : Selasa, 15 April 2025  
 Waktu : 14.00 – 15.30 WIB  
 Tempat : Ruang Kepala Madrasah MTs Al-Muttaqin  
 Keterangan:  
 P: Peneliti  
 N: Narasumber

P: Sebelumnya terimakasih sudah mengizinkan saya untuk dapat mewawacarai bapak, baik pak dalam wawancara penelitian saya kali ini itu objek dari penelitiannya adalah strategi manajemen sumber daya manusia pak

P: Bagaimana perencanaan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru?

N: Perencanaan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan kami lakukan secara rutin setiap awal tahun ajaran baru. Kami mulai dengan mengevaluasi jumlah peserta didik, rombongan belajar, serta mapel yang harus diampu. Dari situ kami menghitung berapa guru yang dibutuhkan, baik guru mata pelajaran maupun guru BK. Selain itu, kami juga melihat tenaga kependidikan seperti tata usaha, pustakawan, dan tenaga kebersihan. Semua ini kami sesuaikan dengan kemampuan anggaran dan prioritas kebutuhan

P: Siapa saja yang ikut serta dalam menyusun rencana kebutuhan guru dan staf?

N: Penyusunan rencana kebutuhan ini melibatkan kepala madrasah, Seluruh wakil kepala, dan beberapa guru. Dalam beberapa hal, kami juga berkonsultasi dengan pengawas madrasah jika dibutuhkan

P: Bagaimana pelaksanaan perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan?

N: Jika ada kebutuhan guru atau staf baru, kami melakukan rekrutmen secara

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang  
UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

terbuka. Biasanya kami umumkan melalui media sosial. Prosesnya dimulai dari seleksi administrasi, wawancara, hingga micro teaching bagi calon guru. Semua dilakukan untuk memastikan kompetensi dan komitmen calon tenaga kerja

P: Bagaimana evaluasi dilakukan terhadap efektivitas perencanaan sumber daya manusia?

N: Evaluasi dilakukan dua kali setahun. Kami menilai apakah jumlah guru dan staf mencukupi, apakah mereka menjalankan tugas dengan baik, dan apakah perencanaan kami sebelumnya sesuai dengan kenyataan di lapangan. Jika ada kekurangan, kami perbaiki di perencanaan tahun berikutnya

P: Bagaimana madrasah merancang program pengembangan profesional bagi guru dan tenaga kependidikan?

N: Kami merancang program pengembangan berdasarkan hasil evaluasi kinerja guru dan staf. Kami dorong mereka mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh Kemenag, MGMP, maupun pelatihan internal

P: Bagaimana sistematis pengelolaan kegiatan pelatihan dan pengembangan dilakukan

N: Kegiatan pelatihan dan pengembangan memiliki jadwal tahunan kegiatan pelatihan. Kami catat siapa yang ikut, materi pelatihan, dan Ini menjadi bagian dari laporan program tahunan

P: Apa saja bentuk pelatihan atau kegiatan peningkatan kompetensi yang pernah dilakukan?

N: Pelatihan untuk guru dilakukan secara rutin, baik secara internal melalui workshop maupun eksternal melalui pelatihan yang diselenggarakan oleh Kemenag atau lembaga pendidikan lainnya

P: Bagaimana madrasah mengevaluasi hasil dari pelatihan atau pengembangan guru?

N: Untuk evaluasi dari pelatihan kami minta guru yang sudah ikut pelatihan untuk menyampaikan laporan dan mempraktikkannya di kelas. Kami observasi apakah ada perubahan dalam proses belajar mengajar

P: Bagaimana perencanaan sistem penilaian dan evaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan dilakukan?

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang  
UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

N: Kami menyusun sistem penilaian yang mencakup aspek kehadiran, kedisiplinan, kinerja mengajar, dan hasil supervisi. Penilaian dilakukan secara objektif berdasarkan data dan observasi.

P: Siapa saja yang terlibat dalam proses evaluasi kinerja?

N: Kepala Madrasah sebagai penanggung jawab utama. Evaluasi dilakukan oleh tim yang terdiri dari saya, waka seluruh bidang, dan kepala TU

P: Seberapa sering penilaian kinerja dilakukan?

N: Minimal dua kali dalam setahun, yaitu pada pertengahan dan akhir tahun ajaran. Namun, observasi bisa dilakukan sewaktu-waktu

P: Apa tindak lanjut jika ditemukan guru atau staf yang kinerjanya kurang baik?

N: Pertama kami lakukan pembinaan secara lisan. Jika tidak ada perubahan, kami buat surat teguran, jika sampai dibuatnya surat teguran tiga kali, maka masa sebagai guru di MTs Al-muttaqin sudah selesai

P: Apa saja faktor pendukung dalam Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di madrasah ini? Dan apakah terdapat faktor pendukung seperti, komitmen pimpinan, partisipasi pendidik dalam peningkatan kompetensi, serta dukungan dari pihak eksternal?

N: Faktor pendukung utama dalam pelaksanaan strategi manajemen sumber daya manusia di madrasah ini meliputi beberapa aspek penting. Pertama, komitmen kepala madrasah yang tinggi menjadi fondasi utama dalam mendorong tercapainya tujuan strategis, khususnya dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Kepala madrasah berperan aktif dalam merancang, mengarahkan, dan mengawal setiap kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan SDM. Kedua, keterlibatan guru secara langsung dalam berbagai program pengembangan dan peningkatan kompetensi menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan produktif. Guru tidak hanya menjadi pelaksana, tetapi juga mitra strategis dalam proses perbaikan mutu pendidikan

P: Apa saja faktor penghambat dalam Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di madrasah ini? Dan apakah terdapat faktor penghambat seperti kualifikasi profesional pendidik, minimnya penguasaan teknologi, serta resistensi terhadap perubahan?

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

N: Rendahnya kualifikasi profesional pendidik menjadi tantangan umum yang perlu disiasati dengan strategi adaptif. Salah satu solusinya adalah peningkatan akses sertifikasi

P: Bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia yang digunakan MTs Al-Muttaqin dalam meningkatkan kualitas pendidika pada aspek kompetensi pendidik pak?

