

## ABSTRAK

Manajemen sumber daya manusia merupakan fokus yang sangat penting dalam pengembangan sebuah organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam suatu organisasi. Orang yang terlibat dalam organisasi akan mengolah berbagai sumber daya yang ada untuk meraih tujuan organisasi tersebut. Sumber daya tidak hanya mengacu pada suatu benda atau substansi, melainkan pada suatu fungsi operasional untuk mencapai tujuan.

Penelitian ini dapat dikategorikan ke dalam penelitian lapangan (*Field Research*) yang bermaksud melakukan studi yang mendalam mengenai manajemen sumberdaya manusia dalam mengembangkan Mutu Madrasah. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif karena data dan informasi yang dikumpulkan tidak berupa numeric namun lebih mengenai deskripsi status gejala secara kualitatif.

Setelah data terkumpul dan dianalisis menghasilkan beberapa temuan antara lain: (1) Berdasarkan proses dan metode rekrutmen secara teori, MI Tarbiyatul Islamiyah Pecangaan Sudah melaksanakan proses rekrutmen secara optimal, sedangkan metode yang digunakan untuk merekrut tenaga pengajar dilaksanakan secara terbuka pada masyarakat luas. Dalam perekrutan di MI Tarbiyatul Islamiyah Pecangaan guru-guru yang direkrut adalah mereka benar-benar siap bekerja dengan gaji dibawah UMR yang dirasa cukup dan mengacu pada misi *ihlas beramal*, namun tetap memperhatikan kualitas dari calon guru yang melamar, khususnya alumni, keluarga guru atau keluarga Pengurus Yayasan Pendidikan Islam Tarbiyatul Islamiyah. (2) Berdasarkan wawancara dengan kepala madrasah, MI Tarbiyatul Islamiyah Pecangaan lebih mengutamakan pendekatan penilaian prestasi kerja ditempat kerja atau perilaku tenaga pengajar dengan alasan bahwa perilaku pekerja tenaga pengajar lebih mudah diidentifikasi baik kelebihan dan kekurangannya. (3) Pengembangan Mutu Madrasah tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang ada. Oleh karena itu program yang harus dilakukan adalah meningkatkan Sumber daya manusia yang ada, dengan cara antara lain; *Pertama*, Perencanaan SDM dengan cara pemahaman visi, misi dan tujuan serta berkualifikasi akademik minimal S1. *Kedua*, Peningkatan profesionalisme tenaga pengajar misalnya mengikuti pendidikan dan palatihan, dapat berupa seminar, workshop, studi banding, pertemuan MGMP dan sebagainya. *Ketiga*, Pengembangan dan penilaian prestasi kerja dengan mengoptimalkan pekerjaan yang diberikan oleh tenaga pengajar, *Keempat*, Pemberian kompensasi yang layak berupa gaji bulanan, tunjangan fungsional, kesejahteraan, jam hadir, THR dan sebagainya.

**Kata Kunci:** *SDM, Mutu, Perencanaan dan Rekrutmen, Madrasah*

## الملخص

إدارة الموارد البشرية هي تركيز مهم للغاية في تطوير منظمة لتحقيق الميزة التنافسية. الموارد البشرية لها دور كبير في المنظمة. سيقوم الأشخاص المشاركون في المنظمة بمعالجة الموارد المختلفة المتاحة لتحقيق أهداف المنظمة. لا تشير الموارد فقط إلى شيء أو مادة ، بل هي وظيفة تشغيلية لتحقيق الأهداف.

بالنظر إلى أهمية الموارد البشرية في سياق نظام التعليم ، يجب تنفيذ إدارة الموارد البشرية بشكل صحيح. لا تقتصر إدارة الموارد البشرية في المنظمات بما في ذلك المدارس على شراء الموارد البشرية فحسب ، بل تتضمن أيضًا تصميم أنظمة التخطيط وتكوين الموظفين وتطوير الموظفين والإدارة المهنية وتقييم الأداء وتعويضات الموظفين وعلاقات التوظيف الجيدة. تطوير جودة المدرسة يعتمد على جودة الموارد البشرية الموجودة.

كانت مواضيع البحث المعنية ٣ مديرين مدرسين ، نائب رئيس (واكا) و ٣ معلمين. في جمع البيانات ، استخدم المؤلفون تقنيات المقابلة والملاحظة والتوثيق. أما بالنسبة لتحليل البيانات باستخدام إطار استقرائي للتفكير ينتقل من الطبيعة التفصيلية إلى مسائل أكثر عمومية من خلال التأكيد على العبارات أو المفاهيم التي تصل في النهاية إلى صيغة. يتم تحليل البيانات من خلال مراحل تخفيض أو تصنيف وعرض البيانات للتحقق أو الاستنتاج. اختبار صحة البيانات باستخدام اختبار المصادقية واختبار قابلية التحويل.

