

## ABSTRAK

Tesis dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Kota Kediri” ini ditulis oleh Nisaul Khusna NS dengan pembimbing Prof. Dr. H. Munardji, M.Ag. dan Dr. H. Abd. Aziz, M.Pd.I.

Kata Kunci : Manajemen, Sumber Daya Manusia, Mutu Pendidikan

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya mutu pendidikan di Indonesia antara lain pengelolaan pendidikan yang kurang profesional dan rendahnya mutu Sumber Daya Manusia terutama guru. Rendahnya mutu guru dapat dilihat pada data tahun 2019-2020 di berbagai satuan pendidikan: untuk SD Negeri yang layak mengajar hanya 21,07% untuk swasta 28,94%. Untuk SMP terdapat 54,12% dan untuk swasta 60,99%. Untuk SMA Negeri terdapat 65,24% dan SMA swasta terdapat 64,73%. Dan untuk SMK yang layak mengajar hanya didapati 55,49% dan untuk SMK swasta terdapat hanya 58,26%.

Fokus penelitian diantaranya. 1) Bagaimana manajemen sumber daya manusia di MAN 2 Kota Kediri: 2) Bagaimana faktor pendukung dan faktor penghambat dalam manajemen sumber daya manusia di MAN 2 Kota Kediri. Tesis ini bertujuan untuk menambah wawasan pola pikir, sikap, dan pengalaman sebagai upaya menemukan solusi bagi upaya merekonstruksi kembali kelemahan-kelemahan manajerial di sekolah yang pada umumnya selama ini masih terjadi serta faktor-faktor lain yang sekiranya dapat mendukung serta menghambat manajemen sumber daya manusia dalam upayanya meningkatkan mutu pendidikan, dengan harapan sekolah sebagai lembaga pendidikan unggul yang dikelola secara profesional. Kajian berikut mencoba mengkaji salah satu sekolah, yakni MAN 2 Kota Kediri.

Hasil penelitian ini bahwa, 1) Tahapan manajemen sumber daya manusia di MAN 2 Kota Kediri dimulai dari a) Perencanaan dilakukan melalui kegiatan analisa faktor penyebab perubahan tenaga kerja evaluasi tahunan yang dilakukan secara berkala. b) Rekrutmen melalui tenaga tetap (PNS) dan tenaga guru/karyawan tidak tetap. c) seleksi melalui seleksi awal dan seleksi lanjutan kemudian menggunakan sistem gugur. d) orientasi diberikan secara nonformal diharapkan untuk melaksanakan adaptasi terhadap lingkungan sekolah. e) Penempatan dengan melakukan pengisian jabatan/pekerjaan dan memberikan penugasan kembali kepada guru atau pegawai lama atas tugas atau jabatan baru yang berbeda. f) Pelatihan berupa arahan-arahan, bimbingan atau motivasi yang terprogram melalui pertemuan mingguan dan bulanan. Pendidikan dan Pelatihan Guru dan Pegawai di laksanakan melalui *In House Training* (IHT) sendiri maupun bekerjasama dengan sekolah lain, melalui Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), dan pelatihan berupa seminar, diklat selain itu juga program studi lanjut, g) penilaian pelaksanaan proses KBM berupa supervisi (kunjungan) kelas, secara periodik selama satu tahun yang diwujudkan dalam bentuk format

tertentu yang dikenal dengan istilah DP3 bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan penilaian model raport yang berupa catatan-catatan kepala sekolah. h) perencanaan karier dengan cara memberikan kesempatan yang sama kepada semua personel baik guru negeri maupun swasta untuk menduduki posisi yang ada di sekolah. seperti tes calon kepala, pengawas, widyaswara dan sebagainya. h) kompensasi langsung dalam bentuk gaji berupa analisis jabatan/tugas, evaluasi jabatan/tugas, melakukan survei gaji, menentukan tingkat gaji. 2) Faktor pendukung a) visi unggul dalam mutu, santun dalam perilaku, berakhlak dan berilmu. b) peran kepala yang bersifat demokratis, partisipatif dan mandiri telah memfungsikan secara optimal seluruh komponen sekolah c) adanya perkembangan sumber daya manusia yang terus mengalami peningkatan dari waktu ke waktu. d) Fasilitas, yakni tersedianya berbagai sarana dan prasarana yang menunjang dan mendukung. e) Kultur, yakni budaya yang mendorong warga sekolah untuk terus belajar dengan berlandaskan dimensi ibadah, bekerja keras tanpa mengenal lelah, bekerjasama, saling menghormati dan mengedepankan prinsip keterbukaan dan persamaan antar sesama. Adapun faktor-faktor yang menghambat diantaranya, a) kesejahteraan, b) karier, c) komunikasi mutu.

## ABSTRACT

The thesis with the title "Human Resource Management in Improving the Quality of Education in Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 2 Kediri City" was written by Nisaul Khusna NS with the supervisor Prof. Dr. H. Munardji, M.Ag. and Dr. H. Abd. Aziz, M.Pd.I

Keywords: Management, Human Resources, Quality of Education

This research is motivated by the low quality of education in Indonesia, including the management of education that is less professional and the quality of human resources, especially teachers, is low. The low quality of teachers can be seen in the 2019-2020 data in various education units: for public elementary schools that are eligible to teach only 21.07% for private sector 28.94%. For junior high schools there are 54.12% and for private sector 60.99%. For public high schools there are 65.24% and private high schools there are 64.73%. And for vocational schools that are eligible to teach only 55.49% are found and for private vocational schools there are only 58.26%.

