

## ABSTRAK

Skripsi dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Kependidikan di MAN 2 Tulungagung” ini ditulis oleh Catur Wiwin Purwanti, NIM. 17207163021. Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Tulungagung, yang dibimbing oleh Hj. Indah Komsiyah, S.Ag., M.Pd., NIP. 19760518 200701 2 021.

Kata Kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tenaga Kependidikan*

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia madrasah pada tenaga kependidikan, untuk itu tenaga kependidikan sebagai pemberi layanan warga madrasah perlu ditingkatkan kinerjanya melalui pengelolaan pada sumber daya manusia. Dalam hal ini peneliti mengambil salah satu lembaga yakni MAN 2 Tulungagung sebagai objek penelitian. Madrasah ini dapat memberikan pelayanan yang prima dan responsif kepada warga madrasah ataupun pihak luar yang ada keperluan pada madrasah, dengan dibuktikannya para tenaga kependidikan bekerja secara profesional dan saling bekerja sama dengan sesama sumber daya manusia yang ada di madrasah. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk menelitinya lebih dalam.

Fokus penelitian dalam skripsi ini adalah: 1) Bagaimana pemberdayaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MAN 2 Tulungagung?; 2) Bagaimana pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MAN 2 Tulungagung?; 3) Bagaimana evaluasi kinerja sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MAN 2 Tulungagung?. Jika dilihat dari sumber datanya, penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Sedangkan jenis datanya, pendekatan yang digunakan termasuk penelitian kualitatif yang menghasilkan data deskriptif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga teknik, yaitu wawancara mendalam, observasi partisipan, dan studi dokumentasi. Data yang sudah terkumpul kemudian dianalisis secara induktif dengan tiga tahap, yakni: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil dari penelitian ini meliputi: 1) pemberdayaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MAN 2 Tulungagung dilaksanakan dengan adanya pemberian dukungan dan motivasi oleh kepala madrasah setiap dua bulan sekali yang bersamaan dengan program pembinaan dan juga diikuti tenaga pendidik, di samping itu ketua tata usaha (KTU) sebagai pengelola tenaga kependidikan juga melakukan pemberdayaan pada tenaga kependidikan dengan peninjauan langsung perbidang setiap sebulan sekali. 2) pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MAN 2 Tulungagung dengan mengikutsertakan tenaga kependidikan pada program yang diadakan Kemenag minimal setahun sekali, madrasah juga mengadakan program pengembangan khusus untuk tenaga kependidikan yang disesuaikan pada kebutuhan para tenaga kependidikan yang ada di madrasah, dan dengan diberikan kebebasan tenaga kependidikan untuk belajar sendiri yang terkontrol oleh madrasah. Program pengembangan pada tenaga kependidikan berupa pembinaan, pelatihan, bimtek, *workshop*, dilkat, perjalanan

dinas, dll. 3) evaluasi kinerja sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga kependidikan di MAN 2 Tulungagung melalui SKP (sasaran kinerja pegawai) bagi tenaga kependidikan yang berstatus PNS, melalui bukin (buku catatan kinerja) yang berisi jurnal harian tentang kegiatan yang dilakukan tenaga kependidikan pada jam kerja dan dilaporkan ke KTU sebulan sekali, dan untuk satpam dan petugas kebersihan melalui peninjauan langsung oleh KTU setiap sebulan sekali, serta juga dapat dievaluasi melalui absensi kehadiran.

## ABSTRACT

This thesis entitled "Human Resource Management in Improving the Performance of Educational Staff in MAN 2 Tulungagung" was written by Catur Wiwin Purwanti, Student Registered Number. 17207163021. Department of Islamic Education Management, Faculty of Education and Teacher Training, State Islamic Institute of Tulungagung. Advisor: Hj. Indah Komsiyah, S.Ag, M. Pd., Official Registry Number. 19760518 200701 2 021.

**Keywords:** human resource management, educational staff

This research is motivated by the importance of management human resources on education, especially in Madrasah. Educational staff as service provider need to be improved through the management of human resources. In this case, the researcher took one of the institutions namely MAN 2 Tulungagung as a research object. This madrasah can provide excellent and responsive service to the residents of Madrasah or outside the needs of the Madrasah. This showed by the evidence that the education professionals work in a professional and cooperate with other human resources in the Madrasah. This is what makes researchers interested in studying them deeper.

The focuses of the research in this study: 1) How is the empowerment of human resource in improving the performance of educational staff in MAN 2 Tulungagung? 2) How is the development of human resource in improving the performance of educational staff in MAN 2 Tulungagung? 3) How to evaluate the performance of human resources in improving the performance of educational staff in MAN 2 Tulungagung? Looking to its data source, this study uses primary and secondary data. Based on the data type, the approach that used is qualitative research that generates descriptive data. The data collection techniques in this study used three techniques: in-depth interviews, participant observation, and documentation studies. The collected data is then analyzed inductively with three phases: data reduction, data presentation, and conclusion.