عد جمع البيانات وتحليلها مما أدى إلى العديد من النتائج ، من بين أمور أخرى: (١) بناءً على عملية وطريقة التوظيف نظريًا ، نفذت MI Tarbiyatul Islamiyah Pecangaan عملية التوظيف على النحو الأمثل ، بينما يتم تنفيذ الطريقة المستخدمة لتوظيف المعلمين بشكل علني للمجتمع ككل. في التوظيف في arbiyatul MI T Islamiyah Pecangaan المعلمين الذين يتم تجنيدهم هم بالفعل على استعداد للعمل براتب أقل من MRU يعتبر كافيًا ويشير إلى مهمة العمل الخيري الصادق ، ولكن لا يزال يولي اهتمامًا لجودة المعلمين المتقدمين ، وخاصة الخريجين أو أسر المعلمين أو أسر إدارة مؤسسة التربية الإسلامية الإسلامية. (٢) بناءً على مقابلات مع مدير المدرسة ، تمنح MI Tarbiyatul Islamiyah Pecangaan النهج لتقييم الأداء في مكان العمل أو سلوك هيئة التدريس على أساس أن سلوك العاملين في هيئة التدريس يتم تحديده بسهولة أكبر على حد سواء نقاط القوة والضعف. (٣) بناءً على النظرية أعلاه ، تعتمد تطوير جودة المدرسة على جودة الموارد البشرية الموجودة. لذلك ، فإن البرنامج الذي يجب تنفيذه هو تحسين الموارد البشرية الموجودة ، من خلال ، من بين أمور أخرى ؛ أولاً ، تخطيط الموارد البشرية من خلال فهم الرؤية والرسالة والأهداف والمؤهلات الأكاديمية لما لا يقل عن ١S. ثانيًا ، يمكن أن تأخذ زيادة الكفاءة المهنية لهيئة التدريس ، على سبيل المثال بعد التعليم والتدريب ، شكل ندوات وورش عمل ودراسات مقارنة واجتماعات MGMP وما إلى ذلك. ثالثًا ، تطوير وتقييم أداء العمل من خلال تحسين العمل المقدم من قبل أعضاء هيئة التدريس ، رابعًا ، تقديم تعويض مناسب في شكل رواتب شهرية ، مزايا وظيفية ، رفاهية ، ساعات حضور ، THR وما إلى ذلك.

الكلمات الرئيسية: الموارد البشرية ، الجودة ، التخطيط والتوظيف ، المدارس

## ABSTRACT

Human resource management is a very important focus in developing an organization to achieve competitive advantage. Human resources have a large role in an organization. People involved in the organization will process various resources available to achieve the goals of the organization. Resources do not just refer to an object or substance, but rather an operational function to achieve goals.

This research can be categorized into field research (Field Research) which intends to conduct an in-depth study of human resource management in developing Madrasa Quality. This research uses descriptive qualitative method because the data and information collected are not numeric but more about the description of the status of symptoms qualitatively.

After the data has been collected and analyzed resulting in several findings, among others: (1) Based on the process and method of recruitment in theory, MI Tarbiyatul Islamiyah Pecangaan has implemented the recruitment process optimally, while the method used to recruit teachers is carried out openly to the wider community. In recruitment at MI Tarbiyatul Islamiyah Pecangaan teachers who are recruited are they really ready to work with a salary below the UMR that is considered sufficient and refers to the mission of sincere charity, but still pay attention to the quality of prospective teachers applying, especially alumni, teachers' families or families Management of Tarbiyatul Islamiyah Islamic Education Foundation. (2) Based on interviews with the headmaster of madrasahs, MI Tarbiyatul Islamiyah Pecangaan prioritizes the approach to performance evaluation in the workplace or the behavior of teaching staff on the grounds that the behavior of teaching staff workers is more easily identified both their strengths and weaknesses. (3) Based on the theory above, Madrasah Quality Development depends on the quality of existing human resources. Therefore, the program that must be carried out is to improve the existing human resources, by means of, among others; First, HR Planning by understanding the vision, mission and goals and academic qualifications of at least S1. Second, increasing the professionalism of teaching staff, for example following education and training, can take the form of seminars, workshops, comparative studies, MGMP meetings and so on. Third, Development and assessment of work performance by optimizing work provided by teaching staff, Fourth, Provision of proper compensation in the form of monthly salaries, functional benefits, welfare, attendance hours, THR and so on.

*Keywords: HR, Quality, Planning and Recruitment, Madrasah*