N: Dalam peningkatan kompetensi pendidik, startegi yang kami terapkan itu ada perencanaan kebutuhan tenaga pendidik setiap awal tahun ajaran.. Untuk meningkatkan kompetensi, dan juga guru diberikan hak untuk mengikuti pelatihan. Kemudian jika telah mengikuti pelatihan, akan dipantau dalam kegiatan supervisi dan observasi kelas. Guru yang tidak menunjukkan perkembangan akan mendapat pembinaan. Dengan strategi tersbut, kompetensi pedagogik dan profesional guru cukup meningkat dari tahun sebelum-sebelumnya.

P: Bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia yang digunakan MTs Al-Muttaqin dalam meningkatkan kualitas pendidikan pada aspek prestasi siswa pak?

N: Ya sumber daya khusunya guru itu kualitasnya sangat menentukan hasil belajar siswa. Strategi MSDM kami memastikan bahwa guru yang direkrut dan dikembangkan memiliki kompetensi untuk membimbing siswa secara optimal. Kalau untuk hasil dari penggunaan Strategi MSDM mungkin bisa dilihat dari nilai rata-rata ujian akhir juga mengalami peningkatan. Jadi, strategi MSDM tidak hanya berdampak pada guru, tapi juga langsung pada peningkatan capaian siswa

P: Bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia yang digunakan MTs Al-Muttaqin dalam meningkatkan kualitas pendidika pada aspek Efesiensi dan Efektivitas proses pembelajaran pak?

N: Dari penggunaan strategi MSDM, terkhususnya perencanaan SDM, proses pembelajaran berjalan lebih terorganisir. Evaluasi kinerja guru dilakukan dua kali dalam setahun itu juga menjadi dasar dalam kefesienan pembelajran. Guru yang kurang efektif akan diberi peringatan. Dari situ membuat proses belajar mengajar lebih efisien, tidak banyak waktu terbuang, dan lebih efektif dalam mencapai tujuan pembelajaran. Pembelajaran jadi lebih terarah, tepat sasaran, dan sesuai kurikulum

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



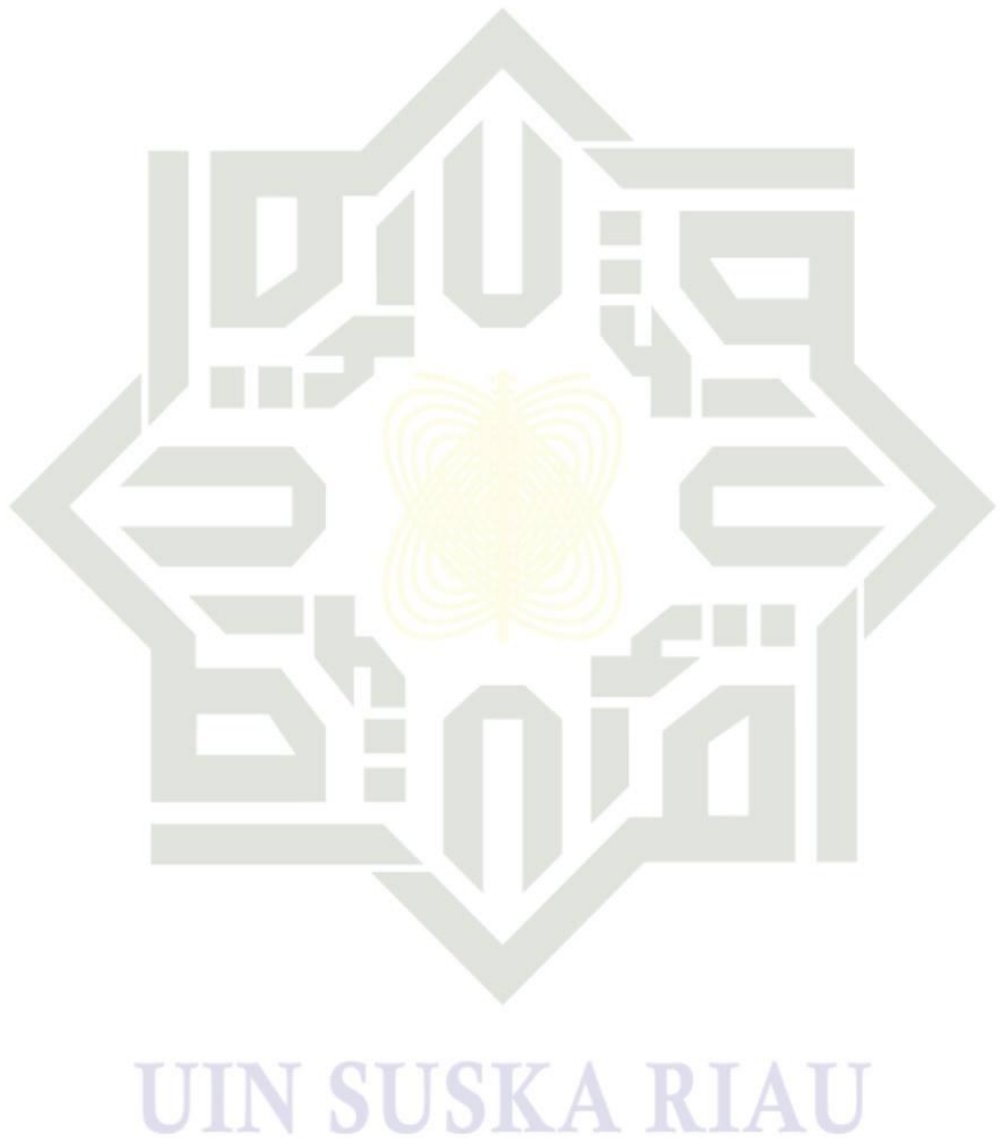
#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

P: Mungkin cukup sekian wawancara penelitian saya kali ini, terimakasih atas waktunya pak

N: Ya sama-sama, semoga cepat diselesaikan tugas akhirnya

P: Baik, siap pak



## LAMPIRAN 4

### TRANSKRIP WAWANCARA

Nama Informan : H. Jamaris, S.Ag  
 Jabatan : Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum  
 Hari/Tanggal : Rabu, 16 April 2025  
 Waktu : 09.00 – 10.30 WIB  
 Tempat : Ruang Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum MTs Al-Muttaqin  
 Keterangan  
 P : Peneliti  
 N ; Narasumber

P: Sebelumnya terimakasih sudah mengizinkan saya untuk dapat mewawacarai bapak, baik pak dalam wawancara penelitian saya kali ini itu objek dari penelitiannya adalah strategi manajemen sumber daya manusia pak

P: Bagaimana perencanaan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru?

