

ABSTRAK

Skripsi dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 2 Ponorogo”, ini ditulis oleh Siti Zaenab Umi Umairah, NIM 12207183134. Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, dibimbing oleh Dr. H. Masduki, M.Ag.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Mutu Pendidikan.

Penelitian ini membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MAN 2 Ponorogo. Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting bagi setiap Lembaga Pendidikan, baik Lembaga Pendidikan yang sudah maju maupun Lembaga Pendidikan yang masih dalam proses pengembangan. Sumber Daya Manusia harus dikelola dengan baik melalui upaya kegiatan-kegiatan SDM yang dilaksanakan. Dimana tujuan dari kegiatan sumber daya manusia adalah sebagai upaya untuk menjaga, memperbaiki dan meningkatkan kualitas SDM, agar dapat melaksanakan tugas secara maksimal untuk meningkatkan mutu pendidikan. Untuk meningkatkan mutu pendidikan, maka dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang baik dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasinya.

Fokus penelitian skripsi ini adalah (1) Bagaimana perencanaan manajemen sumber daya manusia di MAN 2 Ponorogo, (2) Bagaimana pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di MAN 2 Ponorogo, (3) Bagaimana evaluasi manajemen sumber daya manusia di MAN 2 Ponorogo.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, dengan mengambil latar manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan siswa di MAN 2 Ponorogo. Sumber data yang diambil dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, kepala tata usaha, pegawai dan guru. Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pengecekan keabsahan data meliputi uji kredibilitas dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi, menggunakan bahan referensi, dan mengadakan membercheck, transferability, dependability, confirmability.

Hasil dari penelitian ini meliputi: (1) Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia yang terdiri dari, (a) Perencanaan SDM di MAN 2 Ponorogo diawali dengan rapat koordinasi antara kepala madrasah, wakil kurikulum dan tim RKM EDM bagian pengelolaan serta tim KTU untuk membahas terkait program apa saja yang akan dijalankan, tenaga apa saja yang dibutuhkan dan siapa saja yang akan dilibatkan dalam pelaksanaan nanti. Perencanaan sumber daya manusia di MAN 2 Ponorogo dilakukan melalui analisis baik kelebihan maupun kekurangan dan analisis kebutuhan madrasah, (b) Pada perencanaan sumber daya manusia di MAN 2 Ponorogo terdapat perencanaan program peningkatan dan penguatan SDM seperti, diklat, pelatihan, *workshop* dan program literasi, (2) Pelaksanaan kegiatan kesiswaan terdiri dari, (a) Dalam pelaksanaan seleksi SDM terdapat tim khusus yang telah dibentuk oleh kepala sekolah untuk melakukan

rekrutmen dan seleksi SDM. Dalam rekrutmen ini terdapat beberapa tahapan dalam pelaksanaan rekrutmen SDM, yaitu seleksi administrasi, tes tulis, tes kompetensi dan tes wawancara, (b) Dalam pelaksanaan manajemen SDM terdapat penguatan untuk pendidik dan tenaga kependidikan seperti *workshop*, diklat dan pelatihan-pelatihan. Untuk pelaksanaan penguatan SDM seperti *workshop* sesuai dengan yang ada di RKTm, dan program-program penguatan lainnya seperti literasi dan musyawarah guru mata pelajaran (c) Terdapat pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang dilaksanakan sebanyak satu tahun sekali dan penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pada sistem informasi kinerja (SIEKA). Selain itu terdapat kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala madrasah dan upaya pengawasan seperti monitoring. (3) evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu, (a) Evaluasi Manajemen Sumber Daya Manusia di MAN 2 Ponorogo menggunakan data hasil penilaian kinerja guru dan pegawai, supervisi dan monitoring sebagai bahan evaluasi. Dalam rapat evaluasi yang melibatkan seluruh pendidik dan tenaga kependidikan dinamakan rapat dinas. Dalam rapat dinas dilakukan evaluasi dan pengambilan tindak lanjut.

ABSTRACT

This thesis with the title "Human Resource Management in Improving the Quality of Education at MAN 2 Ponorogo", was written by Siti Zaenab Umi Umairoh, NIM 12207183134, Department of Management of Islamic Education, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, State Islamic University of Sayyid Ali Rahmatullah, supervised by Dr. H. Masduki, M.Ag.

