

ABSTRAK

Skripsi dengan judul “Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Di MI Amiruddin Blendren Mojokerto”. Ditulis oleh Amaliya Wulandari, NIM 12207183027, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Ali Rahmatullah Tulungagung, di bimbing oleh. Dr. Ahmad Fahrudin, M.Pd.I.

Kata kunci : Manajemen Kepala Madrasah, Sumber Daya Manusia

Kepala madrasah memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas pendidikan dan sekaligus merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan sumber daya manusia itu sendiri. Menyadari bahwa pentingnya proses peningkatan sumber daya manusia, maka dibutuhkan seorang pemimpin atau kepala madrasah dalam mengembangkan sumber daya sekolah tersebut. Sebagai seorang manajer disekolah, kepala madrasah mempunyai tugas dan tanggung jawab yang besar dalam membuat keputusan. Berbagai studi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa dalam suasana perubahan lingkungan yang cepat, salah satu hal yang menyebabkan prestasi madrasah dan mutu lulusan menurun adalah kepemimpinan kepala madrasah yang kurang berhasil.

Fokus penelitian skripsi ini adalah : (1) Bagaimana perencanaan kepala madrasah dalam meningkatkan sumber daya manusia di MI Amiruddin Blendren? (2) Bagaimana implementasi kepala madrasah dalam meningkatkan sumber daya manusia di MI Amiruddin Blendren? (3) Bagaimana evaluasi kepala madrasah dalam meningkatkan sumber daya manusia di MI Amiruddin Blendren?

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif yang menggunakan penelitian kualitatif dilakukan dengan karakteristik yang mendiskripsikan suatu keadaan yang sebenarnya. Tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menemukan jawaban terhadap suatu fenomena atau pertanyaan melalui aplikasi prosedur ilmiah secara sistematis dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Data dihasil kan dari data primer dan sata sekunder, data premier merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), interview (wawancara), dokumentasi dan gabungan keempatnya. data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen yang berupa laporan, profil, buku pedoman, atau pustaka. Secara umum terdapat empat macam teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, dan gabungan/triangulasi.

Hasil penelitian ini meliputi : (1) Perencanaan Kepala Madrasah merencanakan visi misi dalam meningkatkan sumber daya manusia serta meningkatkan potensi sumber daya manusia pendidik sesuai kebutuhan ideal lembaga dengan menyediakan fasilitas pembelajaran, membuka kesempatan peningkatan karir, peningkatan keilmuan sampai terwujudnya tujuan pendidikan (2) Mengimplementasikan peningkatan sumber daya manusia yang diawali dari kepala madrasah, guru, staff, dll. (3) Evaluasi dilakukan bersama-sama para guru sehingga bisa sharing-sharing pengalaman, dan membantu yang belum paham.

ABSTRACT

Thesis with the title "Management of Madrasah Principals in Improving Human Resources at MI Amiruddin Blendren Mojokerto". Written by Amaliya Wulandari, NIM 12207183027, Department of Islamic Education Management, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Ali Rahmatullah State Islamic University Tulungagung, supervised by Ahmad Fahrudin, M.Pd.I.

Keywords: Madrasah Principal Management, Human Resources

The madrasah head plays a very important role in the process of improving the quality of education and at the same time is a process that is integrated with the process of improving human resources itself. Realizing that the process of improving human resources is important, a leader or principal is needed to develop the school's resources. As a manager at school, the principal has a big duty and responsibility in making decisions. Various studies that have been conducted show that in an atmosphere of rapid environmental change, one of the things that causes madrasa achievement and the quality of graduates to decline is the less successful leadership of the madrasah head.

The focus of this thesis research is: (1) How is the planning of the madrasa head in improving human resources at MI Amiruddin Blendren? (2) How is the implementation of the madrasa head in improving human resources at MI Amiruddin Blendren? (3) How is the evaluation of the madrasa head in improving human resources at MI Amiruddin Blendren?

This research is a type of qualitative research that uses qualitative research carried out with characteristics that describe an actual situation. The aim of qualitative research is to find answers to a phenomenon or question through the systematic application of scientific procedures using a qualitative approach. Data is generated from data primary and secondary data, primary data is a data source that directly provides data to data collectors, and Furthermore, when viewed from the point of view of methods or techniques of data collection, data collection techniques can be carried out by observation (observation), interviews (interviews), documentation and a combination all four. Secondary data is a source that does not directly provide data to data collectors, for example through other people or through documents in the form of reports, profiles, manuals or libraries. In general there are four kinds of data collection techniques, namely observation, interviews, documentation, and combination/triangulation.