N: Untuk Waka Kurikulum membantu menganalisis kebutuhan guru dengan melihat jumlah jam pelajaran per kelas dan ketersediaan guru saat ini. Misalnya jika ada guru yang keluar atau pensiun, maka kami harus mencari pengganti. Hal ini kami diskusikan dengan kepala madrasah dan kepala TU

P: Siapa saja yang ikut serta dalam menyusun rencana kebutuhan guru dan staf?

N: Penyusunan rencana kebutuhan dilakukan bersama kepala madrasah, seluruh wakil kepala, kepala tata usaha, serta beberapa guru

P: Bagaimana pelaksanaan perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan?

N: Dalam pelaksanaan perencanaan rekrutmen Kepala Tata Usaha itu membantu proses administrasi rekrutmen, seperti pengecekan dokumen, membuat undangan tes dan mengelola arsip pelamar. Setelah diterima, saya juga membantu proses



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penempatan dan orientasi pegawai baru

P: Bagaimana evaluasi dilakukan terhadap efektivitas perencanaan sumber daya manusia?

N: Kami biasanya melakukan evaluasi dua kali dalam setahun. Di situ kami lihat, apakah jumlah guru dan staf sudah cukup, apakah mereka bekerja dengan baik, jika tidak berjalan dengan lancar maka perencanaan sebelumnya akan direvisi lagi

P: Bagaimana madrasah merancang program pengembangan profesional bagi guru dan tenaga kependidikan?

N: Kami menyusun program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan. Misalnya saat ada perubahan kurikulum, kami fokuskan pelatihan pada pembuatan perangkat ajar baru

P: Bagaimana sistematis pengelolaan kegiatan pelatihan dan pengembangan dilakukan

N: Sistematis untuk pelatihan dan pengembangan itu mencakup mengatur jadwal, memilih materi pelatihan, dan memonitor pelaksanaan

P: Apa saja bentuk pelatihan atau kegiatan peningkatan kompetensi yang pernah dilakukan?

N: Guru diberikan pelatihan berkala, baik pelatihan kurikulum maupun pelatihan metodologi pengajaran. Kami juga memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengikuti seminar atau lokakarya

P: Bagaimana madrasah mengevaluasi hasil dari pelatihan atau pengembangan guru?

N: Sebagai bentuk evaluasi terhadap pelatihan, kami meminta para guru yang telah mengikuti kegiatan tersebut untuk menyusun laporan dan mengimplementasikan materi pelatihan di kelas. Kami kemudian melakukan observasi guna melihat apakah terdapat perubahan dalam proses pembelajaran

P: Bagaimana perencanaan sistem penilaian dan evaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan dilakukan?

N: Kami membuat sistem penilaian yang mempertimbangkan kehadiran, kedisiplinan, kemampuan mengajar, dan hasil supervisi. Dalam pelaksanaannya, penilaian dilakukan secara adil dan berdasarkan data nyata serta hasil pengamatan





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

langsung, agar benar-benar mencerminkan kondisi dan kinerja guru di lapangan

P: Siapa saja yang terlibat dalam proses evaluasi kinerja?

N: Kepala Madrasah bertanggung jawab penuh atas jalannya kegiatan ini. Untuk evaluasi, kami membentuk tim yang terdiri dari para wakil kepala madrasah dari setiap bidang, dan juga kepala tata usaha, agar evaluasinya bisa lebih menyeluruh dan adil

P: Seberapa sering penilaian kinerja dilakukan?

N: Setiap semester pasti ada evaluasi. Selain itu, jika ada program baru atau perubahan kebijakan, kami evaluasi juga secara khusus

P: Apa tindak lanjut jika ditemukan guru atau staf yang kinerjanya kurang baik?

N: Langkah awal yang kami tempuh adalah memberikan pembinaan secara langsung tatap muka agar ada kesempatan untuk memperbaiki diri. Jika tidak ada perkembangan, kami lanjutkan dengan surat teguran. Namun, apabila surat teguran sampai dikeluarkan sebanyak tiga kali, maka itu menandakan berakhirnya masa tugas guru yang bersangkutan.

P: Apa saja faktor pendukung dalam Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di madrasah ini? Dan apakah terdapat faktor pendukung seperti, komitmen pimpinan, partisipasi pendidik dalam peningkatan kompetensi, serta dukungan dari pihak eksternal?

N: Faktor-faktor pendukung yang berperan dalam keberhasilan pelaksanaan strategi manajemen sumber daya manusia di madrasah ini antara lain adalah komitmen guru untuk terus belajar dan berinovasi. Komitmen guru tercermin dari semangat mereka dalam mengikuti pelatihan, workshop, dan kegiatan pengembangan profesional lainnya. Selain itu, guru juga aktif dalam mengembangkan metode pembelajaran yang kreatif dan relevan dengan kebutuhan peserta didik. Hal ini menunjukkan bahwa guru tidak hanya menjalankan tugas mengajar, tetapi juga berupaya menjadi agen perubahan dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

P: Apa saja faktor penghambat dalam Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di madrasah ini? Dan apakah terdapat faktor penghambat seperti kualifikasi profesional pendidik, minimnya penguasaan teknologi, serta resistensi terhadap

perubahan”

N: Minimnya kompetensi profesional tenaga pendidik merupakan tantangan yang kerap ditemui dan memerlukan pendekatan strategis yang fleksibel. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasinya adalah dengan memperluas akses terhadap program sertifikasi.

