

ABSTRAK

Thesis dengan judul “Managemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Studi Kasus MAN 3 Bantul Yogyakarta”. ini ditulis oleh Abdul Hakim Amrullah dengan dibimbing oleh Prof. Dr. H. Achmad Patoni, M.Ag dan Prof. Dr. H. Ahmad Tanzeh, M.Pd.I.

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

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan gambaran yang jelas dan rinci tentang pengelolaan Sumber Daya Manusia terutama guru atau tenaga pendidik yang meliputi lima (5) kegiatan pokok berupa sistem perencanaan Sumber Daya Manusia, sistem rekrutmen, seleksi dan penempatan, sistem pelatihan dan pengembangan, sistem evaluasi dan sistem kompensasi. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem manajemen yang ada di MAN 3 Bantul Yogyakarta tidak terpusat pada satu orang dalam hal ini Kepala Madrasah, tapi berada pada tim manajemen yang dikenal dengan tim 9, Kepala Madrasah sebagai ketua tim dibantu Kepala TU, enam (6) orang Wakil Kepala dan dua (2) orang Koordinator. Sistem perencanaan SDM dilaksanakan dengan melakukan analisis volume dan beban kerja yang mereka sebut dengan Tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi), baru kemudian pemilihan personil untuk mengisi lowongan atau kekosongan posisi atau jabatan dengan mempertimbangkan kapasitas intelektual, kapabilitas dan pengalaman kerja. Rekrutmen, seleksi dan penempatan bagi tenaga baru dilakukan melalui serangkaian tahapan dengan mempertimbangkan kapasitas intelektual, prestasi akademik dan non akademik, aqidah ibadah dan akhlaq. Ini penting karena pendidik atau guru merupakan sosok yang harus bisa di gugu dan di tiru, menjadi suri tauladan dalam kehidupan sehari-hari di rumah dan di masyarakat. Sistem pelatihan dan pengembangan dilaksanakan dengan dua (2) model, yaitu pelatihan ditempat kerja dan pelatihan diluar tempat kerja. Dari semua kegiatan pelatihan yang sudah dilaksanakan, tidak seluruhnya didahului dengan analisis dan perencanaan kebutuhan pelatihan, tapi hanya berdasar pada trend dan perkembangan kebijakan pendidikan tingkat makro. Sistem pemberian kompensasi dilakukan dengan model indeks, hal ini dimaksudkan dalam rangka memberikan nilai keadilan dan rasionalitas dengan mendasarkan pada jenjang pendidikan, jabatan, tanggung jawab, tingkat beban kerja dan resiko pekerjaan. Sistem evaluasi dilaksanakan terhadap dua (2) sasaran, yaitu: evaluasi terhadap perjalanan dan pelaksanaan program kerja madrasah dan evaluasi terhadap para pelaksana program itu sendiri. Namun sayangnya kedua sasaran evaluasi tersebut tidak mempunyai porsi yang berimbang.

ABSTRACT

The thesis with the title "Human Resource Management in Improving the Quality of Education Case Study MAN 3 Bantul Yogyakarta". This was written by Abdul Hakim Amrullah supervised by Prof. Dr. H. Achmad Patoni, M.Ag and Prof. Dr. H. Ahmad Tanzeh , M.Pd.I.

Keywords: Management, Human Resources Management, Education Quality

This research aims to find a clear and detailed picture of Human Resources management, especially teachers or teaching staff, which includes five (5) main activities in the form of Human Resources planning systems, recruitment, selection and placement systems, training and development systems, evaluation systems and compensation system. This research was conducted using a qualitative descriptive approach.

The results of the research show that the management system at MAN 3 Bantul Yogyakarta is not centered on one person, in this case the Head of the Madrasah, but is in a management team known as team 9, the Head of the Madrasah as team leader is assisted by the Head of TU, six (6) Deputy Head and two (2) Coordinators. The HR planning system is implemented by analyzing the volume and workload which they call Tupoksi (Main Duties and Functions), then selecting personnel to fill vacancies or vacancies in positions or positions by considering intellectual capacity, capability and work experience. Recruitment, selection and placement of new staff is carried out through a series of stages taking into account intellectual capacity, academic and non-academic achievements, religious beliefs and morals. This is important because educators or teachers are figures who must be admired and imitated, becoming role models in everyday life at home and in society. The training and development system is implemented using two (2) models, namely on-the-job training and off-the-job training. Of all the training activities that have been carried out, not all of them were preceded by analysis and planning of training needs, but were only based on macro-level educational policy trends and developments. The compensation system is carried out using an index model, this is intended to provide justice and rationality values based on education level, position, responsibility, level of workload and job risks. The evaluation system is implemented for two (2) targets, namely: evaluation of the journey and implementation of the madrasa work program and evaluation of the program implementers themselves. However, unfortunately these two evaluation targets do not have equal portions.

الملخص

هذا البحث تحت عنوان "إدارة الموارد البشرية في ترقية جودة التعليم: دراسة حالة في المدرسة الثانوية الحكومية 3 بانتول يوجياكارتا"، كتبه عبد الحكيم أمر الله تحت اشراف أ.د. أحمد فطاني الماجستير الحاج و أ.د. أحمد تنزيه الماجستير

الكلمات المفتاحيات: الإدارة، الموارد البشرية، جودة التعليم

يستهدف هذا البحث كشف ما يتعلق بإدارة الموارد البشرية خاصة المعلمين والموظفين، مما يشمل على خمس أنشطة أساسية، وهي نظام تخطيط الموارد البشرية، نظام التوظيف، نظام التصفية والتنسيب، نظام التدريب والتطوير، نظام التقويم والتعويض. وسيتم هذا البحث على المدخل الوصفي النوعي.

تدل نتائج البحث على أن نظام الإدارة في المدرسة الثانوية الحكومية 3 بانتول يوجياكارتا غير مركز في شخص واحد، بل هناك هيئة إدارية مسماة ب "هيئة التاسع" وهم رئيس المدرسة مع الرئيس الإداري، ستة نواب ومنسقين اثنين. يتم تخطيط الموارد من خلال تحليل الواجبات والوظيفة الأساسية، ثم اختيار موظف مناسب في تلك الوظيفة حسب الكفاءة الفكرية وخبرة عملهم. أما نظام التوظيف يتم من خلال خطوات مرتبة على أسس الكفاءة العلمية، الإنجازات الأكاديمية وغير أكاديمية، وحتى العبودية والأخلاق. هذان مهمان مع أن المعلم لا بد أن يطاع ويمثل عليه ليكون أسوة حسنة في الحياة اليومية. ثم يتم نظام التدريب والتطوير من خلال نموذجين، وهما التدريب في الديوان وخارجها. التدريبات لا يقوم على مجرد تحليل محتاجات المدرسة، بل يقوم عليها الإتجاهات الحديثة في شكل كلي. فأما التعويضات يتم إعطاها حسب المؤشرات المعينة، مستهدفا لتحقيق العدالة حسب مستوى التعليم، المنصب، الواجبات، الوظائف حتى خاطرة الوظيفة. وأما التقويم يتم من

آلال نموآين؁ وهما الآقويم على إقامة برنامج المدرسة والآقويم على منفذ تلك البرنامج. لكن في الواقع لا يتم إقامتهما بشكل متساوي.