

ABSTRAK

Tesis dengan judul “Manajemen Personalia Dalam Meningkatkan Mutu Kinerja Guru (Studi Multikasus di MTs Negeri 4 Blitar dan SMP Negeri 1 Garum Blitar)” yang ditulis oleh Cindy Pakastiawi Muslim, NIM 1880501220020, dibimbing oleh Prof. Dr. H. Akhyak. M.Ag. dan Dr. Hj. Chusnul Chotimah. M.Ag

Kata Kunci: Manajemen Personalia, Mutu Kinerja Guru

Personalia adalah orang-orang yang melaksanakan suatu tugas untuk mencapai tujuan. Faktor manusia didalam proses manajemen merupakan faktor yang utama, yaitu yang menentukan dalam keseluruhan proses itu, karena manusialah yang harus bekerja sama agar tujuan yang dirumuskannya dapat dicapai secara efektif. Oleh karena itu dalam proses manajemen faktor manusia harus diatur, dikendalikan dan dikembangkan secara efisien pula guna meningkatkan aktivitasnya dalam mencapai tujuan. Agar personalia sekolah tersebut dapat menjalankan hak dan kewajibannya dengan baik perlu suatu pengaturan, yaitu manajemen personalia. Berdasarkan hasil pra survey di MTs Negeri 4 Blitar dan SMP Negeri 1 Garum Blitar seluruh komponen hampir sudah terlaksana, Oleh karna itu, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan manajemen personalia di MTs Negeri 4 Blitar dan SMP Negeri 1 Garum Blitar secara komprehensif melalui studi lintas kasus.

Fokus penelitian ini adalah: (1) Bagaimana pengelolaan rekrutmen personalia dalam meningkatkan Mutu Kinerja Guru Di MTsN 4 Blitar Dan SMPN 1 Garum Blitar? (2) Bagaimana penempatan Personalia dalam meningkatkan mutu kinerja guru di MTsN 4 Blitar Dan SMPN 1 Garum Blitar? (3) Bagaimana proses pengembangan kapasitas personalia dalam meningkatkan mutu kinerja guru di MTsN 4 Blitar Dan SMPN 1 Garum Blitar? (4) Bagaimana pengelolaan kompensasi personalia dalam meningkatkan mutu kinerja guru di MTsN 4 Blitar Dan SMPN 1 Garum Blitar? dan (5) Bagaimana pembinaan personalia dalam meningkatkan mutu kinerja guru di MTsN 4 Blitar Dan SMPN 1 Garum Blitar?

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, jenis penelitian yang digunakan adalah *field research* dengan rancangan studi multikasus. Teknik pengumpulan data: wawancara mendalam, observasi partisipan, dan dokumentasi. Sumber data meliputi orang, tempat dan data-data. Teknik analisis data berupa reduksi data, penyajian data, dan verifikasi atau penarikan kesimpulan. Teknik penarikan keabsahan data: perpanjangan keikutsertaan, ketekunan pengamatan dan triangulasi.

Hasil penelitian ini meliputi: (1) Rekrutmen personalia di MTs Negeri 4 Blitar dan SMP Negeri 1 Garum adalah rekrutmen dengan sistem yang terstruktur dan komprehensif yang meliputi: analisis kebutuhan, pendekatan multistahap, dan penekanan pada aspek khusus. MTsN 4 Blitar menekankan pada tes keagamaan sebagai seleksi sesuai dengan karakteristik madrasah yang mengintegrasikan pendidikan agama. Sementara itu, SMP Negeri 1 Garum menambahkan micro teaching dalam proses seleksi untuk menilai kemampuan mengajar calon guru