P: Bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia yang digunakan MTs Al-Muttaqin dalam meningkatkan kualitas pendidika pada aspek kompetensi pendidik pak?

N: Ya yang pertama tadi kan kita sesuai kebutuhan guru berdasarkan kurikulum dan jumlah siswa. Setelah itu, kita seleksi guru berdasarkan kemampuan mengajar dan latar belakang pendidikan. Kemudian kalau untuk pengembangan ikut pelatihan. Setiap selesai pelatihan, kami lakukan tindak lanjut dalam bentuk supervisi. Dari situ terlihat bahwa kompetensi guru meningkat atau tidaknya

P: Bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia yang digunakan MTs Al-Muttaqin dalam meningkatkan kualitas pendidikan pada aspek prestasi siswa pak?

N: Prestasi siwa itu kan juga bergantung pada kualitas gurunya ya, dan di dalam Strategi MSDM sudah ada pelatihan untuk pendidik, sejauh ini dengan adanya pelatihan khususnya pembelajaran, prestasi siswa ada sedikit peningkatan, terkhusus nilia disekolah

P: Bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia yang digunakan MTs Al-Muttaqin dalam meningkatkan kualitas pendidikan pada aspek Efesiensi dan Efektivitas proses pembelajaran pak?

N: Dengan strategi MSDM tadi kan membuat guru menjadi profesional, proses belajar menjadi lebih efisien. Jadi kita bagian kurikulum menyusun jadwal yang proporsional, memastikan tidak ada guru yang overload atau underload. Kita juga rutin meninjau efektivitas metode yang digunakan melalui supervisi. Jika ada hambatan dalam proses belajar, langsung kita carikan solusi, baik pelatihan tambahan maupun pendampingan. Jadi dengan adanya strategi MSDM itu bisa meminimalisir kendala-kendala yang terjadi nantinya

P: Sekian wawancara penelitan dari saya pak, saya ucapkan terimakasih atas kesempatan waktunya pak.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LAMPIRAN 5

### TRANSKRIP WAWANCARA

Nama Informan : Wirda Yanti, S.Pd.  
 Jabatan : Kepala Tata Usaha  
 Hari/Tanggal : Rabu, 16 April 2025  
 Waktu : 11.00 – 12.20 WIB  
 Tempat : Ruang TU MTs Al-Muttaqin  
 Keterangan :  
 P: Peneliti  
 N: Narasumber

P: Sebelumnya terimakasih sudah mengizinkan saya untuk dapat mewawacarai ibu, baik bu dalam wawancara penelitian saya kali ini itu objek dari penelitiannya adalah strategi manajemen sumber daya manusia bu.

P: Bagaimana perencanaan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru?

N: Dari sisi administrasi, KTU membantu menyusun data jumlah guru, staf, dan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan laporan tahunan. Data ini menjadi dasar dalam penyusunan perencanaan sumber daya manusia

P: Siapa saja yang ikut serta dalam menyusun rencana kebutuhan guru dan staf?

N: Dalam perencanaan kebutuhan itu dilaksanakan oleh bapak kepala madrasah, seluruh wakil kepala, Kepala Tata Usaha dan beberapa guru. Dan terkadang tentunya melibatkan dari pihak yayasan madrasah

P: Bagaimana pelaksanaan perencanaan rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan?

N: Dalam pelaksanaan perencanaan rekrutmen Kepala Tata Usaha itu membantu proses administrasi rekrutmen, seperti pengecekan dokumen, membuat undangan tes dan mengelola arsip pelamar. Setelah diterima, saya juga membantu proses penempatan dan orientasi pegawai baru

P: Bagaimana evaluasi dilakukan terhadap efektivitas perencanaan sumber daya





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

manusia?

N: Dalam evaluasi, Kepala Tata Usaha menilai dari kehadiran, kinerja administrasi, dan efektivitas pembagian kerja. Jika ada yang tidak berjalan optimal, kami evaluasi dan sesuaikan kembali

P: Bagaimana madrasah merancang program pengembangan profesional bagi guru dan tenaga kependidikan?

N: Untuk staf TU, pelatihan dan pengembangan skill yang baru dalam hal administrasi madrasah seperti mengikuti pelatihan manajemen administrasi sekolah, tata persuratan, atau penggunaan aplikasi administrasi, dengan melihat kekurangan yang ada pada anggota

P: Bagaimana sistematis pengelolaan kegiatan pelatihan dan pengembangan dilakukan

N: Sistematis pengelolaan pelatihan dan pengembangan untuk tenaga pendidik dan kependidikan sudah diatur oleh Kepala madrasah bersama Wakil Kepala madrasah bidang kurikulum, dari jadwal, pelaksanaan serta pengawasan

P: Apa saja bentuk pelatihan atau kegiatan peningkatan kompetensi yang pernah dilakukan?

N: Untuk Staf TU pernah mengikuti pelatihan sistem informasi, penataan arsip, dan penyusunan laporan, Kami memberikan pelatihan administrasi dan penggunaan sistem informasi untuk meningkatkan keterampilan staf TU

P: Bagaimana madrasah mengevaluasi hasil dari pelatihan atau pengembangan guru?

N: Kami nilai apakah staf TU bisa menerapkan ilmu dari pelatihan. Jika ada peningkatan efisiensi kerja, berarti pelatihan efektif

P: Bagaimana perencanaan sistem penilaian dan evaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan dilakukan?

N: Untuk staf TU, kami nilai dari kerapian administrasi, kecepatan kerja, dan kedisiplinan. Semua dikumpulkan dalam laporan kinerja per semester

P: Siapa saja yang terlibat dalam proses evaluasi kinerja?

N: Seluruh pelaksanaan kegiatan ini berada di bawah tanggung jawab penuh Kepala Madrasah. Untuk memastikan evaluasi berjalan secara menyeluruh dan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

objektif, dibentuklah tim evaluasi yang melibatkan para wakil kepala madrasah dari berbagai bidang serta kepala tata usaha

P: Seberapa sering penilaian kinerja dilakukan?

