

ABSTRAK

Tesis dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah (Studi Multi Situs Di Sekolah Menengah Atas Luar Biasa At-Tanhid Pakel Tulungagung dan Sekolah Menengah Atas Luar Biasa Bintara Campurdarat Tulungagung) ” ini ditulis oleh Nur Hidayati dengan dibimbing oleh Dr. H. Muwahid Sulhan, M.Ag dan Dr. Agus Zaenul Fitri, M.Pd.

Kata Kunci: Manajemen, Sumber Daya Manusia, Mutu Sekolah.

Penelitian dalam tesis ini di latar belakangi oleh pentingnya sebuah manajemen dalam sekolah. Salah satu manajemen yang penting dan utama dalam sebuah sekolah adalah manajemen sumber daya manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Melalui konsep manajemen sumber daya manusia ini diharapkan akan terwujudnya sekolah yang baik, efektif, mandiri, dan inovatif. Manajemen sumber daya manusia ini perlu dikelola untuk meningkatkan mutu lembaga itu sendiri.

Pertanyaan penelitian dalam penulisan tesis ini adalah: (1) Bagaimana perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah?; (2) Bagaimana pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah?; (3) Bagaimana pembinaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah?; (4) Bagaimana evaluasi sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah?.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, jenis penelitian yang digunakan adalah *field research* dengan rancangan studi multisitus. Teknik pengumpulan data: wawancara mendalam, observasi partisipan, dan dokumentasi. Sumber data meliputi orang, tempat dan data-data. Teknik analisis data berupa reduksi data, penyajian data, dan verifikasi atau penarikan kesimpulan. Teknik penarikan keabsahan data: perpanjangan keikutsertaan, ketekunan pengamatan dan triangulasi.

Dari hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa: (1) Proses perencanaan sumber daya manusia di kedua SMALB dilakukan dengan menggunakan langkah analisis penentuan kebutuhan, rekrutmen, seleksi dan terakhir penempatan tenaga kerja. (2) Pengembangan sumber daya manusia merupakan usaha peningkatan prestasi kerja para personalia saat ini dan masa yang akan datang, dengan kegiatan peningkatan pengetahuan, pelatihan, kegiatan kelompok kerja guru dan tugas kerja. (3) Suatu lembaga pendidikan yang telah memiliki sejumlah sumber daya manusia perlu pemeliharaan dan pembinaan dengan memberikan penghargaan dan menyediakan kondisi kerja yang menarik, sehingga membuat mereka betah di tempat kerja. Proses pembinaan yang diterapkan di kedua SMALB yakni pihak sekolah membangun hubungan baik antar sesama individu yang ada disekolah. Meliputi sesama tenaga kerja yang ada disekolah, warga sekitar sekolah dan wali murid. (4) Evaluasi yang meliputi penilaian kinerja dan proses tindak lanjut yakni perbaikan serta adanya kompensasi. Proses evaluasi yang dilakukan di SMALB At-

Tanhid dan SMALB Bintara sebagai berikut: (a) Evaluasi yang dilakukan berupa rapat bulanan,(b) Rapat akhir semester, (c) Pengecekan daftar hadir guru dan pegawai, (d) Pengecekan tehadap tugas pokok seperti rencana pembelajaran,(e) Pengecekan ke dalam kelas-kelas saat berlangsungnya kegiatan belajar mengajar, (f) Supervisi oleh kepala sekolah. Hasil dari proses evaluasi ini diharapkan dapat memperoleh data perkembangan dari semua guru dan pegawai untuk perbaikan kedepannya. Tindak lanjut dari adanya evaluasi kinerja yakni perbaikan untuk kedepannya pada semua bidang yang membutuhkan perbaikan,selain itu juga untuk memberikan kompensasi kepada para guru dan pegawai yang memiliki kinerja yang bagus. Pemberian kompensasi juga dapat meningkatkan semangat kinerja para pegawai untuk lebih baik kedepannya.

