

## ABSTRAK

**M.IRHAM ARIFANDI 2018** ”*Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah (studi Multi situs di MA Syech Syubakir Nglegok Blitar dan MA Almuslihuun TlogoBlitar)* dengan dibimbing oleh Dr.H.Nur Efendi M.Pd dan Dr. Hj.SulistyoriniM.Pd

**Kata Kunci** :Manajemen Mutu,Kepala Sekolah, Peningkatan Kompetensi Guru

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh salah satu faktor utama yang sangat menentukan dalam meningkatkan mutu pendidikan yaitu kompetensi yang dimiliki oleh guru. Kompetensi itu dapat dicapai jika kepala sekolah sebagai manajer mampu memajemen para guru disebuah lembaga pendidikan agar memiliki semangat kerja yang tinggi.

Fokus penelitian dalam tesis ini adalah (1) Bagaimana perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di MA Syech Syubakir Nglegok Blitar dan MA ALmuslihuun Tlogo Blitar? (2) Bagaimana pengorganisasian kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di MA Syech Syubakir Nglegok Blitar dan MA ALmuslihuun Tlogo Blitar? (3) Bagaimana pelaksanaan tugas kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi di MA Syech Syubakir Nglegok Blitar dan MA ALmuslihuun Tlogo Blitar? (4) Bagaimana evaluasi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru dan di MA Syech Syubakir Nglegok Blitar dan MA ALmuslihuun Tlogo Blitar.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menjelaskan (1) Perencanaan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi di MA Syech Syubakir Nglegok Blitar dan MA ALmuslihuun Tlogo Blitar. (2) Pengorganisasian kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di MA Syech Syubakir Nglegok Blitar dan MA ALmuslihuun Tlogo Blitar. (3) Pelaksanaan tugas kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di MA Syech Syubakir Nglegok Blitar dan MA ALmuslihuun Tlogo Blitar. (4) Evaluasi oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru dan di MA Syech Syubakir Nglegok Blitar dan MA ALmuslihuun Tlogo Blitar

Tesis ini bermanfaat bagi penulis untuk menambah wawasan pola pikir ,sikap dan pengalaman sebagai upaya peningkatan mutu dalam pendidikan khususnya di Madrasah dan memahami hakikat daripada manajemen sumber daya manusia sebagai upaya peningkatan mutu madrasah dan dalam hal ini perlu adaya perencanaan ,pengorganisasian dan pelaksanaan dan pengawasan serta evaluasi dalam peningkatan mutu ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Perencanaan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di MA Syech Syubakir Nglegok Blitar dan MA ALmuslihuun Tlogo Blitardengan berdasarkan pada peran dan fungsi yang melekat pada kepala sekolah sebagai manajer, perbedaan antara kedua lembaga mengenai perencanaan hanya ada pada waktu pelaksanaan musyawarah; 2) Pengorganisaian Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di MA Syech Syubakir Nglegok Blitar dan MA ALmuslihuun Tlogo Blitar Kepala

sekolah dalam organisasi berkewajiban mengatur, mengalokasikan, dan mendistribusikan pekerjaan, wewenang dan sumber daya di antara anggota organisasi untuk mencapai tujuan; 3) Pelaksanaan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di MA Syech Syubakir Nglegok Blitar dan MA ALmuslihuun Tlogo Blitar, yaitu kepala sekolah senantiasa memberikan kesempatan untuk dapat mengikuti pelatihan, kursus dan diklat untuk mengoptimalkan kinerja guru supaya guru dapat melaksanakan kegiatan belajar mengajar secara profesional karena sudah berkompeten; 4) Evaluasi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru di MA Syech Syubakir Nglegok Blitar dan MA ALmuslihuun Tlogo Blitar, kegiatan evaluasi rutin dilakukan oleh kepala sekolah, tujuannya untuk mengetahui kondisi sekolah dalam segala aspeknya (seluruh komponen sekolah).

## **ABSTRACT**

Thesis with the title "Human Resource Management In Improving Madrasah Quality (Multi Study site at MA SyechSyubakirNglegokBlitar and MA AlmuslihuunTlogoBlitar) " was written by;M.IrhamArifandiguied by Dr.H.NurEfendiM.Pd and Dr.H.SulistyoriniM.Pd

Keywords: Human Resource Management, Madrasah Quality

The research underpinned the importance of Human Resource Management is a form of recognition of the importance of members of the organization (personnel) as resources that can support the achievement of organizational goals, the implementation of functions and activities of the organization to ensure that they are used effectively and fairly in the interests of the organization, individuals, and communities

As a formal educational institution, in the implementation of education in schools is emphasized the improvement of quality as an answer to the needs and dynamics of a developing society, so that the quality of human resources can be realized through the implementation of management.

The type of research used in this research is descriptive research. Descriptive research is a research that seeks to describe and interpret the existing data, in addition to descriptive research is limited to an attempt to express a problem or in a state or event as it is, so it is merely reveal the fact (fact finding).

The writing of this thesis aims to describe Human Resource Management in Improving Madrasah Quality in MA SyechSyubakir and MA Almuslihuun, so that the results can be applied in addition to the scientific and theoretical evidence that has been studied.

