

## ABSTRAK

Tesis dengan judul “Manajemen Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi (Multisitus di IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri)” ini ditulis oleh Hasan Khariri dengan bimbingan oleh Dr. Prim Masrokan Mutohar, M.Pd dan Dr. H. Nur Efendi, M.Ag.

**Kata Kunci:** Manajemen Peningkatan Mutu, Sumber Daya Manusia, Perguruan Tinggi.

Banyak masalah mutu yang dihadapi dalam dunia pendidikan, seperti mutu lulusan, mutu pengajaran, bimbingan dan latihan dari dosen, serta mutu sumberdaya manusia. Mutu-mutu tersebut terkait dengan mutu manajerial para pimpinan pendidikan, keterbatasan dana, sarana dan prasarana, fasilitas pendidikan, media sumber belajar, alat dan bahan latihan, iklim akademik, lingkungan perguruan tinggi, serta dukungan dari pihak-pihak yang terkait dengan pendidikan. Semua kelemahan mutu dari komponen-komponen pendidikan tersebut berujung pada rendahnya mutu akademik. Oleh karena itu pimpinan harus mempunyai manajemen untuk kemajuan lembaganya dengan cara mengembangkan mutu sumberdaya manusia dengan harapan setiap dosen memiliki kompetensi akademik yang baik.

Penelitian ini bertujuan dalam manajemen meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam mengembangkan program sumberdaya manusia yang diterapkan di perguruan tinggi IAIN Tulungagung dan IAIN Kediri, dengan sub fokus yang mencakup: (1) perencanaan peningkatan mutu sumber daya manusia di perguruan tinggi, (2) pelaksanaan peningkatan mutu sumber daya manusia di perguruan tinggi, (3) kontrol dalam peningkatan mutu sumber daya manusia di perguruan tinggi, (4) tindak lanjut dalam peningkatan mutu sumber daya manusia.

Jenis penelitian ini adalah kualitatif dengan pendekatan *fenomenologic naturalistic*. Pengumpulan data melalui: wawancara, observasi dan dokumentasi. Tehnik analisis datanya dengan tiga jalur yaitu, penyajian data, reduksi data dan penarikan kesimpulan.

Simpulan penelitian ini adalah: 1) perencanaan peningkatan mutu sumber daya manusia di perguruan tinggi meliputi: a. rekrutmen tenaga baru, b. pembinaan sumber daya manusia melalui tridahrma perguruan tinggi bagi dosen, c. Tugas pokok dan fungsi bagi tenaga kependidikan, d. Evaluasi program sumber daya manusia, e. Skil keterampilan dan keahlian, 2) pelaksanaan peningkatan mutu sumber daya manusia di perguruan tinggi meliputi: a. Pengembangan program tridahrma bagi dosen, b. Menjalankan tugas pokok bagi tenaga kependidikan, c. Pelatihan sumber daya manusia, d. Pelatihan kepegawaian dan administrasi bagi tenaga kependidikan, d. Diklat sumber daya manusia, e. Workshop sumber daya manusia, f. Diskusi antar dosen, g. Pengembangan program sumber daya manusia lainnya. 3) kontrol dalam peningkatan mutu sumber daya manusia di perguruan tinggi meliputi: a. evaluasi penilaian tridahrma bagi dosen, b. Evaluasi tugas pokok dan fungsi bagi tenaga kependidikan, c. Evaluasi LP2M bagi penelitian, d. Pengawasan PPM, e. Pengawasan SPI bagi kampus, f. Pengawasan LPM bagi kinerja sumber daya manusia, g. Pengawasan kepala biro unruk tenaga kependidikan dan pengembangan kegiatan lainnya. 4) tindak perbaikan dalam peningkatan mutu sumber daya manusia di perguruan tinggi meliputi: a. Pengembangan perbaikan mutu SDM, b. Perbaikan tugas pokok dan fungsi bagi tenaga kependidikan, c. Tindak perbaikan kemahasiswaan, d. Tindak perbaikan program-program sumber daya manusia.

## ABSTRACT

Thesis entitled "Management of Quality Improvement of Human Resources in Higher Education (Multisitus at IAIN Tulungagung and IAIN Kediri)" was written by Hasan Khariri with guidance by Dr. Prim Masrokan Mutohar, M.Pd and Dr. H. Nur Efendi, M.Ag.

**Keywords:** Quality Improvement Management, Human Resources, Higher Education.

Many quality problems faced in the world of education, such as the quality of graduates, the quality of teaching, guidance and training of lecturers, and the quality of human resources. These qualities are related to the managerial quality of education leaders, limited funds, facilities and infrastructure, educational facilities, learning resources media, training tools and materials, academic climate, college environment, and support from education-related parties. All the weaknesses of the quality of these components of education lead to low academic quality. Therefore, the leadership must have management for the progress of the institution by developing the quality of human resources in the hope that every lecturer has good academic competence.

This study aims at improving the quality management of human resources in developing human resource programs implemented at IAIN Tulungagung and IAIN Kediri universities, with sub-focus that includes: (1) planning of improving the quality of human resources in universities, (2) quality of human resources in universities, (3) control in improving the quality of human resources in universities, (4) follow-up in improving the quality of human resources.

This type of research is qualitative with naturalistic phenomenologic approach. Data collection through: interview, observation and documentation. Technique of data analysis with three paths that is, data presentation, data reduction and drawing conclusion.