ABSTRACT

Thesis entitled "Human Resource Management in Improving School Quality (Multi Site Study at Extraordinary High School At-Tanhid PakelTulungagung and Bintara Campurdarat Tulungagung High School)" was written by Nur Hidayati which was mentored by Dr. Ir. H. Muwahid Sulhan,M.Ag and Dr. Agus Zaenul Fitri, M.Pd.

Keywords: Management, Human Resources, School Quality.

The background of the research in this thesis is that the importance of a management within school. The main and the most important management in a school is human resource management. Human Resource Management is required to improve the effectiveness of human resources within the organization. Through the concept of human resource management is expected to be the realization of a good school, effective, independent, and innovative.

This human resource management needs to be managed to improve the quality of the institution itself. Research questions in the writing of this thesis are: (1) How human resources planning in improving school quality ?; (2) How is the development of human resources in improving the quality of schools ?; (3) How to develop human resources in improving the quality of schools ?; (4) How is the evaluation of human resources in improving the quality of school ?.

This research uses qualitative approach, the type of research used is field research with multisitus study design. Data collection techniques: in-depth interviews, participant observation, and documentation. Data sources include people, places and data. Data analysis techniques such as data reduction, data presentation, and verification or withdrawal of conclusions. Techniques of withdrawal of data validity: extension of participation, observation persistence and triangulation.

From the results of this study, the authors conclude that: (1) Human resource planning process in both SMALB is done by using analysis step of determining requirement, recruitment, selection and last placement of workforce. (2) Human resource development is an effort to improve the work performance of current and future personnel, with activities to increase knowledge, training, teacher work group activities and work tasks. (3) An educational institution that already has a number of human resources needs maintenance and coaching by rewarding and providing attractive working conditions, thereby making them feel at home in the workplace. The process of coaching that is implemented in both SMALB ie the school builds good relationships among fellow individuals in school. Includes fellow workers who are in school, residents around the school and parents. (4) Evaluation includes performance evaluation and follow-up process that are improvement and compensation. Evaluation process conducted at SMALB At-Tanhid and SMALB Bintara as follows: (a) Evaluation conducted in the form of monthly meeting, (b) Final meeting of the semester, (c) Checking the attendance list of teachers and staff, (d) Checking on main tasks such as lesson plans, (e) Checking into classes during teaching and learning activities, (f) Supervision by the principal. The results of this evaluation process are expected to

obtain progress data from all teachers and employees for future improvement. The follow-up of performance evaluation is the improvement for the future in all areas that require improvement, but also to provide compensation to teachers and employees who have good performance. Provision of compensation can also improve employee performance morale for the better future.

الملخص

هذه رسالة الماجستير بال موضوع " إدارة الموارد البشرية في تحسين جودة المدرسة (دراسة متعددة الواقع في المدرسة الثانوية الرائعة الإسلامية التنهيد فاكيل تولونج أجونج والمدرسة الثانوية الرائعة بينتارا جانفور دارات تولونج أجونج)" الذي كتبها ثور هِدَائِي، والتي شرف الدكتور الحاج مُواحِدُ صُلْحَانٍ ، الماجستير الديني، والدكتور أغوس زين الفطري، الماجستير التربوي.

الكلمات الأساسية : إدارة، وموارد بشرية، وجودة المدرسة.

خلفية البحث في هذه رسالة الماجستير يعني وجود إدارة في المدرسة مهمة جداً. واحدة من إدارة مهمة ورئيسية في المدرسة يعني إدارة الموارد البشرية. إدارة الموارد البشرية التي تحتاج لتحسين فعالية الموارد البشرية في المنظمة. من خلال مفهوم هذه إدارة الموارد البشرية التي تُرجِي عن وجود مدرسة جيدة وفعالة ومستقلة، ومتقدمة. إدارة الموارد البشرية التي تحتاج أن تدور لتحسين جودة المؤسسة نفسها.