Keywords: Human resource management, education quality

This study discusses Human Resource Management in Improving the Quality of Education at MAN 2 Ponorogo. Human Resource Management is very important for every educational institution, both advanced educational institutions and educational institutions that are still in the development process. Human Resources must be managed properly through the efforts of HR activities carried out. Where the purpose of human resource activities is an effort to maintain, improve and improve the quality of human resources, in order to carry out their duties optimally to improve the quality of education. To improve the quality of education, good human resource management is needed in planning, implementing, and evaluating it.

The focus of this thesis research is (1) How to plan human resource management at MAN 2 Ponorogo, (2) How to implement human resource management at MAN 2 Ponorogo, (3) How to evaluate human resource management at MAN 2 Ponorogo.

This research is a qualitative research, taking the background of human resource management in improving the quality of education for students at MAN 2 Ponorogo. Sources of data taken from the principal, vice principal in the field of curriculum, head of administration, employees and teachers. Data was collected by conducting observations, interviews, and documentation. Data analysis uses data reduction, data presentation, and drawing conclusions. Checking the validity of the data includes testing the credibility with extended observations, increasing persistence, triangulation, using reference materials, and conducting member checks, transferability, dependability, confirmability.

The results of this study include: (1) Human Resource Management Planning which consists of, (a) HR planning at MAN 2 Ponorogo begins with a coordination meeting between the head of the madrasa, the head of the curriculum and the RKM EDM team in the management section and the KTU team to discuss related programs what will be carried out, what personnel are needed and who will be involved in the implementation later. Human resource planning at MAN 2 Ponorogo is carried out through analysis of both advantages and disadvantages and analysis of madrasah needs, (b) In human resource planning at MAN 2 Ponorogo, there are plans for human resource improvement and strengthening programs such as training, training, workshops and literacy programs, (2) The implementation of student activities consists of, (a) In the implementation of HR selection there is a special team that has been formed by the principal to conduct recruitment and selection of human resources. In this recruitment there are several stages in the implementation of HR recruitment, namely administrative selection, written test, competency test and interview test, (b) In the implementation of HR management there is strengthening for educators and education personnel such as

workshops, training and training. For the implementation of strengthening human resources such as workshops in accordance with those in the RKTm, and other strengthening programs such as literacy and subject teacher deliberations. (c) There is an implementation of the Teacher Performance Assessment (PKG) which is carried out once a year and the employee performance assessment is carried out on the performance information system (SIEKA). In addition, there are supervisory activities carried out by the head of the madrasa and supervisory efforts such as monitoring. (3) evaluation of Human Resource Management, namely, (a) Evaluation of Human Resource Management at MAN 2 Ponorogo using data from teacher and employee performance assessments, supervision and monitoring as evaluation material. In an evaluation meeting involving all educators and education staff, it is called an official meeting. In the official meeting, evaluation and follow-up are carried out.

ملخص

رسالة بعنوان "إدارة الموارد البشرية في تحسين جودة التعليم في مدرسة علياء نيجري دوا بونوروغو" ، كتبها سيتي زينب أومي عميره ، نيم. 12207183134 قسم إدارة التربية الإسلامية ، كلية التربية وتدريب المعلمين ، جامعة سيد علي رحمة الله تولونغونغ ، تحت إشراف الدكتور الحاج ماسدوكي ماجستر .

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية ، جودة التعليم

تناقش هذه الدراسة إدارة الموارد البشرية في تحسين جودة التعليم في المدرسة العليا نيجري دوا بونوروغو. تعتبر إدارة الموارد البشرية مهمة جدًا لكل مؤسسة تعليمية ، سواء المؤسسات التعليمية المتقدمة أو المؤسسات التعليمية التي لا تزال في طور التطوير. يجب أن تدار الموارد البشرية بشكل صحيح من خلال جهود أنشطة الموارد البشرية التي يتم تنفيذها. حيث يكون الغرض من أنشطة الموارد البشرية هو محاولة الحفاظ على جودة الموارد البشرية وتحسينها وتحسينها ، من أجل القيام بواجباتهم على النحو الأمثل لتحسين جودة التعليم. لتحسين جودة التعليم ، هناك حاجة إلى إدارة جيدة للموارد البشرية في تخطيطها وتنفيذها وتقييمها.

