

ABSTRAK

Ahsyaf Muzakki, 2230060034, 2025. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kebijakan di Yayasan Assalaars Bandung)

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan mutu pendidikan di lembaga pendidikan. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini mencakup bagaimana pelaksanaan rekrutmen, seleksi karyawan, pelatihan dan penembangan, serta penilaian kinerja SDM di Yayasan Assalaam Bandung. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis keempat aspek manajemen SDM tersebut dalam konteks peningkatan mutu pendidikan di lembaga tersebut. Kerangka berpikir penelitian ini didasarkan pada teori Gary Dessler yang menekankan pentingnya pengelolaan SDM secara terstruktur dan berkelanjutan, dimulai dari proses input (kebijakan, kualitas SDM, sarana, proses (rekrutmen, seleksi, pelatihan, penilaian), hingga output (kualitas pembelajaran dan kepuasan pemangku kepentingan). Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi untuk mendalami pengalaman subjektif para pelaku pendidikan, dalam pengelolaan SDM. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi, sedang analisis data menggunakan model Colaizzi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen di Yayasan Assalaam dilakukan secara terbuka dan mempertimbangkan nilai-nilai keislaman, seleksi dilakukan secara berjenjang dengan fokus pada kompetensi dan kesesuaian budaya kerja, pelatihan dilaksanakan secara rutin untuk meningkatkan kompetensi pedagogik dan profesional, serta penilaian kinerja dilakukan secara berkala dan digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan strategis. Kesimpulannya, manajemen SDM di Yayasan Assalaam Bandung telah diimplementasikan secara efektif dan berdampak signifikan terhadap peningkatan mutu pendidikan, baik dan sisi akademik maupun penguatan karakter tenaga pendidik.

Kata Kunci: Manajemen SDM, mutu pendidikan, rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, fenomenologi

مُلَخَّص

أَحْسِيَاثُ مَرْكَبِي، ٢٠٢٢، ٢٠٢٢، ٢٠٢٢، إِدَارَةُ الْمَوَارِدِ الْبَشَرِيَّةِ فِي تَسَرُّعِ جَوْدَةِ التَّعْلِيمِ (دِرَاسَةُ سِيَاسَاتِيَّةٍ فِي مَوْسَسَةِ السَّلَامِ، بِنْدُونُغ)

يُنْطَلَقُ هَذَا الْبَحْثُ مِنْ أَهَمِّيَّةِ إِدَارَةِ الْمَوَارِدِ الْبَشَرِيَّةِ فِي تَسَرُّعِ جَوْدَةِ التَّعْلِيمِ فِي الْمَوْسَسَاتِ التَّعْلِيمِيَّةِ. وَتَتَنَاوَلُ مَسْئَلَةَ الْبَحْثِ كَيْفِيَّةَ تَنْفِيذِ عَمَلِيَّاتِ التَّوْظِيفِ، وَالْخِيَارِ الْمَوْظُفِّينَ، وَالتَّدْرِيْبِ وَالطُّوْرِ، وَتَقِيْمِ أَدَاءِ الْمَوَارِدِ الْبَشَرِيَّةِ فِي مَوْسَسَةِ السَّلَامِ بِبَانْدُونُغ. وَبِهَذَا الْبَحْثِ إِلَيَّ تَلَوُّلُ هَذِهِ الْوَوَائِبِ الرَّبَعَةِ لِإِدَارَةِ الْمَوَارِدِ الْبَشَرِيَّةِ فِي سِيَاقِ تَسَرُّعِ جَوْدَةِ التَّعْلِيمِ فِي الْمَوْسَسَةِ وَبِعَتَمْدِ إِطَارِ التَّوْظِيفِ فِي هَذَا الْبَحْثِ عَلَيَّ نَظَرِيَّةُ غَارِي دِسْلَرِ التَّوْظِيفِ أَهَمِّيَّةِ إِدَارَةِ الْمَوَارِدِ الْبَشَرِيَّةِ بِشَلْهِ مُنْظَمٍ وَمُسْتَدَلِمٍ، اِبْتِدَاءً مِنْ مَدْخَلِ الْعَمَلِيَّةِ (الْإِسْطَاتِيْسِيَّةِ، وَجَوْدَةِ الْمَوَارِدِ الْبَشَرِيَّةِ، وَالْمَرَاقِبِ)، وَمُرُورًا بِلَعَمَلِيَّاتِ (التَّوْظِيفِ، وَالْخِيَارِ، وَالتَّدْرِيْبِ، وَالتَّقْيِيْمِ)، وَوُصُولًا إِلَيَّ الْمَخْرَجِ (جَوْدَةِ التَّعْلِيمِ وَرِضَا أَصْحَابِ الْمَصَالِحِ) وَاسْتُخْدِمَ هَذَا الْبَحْثُ الْمَنْهَجُ الْوَقْفِيُّ بِدَوْخِ ظَاهِرَاتٍ، لِسَرِيشِ أَفَائِلِ الْبَشَرِيَّةِ الدَّائِيَّةِ لِلْفَاعِلِيْنَ الْوَقْفِيِّيْنَ فِي إِدَارَةِ الْمَوَارِدِ الْبَشَرِيَّةِ. وَتَوَقَّعُ الْجَوَابُ الْبَيَانِيَّةُ مِنْ خِلَالِ الْمَلْحَظَةِ، وَالْمَقَابَلَةِ الْمُتَعَمِّقَةِ، وَالتَّوْظِيفِ، وَبَيِّنَا اسْتُخْدِمَ تَوَدُّجُ