مسائل البحث في هذه رسالة الماجستير يعني : (١) كيف تخطيط الموارد البشرية في تحسين جودة المدرسة. (٢) كيف تطوير الموارد البشرية في تحسين جودة المدرسة؟. (٣) كيف توجيه الموارد البشرية في تحسين جودة المدرسة؟. (٤) كيف تقييم الموارد البشرية في تحسين جودة المدرسة؟.

هذا البحث الذي يستخدم المدخل الكيفي، ونوع البحث الذي يستخدم يعني البحث الميداني مع تصميم الدراسة في الواقع المتعددة. وتقنيات جمع الحقائق يعني المقابلة المعمقة، واللاحظة المشاركة، والوثائق. ومصادر الحقائق التي تحتوي على الأشخاص والأماكن والحقائق. وتقنيات تحليل الحقائق التي تحتوي على تقليل الحقائق، وعرض الحقائق، وتدقيق أو إنتاج الحقائق. وتقنيات تفتيش صحة الحقائق يعني تطويل المشاركة، وترقية المسؤول، والتثليث.

من نتائج هذا البحث، استحتاج الباحثة على أنّ : (١) عملية تخطيط الموارد البشرية في المدرسة الثانوية الرائعة الإسلامية التنهيد فاكيل تولونج أجونج والمدرسة الثانوية الرائعة

بيتارا جانفور دارات تولونج أجونج التي تُحرى مع استخدام خطوة تحليل تحديد الاحتياجات، والتوظيف، والإختيار، والتمرکز النهائي للعامل. (٢) تطوير الموارد البشرية هو جهود في تحسين إنجاز العمل من العمالة في الزمان الحاضر والمستقبل، مع الأنشطة عن تحسين المعرفة، والتدريب، وأنشطة مجموعات العمل للمعلمين وواجبات عملهم. (٣) إن المؤسسة التعليمية التي لديها عدد الموارد البشرية الذي يُحتاج المحافظة، والتوجيه مع إعطاء المكافأة، وتوفير أحوال العمل جذابة، وحتى يجعلهم أن يشعروا في مكان العمل. وعملية التوجيه التي تُطبق في المدرسة الثانوية الرائعة الإسلامية التنهيد فاكيل تولونج أجونج والمدرسة الثانوية الرائعة بيتارا جانفور دارات تولونج أجونج يعني قبل المدرسة الذي يبني العلاقات الطيبة بين فرد واحد مع فراد آخر الذي يقع المدرسة. وتحتوي من عامل الذي يقع في المدرسة، وجميع المواطنين حول المدرسة، وأولئك من الطلاب. (٤) التقييم التي تحتوي على تقييم الإجراء وعملية المتابعة يعني تصحيح وموجود التعويضات. وعملية التقييم التي تُحرى في المدرسة الثانوية الرائعة الإسلامية التنهيد فاكيل تولونج أجونج والمدرسة الثانوية الرائعة بيتارا جانفور دارات تولونج أجونج كما يلي : (أ) التقييم التي تُحرى أن تحتوي على الإجتماع الشهري، (ب) إجتماع نهاية الفصل الدراسي، (ج) التفتيش من دفتر الحضور من المعلمين والموظفين، (د) التفتيش على الواجبات الرئيسية مثل تخطيط التعليم، (هـ) التفتيش إلى الفصول عندما مباشرتها عن أنشطة التعليم، (و) الإشراف من قبل رئيس المدرسة. ونتائج من هذه عملية التقييم التي تُرجي أن تستطيع في تحصل الحقائق عن التطوير من جميع المعلمين والموظفين لتصحيح في الزمان المستقبل. المتابعة من موجود تقييم الإجراء يعني تصحيح في الزمان المستقبل في جميع الحالات التي تحتاج إلى تصحيح، وسي ذلك أيضا لإعطاء تعويضات إلى المعلمين والموظفين الذين لديهم إجراء جيد. وأيضا إعطاء التعويضات الذي يمكن أن يحسن حماسة إجراء العامل لأفضل في الزمان المستقبل.