

## ABSTRAK

Atam Rustaman, 2019. “Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran (Studi Kasus di MAN 1 dan MAN 3 Kota Tasikmalaya Tahun 2015-2019)”.

Latar belakang penelitian ini adalah manajemen SDM pendidikan yang dikelola oleh madrasah-madrasah pada umumnya masih belum memadai. Padahal, MSDM pendidikan di madrasah, Khususnya Guru dan Tata Usaha, merupakan penggerak inti bermutu atau tidaknya suatu madrasah. Namun demikian, kini pemerintah maupun pengelola pendidikan mulai membenahi diri untuk memunculkan madrasah-madrasah yang baik. Salah satu madrasah yang menjadi perhatian masyarakat adalah MAN 1 dan MAN 3 Kota Tasikmalaya. Dari tahun-ketahun mengalami peningkatan jumlah siswa, perestasi, baik akademik maupun non akademik yang menjadikan madrasah sebagai model dan kepercayaan masyarakat yang tinggi.

Tujuan penelitian tesis ini adalah untuk mengetahui: 1) Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MAN 1 dan MAN 3 Kota Tasikmalaya, 2) Pelatihan/Pengembangan Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MAN 1 dan MAN 3 Kota Tasikmalaya, 3) Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MAN 1 dan MAN 3 Kota Tasikmalaya.

Metode Penelitian ini adalah deskriptif analitik dengan pendekatan Kualitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi partisipatif, wawancara, dan studi dokumentasi. Yang menjadi sumber datanya adalah Kepala Madrasah, Waka Kesiswaan, Waka Kurikulum, Guru dan Tata Usaha. Untuk memperoleh data yang akurat, peneliti mengajukan pertanyaan-pertanyaan analitis dan mencatatnya sepanjang penelitian. Selanjutnya peneliti melakukan pengecekan keabsahan data dengan cara melakukan pengamatan, triangulasi, dan diskusi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Proses, langkah-langkah dan persyaratan Rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan di MAN 1 dan MAN 3 Kota Tasikmalaya telah terlaksana secara efektif. Seleksi yang dilakukan untuk mendapatkan guru yang berkualitas dan memenuhi kebutuhan madrasah tersebut ialah dengan mengadakan seleksi administrasi berupa surat lamaran, Izajah, Perguruan Tinggi, latar belakang pendidikan. Bagi pelamar yang lolos seleksi administrasi akan mendapat panggilan untuk mengikuti test wawancara akademik dan non akademik. 2) Pelatihan dan pengembangan di MAN 1 Kota Tasikmalaya sudah dilakukan secara maksimal dalam meningkatkan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam mencapai visi misi madrasah pelatihan dan pengembangan dilakukan sebagai berikut: pertemuan guru dalam rumpun mata pelajaran (MGMP), pelatihan PTK dan peningkatan kualitas guru IPS, IPA, Bahasa dan Agama, workshop penelitian ilmiah dan peningkatan pembelajaran guru, pelaksanaan pengembangan diri dalam MGMP Kemenag dan Dikbud, pendidikan dan pelatihan multimedia. 3) Faktor pendukung berjalannya manajemen SDM pendidikan di MAN 1 dan MAN 3 adalah sudah terbentuknya peraturan, fasilitas sarana prasarana yang memadai dan lingkungan yang mendukung. Faktor penghambatnya adalah masih ada ketidak konsistenan antara peraturan yang dibuat madrasah dengan pelaksanaannya dan keterbatasan Madrasah dalam menyediakan dana atau keungan sebagai penunjang usaha pengembangan profesionalisme guru dan staf.

**Kata Kunci :** *Manajemen SDM Pendidikan, Mutu Pembelajaran*

## ABSTRACT

Atam Rustaman, 2019. " Human Resources Management In Improving Learning Quality (Case Studies in MAN 1 and MAN 3 in Tasikmalaya City in 2015-2019)".

The background of this research is the management of educational human resources managed by madrassas in general is still inadequate. In fact, HRM education in madrasahs, Especially Teachers and Administration, is the core driver of whether or not a madrasah. However, now the government and education managers are starting to improve themselves to bring up good madrassas. One of the madrassas that concerns the public is MAN 1 and MAN 3 Kota Tasikmalaya. Over the years, there has been an increase in the number of students, academics and non-academics who have made madrasahs a model and a high degree of community trust.

The purpose of this thesis research is to know: 1) Recruitment of Educators and Education Personnel in improving the quality of learning in MAN 1 and MAN 3 Tasikmalaya City, 2) Training / Development of Educators and Education Personnel in improving the quality of learning in MAN 1 and MAN 3 in Tasikmalaya City, 3) Supporting and Inhibiting Factors for Management of Educators and Education Personnel in improving the quality of learning in MAN 1 and MAN 3 in Tasikmalaya City.

This research method is descriptive analytic with qualitative approach. Data collection techniques carried out by participatory observation, interviews, and documentation studies. The source of the data is the Head of Madrasah, Student Waka, Waka Curriculum, Teachers and Administration. To obtain accurate data, researchers ask analytical questions and record them throughout the study. Then the researcher checks the validity of the data by observing, triangulating, and discussing.

