

ABSTRAK

Skripsi dengan judul “Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengoptimalkan Kinerja Sumber Daya Manusia di MAN 1 Tulungagung”, ini ditulis oleh Muhammad Saddam Baihaki, NIM 126207213123, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Universitas Islam Negeri Tulungagung, dibimbing oleh Dr. Moh. Rois Abin, S.Pd., M.Pd.I.

Kata Kunci: Strategi Pengembangan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Sumber Daya Manusia, Gaya Kerja Inovatif.

Peningkatan kinerja sumber daya manusia menjadi salah satu faktor kunci dalam mendukung kualitas pendidikan di lembaga pendidikan Islam. Di tengah tuntutan profesionalisme dan perkembangan zaman, sumber daya manusia tidak hanya dituntut untuk melaksanakan tugas secara administratif, tetapi juga mampu menunjukkan kreativitas, inovasi, serta stabilitas emosional dalam proses pembelajaran. Dalam konteks ini, peran kepala madrasah sebagai pemimpin dan pengelola sumber daya manusia sangat strategis. Oleh karena itu, dibutuhkan strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia (SDM) yang menyeluruh dan terarah guna mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia.

Fokus utama penelitian ini mencakup: (1) strategi penekanan pada kepentingan manusia, (2) strategi gaya kerja inovatif, dan (3) strategi penguatan sikap mental yang berorientasi pada kinerja optimal. Ketiga aspek ini dipilih sebagai respons terhadap tantangan nyata di lapangan terkait motivasi kerja, inovasi, serta kualitas hubungan dalam lingkungan madrasah. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mengoptimalkan Kinerja Sumber Daya Manusia di MAN 1 Tulungagung.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan model Miles dan Huberman yang terdiri dari tahapan kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pengecekan keabsahan temuan diperoleh melalui triangulasi sumber dan teknik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi pengembangan manajemen SDM di MAN 1 Tulungagung dimana kepala madrasah tidak hanya berfungsi sebagai atasan tetapi juga sebagai pembina, pendamping sekaligus motivator. (1) Strategi penekanan pada kepentingan manusia diwujudkan dengan membangun relasi yang hangat dan terbuka, memberikan dukungan personal dan profesional, mengidentifikasi dan mengarahkan potensi individu, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan apresiatif. (2) Strategi gaya kerja inovatif dilaksanakan melalui inisiatif menciptakan ide baru, promosi ide ke rekan kerja/pimpinan, dan implementasi ide secara nyata dalam pekerjaan. (1) Adapun strategi penguatan sikap mental difokuskan pada

pengembangan growth mindset, motivasi intrinsik, refleksi diri, serta keseimbangan emosi dan mental kerja. Ketiga strategi ini terbukti memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan profesionalisme dan kinerja guru yang adaptif dan berkelanjutan.

ABSTRACT

The thesis entitled “Human Resource Management Development Strategy in Optimizing Human Resource Performance at MAN 1 Tulungagung” was written by Muhammad Saddam Baihaki, Student ID 126207213123, from the Department of Islamic Education Management, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, State Islamic University of Tulungagung, under the supervision of Dr. Moh. Rois Abin, S.Pd., M.Pd.I.

Keywords: Development Strategy, Human Resource Management, Human Resource Performance, Innovative Work Style.

Improving human resource performance is one of the key factors in supporting the quality of education in Islamic educational institutions. Amid increasing demands for professionalism and rapid societal development, human resources are expected not only to carry out administrative tasks, but also to demonstrate creativity, innovation, and emotional stability in the learning process. In this context, the role of the school principal as a leader and HR manager is highly strategic. Therefore, a comprehensive and targeted human resource management development strategy is needed to optimize performance.

This research focuses on three main strategies: (1) a strategy emphasizing human-centered values, (2) an innovative work style strategy, and (3) a strategy for strengthening mental attitudes oriented toward optimal performance. These three aspects were selected in response to real challenges in the field related to work motivation, innovation, and the quality of interpersonal relationships within the madrasah environment. This study aims to describe the human resource management development strategy in optimizing human resource performance at MAN 1 Tulungagung.

This research uses a qualitative approach with a case study design. Data were collected through in-depth interviews, participatory observation, and documentation. Data analysis was carried out using the Miles and Huberman model, which consists of data condensation, data display, and conclusion drawing. The validity of the findings was ensured through triangulation of sources and techniques.

