

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Al-Jawami Cileunyi Kabupaten Bandung. Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa Adanya kesulitan dalam proses rekrutmen tenaga operator, karena tenaga ahli komputer banyak direkrut oleh perusahaan dan dunia bisnis; Orang yang menjabat sebagai operator tidak diisi oleh orang yang berkompeten di bidangnya, sehingga perlu dibangun kompetensinya di bidang ICT; Kinerja operator masih belum optimal karena minim pengalaman dan sering berganti personil, dan Pembinaan untuk tenaga operator masih minim dan hanya menunggu diklat dari dinas terkait.. Hal ini diduga karena pemberdayaan operator madrasah. Penelitian ini, bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi manajemen pemberdayaan operator madrasah di MTs. Al-Jawami Kabupaten Bandung. Dengan landasan teori manajemen Sumber daya manusia, Manajemen kinerja dan dan pemberdayaan SDM, maka dilakukan penelitian kualitatif melalui teknik pengumpulan data wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Perencanaan manajemen pemberdayaan operator madrasah di MTS Al-Jawami Cileunyi Kabupaten Bandung telah sesuai dengan landasan filosofi dan landasan normative, komprehensif, terkodifikasi, sistematis dan realistis berwawasan ke depan. Pengorganisasian terstruktur dalam tim pelaksana dengan jobdeskripsi yang terdiri dari unsur manajemen madrasah yang representatif, kompatibel, proporsional, dan relevan, Pelaksanaan terdiri dari pelaksanaan prosedur pemberdayaan, implementasi strategis pemberdayaan operator madrasah, dan pelaksanaan evaluasi kinerja operator madrasah sesuai rancangan program dan jadwal yang ditetapkan dan sesuai dengan panduan dalam perencanaan, sistematis, operasional, dan procedural. Pengawasan dilakukan melalui penetapan target pengendalian; evaluasi strategis dengan teknik pengawaan dan pengendalian langsung oleh kepala madrasah; serta tindak lanjut hasilnya dijadikan acuan penetapan program skala prioritas, dan penetapan ketentuan baru, sehingga dapat dinyatakan bersifat formal, responsive, efektif dan reliabilitas. Maka dapat disimpulkan bahwa implementasi manajemen.pemberdayaan operator madrasah di MTs Al-Jawami dinyatakan baik dan realistis sesuai dengan fungsi-fungsi manajemen, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja operator, kelancaran emis dan peningkatan mutu layanan pendidikan baik kuantitas maupun kualitasnya..

Kata kunci: Pemberdayaan operator, Evaluasi Kinerja, Operator Madrasah, Mutu pendidikan madrasah, dan MTs Al-Jawami

المخلص

تم إجراء هذا البحث في المدرسة السنوية الجوامي سيلبوني مقاطعة باندونغ. أظهرت نتائج الدراسة الأولية أن هناك صعوبات في عملية توظيف العاملين بالمشغلين وذلك لأن العديد من خبراء الكمبيوتر يتم توظيفهم من قبل الشركات وعالم الأعمال إن الشخص الذي يعمل كمشغل لا يشغله شخص مختص في مجاله لذلك يجب بناء كفاءته في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لا يزال أداء المشغلين غير مثالي بسبب الحد الأدنى من الخبرة والتغيرات المتكررة للموظفين ولا يزال تدريب موظفي المشغلين في حده الأدنى وينتظر فقط التدريب من الوكالات ذات الصلة ويُعتقد أن هذا يرجع إلى تمكين مشغلي المدارس. يهدف هذا البحث إلى وصف تنفيذ الإدارة لتمكين القائمين على المدارس بالمدرسة الثانوية. منطقة الجوامي باندونغ. واستناداً إلى الأساس النظري لإدارة الموارد البشرية وإدارة الأداء وتمكين الموارد البشرية تم إجراء بحث نوعي باستخدام تقنيات جمع البيانات والمقابلات ودراسات الملاحظة والتوثيق. تظهر نتائج البحث أن التخطيط الإداري لتمكين مشغلي المدارس في المدرسة الثانوية الجوامية سيلبوني مقاطعة باندونغ يتوافق مع الأسس الفلسفية والمعمارية وهو شامل ومقنن ومنهجي وواقعي مع منظور استشرافي. تنظيم منظم داخل فريق التنفيذ مع وصف وظيفي يتكون من عناصر إدارة المدرسة التي تكون تمثيلية ومتوافقة ومتناسبة وذات صلة ويتكون التنفيذ من تنفيذ إجراءات التمكين والتنفيذ الاستراتيجي لتمكين مشغلي المدارس وتنفيذ تقييمات أداء مشغلي المدارس وفقاً ل يتم تحديد تصميم البرنامج والجدول الزمني وفقاً للمبادئ التوجيهية التخطيطية والمنهجية والتشغيلية والاجرائية. يتم الاشراف من خلال تحديد أهداف المراقبة التقييم الاستراتيجي باستخدام تقنيات الاشراف والمراقبة المباشرة من قبل رئيس المدرسة وتستخدم نتائج المتابعة كمرجع لتحديد برامج سلم الأولويات ووضع أحكام جديدة بحيث يمكن إعلانها رسمية وسريعة الاستجابة وفعالة وموثوقة. لذلك يمكن أن نستنتج أن تنفيذ إدارة وتمكين مشغلي المدارس في مدرسة الجوامي المتوسطة يعتبر جيداً وواقعياً وفقاً لوظائف الإدارة بحيث يكون له تأثير على تحسين أداء المشغلين والتشغيل السلس للانبعاثات وتحسين جودة الخدمات التعليمية من حيث الكم والنوع

الكلمات المفتاحية: تمكين المشغلين تقييم الأداء مشغلي المدارس جودة التعليم في المدارس النظام التجاري المتعدد الأطراف الجوامي

Abstract

This research was conducted at Madrasah Tsanawiyah Al-Jawami Cileunyi, Bandung Regency. The results of the preliminary study show that there are difficulties in the recruitment process for operators, because many computer experts are recruited by companies and the business world; People who serve as operators are not filled by people who are competent in their fields, so it is necessary to build competence in the field of ICT; Operator performance is still not optimal due to lack of experience and frequent changes in personnel, and guidance for operators is still minimal and only waiting for training from the relevant agencies. This is allegedly due to the empowerment of madrasa operators. This research aims to describe the implementation of madrasah operator empowerment management in MTs. Al-Jawami Bandung Regency. Based on the theory of human resource management, performance management and HR empowerment, qualitative research was carried out through interviews, observation and documentation study data collection techniques. The results showed that the madrasah operator empowerment management plan at MTS Al-Jawami Cileunyi Bandung Regency was in accordance with the philosophical and normative foundations, comprehensive, codified, systematic and realistic with forward-looking views. Organizing is structured in implementing teams with job descriptions consisting of representative, compatible, proportional and relevant madrasah management elements. Implementation consists of implementing empowerment procedures, implementing madrasah operator empowerment strategies, and implementing madrasah operator performance evaluations according to program designs and established schedules and in accordance with planning, systematic, operational and procedural guidelines. Supervision is carried out through setting control targets; strategic evaluation with direct supervision and control techniques by the head of the madrasah; as well as follow-up results are used as a reference for setting priority scale programs, and establishing new provisions, so that they can be declared formal, responsive, effective and reliable. So it can be concluded that the implementation of madrasah operator empowerment management at MTs Al-Jawami is stated to be good and realistic in accordance with management functions, so that it has an impact on improving operator performance, fluency of emis and improving the quality of education services both in quantity and quality.

Keywords: Empowerment of operators, Performance Evaluation, