

## ABSTRAK

**Elvi Rahmi**, 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Mutu Dan Daya Saing Sekolah (Studi Multi Situs SDIT Cahaya Hati Dan SD Islam Excellent Plus Kota Bukittinggi). Disertasi Pascasarjana Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam IAIN Tulungagung. Promotor Prof. Dr. H. Achmad Patoni, M. Ag, Co- Promotor: Dr.Sulistyorini, M. Ag.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Mutu Dan Daya Saing Sekolah.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam. SDM yang berkualitas sangat diperlukan saat ini, karena SDM yang kompeten serta memiliki pengetahuan dan keterampilan akan bisa beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Guru dan karyawan merupakan kunci keberhasilan lembaga pendidikan. Baik atau buruknya kinerja guru dan karyawan akan mempengaruhi mutu dan daya saing sekolah. Berpijak pada fenomena tersebut, penelitian ini mengungkap tentang: 1) sistem rekrutment tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, 2) kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, 3) pengembangan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, dan, 4) evaluasi kinerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu dan daya saing di SDIT Cahaya Hati dan SD Islam Excellent Plus Kota Bukit Tinggi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif jenis studi situs dengan rancangan multisitus. Lokasi penelitian yang dipilih adalah SDIT Cahaya Hati dan SD Islam Excellent Plus Kota Bukittinggi. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi partisipan, wawancara mendalam dan dokumentasi. Data-data yang terkumpul kemudian dianalisis melalui situs tunggal maupun lintas situs dengan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Semua data itu diuji keabsahannya melalui uji kredibilitas, uji transferabilitas, uji dependabilitas dan uji komfirmabilitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Sistem rekrutmen guru dan karyawan dilakukan setelah pemetaan analisis kebutuhan sebelum tahun ajaran baru berlangsung. Proses pelaksanaan rekrutmen ini dilakukan sepenuhnya oleh yayasan melalui sumber eksternal dan internal, dengan tahapan seleksi administrasi, tes tertulis, psikotes, *micro teaching* atau *real teaching* dan wawancara. 2) Kinerja yang dilakukan guru di sekolah berkaitan dengan kompetensi yang dimiliki guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi pribadi, kompetensi sosial dan kompetensi profesional dan kelengkapan administrasi sekolah. Sedangkan kinerja karyawan menyangkut bagian administrasi dan kecakapan kerja yang dimiliki. 3) Pengembangan guru dan karyawan dilakukan melalui *on the job training* dan *off the job training* seperti pelatihan, workshop, seminar, pendidikan, rotasi jabatan, BPI atau kegiatan keagamaan, KKG, literasi dan study banding. 4) Evaluasi program kerja dilaksanakan secara periodik setiap minggu, bulan dan semester yang dikoordinir langsung oleh pimpinan sekolah. Kegiatan evaluasi ini dilakukan melalui monitoring dan supervisi kelas oleh pimpinan sekolah pada jadwal yang ditentukan.

## ABSTRACT

**Elvi Rahmi**, 2020. Human Resource Management (HRM) in Improving School Quality and Competitiveness (Multi-Site Study of Integrated Islamic Primary School (SDIT) Cahaya Hati and Excellent Islamic Plus Primary School (SD Islam Excellent Plus) Bukittinggi City). Postgraduate Dissertation of Doctoral Program in Management of Islamic Education IAIN Tulungagung. Promoter Prof. Dr. H. Achmad Patoni, M. Ag, Co-Promoter: Dr.Sulistiyorini, M. Ag.

Keywords: Human Resource Management (HRM), School Quality and Competitiveness.

Human resources are the biggest strength in the management of Islamic educational institutions. Quality human resources are needed right now, because competent and knowledgeable human resources will be able to adapt to changing environments. Teachers and employees are the key to the success of educational institutions. Good or bad performance of teachers and employees will affect the quality and competitiveness of schools. Based on this phenomenon, this study reveals about: 1) the recruitment system of teaching staffs and education staffs, 2) the performance of teaching staffs and education staffs, 3) the development of teaching staffs and education staffs, and, 4) evaluating the performance of teaching staffs and education staffs in improve the quality and competitiveness of SDIT Cahaya Hati and SD Islam Excellent Plus of Bukittinggi State.

This study uses a qualitative approach to the type of site study with a multi-site design. The research locations chosen were SDIT Cahaya Hati and SD Islam Excellent Plus in Bukittinggi City. Data collection techniques using participant observation, in-depth interviews and documentation. The collected data are analyzed through a single site or cross-site using data reduction, data presentation, and conclusion drawing techniques. All data were tested for validity through the credibility test, transferability test, dependability test and confirmability test.