The results of this research include: 1) empowerment of human resources in enhancing the performance of educational staff in MAN 2 Tulungagung carried out with the provision of support and motivation by the head of the Madrasah every two months that together with the coaching program that followed by all educators. Besides, the Head of Administration as an educational manager also empowerment in the education workforce with a live review every once a month 2) Development of human resources in improving the performance of educational staff in MAN 2 Tulungagung by involving education in the program held at least once a year. Madrasah also held a special development program for educational staff that adapted by the needs of the education staff in the Madrasah. Madrasah also given the educational staff a freedom to do self-learning. Development program on educational resources such as coaching, training, technology, workshops, training education, travel services, etc. 3) Evaluation of the performance of human resources in improving the performance of educational staff in MAN 2 Tulungagung is done through Employee Performance Target for the education status of Civil Servants, in the performance notebooks that contain daily journals of the activities undertaken

by education in working hours and reported to Head of Administration once a month, and for security guards and cleaning officers through direct review by Head of Administration once a month, and can also be evaluated through attendance.

## الملخص

البحث العلمي تحت العنوان "إدارة الموارد البشرية في ترقية أداء أعضاء هيئة التدريس في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية 2 تولونج أجونج" كتبه كاتور وينوين بوروانتي، رقم دفتر القيد 17207163021. قسم إدارة التربية الإسلامية، كلية التربية والعلوم التعليمية، الجامعة الإسلامية الحكومية تولونج أجونج، تحت الاشراف إنداه خمسية، الماجستير. رقم التوظيف 197605182007012021.

### الكلمات الرئيسية: إدارة الموارد البشرية، الكادر التعليمي

خلفية هذا البحث العلمي هي أهمية إدارة الموارد البشرية بالمدرسة في هيئة التدريس، لذلك يحتاج أعضاء هيئة التدريس كمزودي خدمات المدرسة إلى ترقية من خلال إدارة الموارد البشرية. في هذه الحالة، أخذ الباحث إحدى المؤسسات وهي المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية 2 تولونج أجونج كموضوع للبحث. يمكن أن توفر هذه المدرسة خدمات ممتازة وسريعة الاستجابة للمدارس أو الغرباء الذين يحتاجون إلى المدرسة، مع طاقم تعليمي مثبت يعمل بشكل محترف ويتعاون مع زملائه من الموارد البشرية في المدرسة. هذا ما يجعل الباحثين مهتمين بفحصه بشكل أعمق.

يركز في هذا البحث على: (1) كيف تمكن إدارة الموارد البشرية في ترقية أداء أعضاء هيئة التدريس في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية 2 تولونج أجونج؟ (2) كيف تطوير إدارة الموارد البشرية في ترقية أداء أعضاء هيئة التدريس في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية 2 تولونج أجونج؟ (3) كيف تقيم أداء إدارة الموارد البشرية في ترقية أداء الكادر التعليمي في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية 2 تولونج أجونج؟. عند النظر إليها من مصدر البيانات، تستخدم هذا البحث البيانات الأولية والبيانات الثانوية. في حين أن نوع البيانات، فإن النهج المستخدم يشمل البحث النوعي الذي ينتج بيانات وصفية. استخدمت تقنيات جمع البيانات في هذا البحث ثلاث تقنيات، وهي المقابلات المتعمقة وملاحظة المشاركين ودراسات التوثيق. ثم تحليل البيانات التي تم جمعها بشكل حثيث على ثلاث مراحل، وهي: تخفيض البيانات، وعرض البيانات، واستخلاص النتائج.

تتضمن نتائج هذا البحث ما يلي: (1) تمكن إدارة الموارد البشرية في ترقية أداء أعضاء هيئة التدريس في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية 2 تولونج أجونج من خلال توفير الدعم والتحفيز من قبل مدير المدرسة كل شهرين بالاقتران مع برنامج تدريبي ويتبعه أيضًا المربون، بالإضافة إلى رئيس مجلس الإدارة كما تعمل إدارة الأعمال كمدير لهيئة التدريس على تمكين أعضاء هيئة التدريس من خلال مراجعة القطاع مباشرة مرة واحدة في الشهر. (2) تطوير إدارة الموارد البشرية في ترقية أداء أعضاء هيئة التدريس في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية 2 تولونج أجونج من خلال تضمين أعضاء هيئة التدريس في البرامج التي تعقدتها وزارة الدين مرة واحدة على الأقل في السنة، كما تعقد المدارس برامج تطوير خاصة لأعضاء هيئة التدريس مصممة خصيصًا لاحتياجات أعضاء هيئة التدريس في المدرسة، ومنحهم الحرية لموظفي التعليم للدراسة بأنفسهم والتي تسيطر عليها المدرسة. برامج تطوير لموظفي التعليم في شكل الإرشاد والتدريب والإرشاد الفني وورش العمل والتدريب والسفر الرسمي، إلخ. (3) تقييم أداء إدارة الموارد البشرية في ترقية أداء أعضاء هيئة التدريس في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية 2 تولونج أجونج من

خلال(أهداف أداء الموظف) للموظفين التعليميين الذين تعون بحالة الموظفين المدنيين، من خلال الكتب (كتاب الأداء) التي تحتوي على المجالات اليومية حول الأنشطة التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس في ساعات العمل وتقديم التقارير إلى إدارة الأعمال مرة واحدة في الشهر، والحراس الأمن والحراس من خلال المراقبة المباشرة من قبل إدارة الأعمال مرة في الشهر، ويمكن أيضاً تقييمها من خلال الحضور.