N: Penilaian dilakukan setiap semester, dan jika ada permasalahan, bisa dilakukan penilaian insidental

P: Apa tindak lanjut jika ditemukan guru atau staf yang kinerjanya kurang baik?

N: Kami panggil dan beri arahan. Jika tetap tidak ada peningkatan, kami buat laporan resmi ke kepala madrasah untuk diputuskan tindak lanjutnya

P: Apa saja faktor pendukung dalam Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di madrasah ini? Dan apakah terdapat faktor pendukung seperti, komitmen pimpinan, partisipasi pendidik dalam peningkatan kompetensi, serta dukungan dari pihak eksternal?

N: Keberhasilan penerapan strategi manajemen sumber daya manusia di bagian Tata Usaha sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor pendukung utama, di antaranya adalah kerja sama antar bagian, komitmen staf. Sinergi dan koordinasi yang baik antar bagian di lingkungan madrasah, seperti antara TU, bagian kurikulum, dan kepala madrasah, menciptakan alur kerja yang efisien dan saling melengkapi. Selain itu, komitmen para staf TU dalam menjalankan tugas dengan tanggung jawab dan integritas tinggi menjadi kekuatan internal yang mendorong tercapainya target-target organisasi. Mereka tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga berperan aktif dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara keseluruhan

P: Apa saja faktor penghambat dalam Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di madrasah ini? Dan apakah terdapat faktor penghambat seperti kualifikasi profesional pendidik, minimnya penguasaan teknologi, serta resistensi terhadap perubahan?

N: Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah kurangnya pemahaman tentang teknologi di kalangan sebagian staf. Hal ini menghambat proses adaptasi terhadap penggunaan teknologi dalam kegiatan administratif maupun pembelajaran. Untuk mengatasi tantangan ini, kami mengimplementasikan pelatihan bertahap yang dirancang untuk memberikan pemahaman secara perlahan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

namun mendalam

P: Bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia yang digunakan MTs Al-Muttaqin dalam meningkatkan kualitas pendidika pada aspek kompetensi pendidik buk?

N: Kalau TU biasanya dalam mendukung strategi MSDM secara administratif. Setiap awal tahun ajaran, kita juga menyusun data kebutuhan guru dan staf berdasarkan siswa dan jam pelajaran. Kita juga mengelola arsip kepegawaian, memproses SK, kenaikan pangkat, dan tunjangan. Ketika ada pelatihan, kami membantu proses administrasi dan logistik. Semua ini mendukung peningkatan kompetensi guru secara sistematis. Dengan data yang tertata, pengelolaan guru jadi lebih terarah dan transparan

P: Bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia yang digunakan MTs Al-Muttaqin dalam meningkatkan kualitas pendidikan pada aspek prestasi siswa buk?

N: Mungkin jika prestasi siswa bagian administrasi tidak terlalu bersetuhan dengan siswa jadi tidak terlalu tahu bagaimana pelaksanaannya, namun jika dilihat dari hasil peningkatan nilai siswa itu kami bisa lihat, dan setelah menggunakan strategi dari yang kita ketahui ada peningkatan

P: Bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia yang digunakan MTs Al-Muttaqin dalam meningkatkan kualitas pendidika pada aspek Efesiensi dan Efektivitas proses pembelajaran buk?

N: Dengan strategi MSDM yang dilaksanakan itu sangat membantu proses pembelajaran, lebih terkhusus pada penilai ya, karena dalam penilaian itu bisa tahu apa yang kurang dan apa yang perlu ditingkatkan. Dari situ kita juga bisa membandingkan dengan kinerja sebelumnya, kalau di bagian administrasi itu tidak terlalu bersentuhan dengan proses pembelajaran, namun dengan adanya strategi MSDM itu bisa dirasakan adanya perubahan, perubahan pada peningkatan kualitas pendidikan

P: Sekian wawancara penelitian dari saya bukk, saya ucapkan terimakasih atas kesempatan waktunya buk.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## LAMPIRAN 6

### HASIL OBSERVASI

#### OBSERVASI KE-1

**Tempat** : MTs Al-Muttaqin Pekanbaru  
**Waktu** : Senin, 14 April 2025  
**Tujuan** : Untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di MTs Al-Muttaqin Pekanbaru

Pada hari senin tanggal 14 April, pada pukul 08.00 WIB. Saya datang mengunjungi sekolah yang menjadi tujuan penelitian yaitu Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru, yang bertepatan di Jl. HR. Soebrantas KM.13 Pekanbaru. Kemudian saya berkeliling sekitaran sekolah untuk mencermati bagaimana keadaan lingkungan sekolah, setelah itu saya menemui ibu Wirda Yanti, S.Pd. selaku Kepala Tata Usaha di MTs Al-Muttaqin Pekanbaru, yang sudah janji sebelumnya, setelah itu ibu Wirda mengarahkan saya ke ruang TU untuk menunggu disana, karena ibu Wirda sedang memastikan apakah bapak Kepala Madrasah bisa jumpai atau tidak, setelah beberapa jam menunggu akhirnya bapak Kepala Madrasah bisa dijumpai dan ibu Wirda mengarahkan saya ke ruangan Kepala Madrasah untuk dapat menemuinya.

Dan saya pun berbincang-bincang dengan Bapak Kepala Madrasah yang bernama Zaini, S.Ag., M.Sy. dikarenakan tidak bisa langsung wawancara dengan bapak Zaini disebabkan adanya pelatihan yang akan dilaksanakan pada hari tersebut,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

pelaksanaan wawancara diganti menjadi hari esok, setelah itu saya berpamitan dengan bapak Kepala Madrasah. Kemudian saya kembali ke ruang TU dan menyampaikan apa yang telah disampaikan oleh bapak Kepala Madrasah ke ibu Wirda, setelah beberapa jam beribincang-bicang mengenai penelitian saya yang berfokus pada Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia bersama ibu Wirda dan beberapa staf TU, saya berpamitan untuk pulang.