The results showed that: 1) The system of teacher and employee recruitment were carried out after the position analysis mapping before the new school year took place. The recruitment implementation process was carried out entirely by the foundation through external and internal sources, with stages of administrative selection, written tests, psychological tests, micro teaching or real teaching and interviews. 2) The performance of teachers in schools was related to the competencies of teachers, namely pedagogical competencies, personal competencies, social competencies and professional competencies and completeness of school administration. While employee performance concerned the administration and work skills possessed. 3) Teacher and employee development were carried out through on the job training and off the job training such as workshops, training, seminars, education, job rotation, Islamic Personal Development (BPI) or religious activities, the working group of Teachers (KKG), the peer tutors, literacy and comparative studies. 4) Evaluation of work programs was carried out periodically every week, month and semester coordinated directly by the school leadership. This evaluation activity was carried out through classroom monitoring and supervision by the school leader on the specified schedule.

## المخلص

الفي رحمي، ٢٠٢٠. إدارة الموارد البشرية في تحسين جودة المدارس وقدرتها التنافسية: دراسة متعددة المواقع عن مدرسة ابتدائية إسلامية متكاملة "نور القلب" ومدرسة ابتدائية إسلامية ممتازة زائدة بمدينة بوكيتنجي. أطروحة الدراسات العليا في إدارة التربية الإسلامية، الجامعة الإسلامية الحكومية تولونغاونغ. المروج: أستاذ. دكتور الحج. أحمد فطاني، الماجستير، منسق المروج: دكتور. حجة سوليستيوري، الماجستير

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية وجودة المدارس وقدرتها التنافسية

الموارد البشرية هي أكبر قوة في إدارة المؤسسات التربوية الإسلامية. ففي ضمن هذا المجال والحين نحن بحاجة إلى الموارد البشرية ذات الجودة، لأن الموارد البشرية المؤهلة ذات المعارف والمهارات ستكون قادرة على التكيف مع البيئات المتغيرة. المعلمون والموظفون هم مفتاح نجاح المؤسسات التعليمية. سيؤثر أداءهم الجيد أو السيئ على جودة المدارس وقدرتها التنافسية. بناءً على هذه الظاهرة، تكشف هذه الدراسة عن: (١) نظام التوظيف لهيئة التدريس وهيئة التعليم، (٢) أداء هيئة التدريس وهيئة التعليم، (٣) تطوير هيئة التدريس وهيئة التعليم، (٤) تقييم أداء هيئة التدريس وهيئة التعليم في تحسين جودة المدرسة وقدرتها التنافسية في مدرسة ابتدائية إسلامية متكاملة نور القلب ومدرسة ابتدائية إسلامية ممتازة زائدة بمدينة بوكيتنجي

تستخدم هذه الدراسة نهجاً نوعياً لنوع دراسة الموقع بتصميم متعدد المواقع. وكانت مواقع البحث المختارة هي مدرسة ابتدائية إسلامية متكاملة "نور القلب" ومدرسة ابتدائية إسلامية ممتازة زائدة بمدينة بوكيتنجي. تقنيات جمع البيانات باستخدام ملاحظة المشاركين والمقابلات المتعمقة والوثائق. ثم يتم تحليل البيانات التي تم جمعها من موقع واحد أو عبر المواقع باستخدام تقليل البيانات، وعرض البيانات، وتقنيات رسم الاستنتاج. يتم اختبار صحة جميع البيانات من خلال اختبار المصادقية، واختبار قابلية النقل، واختبار الموثوقية واختبار الموثوقية

أوضحت النتائج ما يلي: (١) تم تنفيذ أنظمة توظيف المعلمين والموظفين بعد تحليل احتياجات الخرائط قبل حلول العام الدراسي الجديد. تتم عملية التوظيف بالكامل من قبل المؤسسة من خلال مصادر خارجية وداخلية، مع مراحل من الاختيار الإداري، والاختبارات المكتوبة، والاختبارات النفسية، والتدريس الجزئي أو التدريس الحقيقي والمقابلات. (٢) يرتبط أداء المعلمين في المدارس بكفاءات المعلمين، وهي الكفاءات التربوية والكفاءات الشخصية والكفاءات الاجتماعية والكفاءات المهنية واكتمال الإدارة المدرسية. و أما أداء الموظف فيتعلق بالإدارة ومهارات العمل التي يمتلكها. (٣) يتم تطوير المعلم والموظف من خلال التدريب أثناء العمل وخارج التدريب مثل التدريب، وورش العمل، والندوات، والتعليم، وتناوب الوظائف، و توجيه إسلامي أو الأنشطة الدينية، و مجموعة عمل المعلم، ومحو الأمية والدراسات المقارنة. (٤) يتم تقييم برامج العمل بشكل دوري كل أسبوع وشهر وفصل تحت قيادة رئيس المدرسة مباشرة. و يتم تنفيذ نشاط التقييم هذا من خلال مراقبة الفصول والإشراف من قبل قائد المدرسة في الجدول المحدد.