secara praktis. (2) Penempatan personalia di MTs Negeri 4 Blitar dan SMP Negeri 1 Garum terbagi menjadi dua bagian yakni penempatan guru PNS dan non PNS, untuk guru PNS penempatan telah di atur dan kelola oleh DINas dan Kementerian terkait. Sedangkan untuk guru non PNS, proses penempatan sepenuhnya dikelola oleh pihak sekolah secara bertahap dan terstruktur. (3) Pengembangan kapasitas personalia di MTs Negeri 4 Blitar dan SMP Negeri 1 Garum diarahkan pada pengembangan rutin dan insidental. Pengembangan rutin berupa pemberian dorongan motivasi terhadap profesionalitas guru dan pegawai. Sedangkan pengembangan insidental adalah pendelegasian guru untuk mengikuti forum ilmiah seperti MGMP, workshop dan seminar-seminar. (4) Kompensasi personalia di MTs Negeri 4 Blitar dan SMP Negeri 1 Garum meliputi kompensasi finansial dan non finansial. kedua lembaga memiliki kebijakan yang relatif sama yaitu berupa gaji pokok dari pemerintah untuk tenaga PNS, untuk tenaga non PNS gaji pokok bersumber dari dana komite sekolah. Tunjangan sertifikasi untuk pegawai yang sudah bersertifikasi, selain itu ada tunjangan hari raya idul fitri kepada seluruh personel sekolah. untuk kompensasi non finansial berupa pengembangan karir dan pengembangan diri. (5) Pembinaan personalia di MTs Negeri 4 Blitar meliputi pengarahan, pengawasan, pelatihan dan evaluasi. Sedangkan di SMP Negeri 1 Garum dilakukan dengan berbagai cara antara lain: Pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif serta evaluasi secara berkala.

ABSTRACT

The thesis with the title "Personalia Management in Improving the Quality of Teacher Performance (Multicase Study in the MTsN 4 Blitar and SMPN 1 Garum Blitar)" written by Cindy Pakastiawi Muslim, student number 1880501220020, Mentored by. Prof. Dr. H. Akhyak. M.Ag. and Dr. Hj. Chusnul Chotimah. M.Ag

Personalia are people who carry out a task to achieve a goal. The human factor in the management process is the main factor, namely the one that determines the entire process, because it is humans who must work together so that the goals formulated can be achieved effectively. Therefore, in the management process, human factors must be regulated, controlled and developed efficiently in order to increase their activities in achieving goals. So that school personalia can carry out their rights and obligations properly, an arrangement is needed, namely personalia management. Based on the results of the pre-survey at MTsN 4 Blitar and SMPN 1 Garum Blitar, all components have almost been implemented. Therefore, this research aims to determine the implementation of personalia management at MTsN 4 Blitar and SMPN 1 Garum Blitar comprehensively through a cross-case study.

This research question is: (1) How is personalia recruitment managed to improve the quality of teacher performance at MTsN 4 Blitar and SMPN 1 Garum Blitar? (2) How does personalia placement improve the quality of teacher performance at MTsN 4 Blitar and SMPN 1 Garum Blitar? (3) What is the process of developing personalia capacity in improving the quality of teacher performance at MTsN 4 Blitar and SMPN 1 Garum Blitar? (4) How does personalia compensation management improve the quality of teacher performance at MTsN 4 Blitar and SMPN 1 Garum Blitar? and (5) How does personalia development improve the quality of teacher performance at MTsN 4 Blitar and SMPN 1 Garum Blitar?

This research uses a qualitative approach, the type of research used is field research with a multicase study design. Data collection techniques: in-depth interviews, participant observation, and documentation. Data sources include people, places and data. Data analysis techniques include data reduction, data presentation, and verification or drawing conclusions. Techniques for collecting data validity: extension of participation, persistence of observation and triangulation.