The results of this study include: (1) Planning The head of the Madrasa plans a vision and mission in improving human resources and increasing the potential of human resources for educators according to the ideal needs of the institution by providing learning facilities, opening opportunities for career advancement, increasing knowledge until the realization of educational goals (2) Implementing an increase in human resources starting from the head of the madrasa, teachers, staff, etc. (3) The evaluation is carried out together with the teachers so they can share experiences, and help those who don't understand.

المخلص

رسالة بعنوان "إدارة مديري المدرسة في تحسين الموارد البشرية في معهد أمير الدين بليندرين موجوكيتو". بقلم أماليا وولانداري ، نيم ٧٢٠٣٨١٧٠٢٢١ ، قسم إدارة التربية الإسلامية ، كلية التربية وتدريب المعلمين ، جامعة علي رحمة الله الإسلامية ، تولونغونغ ، بإشراف أحمد فخر الدين.

الكلمات المفتاحية: الإدارة الرئيسية للمدرسة ، الموارد البشرية

يلعب رئيس المدرسة دورًا مهمًا للغاية في عملية تحسين جودة التعليم وفي نفس الوقت عملية تتكامل مع عملية تحسين الموارد البشرية نفسها. إدراكًا لأهمية عملية تحسين الموارد البشرية ، يلزم وجود قائد أو مدير لتطوير موارد المدرسة. بصفته مديرًا في المدرسة ، يقع على عاتق المدير واجب كبير ومسؤولية كبيرة في اتخاذ القرارات. تُظهر الدراسات المختلفة التي تم إجراؤها أنه في جو من التغير البيئي السريع ، فإن أحد الأشياء التي تؤدي إلى تراجع إنجاز المدرسة ونوعية الخريجين هو عدم نجاح قيادة رئيس المدرسة.

محور بحث الأطروحة هو: (١) كيف يتم تخطيط رئيس المدرسة في تحسين الموارد البشرية في معهد أمير الدين بليندرين؟ (٢) كيف يتم تطبيق رئيس المدرسة في تحسين الموارد البشرية في معهد أمير الدين بليندرين؟ (٣) ما هو تقييم مدير المدرسة في تحسين الموارد البشرية في معهد أمير الدين بليندرين؟

هذا البحث هو نوع من البحث النوعي الذي يستخدم البحث النوعي الذي يتم إجراؤه بخصائص تصف موقفًا حقيقيًا. الهدف من البحث النوعي هو إيجاد إجابات لظاهرة أو سؤال من خلال التطبيق المنهجي للإجراءات العلمية باستخدام نهج نوعي. يتم إنشاء البيانات من البيانات النوعية الأولية والثانوية هي مصدر البيانات الذي يوفر البيانات مباشرة إلى جامعي البيانات ، وعلاوة على ذلك ، عند النظر إليها من وجهة نظر طرق أو تقنيات جمع البيانات ، يمكن تنفيذ تقنيات جمع البيانات عن طريق الملاحظة (المراقبة) ، المقابلات (المقابلات) والتوثيق والجمع بين الأربعة. البيانات الثانوية هي مصدر لا يوفر البيانات مباشرة إلى جامعي البيانات ، على سبيل المثال من خلال أشخاص آخرين أو من خلال المستندات في شكل تقارير أو ملفات تعريف أو كتيبات أو مكثبات. بشكل عام ، هناك أربعة أنواع من تقنيات جمع البيانات ، وهي الملاحظة والمقابلات والتوثيق والجمع / التثليث. نتائج هذه الدراسة ما يلي: (١) التخطيط يخطط رئيس المدرسة لرؤية ورسالة في تحسين الموارد البشرية وزيادة إمكانات الموارد البشرية للمعلمين وفقًا للاحتياجات المثالية للمؤسسة من خلال توفير مرافق التعلم ، وفتح فرص للتقدم الوظيفي ، وزيادة المعرفة حتى تحقيق الأهداف التعليمية (٢) زيادة الموارد البشرية بدءًا من رئيس المدرسة والمعلمين والموظفين ، إلخ. (٣) يتم إجراء التقييم مع المعلمين حتى يتمكنوا من تبادل الخبرات ومساعدة أولئك الذين لا يفهمون.