

TESIS

**EFEKTIVITAS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
PENINGKATAN MUTU SEKOLAH
(Studi Kasus di SMA MA'ARIF Kadungora – Garut, Jawa Barat)**

Oleh:

Deni Mulyana
NIM: 220501014022



**PRODI MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS KH ABDUL CHALIM PACET MOJOKERTO
TAHUN 2024**

ABSTRAK

Deni Mulyana (220501014022) “Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Sekolah, di SMA MA’ARIF Kadungora - Garut. Tesis. Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam. Pascasarjana Institut Pesantren KH Abdul Chalim Mojokerto. Tesis: Magister Manajemen Pendidikan Islam.

Pengelolaan sumber daya manusia di Lembaga Pendidikan, harus selalu dilakukan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan dari Lembaga Pendidikan tersebut. Namun masih terdapat banyak Lembaga Pendidikan yang kurang memperhatikan pengelolaan terhadap sumberdaya manusia, sehingga Lembaga Pendidikan tersebut kurang berkualitas. Fokus penelitian ini, yaitu: (1) Bagaimana perencanaan sumberdaya manusia dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di SMA AL-Ma’arif Harumansari, Kadungora –Garut (2) Bagaimana rekrutmen dan seleksi sumberdaya manusia dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di SMA MA’ARIF Kadungora –Garut (3) Bagaimana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di SMA MA’ARIF Kadungora –Garut (4) Bagaimana kompensasi bagi sumber daya manusia dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di SMA MA’ARIF Kadungora – Garut.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimanaperencanaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, sertakompensasi sumber daya manusia dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di SMA MA’ARIF Kadungora –Garut , Penelitian ini menggunakan

pendekatan kualitatif dan jenis penelitian studi- kasus. Subjek penelitian ditentukan dengan teknik purposive. Teknik pengumpulan data yaitu: observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data model interaktif dari Miles dan Huberman. Keabsahan data berupa uji kredibilitas data dengan triangulasi sumber, triangulasi teknik, dan membercheck. Subjek penelitian meliputi kepala madrasah, guru, dan staf tata usaha. Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Perencanaan penempatan wali kelas, diadakan rutin setiap awal tahun ajaran baru. Perencanaan pemilihan waka dan kepala sekolah, diadakan rutin setiap tiga tahun sekali. Perencanaan rekrutmen dan seleksi di SMA MA'ARIF, dilakukan sesuai kebutuhan. (2) Rekrutmen dan seleksi, diumumkan secara terbuka. Ketika diadakan rekrutmen dan seleksi pendidik dan tenaga kependidikan baru, maka dibentuk panitia. Terdapat beberapa persyaratan dan seleksi bagi pendidik dan tenaga kependidikan baru. (3) Pelatihan dan pengembangan bersumber dari beberapa pihak, seperti dari Kemenag, Kemendikbudristek, MGMP, KKM, Balai Diklat, Perguruan Tinggi dan dari SMA MA'ARIF itu sendiri. Pendidikan juga diberikan kepada pendidik dan tenaga kependidikan. (4) Kompensasi yang diberikan berupa honorarium, cuti dan rekreasi. Sistem kompensasi untuk gaji pokok disamaratakan, perbedaannya terletak pada jumlah tunjangan yang diterima. Kompensasi seperti, cuti melahirkan, cuti menikah, cuti umroh, izin sakit, dan izin keluarga inti sakit tetap diberikan gaji. Kompensasi berupa rekreasi tidak rutin diadakan setiap tahun.

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

ABSTRACT

Deni Mulyana (220501014022) *“The Effectiveness Of Human Resource Management in Improving School Quality, at Islamic Senior High School Ma’arif Kadungora - Garut. Thesis. Islamic Education Management Study Program. Postgraduate of State Islamic Institute of KH Abdul Chalim Mojokerto. Thesis: Master in Management Of Islamic Education.*

Management of human resources in educational institutions has to be done continuously. Since, it has the aim to improve the quality of education. However, there are still many educational institutions that do not pay attention to the management of human resources, so that these educational institutions lack of quality. In addition, the foci of this study are: 1) How is the planning of human resource in improving the quality of education at Islamic Senior High School MA’ARIF Kadungora –Garut 2) How is the recruitment and selection of human resources in improving the quality of education at Islamic Senior High School MA’ARIF Kadungora-Garut 3) How is the training and development of human resources in improving the quality of education at Islamic Senior High School MA’ARIF Kadungora –Garut 4) How is the compensation for human resources in improving the quality of education at Islamic Senior High School MA’ARIF Kadungora-Garut ?.

The objectives of this study are to analyze how is the planning, recruitment and selection, training and development, and compensation of human resources in improving the quality of education at Islamic Senior High School MA’ARIF

Kadungora-Garut. This study used qualitative and the type of case study. The subject of this study was determined by purposive technique. The data was collected by observation, interviews, and documentation. The data was analyzed by Miles, Huberman and Saldana Interactive model. The validity of the data used credibility testing of the data by sources triangulation, techniques triangulation, and member check. Moreover, the subjects of this study covered Headmaster of Islamic senior high school, teachers, and administrative staff.

