

ABSTRAK

Wulan Ayu Candra Dewi, NIM. 126207202069. Skripsi dengan judul “*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidik (Studi kasus di MTsN 1 Tulungagung)*” Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, di bimbing oleh Prof. Dr. H. Agus Zaenul Fitri, M.Pd.

Kata Kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia, Mutu Pendidikan.*

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam sekolah. Sistem pendidikan di setiap tingkatan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk pelaksanaan programnya. Keberhasilan pendidikan di sekolah ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam membina dan mengembangkan pendidik dan tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah guna meningkatkan mutu pendidik/guru. Dalam hal ini peneliti mengambil salah satu pendidikan di MTsN 1 Tulungagung sebagai objek penelitian. Sekolah ini memiliki ciri khas yakni keunggulan dalam prestasi baik akademik maupun non akademik. Hal tersebut sebagai bukti bahwa mutu dan sumber daya manusianya sangat baik dan kompeten. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk menelitinya lebih dalam.

Fokus penelitian dalam skripsi ini adalah 1) Bagaimana proses rekrutmen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidik Di MTsN 1 Tulungagung? 2) Bagaimana pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidik Di MTsN 1 Tulungagung? 3) Bagaimana pemberian penghargaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidik Di MTsN 1 Tulungagung? 4) Bagaimana penilaian Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidik Di MTsN 1 Tulungagung? Jika dilihat dari sumber datanya, penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Sedangkan jenis pendekatannya menggunakan penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan tiga teknik yaitu, wawancara yang mendalam, observasi, dan dokumentasi. Data yang sudah terkumpul kemudian dianalisis secara induktif tiga tahap, yakni kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan, bahwa: 1) proses rekrutmen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidik dilakukan dengan menganalisis kebutuhan sumber daya manusia sesuai dengan visi, misi, dan tujuan sekolah, Setelah lolos seleksi administrasi dan tes wawancara dilakukan penempatan dan orientasi untuk mengenal lingkungan sekolah. 2) Pelatihan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidik meliputi pembinaan, pengawasan, pelatihan, dan workshop atau seminar. 3) Pemberian Penghargaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidik Tulungagung yaitu memberikan (*reward*) berupa piagam, tunjangan, dan pujian atas kinerjanya, prestasinya, maupun sumbangan dalam mengharumkan nama sekolah. 4) Penilaian sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidik dilaksanakan setiap tahun, setiap bulan oleh kepala sekolah. Penilaian tersebut berupa form yang biasa disebut dengan Penilaian Kinerja Guru (PKG) yang bertujuan untuk kesejahteraan sumber daya manusia dan evaluasi yang bertujuan untuk peningkatan kompetensi/jabatan/karir sumber daya manusia.

ABSTRACT

Wulan Ayu Candra Dewi, NIM. 126207202069. Thesis with the title "*Human Resource Management in Improving the Quality of Educators (Case study at MTsN 1 Tulungagung)*" Islamic Education Management Study Programme, Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung State Islamic University, supervised by Prof. Dr. H. Agus Zaenul Fitri, M.Pd.

Keywords: *Human Resource Management, Education Quality.*

This research is motivated by the importance of human resource management in schools. The education system at every level is highly dependent on human resources for program implementation. The success of education in schools is determined by the success of the principal in fostering and developing educators and education personnel available in schools in order to improve the quality of educators/teachers. In this case, researchers took one of the education in MTsN 1 Tulungagung as the object of research. This school has a distinctive feature, namely excellence in both academic and non-academic achievements. This is proof that the quality and human resources are very good and competent. This is what makes researchers interested in researching it more deeply.

The focus of research in this thesis is 1) How is the process of recruiting human resources in improving the quality of educators at MTsN 1 Tulungagung? 2) How is Human Resources training in improving the quality of educators at MTsN 1 Tulungagung? 3) How is the awarding of Human Resources in improving the quality of educators at MTsN 1 Tulungagung? 4) How is the assessment of Human Resources in improving the quality of educators at MTsN 1 Tulungagung? When viewed from the data source, this research uses primary data and secondary data. While the type of approach uses descriptive qualitative research. The data collection techniques in this study used three techniques, namely, in-depth interviews, observation, and documentation. The data that has been collected is then analysed inductively in three stages, namely data condensation, data presentation, and conclusion drawing.