The results of this research include: (1) Personalia recruitment at MTsN 4 Blitar and SMPN 1 Garum is recruitment using a structured and comprehensive system which includes: needs analysis, multi-stage approach, and emphasis on special aspects. MTsN 4 Blitar emphasizes religious tests as selection according to the characteristics of madrasas that integrate religious education. Meanwhile,

SMPN 1 Garum added micro teaching to the selection process to assess prospective teachers' practical teaching abilities. (2) The placement of Personalia at MTsN 4 Blitar and SMPN 1 Garum is divided into two parts, namely the placement of PNS teachers and non-PNS teachers, for PNS teachers the placement has been arranged and managed by the National Service and the relevant Ministry. Meanwhile, for non-PNS teachers, the placement process is completely managed by the school in a gradual and structured manner. (3) Personalia capacity development at MTsN 4 Blitar and SMPN 1 Garum is directed at routine and incidental development. Routine development in the form of providing motivational encouragement to the professionalism of teachers and employees. Meanwhile, incidental development is the delegation of teachers to take part in scientific forums such as MGMP, workshops and seminars. (4) Personalia compensation at MTsN 4 Blitar and SMPN 1 Garum includes financial and non-financial compensation. Both institutions have relatively the same policy, namely in the form of a basic salary from the government for PNS staff, for non-PNS staff the basic salary comes from school committee funds. Certification allowance for certified employees, apart from that, there is an Idul Fitri allowance for all school Personalia. for non-financial compensation in the form of career development and self-development. (5) Personalia development at MTsN 4 Blitar includes direction, supervision, training and evaluation. Meanwhile, at SMPN 1 Garum this is done in various ways, including: Arranging the physical environment, regulating the working atmosphere, discipline, encouragement, effective rewards and regular evaluation.

الملخص

الرسالة بعنوان "إدارة شؤون الموظفين في تحسين جودة أداء المعلمين (دراسة متعددة الحالات بمدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية ٤ باليتار ومدرسة المتوسطة الحكومية ١ جاروم باليتار)" كتبتها سيندي باكاستياوي مسلم، رقم الطالبة. ٢٠٠٢٠٠١٢٢٠٥٠١٨٨٠٥٠ ، المشرفان. الأستاذ الدكتور أخيك الماجستير والدكتورة حسن الخاتمة الماجستير.

الكلمات الرئيسية: إدارة شؤون الموظفين، جودة أداء المعلم

الموظفون هم الأشخاص الذين يقومون بمهمة لتحقيق الهدف. إن العامل البشري في عملية الإدارة هو العامل الأساسي، وهو الذي يحدد العملية برمتها، لأن البشر هم الذين يجب أن يعملوا معاً حتى يمكن تحقيق الأهداف المصاغة بفعالية. ولذلك فإنه في عملية الإدارة لا بد من تنظيم العوامل البشرية ومراقبتها وتطويرها بكفاءة من أجل زيادة نشاطها في تحقيق الأهداف. لكي يتمكن العاملون في المدرسة من القيام بحقوقهم والتزاماتهم بشكل صحيح، هناك حاجة إلى ترتيب، وهو إدارة شؤون الموظفين. استناداً إلى نتائج المسح المسبق بمدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية ٤ باليتار ومدرسة المتوسطة الحكومية ١ جاروم باليتار، تم تنفيذ جميع المكونات تقريباً، لذلك، يهدف هذا البحث إلى تحديد تنفيذ إدارة شؤون الموظفين بمدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية ٤ باليتار ومدرسة المتوسطة الحكومية ١ جاروم باليتار بشكل شامل من خلال دراسة الحالة.

يركز هذا البحث على: (١) كيف تتم إدارة توظيف الموظفين لتحسين جودة أداء المعلمين بمدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية ٤ باليتار ومدرسة المتوسطة الحكومية ١ جاروم باليتار؟ (٢) كيف يؤدي تعيين الموظفين إلى تحسين جودة أداء المعلمين بمدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية ٤ باليتار ومدرسة المتوسطة الحكومية ١ جاروم باليتار؟ (٣) ما هي عملية تطوير قدرات الموظفين في تحسين جودة أداء المعلمين بمدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية ٤ باليتار ومدرسة المتوسطة الحكومية ١ جاروم باليتار؟ (٤) كيف تعمل إدارة تعويضات الموظفين على تحسين جودة أداء المعلمين بمدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية ٤ باليتار ومدرسة المتوسطة الحكومية ١ جاروم باليتار؟ (٥) كيف يؤدي تطوير الموظفين إلى تحسين جودة أداء المعلمين بمدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية ٤ باليتار ومدرسة المتوسطة الحكومية ١ جاروم باليتار؟

