

SKRIPSI
PERENCANAAN DAN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA
SEBAGAI PILAR STRATEGIS DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN
MOJOKERTO

Oleh
Quthrotul Aini
20221700120040



PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
UNIVERSITAS KH. ABDUL CHALIM MOJOKERTO
2026

**PERENCANAAN DAN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA
SEBAGAI PILAR STRATEGIS DI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN
MOJOKERTO**

Skripsi

Diajukan Kepada:

Fakultas Tarbiyah Universitas KH. Abdul Chalim

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Dalam Menyelesaikan

Program Sarjana Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

Quthrotul Aini

NIM. 20221700120040

Pembimbing

Andika Aprilianto, M. Pd.

NIDN: 2110048802

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH

UNIVERSITAS KH. ABDUL CHALIM

MOJOKERTO

2026

ABSTRAK

Quthrotul Aini. 2026. Perencanaan Dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia Sebagai Pilar Strategis Di Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto.

Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah, Universitas KH. Abdul Chalim Mojokerto. Pembimbing: Andika Aprilianto, M.Pd.

Kata Kunci: Perencanaan SDM, Pengelolaan SDM, Pilar Strategis, Dinas Pendidikan, Manajemen Pendidikan Islam.

Pengelolaan sumber daya manusia di instansi pemerintahan memegang peranan krusial dalam menentukan kualitas layanan pendidikan di tingkat daerah. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perencanaan sumber daya manusia serta mengkaji pengelolaan sumber daya manusia sebagai pilar strategis di Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis field research. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi dengan informan meliputi Kepala Dinas, Sekretaris Dinas, Kepala Bidang Kepegawaian, dan staf pengelola SDM. Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang mencakup reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik.

Hasil penelitian menunjukkan dua temuan utama. Pertama, perencanaan SDM di Dinas Pendidikan Kabupaten Mojokerto bersifat antisipatif dan terstruktur, berpijak pada regulasi kepegawaian nasional yang berlaku. Proses perencanaan mencakup analisis kebutuhan pegawai berdasarkan beban kerja aktual, pengajuan formasi CPNS dan PPPK, seleksi berbasis merit melalui sistem SSCASN, orientasi pegawai baru, serta pemantauan kondisi kepegawaian secara berkala melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg). Kedua, pengelolaan sumber daya manusia terbukti mampu menjadi pilar strategis organisasi melalui empat dimensi yang saling mendukung, yakni penempatan pegawai berbasis kompetensi, evaluasi kinerja triwulanan melalui platform Simpeg, keselarasan pengelolaan SDM dengan target RPJMD Kabupaten Mojokerto Tahun 2021–2026, serta siklus manajemen kepegawaian yang menyeluruh mulai dari rekrutmen hingga manajemen purnatugas.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa perencanaan dan pengelolaan SDM yang strategis, berbasis kompetensi, dan didukung teknologi informasi merupakan fondasi utama bagi terwujudnya layanan pendidikan yang berkualitas, sebagaimana termaktub dalam visi dinas: *Terwujudnya Pelayanan Prima di Bidang Pendidikan Menuju Generasi Emas Produktif*.

ABSTRACT

Quthrotul Aini. 2026. *Human Resource Planning and Management as a Strategic Pillar at the Education Office of Mojokerto Regency*. Thesis, Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah, KH. Abdul Chalim University, Mojokerto. Advisor: Andika Aprilianto, M.Pd.

Keywords: *HR Planning, HR Management, Strategic Pillar, Education Office, Islamic Education Management.*

Human resource management in government institutions plays a crucial role in determining the quality of educational services at the regional level. This study aims to analyze human resource planning and to examine human resource management as a strategic pillar at the Education Office of Mojokerto Regency. This study employs a qualitative approach with a field research design. Data were collected through in-depth interviews, direct observation, and documentation. Research informants included the Head of the Education Office, the Secretary, the Head of Personnel Division, and HR management staff. Data analysis utilized the interactive model of Miles and Huberman, encompassing data reduction, data display, and conclusion drawing. Data validity was verified through source and technical triangulation.