In this regard, this study focuses on human resource management in improving the quality of madrasah, with research questions: (1) How human resources planning in improving the quality of madrasah in MA SyechSyubakirNglegokBlitar and MA AlmuslihuunTlogoblitar ?; (2) How to organize human resources in improving the quality of madrasah in MA SyechSyubakirNglegokBlitar and MA AlmuslihuunTlogoblitar ?; (3) How the implementation of human resources in improving the quality of madrasah in MA SyechSyubakirNglegokBlitar and MA AlmuslihuunTlogoblitar ?; (4) How does the supervision of human resources in improving the quality of madrasah in MA SyechSyubakirNglegokBlitar and MA AlmuslihuunTlogoblitar ?; (5) How to evaluate human resources in improving the quality of madrasah in MA SyechSyubakirNglegokBlitar and MA AlmuslihuunTlogoblitar?

Data analysis techniques that researchers use in the writing of this thesis is a qualitative descriptive data analysis techniques, namely data collection in the form of words instead of numbers. With the aim of describing the state or

phenomenon that exist in the field (the results of research) by selected-select systematically according to the category by using language that is easily digested or easily understood by the general public

The results of research from human resource management in improving the quality of madrasah in: From the results of this study can be explained that: 1) Human resource planning is designed and arranged systematically and based on the independence of schools with attention to the characteristics of schools and foundations next Recruitment of human resources is carried out openly, independently and by promoting the principle of professionalism and transparency ,Selection is considered to have fulfilled the professional element. 2) Orientation, though not formal, remains provided by introducing environmental, cultural and co-worker conditions.3 ) The training, development carried out has had a positive impact and impact, both for schools and personnel. 4) Performance appraisal is done by using two aspects, namely the aspect of assessment of quantitative and qualitative models. 5) Career management and planning is done proportionally. 6) evaluations are monthly and conditional.

From the results of this study, the suggestions put forward on human resource management in improving the quality of education are: (1). For the people in MA SyechSyubakirNglegokBlitar and MA AlmuslihuunTlogoBlitar (principals, educators and staff) should always try to improve the quality of education as much as possible and (2). For Advanced Researcher, this research result can be used as additional reference and expected in advanced researcher can do more complete research, about human resource management in improving education quality.

## الملخص

أطروحة مع العنوان ، إدارة الموارد البشرية في تحسين جودة المدارس (١) بليتار نجلجوك  
الشيخ ا لعللي المدرسة يدراسة متعددة المواقع و في لعللي المدرسة ( " دورات الدراسات العليا ،  
الدراسات الإدارية برنامج التربية الإسلامية جامعة الدين الاسلام الحكومية تلوعغوغ المشرف:  
١) الدكتور حاجي نور, سيد الدين, ٢) الدكتور محافظة حجة, سولسى ستي رىنى, سيد الدين

### الكلمات الرئيسية: إدارة الموارد البشرية ، جودة المدارس

البحث القائم على أهمية إدارة الموارد البشرية هو شكل من أشكال الاعتراف بأهمية أعضاء  
المنظمات (الموظفين) كموارد يمكن أن تدعم تحقيق الأهداف التنظيمية ، وتنفيذ المهام والأنشطة  
التنظيمية لضمان استخدامها بشكل فعال وعادل لصالح المنظمة والأفراد والمجتمع  
كمؤسسة تعليم رسمية ، في تنفيذ التعليم في المدارس ، يتم التأكيد على أن هناك زيادة في الجودة  
استجابة لاحتياجات وديناميكيات المجتمع النامي ، بحيث يمكن تحسين جودة الموارد البشرية من  
خلال تنفيذ الإدارة

كفاءةالمعلم في المدرسة الثانوية زائد رادين فاكو ترنغليك وفي هذا الصدد ، يركز هذا البحث  
على إدارة الموارد البشرية في تحسين جودة المؤسسات ، مع أسئلة بحثية: (١) ما هو تخطيط  
الموارد البشرية في تحسين جودة المدارس في مدارس بليتار عالية؟ ، (٢) كيفية تنظيم الموارد  
البشرية في تحسين نوعية المدارس الدينية في مدرسة البليار الطحينية؟ (٣) كيف يتم تنفيذ الموارد  
البشرية في تحسين جودة المدارس في مكان المدرسة؟ (٤) كيف يتم الإشراف على الموارد البشرية  
في تحسين جودة المدارس في مدارس بليتار عالية؟ (٥) كيف يتم تقييم الموارد البشرية في تحسين  
جودة المدارس الإسلامية في المدرسة الثانوية العليا في بليتار

أسلوبالبحث، يستخدمهذاالبحثنهجتنوعيمعنهجتنوعالميداني (البحثالميداني)

من نتائج هذه الدراسة يمكن تفسير ذلك: نتائج إدارة الموارد البشرية في تحسين نوعية المدارس  
الدينية(١) تم تصميم تخطيط الموارد البشرية ورتبت بطريقة منهجية وعلى أساس الحكم الذاتي  
المدرسة فيما يتعلق مؤسسة عندما

السمة المميزة للمدرسة، وهناك حاجة للقيام علنا بالتوظيف ، بشكل مستقل وتعزيز مبادئ الاحتراف والشفافية. ثم يحكم التحديد لوقت المهنة. (٢) التوجه، رغم ذلك لا رسمية، لا تزال تعطى عن طريق إدخال البيئية والثقافية والزملاء. بما فذلك العمل للمسؤولين جديد (٣) التدريب والتنمية التي لا يكون لها تأثير وتأثير إيجابي، سواء بالنسبة للمدرسة والعاملين فيها. (٤) ويتم تقييم الأداء باستخدام جانبيين هما جوانب النماذج الكمية والتقييم النوعي. (٥) ويتم إدارة وتخطيط المسار الوظيفي نسبيا. (٦) يتم التقييم شهرياً وشروطياً