يستخدم هذا البحث منهجاً نوعياً، ونوع البحث المستخدم هو بحث ميداني بتصميم دراسة متعددة الحالات. تقنيات جمع البيانات: المقابلات المتعمقة، وملاحظة المشاركين، والتوثيق.

تشمل مصادر البيانات الأشخاص والأماكن والبيانات. تشمل تقنيات تحليل البيانات تقليل البيانات وعرض البيانات والتحقق أو استخلاص النتائج. تقنيات جمع صحة البيانات: توسيع نطاق المشاركة، واستمرار الملاحظة، والتثليث.

تشمل نتائج هذا البحث ما يلي: (١) يتم توظيف الموظفين بمدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية ٤ باليتار ومدرسة المتوسطة الحكومية ١ جاروم باليتار باستخدام نظام منظم وشامل يتضمن: تحليل الاحتياجات، والنهج متعدد المراحل، والتركيز على الجوانب الخاصة. تؤكد بمدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية ٤ باليتار على الاختبارات الدينية باعتبارها اختياراً وفقاً لخصائص المدارس التي تدمج التعليم الديني. وفي الوقت نفسه، أضاف مدرسة المتوسطة الحكومية ١ جاروم باليتار التدريس المصغر إلى عملية الاختيار لتقييم قدرات التدريس العملية للمعلمين المحتملين. (٢) ينقسم تنصيب الموظفين في بمدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية ٤ باليتار ومدرسة المتوسطة الحكومية ١ جاروم باليتار إلى قسمين، وهما تعيين موظفي الحكومية و موظفي غير الحكومية ، وقد تم ترتيب التنصيب وإدارته من قبل الخدمة الوطنية والجهات ذات الصلة الوزارة. وفي الوقت نفسه، بالنسبة للمعلمين غير المتخصصين ، تتم إدارة عملية التوظيف بالكامل من قبل المدرسة بطريقة تدريجية ومنظمة. (٣) تنمية قدرات الموظفين في بمدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية ٤ باليتار ومدرسة المتوسطة الحكومية ١ جاروم باليتار موجهة إلى التطوير الروتيني والعرضي. التطوير الروتيني في شكل توفير التشجيع التحفيزي للكفاءة المهنية للمعلمين والموظفين. وفي الوقت نفسه، التطوير العرضي هو إيفاد المعلمين للمشاركة في المنتديات العلمية مثل MGMP وورش العمل والندوات. (٤) تشمل تعويضات الموظفين في بمدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية ٤ باليتار ومدرسة المتوسطة الحكومية ١ جاروم باليتار التعويضات المالية وغير المالية. لدى كلا المؤسسات نفس السياسة نسبياً، وتحديدًا في شكل راتب أساسي من الحكومة لموظفي الخدمة المدنية، أما بالنسبة للموظفين غير الحكوميين، فيأتي الراتب الأساسي من أموال اللجان المدرسية. بدل الشهادة للموظفين المعتمدين، وبصرف النظر عن ذلك، هناك بدل عيد الفطر لجميع العاملين في المدرسة. للحصول على تعويضات غير مالية في شكل التطوير الوظيفي والتطوير الذاتي. (٥) يشمل تطوير الموظفين بمدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية ٤ باليتار التوجيه والإشراف والتدريب والتقييم. وفي الوقت نفسه، بمدرسة المتوسطة الحكومية ١ جاروم باليتار ، يتم ذلك بطرق مختلفة، بما في ذلك: ترتيب البيئة المادية وتنظيم جو العمل والانضباط والتشجيع والمكافآت الفعالة والتقييم المنتظم.