



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID**  
**SURAKARTA FAKULTAS ILMU TARBIYAH**

Jalan Pandawa Pucangan Kartasura Sukoharjo Tlp. (0271)781516 Fax.(0271) 782774

Web: <http://www.fit.iainsurakarta.ac.id> e-mail [fit.iainsurakarta@gmail.com](mailto:fit.iainsurakarta@gmail.com)

**MATA KULIAH : MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA**

**KODE : MPI 303**

**SKS : 3**

**KISI-KISI UAS: MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA**

No	Materi	Indikator Soal	Level Kognitif
1	Peran MSDM dalam Organisasi	Mahasiswa dapat menjelaskan peran MSDM dalam organisasi dan mendeskripsikan bagaimana MSDM mendukung pencapaian tujuan.	C2 (Pemahaman)
2	Perencanaan SDM	Mahasiswa dapat menguraikan langkah-langkah perencanaan SDM dan menganalisis pentingnya perencanaan SDM di lembaga pendidikan.	C4 (Analisis)
3	Rekrutmen dan Seleksi	Mahasiswa dapat menjelaskan proses rekrutmen dan seleksi SDM serta menganalisis dampaknya terhadap kualitas tenaga pendidik.	C3 (Penerapan)
4	Pengembangan SDM dan Kepuasan Kerja	Mahasiswa dapat menjelaskan pentingnya pengembangan SDM serta memberikan contoh program pengembangan yang efektif.	C3 (Penerapan)
5	Disiplin Kerja	Mahasiswa dapat menganalisis hubungan antara disiplin kerja dan kinerja SDM serta dampaknya pada layanan pendidikan.	C4 (Analisis)



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID**  
**SURAKARTA FAKULTAS ILMU TARBIYAH**

Jalan Pandawa Pucangan Kartasura Sukoharjo Tlp. (0271)781516 Fax.(0271) 782774

Web: <http://www.fit.iainsurakarta.ac.id> e-mail [fit.iainsurakarta@gmail.com](mailto:fit.iainsurakarta@gmail.com)

**SOAL ESSAY**

No	Pertanyaan
1	<input type="checkbox"/> Jelaskan peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam sebuah organisasi pendidikan Islam dan bagaimana MSDM dapat mendukung pencapaian tujuan lembaga tersebut!
2	<input type="checkbox"/> Uraikan langkah-langkah dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM) di sebuah lembaga pendidikan! Mengapa perencanaan SDM penting dilakukan?
3	<input type="checkbox"/> Jelaskan proses rekrutmen dan seleksi SDM dalam lembaga pendidikan. Bagaimana tahapan rekrutmen yang baik dapat meningkatkan kualitas tenaga pendidik?
4	<input type="checkbox"/> Jelaskan pentingnya pengembangan SDM dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja di lembaga pendidikan! Berikan contoh program pengembangan yang efektif.
5	<input type="checkbox"/> Jelaskan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja SDM di lembaga pendidikan. Bagaimana disiplin kerja dapat mempengaruhi kualitas layanan pendidikan?

**RUBRIK PENILAIAN ESAI**

Aspek Penilaian	Bobot (%)	Skor 1 (Kurang)	Skor 2 (Cukup)	Skor 3 (Baik)	Skor 4 (Sangat Baik)
Pemahaman Konsep	30 %	Jawaban tidak relevan	Jawaban kurang tepat	Jawaban cukup tepat	Jawaban sangat tepat dan detail
Penjelasan dan Argumentsi	25 %	Tidak memberikan penjelasan logis	Kurang memberikan penjelasan logis	Cukup memberikan penjelasan logis	Sangat memberikan penjelasan logis
Relevansi Jawaban	20 %	Tidak memberikan contoh atau contoh tidak relevan	Kurang memberikan contoh atau contoh	Cukup memberikan contoh atau contoh	Sangat memberikan contoh atau contoh tidak relevan



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID**  
**SURAKARTA FAKULTAS ILMU TARBIYAH**

Jalan Pandawa Pucangan Kartasura Sukoharjo Tlp. (0271)781516 Fax.(0271) 782774  
Web: <http://www.fit.iainsurakarta.ac.id> e-mail [fit.iainsurakarta@gmail.com](mailto:fit.iainsurakarta@gmail.com)

			tidak relevan	tidak relevan	
Kejelasan Penyampaian	25 %	Jawaban tidak runtut dan membingungkan	Jawaban Kurang runtut dan jelas	Jawaban Cukup runtut dan jelas	Jawaban Sangat runtut dan jelas

**ALAT PENILAIAN**

<b>Lembar Soal UTS:</b>	Berupa soal esai yang akan diberikan pada mahasiswa sesuai dengan materi yang sudah diajarkan.
<b>Lembar Jawaban Mahasiswa:</b>	Disediakan ruang cukup untuk mahasiswa menuliskan jawaban dari setiap pertanyaan
<b>Rubrik Penilaian:</b>	Digunakan untuk mengukur pencapaian mahasiswa dalam menjawab soal dengan memperhatikan aspek penilaian yang telah dirumuskan.