Selama berada di sekolah saya terus memperhatikan bagaimana, manajemen sumber daya manusia di MTs Al-Muttaqin, dengan melihat data-data guru serta buku pencatatan hasil rapat pada setiap minggunya, saat berjalan menuju parkir saya juga memperhatikan bagaimana proses KBM yang dilaksanakan oleh guru dan siswa di kelas. Dari beberapa hal yang saya tersebut dapat menjadikan sebagai catatan tambahan untuk penelitian saya.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

UIN SUSKA RIAU

## HASIL OBSERVASI

### OBSERVASI KE-2

**Tempat** : MTs Al-Muttaqin Pekanbaru  
**Waktu** : Selasa, 15 April 2025  
**Tujuan** : Untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di MTs Al-Muttaqin Pekanbaru

Pada hari Selasa tanggal 15 April, pada pukul 13.30 WIB. Saya datang mengunjungi sekolah yang menjadi tujuan penelitian yaitu Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru, yang bertepatan di Jl. HR. Soebrantas KM.13 Pekanbaru sebagai bagian dari penelitian saya yang berjudul “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru.” Yang mana pada hari ini untuk menemui bapak Zaini selaku Kepala MTs Al-Muttaqin Pekanbaru guna wawancara penelitian. Kemudian saya berjalan ke ruang TU sambil melihat keadaan sekolah pada saat itu, setelah itu saya menemui ibu Wirda selaku Kepala TU guna menanyakan apakah bisa menjumpai bapak Kepala MTs Al-Muttaqin.

Setelah menunggu beberapa menit akhirnya saya bisa menjumpai Pak zaini selaku Kepala MTs Al-Muttaqin, dan saya langsung menuju ruang Kepala Madrasah dan langsung memulai wawancara dengan bapak Kepala MTs Al-Muttaqin. Dalam wawancara tersebut beliau menjelaskan secara terperinci mengenai strategi manajemen sumber daya manusia yang digunakan oleh MTs

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Al-muttaqin serta faktor-faktor yang mempengaruhi baik pendukung maupun penghambat. Untuk pelaksanaan wawancara berjalan dengan lancar dan pak Zaini juga memberikan masuk-masukan ke saya mengenai penelitian saya, yang menjadi sebagai tambahan baru untuk penelitian saya.

Setelah itu saya berpamitan dengan pak Zaini dan mengucapka terimakasih karena telah mengizinkan saya untuk bisa mewawancarai beliau, saat perjalanan menuju parkir saya sempat salah fokus karena guru-guru begitu semangat dalam mengajar.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## HASIL OBSERVASI

### OBSERVASI KE-3

**Tempat** : MTs Al-Muttaqin Pekanbaru  
**Waktu** : Rabu, 16 April 2025  
**Tujuan** : Untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan di MTs Al-Muttaqin Pekanbaru

Pada hari Rabu tanggal 16 April, pada pukul 08.30 WIB. Saya datang mengunjungi sekolah yang menjadi tujuan penelitian yaitu Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru, yang bertepatan di Jl. HR. Soebrantas KM.13 Pekanbaru sebagai bagian dari penelitian saya yang berjudul “Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru.” Yang mana pada hari ini untuk menemui bapak H. Jamaris, S.Ag. selaku Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum dan ibu Wirda Yanti, S.Pd.I, guna melanjutkan rentetan pengumpulan data pada penelitian saya.

Pada pukul 09.00 WIB. saya menuju ruangan Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum MTs Al-Muttaqin yaitu bapak Jamaris, dan saya langsung melaksanakan wawancara dengan beliau mengenai strategi manajemen sumber daya manusia yang digunakan MTs Al-Muttaqin guna meningkatkan kualitas pendidikan. Pelaksanaan wawancara dengan pak jamris berjalan dengan lancar dan beliau juga menjelaskan secara rinci mengenai strategi manajemen sumber daya manusia serta juga menambahkan bagaimana pelaksanaan strategi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang UIN Suska Riau State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan oleh Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum, yang mana menjadi tambahan penting untuk penelitian saya.

Pada pukul 11.00 WIB. Saya menuju ruang Tata Usaha MTs Al-Muttaqin guna mewawancarai ibu Wirda Yanti, S.Pd. mengenai strategi manajemen sumber daya manusia yang digunakan oleh MTs Al-Muttaqin Pekanbaru. Wawancara dengan ibu Wirda berjalan dengan lancar dan beliau juga menyampaikan dan menjelaskan dengan sangat rinci dan mudah dipahami sehingga saya banyak mendapatkan informasi baru.

Setelah melaksanakan wawancara, saya dengan diarahkan oleh ibu Wirda untuk melihat data-data guna menganalisis dokumen yang berkaitan dengan penelitian saya, sambil melihat-lihat dokumen ibu Wirda juga banyak menceritakan bagaimana keadaan sekolah pada saat ini dan menyampaikan bagaimana perkembangan yang pesat terjadi disekolah MTs Al-Muttaqin.

Setelah lebih kurang 1 jam dalam menganalisis dokumen, yang mana menyelesaikan pengumpulan data pada pukul 14.00 WIB. Yang mana pengalaman ini menjadi hal penting dalam proses penelitian saya, karena memberikan hal yang menjadi dasar dalam penelitian saya.

UIN SUSKA RIAU






## LAMPIRAN 7

© Hak cipta

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### LEMBARAN DISPOSISI

INDEKS BERKAS	
KODE :	
Hal : Pengajuan Sinopsis (Judul Skripsi)	
Tanggal : 27 Mei 2024	
Nama : AULIA FAKHRI	
<b>INFORMASI</b> Setelah diarahkan maka judul yang bersangkutan dapat diajukan, mohon agar ditunjuk sebagai pembimbing  Dr. Tuti Andriani, M. Pd	<b>DITERUSKAN KEPADA</b> 1. catatan Kajar MPI  a. b. c.
Pekanbaru 27/5/24 Kajar MPI   Dr. Hj Yuliharti, M. Ag NIP. 197004041996032001	Diteruskan kepada 2. wakil Dekan I
1. Kepada bawahan "instruksi atau informasi" 2. Kepada atasan "informasi" coret instruksi:	

n Syarif Kasim Riau



## LAMPIRAN 8

© Hak Cipta

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
كلية التربية والتعليم  
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING  
Jl. H. R. Soebrantas No 155 Km 18 Tampan Pekanbaru Riau 28293 P.O. BOX 1004 Telp. (0761) 561647  
Fax. (0761) 561647 Web www.ftk.uinsuska.ac.id E-mail: eftak\_uinsuska@yahoo.co.id