كُلُّوْزِي فِي تَلَوُّلِ الْبَيَانَاتِ وَتُظْهَرُ نَتَائِجُ الْبَحْثِ أَنَّ عَمَلِيَّةَ التَّوْظِيفِ فِي مَوْسَسَةِ السَّلَامِ تُنْفِذُ بِشَقَائِيَّةٍ وَخَوَدُ بَعْدِيْنَ الْخِيَارِ الْقِيَمِ الْإِسْلَامِيَّةِ، كَمَا يَرُودُ الْخِيَارُ عَلَيَّ مَرَاكِلِ مُتَعَدِّدَةٍ مَعَ الْكَوْنِ عَلَى الْفِعَالِيَّةِ وَمَلَأَمَةِ ثَقَافَةِ الْعَمَلِ. وَبِقَلَمِ التَّدْرِيْبِ بِشَلْهِ لِدَوْرٍ لِيَحْسِنَ الْفِعَالِيَّةَ الْوَقْفِيَّةَ وَالْمُهَيِّبَةَ، وَتُرْوَدُ تَقْيِيْمُ الدَّعَاءِ بِنِظَامٍ وَتُسْتُخْدَمُ كَاسَاسٍ لِإِتَادِ الْقَرَارِ السَّيَّاسِيَّةِ وَخُلُصَّةُ الْقَوِيَّةِ، فَإِنَّ إِدَارَةَ الْمَوَارِدِ الْبَشَرِيَّةِ فِي مَوْسَسَةِ السَّلَامِ بِبَانْدُونُغ دَوْرٌ طَبِيقِيٌّ بِفِعَالِيَّةٍ،

وَكَانَ لَا أَثَرٌ مَلْمُوسٌ فِي تَسَرُّعِ جَوْدَةِ التَّعْلِيمِ، سَوَاءً مِنَ الْأَنْبِيَاءِ الْوَقْفِيِّ أَوْ فِي تَغْزِيْرِ خَوَصِيَّةِ الْمُعَلِّمِيْنَ

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG

إِدَارَةُ الْمَوَارِدِ الْبَشَرِيَّةِ، جَوْدَةُ التَّعْلِيمِ، التَّوْظِيفِ، التَّدْرِيْبِ، تَقْيِيْمُ الدَّعَاءِ، الْمَنْهَجُ الظَّاهِرَاتِي

ABSTRACT

Ahsyaf Muzakki, 2230060034, 2025. *Human Resource Management in Improving Education Quality (Policy Study at Assalaars Foundation Bandung)*

This study is motivated by the importance of human resource management (HRM) in improving education quality in educational institutions. The issues raised in this study include how recruitment, employee selection, training and development, and HR performance appraisal are carried out at the Assalaam Foundation in Bandung. The purpose of this study is to analyze these four aspects of HR management in the context of improving the quality of education at the institution. The research framework is based on Gary Dessler's theory, which emphasizes the importance of structured and sustainable HRM, starting from the input process (policy, HR quality, facilities), the process (recruitment, selection, training, assessment), to the output (quality of learning and stakeholder satisfaction). This study uses a qualitative approach with a phenomenological method to explore the subjective experiences of education practitioners in HR management. Data collection techniques were carried out through observation, in-depth interviews, and documentation, while data analysis used the Colaizzi model. The results show that recruitment at the Assalaam Foundation is conducted openly and considers Islamic values, selection is carried out in stages with a focus on competence and cultural fit, training is conducted regularly to improve pedagogical and professional competence, and performance appraisals are conducted periodically and used as a basis for strategic decision-making. In conclusion, HR management at the Assalaam Foundation in Bandung has been implemented effectively and has had a significant impact on improving the quality of education, both academically and in terms of strengthening the character of educators.

Keywords: HR management, quality of education, recruitment, training, performance appraisal, phenomenology