**KUNCI JAWABAN**

No	Kunci Jawaban
1	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi pendidikan Islam. MSDM bertanggung jawab atas pengelolaan tenaga pendidik dan staf administratif yang berkualitas, mulai dari rekrutmen hingga pengembangan kemampuan mereka. MSDM juga berperan dalam menciptakan budaya kerja yang kondusif dan produktif, mengatur kesejahteraan karyawan, serta meningkatkan motivasi kerja. Dengan pengelolaan SDM yang baik, lembaga pendidikan akan lebih mudah mencapai tujuan seperti peningkatan kualitas pendidikan dan pencapaian standar mutu yang telah ditetapkan.

2	<p>Langkah-langkah dalam Perencanaan SDM Tahapan dalam perencanaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan meliputi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Analisis kebutuhan SDM: Menentukan jumlah dan jenis SDM yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan.</li> <li>• Forecasting: Memproyeksikan kebutuhan SDM di masa mendatang berdasarkan pertumbuhan lembaga.</li> <li>• Pengembangan strategi perekrutan: Menyusun kebijakan perekrutan sesuai dengan kebutuhan lembaga.</li> <li>• Penetapan kriteria seleksi: Mengidentifikasi kualifikasi yang dibutuhkan untuk setiap posisi.</li> <li>• Pengawasan dan evaluasi: Melakukan monitoring atas pelaksanaan rencana SDM dan melakukan evaluasi secara berkala. Perencanaan SDM penting untuk menghindari kekurangan atau kelebihan tenaga kerja dan memastikan bahwa lembaga memiliki SDM yang sesuai dengan kebutuhan.</li> </ul>
3	<p><b>Proses Rekrutmen dan Seleksi SDM</b> Proses rekrutmen dimulai dengan pengumuman lowongan kerja, baik melalui media cetak, online, atau jejaring sosial. Selanjutnya, dilakukan seleksi terhadap pelamar yang meliputi tahap wawancara, tes kemampuan, dan pemeriksaan referensi. Seleksi dilakukan untuk memastikan kandidat yang terpilih memiliki kualifikasi dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan. Tahapan rekrutmen yang baik akan meningkatkan kualitas tenaga pendidik, karena seleksi yang ketat memastikan hanya pelamar yang berkualitas dan berkompeten yang akan diterima.</p>
4	<p><b>Pengembangan SDM dan Kepuasan Kerja</b> Pengembangan sumber daya manusia merupakan investasi jangka panjang yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi tenaga pendidik dan staf di lembaga pendidikan. Contoh program pengembangan yang efektif adalah pelatihan pengajaran inovatif, seminar peningkatan kompetensi guru, dan program mentoring untuk guru-guru baru. Kepuasan kerja juga sangat penting, karena ketika tenaga pendidik merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang, mereka akan lebih termotivasi</p>



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID**  
**SURAKARTA FAKULTAS ILMU TARBIYAH**

Jalan Pandawa Pucangan Kartasura Sukoharjo Tip. (0271)781516 Fax.(0271) 782774

Web: <http://www.fit.iainsurakarta.ac.id> e-mail [fit.iainsurakarta@gmail.com](mailto:fit.iainsurakarta@gmail.com)

---

	untuk memberikan kinerja terbaik, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan di lembaga tersebut.
5	<b>Disiplin Kerja dan Pengaruhnya pada Kinerja SDM</b> Disiplin kerja adalah kesadaran dan tanggung jawab karyawan untuk mengikuti aturan dan ketentuan yang berlaku di tempat kerja. Dalam konteks lembaga pendidikan, disiplin kerja berkaitan dengan kedisiplinan waktu, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta kepatuhan terhadap prosedur administrasi. Disiplin yang baik akan meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan staf, sehingga layanan pendidikan yang diberikan kepada siswa atau santri menjadi lebih optimal. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja dapat mengakibatkan menurunnya kualitas pendidikan, karena proses pembelajaran menjadi tidak teratur dan terhambat.