Nomor: Un.04/F.II.4/PP.00.9/9455/2024

Pekanbaru, 31 Mei 2024

Sifat : Biasa

Lamp. : -

Hal : *Pembimbing Skripsi*

Kepada

Yth. Dr. Tuti Andriani, S.Ag., M.Pd

Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau  
Pekanbaru

*Assalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh*

Dengan hormat, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau menunjuk Saudara sebagai pembimbing skripsi mahasiswa :

Nama : AULIA FAKHRI  
NIM : 12110310895  
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul : Analisis Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri 03 Pekanbaru  
Waktu : 6 Bulan terhitung dari tanggal keluarnya surat bimbingan ini

Agar dapat membimbing hal-hal terkait dengan Ilmu Manajemen Pendidikan Islam Redaksi dan teknik penulisan skripsi, sebagaimana yang sudah ditentukan. Atas kesediaan Saudara dihaturkan terimakasih.

W a s s a l a m

an. Dekan

Wakil Dekan I



Dr. Zarkasih, M.Ag.

IP. 19721017199703 1 004

Tembusan :

Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau



## LAMPIRAN 9

© Hak Cipta

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
كلية التربية والتعليم  
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING

Jl. H. R. Soebrantas No 155 Km 10 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 561647  
Fax (0761) 561647 Web www.fk.uinsuska.ac.id E-mail: eflak\_uinsuska@yahoo.co.id

Nomor : B-6022/Un.04/F.II.3/PP.00.9/2025  
Sifat : Biasa  
Lamp. : -  
Hal : *Mohon Izin Melakukan Prariset*

Pekanbaru, 26 Februari 2025

Kepada  
Yth. Kepala  
MTs Al-Muttaqin Pekanbaru  
di  
Tempat

*Assalamu'alaikum Warhamatullahi Wabarakatuh*


Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini memberitahukan kepada saudara bahwa :

Nama : Aulia Fakhri  
NIM : 12110310895  
Semester/Tahun : VIII (Delapan) 2025  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

ditugaskan untuk melaksanakan Prariset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan penelitiannya di Instansi yang saudara pimpin.

Sehubungan dengan itu kami mohon diberikan bantuan/izin kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam,  
a.n. Dekan  
Wakil Dekan III  
  
Prof. Dr. Amirah Diniaty, M.Pd. Kons.  
NIP. 19751115 200312 2 001

Tembusan:  
Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau





## LAMPIRAN 10

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**YAYASAN PENDIDIKAN AL-MUTTAQIN PEKANBARU (YPMP)**  
**MADRASAH TSANAWIYAH AL – MUTTAQIN PEKANBARU**  
**AKREDITASI A**  
 NSM : 121214710013    NPSN : 10499311    KODE POS : 28294  
 Jl. HR. Subrantas KM. 13,5 Tampan – Pekanbaru

Nomor : 082/ MTs/ YPMP/HH/ 2025  
 Lampiran : 1(satu) Berkas  
 Hal : Izin Riset

Kepada Yth.  
 Dekan Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
 Di  
 Pekanbaru

Assalamualaikum Wr, Wb

Schubungan dengan surat saudara dengan Nomor. B-6022/Un.04/F.II.3/PP.00.9/2025 Prihal Izin Pelaksanaan Riset/ penelitian Mahasiswa Program Strara satu (S1) Tahun 2024, maka dengan surat ini kami menyatakan bersedia untuk memberikan izin Pelaksanaan Riset kepada:

Nama : AULIA FAKHRI  
 NIM : 12110310895  
 Fak/Jur : Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau

Demikianlah surat ini kami berikan, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 6 Maret 2025  
 Kepala Madrasah  
  
 ZAINI S. Ag. M.Sy  
 NIP. 19740729200701 1 020

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



## LAMPIRAN 11

© Hak Cipta

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**  
كلية التربية والتعليم  
**FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING**  
Alamat : Jl. H. R. Soebrantas Km. 15 Tampin Pekanbaru Riau 28233 P.O. BOX 1004 Telp. (0761) 7377307 Fax. (0761) 21129

**PENGESAHAN PERBAIKAN  
UJIAN PROPOSAL**

Nama Mahasiswa : Aulia Fakhri  
Nomor Induk Mahasiswa : 12110310895  
Hari/Tanggal Ujian : Senin, 20 Januari 2025  
Judul Proposal Ujian : Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam  
Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di Madrasah  
Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru  
Isi Proposal : Proposal ini sudah sesuai dengan masukan dan saran yang  
dalam Ujian proposal

No	NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN	
			PENGUJI I	PENGUJI II
1.	Mhd Subhan, M.Ed., PhD., Chat.	PENGUJI I		
2.	Dra. Hj. Eli Sabrifha, M.Ag	PENGUJI II		

Mengetahui  
Dekan  
Wakil Dekan I  
  
Drs. H. Masih, M.Ag.  
NIM. 12721017 199703 1 004



Pekanbaru, Februari 2025  
Peserta Ujian Proposal

Aulia Fakhri  
NIM. 12110310895



## LAMPIRAN 12

© Hak Cipta

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
كلية التربية والتعليم  
FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING  
Jl. H. R. Soebrantas No.155 Km.16 Tampan Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0781) 561647  
Fax. (0781) 561647 Web www.fk.uinsuska.ac.id E-mail: etfak\_uinsuska@yahoo.co.id

Nomor : B-6549/Un.04/F.II/PP.00.9/03/2025  
Sifat : Biasa  
Lamp. : 1 (Satu) Proposal  
Hal : *Mohon Izin Melakukan Riset*

Pekanbaru, 10 Maret 2025

Yth : Kepala  
MTs Al-Muttaqin Pekanbaru  
Di Pekanbaru

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*  
Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini memberitahukan kepada saudara bahwa :