The results showed that: 1) The process, steps and requirements for Recruitment of teaching and education staff in MAN 1 and MAN 3 in Tasikmalaya City had been carried out effectively. Selection is done to get quality teachers and meet the needs of the madrasah is by holding an administrative selection in the form of a cover letter, Izajah, Higher Education, educational background. Applicants who pass the administrative selection will get a call to take academic and non-academic interview tests. 2) Training and development in MAN 1 Tasikmalaya City have been carried out to the maximum in improving the quality of educators and education staff. In achieving the vision and mission of the madrasah, training and development is carried out as follows: teacher meetings in the subject group (MGMP), PTK training and improvement of the quality of social studies, science, religion and language teachers, scientific research workshops and improvement of teacher learning, implementation of self-development in MGMP Ministry of Religion and Dikbud, multimedia education and training. 3) Supporting factors for the ongoing management of educational human resources in MAN 1 and MAN 3 are the establishment of regulations, adequate infrastructure facilities and a supportive environment. The inhibiting factor is that there are still inconsistencies between the regulations made by madrasahs and their implementation and the limitations of Madrasahs in providing funds or money to support efforts to develop professionalism of teachers and staff.

***Keywords: Management of HR Education, Learning Quality***

## المخلص

إدارة الموارد البشرية التعليمية في تحسين جودة التعلم دراسات حالة في الرجل 1 و". ألفين و تسعة عشر اتام رستاما، "في مدينة تاسيكمالايا في الفترة 2015-2019 مدرسة عليا نيجري تيجا

خلفية هذا البحث هي إدارة الموارد البشرية التعليمية التي تديرها المدارس بشكل عام لا تزال غير كافية. في الواقع ، يعد تعليم إدارة الموارد البشرية في المدارس ، وخاصة المعلمين والإدارة ، محرًا أساسيًا لمدرسة أم لا. ومع ذلك ، فقد بدأت الآن مدرسة عليا نيجري الحكومة ومديري التعليم في تحسين أنفسهم لإقامة مدارس جيدة. واحدة من المدارس التي تهتم الجمهور هي على مر السنين ، كانت هناك زيادة في عدد الطلاب والأكاديميين وغير الأكاديميين الذين هم مدرسة عليا نيجري تيجا و واحد جعلوا المدارس نموذجًا ودرجة عالية من ثقة المجتمع

مدرسة عليا الغرض من هذا البحث هو البحث عن: (1) توظيف المعلمين والموظفين التربويين في تحسين جودة التعلم في تدريب / تطوير المعلمين والعاملين في التعليم على تحسين (إثنا) مدينة تاسيكمالايا مدرسة عليا نيجري تيجا و نيجري واحد دعم وتثبيط العوامل لإدارة (ثلاثة) ، في مدينة تاسيكمالايا مدرسة عليا نيجري تيجا مدرسة عليا نيجري واحدو جودة التعلم في مدينة مدرسة عليا نيجري تيجا مدرسة عليا نيجري واحدو المعلمين والموظفين التربويين في تحسين نوعية التعلم في تاسيكمالايا

هذه الطريقة البحثية تحليلية وصفية مع النهج النوعي. تقنيات جمع البيانات التي تنفذها المراقبة التشاركية والمقابلات ودراسات التوثيق. مصدر البيانات هو رئيس المدرسة ، الطالب واکا ، منهج واکا ، المعلمون والإدارة. للحصول على بيانات دقيقة ، يطرح الباحثون أسئلة تحليلية ويسجلونها طوال فترة الدراسة. ثم يتحقق الباحث من صحة البيانات من خلال الملاحظة والمثلث والمناقشة.

مدرسة عليا نيجري أظهرت النتائج أن: (1) تم تنفيذ العملية والخطوات والمتطلبات لتعيين أعضاء هيئة التدريس والتعليم في بشكل فعال. يتم الاختيار للحصول على معلمين ذوي جودة وتلبية تاسيكمالايا في مدينة مدرسة عليا نيجري تيجا و واحد ، التعليم العالي ، الخلفية التعليمية. سوف يحصل احتياجات المدرسة من خلال عقد اختيار إداري في شكل رسالة غلاف ، دبلوم المتقدمون الذين يجتازون الاختيار الإداري على دعوة لإجراء اختبارات المقابلات الأكاديمية وغير الأكاديمية. (2) تم إجراء إلى أقصى حد في تحسين نوعية المعلمين والموظفين مدينة تاسيكمالايا مدرسة عليا نيجري واحد التدريب والتطوير في التربويين. في تحقيق رؤية ورسالة المدرسة ، يتم التدريب والتطوير على النحو التالي: اجتماعات المعلمين في مجموعات وتحسين جودة الدراسات الاجتماعية معلمي العلوم والدين واللغة ، ورش عمل البحث العلمي وتحسين تعلم ، تدريب المواد ، تعليم الوسائط المتعددة والتدريب. (3) تتمثل العوامل الداعمة للإدارة المستمرة للدين المعلمين ، وتنفيذ تطوير الذات في وزارة في وضع اللوائح ، ومرافق البنية التحتية مدرسة عليا نيجري تيجا و مدرسة عليا نيجري واحد للموارد البشرية التعليمية في الكافية وبيئة داعمة. العامل المانع هو أنه لا يزال هناك تضارب بين اللوائح التي وضعتها المدارس وتنفيذها والقيود المفروضة على المدارس في توفير الأموال أو المال لدعم الجهود المبذولة لتطوير الاحترافية للمعلمين والموظفين

الكلمات المفتاحية: إدارة تعليم الموارد البشرية ، جودة التعلم