The results of the study show that the HR management development strategy at MAN 1 Tulungagung positions the head of the madrasah not only as a superior but also as a mentor, companion, and motivator. (1) The strategy emphasizing human-centered values is realized through building warm and open relationships, providing personal and professional support, identifying and directing individual potential, and creating an inclusive and appreciative work environment. (2) The innovative work style strategy is implemented through initiating new ideas, promoting those ideas to colleagues or superiors, and realizing them in actual work practices. (3) The mental attitude

strengthening strategy focuses on developing a growth mindset, intrinsic motivation, self-reflection, and emotional and mental balance. These three strategies have been proven to significantly contribute to the improvement of teacher professionalism and the development of adaptive and sustainable performance, performance.

المخلص

أعدت الرسالة بعنوان "استراتيجية تطوير إدارة الموارد البشرية لتحسين أداء المعلمين في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية الأولى في تولونغاونغ" من قبل محمد صدام بايهافي، رقم الطالب: ١٢٦٢٠٧٢١٣١٢٣، من قسم إدارة التعليم الإسلامي، كلية التربية وإعداد المعلمين، الجامعة الإسلامية الحكومية في تولونغاونغ، تحت إشراف الدكتور محمد رويس أبين، بكالوريوس في التربية، ماجستير في التربية الإسلامية.

الكلمات المفتاحية: استراتيجية التطوير، إدارة الموارد البشرية، أداء المعلم، القيادة الإنسانية، أسلوب العمل الابتكاري، المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية الأولى تولونغاونغ تُعدّ زيادة أداء المعلمين أحد العوامل الأساسية في دعم جودة التعليم في المؤسسات التعليمية الإسلامية. وفي ظل متطلبات الاحترافية وتطورات العصر، يُطلب من المعلمين ألا يكتفوا بأداء المهام الإدارية فقط، بل يجب أن يكونوا قادرين أيضًا على إظهار الإبداع والابتكار والاستقرار العاطفي أثناء عملية التعليم والتعلم. وفي هذا السياق، يُعتبر دور مدير المدرسة كقائد ومدير للموارد البشرية دورًا استراتيجيًا. لذا، هناك حاجة إلى استراتيجية شاملة وموجهة لتطوير إدارة الموارد البشرية من أجل تحسين أداء المعلمين.

يهدف هذا البحث إلى وصف استراتيجيات تطوير إدارة الموارد البشرية من أجل تحسين أداء المعلمين في المدرسة الثانوية الإسلامية الحكومية الأولى تولونغاونغ. ويركّز البحث على ثلاثة محاور رئيسية، وهي: استراتيجية التركيز على القيم الإنسانية، استراتيجية أسلوب العمل الابتكاري، واستراتيجية تعزيز العقلية الذهنية التي تسعى إلى تحقيق الأداء الأمثل. وقد تم اختيار هذه المحاور الثلاثة استجابةً للتحديات الواقعية في الميدان المتعلقة بدوافع العمل والابتكار وجودة العلاقات داخل بيئة المدرسة.

استخدم هذا البحث منهجًا نوعيًا باستخدام تصميم دراسة حالة. تم جمع البيانات من خلال المقابلات المتعمقة والملاحظة بالمشاركة والوثائق. وتم تحليل البيانات باستخدام نموذج "مايلز وهوبيرمان" الذي يتكون من تقليص البيانات، عرض البيانات، واستخلاص الاستنتاجات. وتم ضمان صلاحية البيانات من خلال التثليث في المصادر والأساليب، بالإضافة إلى التحقق المتكرر من النتائج. أظهرت نتائج البحث أن مدير المدرسة لا يؤدي فقط دور المشرف، بل يقوم أيضًا بدور الموجه والمرافق والمحفّز. وقد تم تنفيذ الاستراتيجية الإنسانية من خلال بناء علاقات منفتحة وداعمة، وتقديم الدعم الشخصي والمهني، وتوجيه الإمكانات الفردية، وخلق بيئة عمل شاملة وتقديرية. كما شجّع العمل الابتكاري من خلال توليد الأفكار الجديدة وتطبيقها، بينما ركزت استراتيجية المواقف الذهنية على تنمية عقلية النمو، والتحفيز الداخلي، والتفكير الذاتي، والتوازن العاطفي والذهني. وقد أثبتت هذه الاستراتيجيات فعاليتها في تعزيز الاحترافية والأداء التربوي المستدام والمتكيف لدى المعلمين.