Nama : Aulia Fakhri  
NIM : 12110310895  
Semester/Tahun : VIII (Delapan)/ 2025  
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam  
Fakultas : Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau

ditugaskan untuk melaksanakan riset guna mendapatkan data yang berhubungan dengan judul skripsinya : STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN DI MADRASAH TSANAWIYAH AL-MUTTAQIN PEKANBARU  
Lokasi Penelitian : MTs Al-Muttaqin Pekanbaru  
Waktu Penelitian : 3 Bulan (10 Maret 2025 s.d 10 Juni 2025)

Sehubungan dengan itu kami mohon diberikan bantuan/izin kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian disampaikan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalam,  
a.n. Rektor  
Dekan

Dr. H. Kadar, M.Ag.  
NIP 19650521 199402 1 001

Tembusan :  
Rektor UIN Sultan Syarif Kasim Riau





## LAMPIRAN 13

© Hak Cipta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**YAYASAN PENDIDIKAN AL-MUTTAQIN PEKANBARU (YPMP)**  
**MADRASAH TSANAWIYAH AL – MUTTAQIN PEKANBARU**  
**AKREDITASI A**  
 NSM : 121214710013    NPSN : 10499311    KODE POS : 28294  
 Jl. HR. Subrantas KM. 13,5 Tampan – Pekanbaru

Nomor : 096/ MTs/ YPMP/V/ 2025  
 Lampiran : 1(satu) Berkas  
 Hal : Surat Keterangan Penelitian

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Tarbiyah  
 UIN Sultan Syarif Kasim Riau  
 Di Pekanbaru

Dengan Hormat,

Dengan ini kami menyatakan bahwa:

Nama : AULIA FAKHRI  
 NIM : 12110310895  
 Fak/Jur : Tarbiyah dan Keguruan UIN Suska Riau  
 Judul Penelitian : Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru.

Bahwa nama tersebut diatas benar telah melakukan Penelitian di MTs Al Muttaqin Pekanbaru.

Demikianlah surat keterangan ini kami sampaikan dan kiranya agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Pekanbaru, 16 Mei 2025  
 Kepala MTs Al Muttaqin,  
  
 ZAINI Saq, M.Sy  
 NIP.19740729200701 1 020



## LAMPIRAN 14

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM  
MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN  
DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 03 PEKANBARU**

**PROPOSAL**

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Tugas Akhir

Dengan Dosen Pembimbing

Dr. Tuti Andriani, S.Ag., M.Pd



UIN SUSKA RIAU

Disusun Oleh:

AULIA FAKHRI

NIM : 12110310895

Acc untuk seminar  
4/12/2024  
*[Signature]*

**JURUSAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM  
RIAU**



## LAMPIRAN 15

© Hak cipta

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
**FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN**  
كلية التربية والتعليم  
**FACULTY OF EDUCATION AND TEACHER TRAINING**  
Alamat : Jl. H. R. Soebrantas Km. 15 Tampan, Pekanbaru Riau 28293 PO. BOX 1004 Telp. (0761) 7077307 Fax. (0761) 21129

### KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA SKRIPSI MAHASISWA

1. Jenis yang dibimbing : SKRIPSI
  - a. Seminar usul Penelitian :
  - b. Penulisan Laporan Penelitian :
2. Nama Pembimbing : Dr. Tuti Andriani, S.Ag., M.Pd
  - a. Nomor Induk Pegawai (NIP) : 19750314 200710 2 001
3. Nama Mahasiswa : Aulia Fakhri
4. Nomor Induk Mahasiswa : 12110310895
5. Kegiatan :

No	Tanggal Konsultasi	Materi Bimbingan	Tanda Tangan	Keterangan
1	22 - Apr - 25	Instrumen Penelitian		
2	30 - Apr - 25	Bab 4-5		
3	7 - Mei - 25	Revisi bab 4-5		
4	14 - Mei - 25	Revisi bab 4-5		
5	15 - Mei - 25	Abstrak / Revisi bab 4-5		

Pekanbaru, 19 Mei 2025  
Pembimbing,

Dr. Tuti Andriani, S. Ag., M. Pd.  
NIP. 19750314 200710 2 001





## LAMPIRAN 16

© Hak cipta

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

# STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KUALITA PENDIDIKAN DI MADRASAH TSANAWIYYAH AL-MUTTAQIN PEKANBARU

## SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana (S.Pd)



UIN SUSKA RIAU

Disusun Oleh:

AULIA FAKHRI

NIM : 12110310895

Acc untuk monagasth  
21/05/2025  
*[Signature]*

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
FAKULTAS TARBIYAH DAN KEGURUAN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU 1446 H / 2025 M

if Kasim Riau

## LAMPIRAN 17

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





### DAFTAR RIWAYAT PENULIS

AULIA FAKHRI, lahir di Pekanbaru, pada 07 Oktoberber 2002 dari pasangan Ayahanda Khairuddin dan Ibunda Nofri Yanti. Pendidikan formal yang ditempuh penulis adalah SDIT Bintang Cendekia Pekanbaru dan tamat pada tahun 2015. Kemudian melanjutkan Pendidikan ke Pondok Modern

Al-Kautsar Pekanbaru dan tamat pada tahun 2021. Kemudian pada tahun 2021 dinyatakan lulus dan diterima di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam melalui jalur seleksi UM-PTKIN.

Pada bulan Juli 2024 penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata di desa Rambah Hilir, kecamatan Rambah Hilir, kabupaten Rokan Hulu. Kemudian pada bulan September 2024 penulis melaksanakan Program Pengalaman Lapangan di SMA SERIRAMA Pekanbaru. Pada bulan November 2024 penulis melakukan penelitian di MTs Al-Muttaqin Pekanbaru dengan judul "Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Al-Muttaqin Pekanbaru" di bawah bimbingan Ibu Dr. Tuti Andriani, S.Ag., M.Pd. Alhamdulillah akhirnya penulis bisa menyelesaikan skripsi ini