محور بحث الأطروحة هو (1) كيفية تخطيط إدارة الموارد البشرية في مدرسة علياء نيجري دوا بونوروغو ، (2) كيفية تنفيذ إدارة الموارد البشرية في مدرسة علياء نيجري دوا ، (3) كيفية تقييم إدارة الموارد البشرية في المدرسة العليا نيجري دوا بونوروغو.

هذا البحث هو بحث نوعي ، يأخذ خلفية إدارة الموارد البشرية في تحسين جودة تعليم الطلاب في المدرسة العليا نيجري دوا بونوروغو. مصادر البيانات مأخوذة من المدير ونائب المدير في مجال المناهج ورئيس الإدارة والموظفين والمعلمين. تم جمع البيانات من خلال إجراء الملاحظات والمقابلات والتوثيق. يستخدم تحليل البيانات تقليل البيانات وعرض البيانات واستخلاص النتائج. يتضمن التحقق من صحة البيانات اختبار المصادقية من خلال الملاحظات الموسعة ، وزيادة المثابرة ، والتثليث ، واستخدام المواد المرجعية ، وإجراء فحوصات الأعضاء ، وقابلية النقل ، والاعتمادية ، والتأكيد.

تشمل نتائج هذه الدراسة ما يلي: (1) تخطيط إدارة الموارد البشرية الذي يتكون من، (أ) تخطيط الموارد البشرية في مدرسة علياء في بلدين من بونوروغو ابتداء من اجتماع تنسيقي بين رؤساء المدارس، منح المناهج الدراسية وفريق خطة عمل التقييم الذاتي في مدرسة قسم الإدارة ورئيس فريق الأعمال لمناقشة البرنامج الذي سيتم تنفيذه، ما هي الطاقة اللازمة ومن سيشارك في التنفيذ لاحقاً. تم تنفيذ مخطط الموارد البشرية في علياء المدرسة في دولتي بونوروغو من خلال تحليل نقاط القوة والضعف وتحليل احتياجات المدرسة، (ب) في تخطيط الموارد البشرية في ولايتي بونوروغو علياء علياء ، هناك خطط لتحسين الموارد البشرية وتعزيز برامج مثل ، والصفقات ، والتدريب ، وحلقات العمل وبرامج محو الأمية، (2) يتكون تنفيذ أنشطة الطلاب من، (أ) عند إجراء اختيار الموارد البشرية ، يوجد فريق خاص شكله المدير لتوظيف الموارد البشرية واختيارها. في هذا التوظيف هناك عدة مراحل في تنفيذ توظيف الموارد البشرية ، وهي الاختيار الإداري ، واختبارات الكتابة ، واختبارات الكفاءة واختبارات المقابلة، (ب) في تنفيذ إدارة الموارد البشرية ، هناك تعزيز للمعلمين والعاملين في مجال التعليم مثل حلقات العمل ، والشراكات والتدريب. لتنفيذ تعزيز الموارد البشرية مثل ورش العمل وفقاً لتلك الموجودة في خطة عمل مدراسا السنوية، وبرامج التعزيز الأخرى مثل محو الأمية ومداولات المعلمين (ج) هناك تنفيذ لتقييم أداء المعلمين الذي يتم مرة واحدة في السنة ويتم تقييم أداء الموظفين على نظام معلومات الأداء. بالإضافة إلى ذلك ، هناك أنشطة إشرافية يقوم بها رئيس المدرسة والجهود الإشرافية مثل المراقبة. (3) تقييم إدارة الموارد البشرية ، أي، (أ) تقييم إدارة الموارد البشرية في ولاية علياء علياء مدراسا يستخدم اثنان من بونوروغو بيانات من أداء المعلمين والموظفين والإشراف والرصد كمواضيع تقييم. في اجتماعات التقييم التي تشمل جميع المعلمين والعاملين في التعليم تسمى الاجتماعات الرسمية. في الاجتماعات الرسمية يتم إجراء التقييم والمتابعة.