The results showed that: 1) the process of recruiting human resources in improving the quality of educators was carried out by analysing the needs of human resources and mapping positions in accordance with the vision, mission and goals of the school, then making job descriptions and job specifications, after passing the administrative selection and interview tests, educators conducted an orientation period to get to know the school environment. 2) Human resources training in improving the quality of educators includes coaching, supervision, training, and workshops or seminars. 3) Awarding human resources in improving the quality of Tulungagung educators, namely giving (reward) in the form of certificates, allowances, and praise for their performance, achievements, and contributions in making the school proud. 4) Assessment of human resources in improving the quality of educators is carried out annually, every month by the principal. The assessment is in the form of a form commonly called the Teacher Performance Assessment (PKG) which aims to improve the welfare of human resources and evaluation which aims to improve the competence/position/career of human resources.

ملخص

ولان أبو أيو كاندرا ديوي، رقم تعريف الطالب ١٢٦٢٠٧٢٠٢٠٦٩. رسالة العلمية "إدارة الموارد البشرية في تحسين جودة المعلمين" دراسة حالة في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية 1 تولونجانونججونج (برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية، جامعة سيد علي رحمة الله الإسلامية الحكومية في تولونجانونج، تحت إشراف الأستاذ الدكتور أغوس زين الفكري، ماجستير في العلوم السياسية.

الكلمات الرئيسية : إدارة الموارد البشرية، جودة التعليم.

الدافع وراء هذا البحث هو أهمية إدارة الموارد البشرية في المدارس. حيث يعتمد النظام التعليمي على جميع المستويات على الموارد البشرية بشكل كبير في تنفيذ برنامجه. ويتحدد نجاح التعليم في المدارس بمدى نجاح مدير المدرسة في تعزيز وتطوير المربين والعاملين في مجال التعليم المتوفرين في المدارس من أجل تحسين نوعية المربين/المعلمين. في هذه الحالة اتخذ الباحث إحدى المدارس التعليمية في مدرسة تولونجانونج 1 تولونجانونج كموضوع للبحث. تتميز هذه المدرسة بسمعة مميزة، وهي التميز في كل من التحصيل الأكاديمي وغير الأكاديمي. وهذا دليل على أن الجودة والموارد البشرية جيدة جداً وكفوة. وهذا ما يجعل الباحثين مهتمين بالبحث فيها بشكل أعمق.

محور البحث في هذه الأطروحة هو ١ (كيف تتم عملية توظيف الموارد البشرية في تحسين جودة المعلمين في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية 1 تولونجانونججونج ؟ ٢ (كيف يتم تدريب الموارد البشرية في تحسين جودة المعلمين في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية 1 تولونجانونججونج) ٣ كيف يتم منح الموارد البشرية في تحسين جودة المعلمين في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية 1 تولونجانونججونج ؟ ٤ كيف يتم تقييم الموارد البشرية في تحسين جودة المعلمين في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية 1 تولونجانونججونج ؟ عند النظر إلى مصدر البيانات، تستخدم هذه الدراسة البيانات الأولية والبيانات الثانوية. بينما يستخدم نوع المنهج البحث النوعي الوصفي. استخدمت تقنيات جمع البيانات في هذه الدراسة ثلاث تقنيات، وهي المقابلات المتعمقة والملاحظة والتوثيق. ثم يتم تحليل البيانات التي تم جمعها بشكل استقرائي على ثلاث مراحل، وهي تكتيف البيانات، وعرض البيانات، واستخلاص النتائج. أظهرت النتائج أن : ١ (أن عملية توظيف الموارد البشرية في تحسين نوعية التربويين تتم من خلال تحليل الاحتياجات من الموارد البشرية ورسم خرائط الوظائف بما يتوافق مع رؤية ورسالة وأهداف المدرسة، ثم عمل توصيف وظيفي ومواصفات وظيفية بعد اجتياز اختبارات الاختيار الإداري والمقابلة الشخصية، ثم إجراء فترة توجيهية للتربويين للتعرف على البيئة المدرسية. ٢ (تدريب الموارد البشرية في تحسين جودة التربويين ويشمل ذلك التوجيه والإشراف والتدريب وورش العمل أو الحلقات الدراسية. ٣) مكافأة الموارد البشرية في تحسين جودة معلمي تولونجانونج، أي منح (مكافأة (في شكل شهادات وبدلات وثناء على أدائهم وإنجازاتهم ومساهماتهم في جعل المدرسة فخورة بهم. ٤ (يتم إجراء تقييم للموارد البشرية في تحسين جودة المعلمين كل عام، كل شهر من قبل المدير. ويكون التقييم في شكل استمارة تُسمى عادةً تقييم أداء المعلمين، وتهدف إلى تحسين رفاة الموارد البشرية والتقييم الذي يهدف إلى تحسين كفاءة/مركز/مسيرة الموارد البشرية.