The research focus includes. 1) How is human resource management in MAN 2 Kediri City: 2) What are the supporting factors and inhibiting factors in human resource management in MAN 2 Kediri City. This thesis aims to add insight into mindsets, attitudes, and experiences as an effort to find solutions for efforts to reconstruct managerial weaknesses in schools which generally still occur as well as other factors that can support and hinder human resource management in implementing its efforts to improve the quality of education, with the hope that schools as superior educational institutions are managed professionally. The following study tries to examine one of the schools, namely MAN 2 Kota Kediri.

The results of this study are, 1) The stages of human resource management in MAN 2 Kediri City start from a) Planning is carried out through factor analysis activities that cause changes in the workforce, annual evaluations are carried out periodically. b) Recruitment through permanent staff (PNS) and teachers/non-permanent employees. c) selection through initial selection and subsequent selection using the knockout system. d) non-formal orientation is expected to carry out adaptation to the school environment. e) Placement by filling in positions/jobs and giving reassignments to teachers or old employees for different new tasks or positions. f) Training in the form of directions, guidance or motivation programmed through weekly and monthly meetings. Teacher and Employee Education and Training is carried out through In House Training (IHT) alone or in collaboration with other schools, through Subject Teacher Consultations (MGMP), and training in the form of seminars, training and further study programs, g) assessment of the implementation of the KBM process in the form of class supervision (visit) periodically for one year which is manifested in the form of known as DP3 for Civil Servants (PNS)

and the assessment of the report card model in the form of notes from the principal. h) career planning by providing equal opportunities to all personnel, both public and private teachers, to occupy positions in schools. such as tests for head candidates, supervisors, widyastara and so on. h) direct compensation in the form of salary in the form of job/task analysis, job/task evaluation, conducting salary surveys, determining salary levels. 2) Supporting factors a) superior vision in quality, polite in behavior, morals and knowledge. b) the democratic, participatory and independent role of the head has optimally functioned all school components. c) the development of human resources continues to increase from time to time. d) Facilities, namely the availability of various supporting and supporting facilities and infrastructure. e) Culture, which is a culture that encourages school members to continue learning based on the dimensions of worship, to work tirelessly, to cooperate, to respect each other and to prioritize the principles of openness and equality among others. The inhibiting factors include, a) welfare, b) career, c) quality communication.

## الملخص

رسالة الماجستير بالموضوع "إدارة الموارد البشرية في تحسين جودة التعليم في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية 2 كاديري" قد كتبها نساء الحسناء. المشرف: أ. الدكتور الحاج منرج الماجستير و الدكتور الحاج عبد العزيز الماجستير.

الكلمة الرئيسية: إدارة، الموارد البشرية، جودة التعليم.

كانت خلفية هذه رسالة الماجستير عن تدني جودة التعليم في إندونيسيا إدارة التعليم غير الاحترافية وتدني جودة الموارد البشرية، وخاصة المعلمين. ويمكن ملاحظة انخفاض جودة المعلمين في بيانات 2019-2020 في وحدات التعليم المختلفة: للمدرسة الابتدائية العامة المؤهلة للتدريس 21.07% فقط للقطاع الخاص 28.94%، بالنسبة للشركات الصغيرة والمتوسطة 54.12% و 60.99% للقطاع الخاص. بالنسبة للمدرسة الثانوية العامة هناك 65.24% والمدارس الثانوية الخاصة 64.73%. وبالنسبة للمدرسة المهنية المؤهلة للتدريس فقط 55.49% توجد فقط 58.26% للمدارس المهنية الخاصة.

وأما تركيز البحث في هذا البحث مما يلي: (1) كيف إدارة الموارد البشرية في تحسين جودة التعليم في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية 2 كاديري؟. (2) كيف العوامل الداعمة والعوامل المثبطة لإدارة الموارد البشرية في تحسين جودة التعليم في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية 2 كاديري؟. تهدف هذه رسالة الماجستير إلى إضافة نظرة ثاقبة إلى العقلية والمواقف والخبرات كمحاولة لإيجاد حلول لجهود إعادة بناء نقاط الضعف الإدارية في المدرسة التي لا تزال تحدث بشكل عام والعوامل الأخرى التي يمكن أن تدعم وتعيق إدارة الموارد البشرية في جهودها. التعليم ، على أمل أن تكون المدارس مؤسسات تعليمية متفوقة تدار باحتراف. تحاول الدراسة التالية فحص إحدى المدارس وهي: المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية 2 كاديري.

النتائج هذا البحث أن: (1) مراحل إدارة الموارد البشرية في تحسين جودة التعليم في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية 2 كاديري بدءًا من أ) يتم التخطيط من خلال تحليل العوامل التي تسبب تغييرات في القوى العاملة ، ويتم إجراء التقييمات السنوية بشكل دوري. ب) التوظيف من