The findings reveal two main results. First, HR planning at the Education Office of Mojokerto Regency has been conducted in a structured and anticipatory manner, grounded in applicable national civil service regulations. The planning process encompasses employee needs analysis based on actual workloads, submission of CPNS and PPPK formation requests, merit-based selection through the SSCASN system, new employee orientation, and periodic monitoring through the Personnel Management Information System (Simpeg). Second, human resource management has proven capable of serving as a strategic pillar through four mutually reinforcing dimensions: competency-based employee placement, quarterly performance evaluation via Simpeg, alignment with the Mojokerto Regency RPJMD 2021–2026, and a comprehensive personnel management cycle from recruitment through retirement.

This study concludes that strategic, competency-based, and technology-supported HR planning and management constitutes the primary foundation for realizing quality educational services, as embodied in the office's vision: Realizing Excellent Educational Services Toward a Productive Golden Generation.

المستخلص البحث

قوة العبي، 2026. تخطيط وإدارة الموارد البشرية بوصفها ركيزة استراتيجية في
مديرية العربية والتعليم في مقاطعة موجود كرا. سكريسي، برنامج دراسات
إدارة التعليم الإسلامي، كلية العربية، جامعة كياهي الحاج عبد الحليم موجود كرا. المشرف: أندكا
أربيلانتو، ماجستير في العربية

كلمات مفتاحية: تخطيط الموارد البشرية، إدارة الموارد البشرية، ركيزة استراتيجية، مديرية التربية والتعليم، إدارة التربية الإسلامية

تعد إدارة الموارد البشرية في المؤسسات الحكومية ذات دور حاسم في تحديد
جودة الخدمات التعليمية على المستوى المحلي. وتهدف هذه الدراسة إلى تحليل تخطيط
الموارد البشرية ودراسة إدارة الموارد البشرية بوصفها ركيزة استراتيجية في مديرية العربية والتعليم في محافظة
موجود كرا. وقد استخدمت الدراسة المنهج النوعي بنوع البحث الميداني. جمعت البيانات من خلال المقابلات
المتعمقة والملاحظة المباشرة، والتوثيق مع مخرين يشملون رئيس المديرية، وأمين السر، ورئيس قسم شؤون
الموظفين، وموظفي
إدارة الموارد البشرية. وتم تحليل البيانات باستخدام نموذج التفاعل لميليس وهوبرمان
الذي يتضمن تقليل البيانات وعرض البيانات، واستخلاص النتائج. وتم التحقق من مصداقية البيانات من خلال
تثليث المصادر وتثليث الأدوات.

أظهرت نتائج الدراسة وجود نتيجتين رئيسيتين. أولاً، يتسم تخطيط الموارد البشرية في مديرية العربية
والتعليم بمحافظة موجود كرا بالطابع الاستباقي والمنظم، ويستند إلى اللوائح الوطنية المعمول بها في مجال شؤون الموظفين.
وتشمل عملية التخطيط تحليل

احتياجات الموظفين بناءً على عبء العمل الفعلي، وتقديم طلبات التعيين لموظفي الخدمة المدنية (CPNS) وموظفي العقود الحكومية (PPPK)، وإجراء عمليات اختيار قائمة على الجدارة من خلال نظام SSCASN، وتنفيذ برامج التهيئة للموظفين الجدد، إضافةً إلى المتابعة الدورية لأوضاع الموظفين عبر نظام معلومات إدارة شؤون الموظفين (Simpeg). ثانياً، ثبت أن إدارة الموارد البشرية قادرة على أن تكون ركيزة استراتيجية للمنظمة من خلال أربعة أبعاد متكاملة ومتساندة، وهي: تعيين الموظفين على أساس

الكفاءة، وتقييم الأداء كل ثلاثة أشهر عبر منصة Simpeg، ومواءمة إدارة الموارد البشرية مع أهداف الخطة التنموية متوسطة المدى (RPJMD) لمحافظة موكيروتو للأعوام 2021-2026، بالإضافة إلى دورة إدارة شؤون الموظفين الشاملة التي تبدأ من التوظيف وتنتهي بإدارة مرحلة التقاعد.

تخلص هذه الدراسة إلى أن التخطيط والإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية، القائمة على الكفاءة والمدعومة بتكنولوجيا المعلومات، تمعد الأساس الرئيسي لتحقيق خدمات تعليمية عالية الجودة، وذلك كما ورد في رؤية المديرية: تحقيق التميز في الخدمات التعليمية نحو إعداد جيل ذهبي منتج.

**UNIVERSITAS
KH. ABDUL CHALIM**