The results of this study are as follows: (1) The placement planning of homeroom is held at the beginning of each new school year regularly. The planning for the election of vice principle and headmaster of Islamic senior high school is held every three years regularly. The planning for recruitment and selection at Islamic senior high school MA'ARIF was carried out as needed. (2) Recruitment and selection were announced publicly. Yet, when the recruitment and selection of new educators and education personnel will be held, a committee is formed. There are several requirements and selections for new educators and education personnel. (3) The training and development came from several parties, such as from the Ministry of Religion, Ministry of Education and Technology, MGMP, KKM, Training Centers, Universities and from Islamic senior high school MA'ARIF it self. Education is also given to educators and education staff. 4) The compensation which is given to them is in the form of honorarium, leave and recreation. The compensation system for basic salary is equal; the difference is in the amount of benefits received. The compensation such as

maternity, marriage, umrah, sick, and family sick leave are still given a salary. The last, the compensation in the form of recreation is not held routinely every year.

Keywords: Human Resource Management, Improving the Quality of Education.

الملخص

ديني موليانا (220501014022) "فعالية إدارة الموارد البشرية في تحسين جودة المدارس، في SMA
معاريف كادونغورا - غاروت. أطروحة. برنامج ماجستير إدارة التعليم الإسلامي. خريج المدرسة
الداخلية الإسلامية KH عبد الخالق في موجوكيرتو. الأطروحة: ماجستير إدارة التعليم
الإسلامي.

يجب دائما تنفيذ إدارة الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية. يهدف ذلك إلى تحسين جودة التعليم
في المؤسسة التعليمية. ومع ذلك، لا تزال هناك العديد من المؤسسات التعليمية التي لا تولي اهتماما لإدارة
الموارد البشرية، مما يجعل هذه المؤسسات التعليمية ذات جودة ضعيفة. يركز هذا البحث على: (1) كيفية
تخطيط الموارد البشرية في محاولة لتحسين جودة التعليم في SMA المعارف هارومانسري، كادونغورا -
غاروت (2) كيفية توظيف واختيار الموارد البشرية في جهد لتحسين جودة التعليم في SMA معاريف
كادونغورا - غاروت (3) كيفية تدريب وتطوير الموارد البشرية في جهد لتحسين جودة التعليم في SMA
معاريف كادونغورا - غاروت (4) كيفية تعويض الموارد البشرية في محاولة لتحسين جودة التعليم في
جامعة العلوم الاجتماعية الإسلامية (SMA Ma'arif Kadungora) - غاروت.

الغرض من هذه الدراسة هو تحليل كيفية التخطيط، والتوظيف، والاختيار، والتدريب والتطوير،
بالإضافة إلى تعويض الموارد البشرية، في محاولة لتحسين جودة التعليم في SMA معاريف كادونغورا -
غاروت، تستخدم هذه الدراسة

النهج النوعي ونوع دراسة الحالة. تم تحديد موضوعات البحث باستخدام تقنيات هادفية. تقنيات جمع البيانات هي: الملاحظة، المقابلات، والتوثيق. تحليل بيانات النموذج التفاعلية من مايلز وهوبرمان. صحة البيانات تأتي في شكل اختبارات مصداقية البيانات من خلال تحديد المصادر، وتقنيات التثليث، والتحقق من الأعضاء. تشمل موضوعات الدراسة رئيس المدرسة الدينية، والمعلمين، والموظفين الإداريين. نتائج هذه الدراسة كالتالي: (1) التخطيط لتعيين أوصياء الفصول الدراسية، ويعقد بانتظام في بداية كل عام دراسي جديد. يتم إجراء التخطيط لانتخاب مديري الواكا والمدارس بشكل روتيني كل ثلاث سنوات. يتم تنفيذ التوظيف والتخطيط للاختيار في مدرسة معرف الثانوية حسب الحاجة.

(2) التوظيف والاختيار، معلن علنا. عند إجراء توظيف واختيار معلمين وموظفي تعليم جدد، يتم تشكيل لجنة. هناك عدة متطلبات وخيارات للمعلمين الجدد والعاملين في مجال التعليم. (3) يتم الحصول على التدريب والتطوير من عدة جهات مثل وزارة الدين، ووزارة التعليم والثقافة، وMGMP، وKKM، ومراكز التدريب، والجامعات، ومن SMA معاريف نفسها. كما يتم توفير التعليم للمعلمين والعاملين في التعليم. (4) التعويض المقدم على شكل أجور، إجازة، وترفيه. نظام التعويض للراتب الأساسي متساوي، والفرق يكمن في مقدار البديل المستلم. التعويضات مثل إجازة الأمومة، إجازة الزواج، إجازة العمرة، الإجازة المرضية، وإجازة الأسرة النووية المريضة لا تزال تمنح رواتب. لا يتم إجراء تعويضات على شكل ترفيه بشكل روتيني كل عام.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، تحسين جودة التعليم.