The conclusions of this research are: 1) planning to improve the quality of human resources in universities include: a. recruitment of new personnel, b. human resource development through college tridahrma for lecturers, c. Main tasks and functions for education personnel, d. Evaluation of human resources programs, e. Skill skills and keahlia, 2) implementation of human resource quality improvement in universities include: a. Development of tridahrma program for lecturers, b. To carry out the main tasks for education personnel, c. Training of human resources, d. Staffing and administration training for education personnel, d. Training of human resources, e. Workshop on human resources, f. Discussion among lecturers, g. Development of other human resources programs. 3) control in improving the quality of human resources in universities include: a. evaluation of tridahrma assessment for lecturers, b. Evaluation of basic tasks and functions for education personnel, c. LP2M evaluation for research, d. Supervision of PPM, e. Supervision of SPI for campus, f. LPM supervision for human resource performance, g. Supervision of bureau chief for education personnel and other activities. 4) improvement actions in improving the quality of human resources in universities include: a. Development of quality improvement of human resources, b. Improvement of basic tasks and functions for education personnel, c. Student improvement action d. Improvement of human resources programs.

## الملخص

الأطروحة المعنونة "إدارة تحسين جودة الموارد البشرية في التعليم العالي (مواليتستوس دي إ إن تلغ أ كوع دان إ إن كاديري) كتبه حسن خريرى مع التوجيه من قبل د. فرم مسروكان متهار, م. ف. د. دان د. ر. ه. نور افندي, م. ا. ع.

**الكلمات المفتاحية:** إدارة تحسين الجودة ، الموارد البشرية ، التعليم العالي

العديد من مشكلات الجودة التي يواجهها عالم التعليم ، مثل نوعية الخريجين ، جودة التدريس ، وتوجيه المحاضرين وتدريبهم ، ونوعية الموارد البشرية. وترتبط هذه الصفات بالجودة الإدارية لقادة التعليم ، والصناديق المحدودة ، والمرافق والبنية التحتية ، والمرافق التعليمية ، ووسائل الإعلام التعليمية ، وأدوات ومواد التدريب ، والمناخ الأكاديمي ، والبيئة الجامعية ، والدعم من الأطراف ذات الصلة بالتعليم. كل نقاط الضعف في جودة هذه المكونات التعليمية تؤدي إلى انخفاض الجودة الأكاديمية. لذلك ، يجب أن يكون لدى القيادة إدارة لتقدم المؤسسة من خلال تطوير جودة الموارد البشرية على أمل أن يكون لكل محاضر كفاءة أكاديمية جيدة .

تهدف هذه الدراسة إلى تحسين إدارة الجودة للموارد البشرية في تطوير برامج الموارد البشرية المنفذة في ، مع التركيز الفرعي الذي يشمل: (١) التخطيط لتحسين جودة إ إن تلغ أ كوع و إ إن كاديري جامعتي الموارد البشرية في الجامعات ، (٢) جودة الموارد البشرية في الجامعات ، (٣) الرقابة على تحسين جودة الموارد البشرية في الجامعات ، (٤) متابعة تحسين جودة الموارد البشرية.

هذا النوع من البحوث هو نوعي مع المنهجية الظاهرية الطبيعية. جمع البيانات من خلال: المقابلة والملاحظة والتوثيق. تقنية تحليل البيانات مع ثلاثة مسارات ، عرض البيانات ، تقليل البيانات وخاتمة الرسم.

استنتاجات هذا البحث هي: (١) التخطيط لتحسين جودة الموارد البشرية في الجامعات تشمل: أ. توظيف للمحاضرين ، ج. المهام والمهام الرئيسية تريدارما موظفين جدد ، ب. تنمية الموارد البشرية من خلال كلية تنفيذ تحسين جودة ، (٢) خبرة لموظفي التعليم ، د. تقييم برامج الموارد البشرية ، هـ. مهارات المهارة و للمحاضرين ، ب. للقيام بالمهام الرئيسية تريدارما الموارد البشرية في الجامعات ما يلي: أ. تطوير برنامج لموظفي التعليم ، ج. تدريب الموارد البشرية ، د. تدريب الموظفين والإدارة لموظفي التعليم ، د. تدريب مناقشة بين المحاضرين ، ز. تطوير برامج f. الموارد البشرية ، هـ. ورشة عمل حول الموارد البشرية ، الموارد البشرية الأخرى. (٣) السيطرة على تحسين جودة الموارد البشرية في الجامعات تشمل: أ. تقييم تقييم لا فا ٢ ما للمحاضرين ، ب. تقييم المهام والوظائف الأساسية للعاملين في مجال التعليم ، ج. تقييم تريدارما الإشراف على ف. للبحر الجامعي ، س ف إ ، هـ. الإشراف على ف ف م للبحر ، د. الإشراف على لأداء الموارد البشرية ، ز. الإشراف على رئيس مكتب موظفي التعليم (ل ف م) إدارة الأداء المنطقي والأنشطة الأخرى. (٤) إجراءات التحسين في تحسين جودة الموارد البشرية في الجامعات تشمل: أ. تطوير جودة تحسين الموارد البشرية ، ب. تحسين المهام والوظائف الأساسية للعاملين في مجال التعليم ، ج. طالب تحسين العمل د. تحسين برامج الموارد البشرية.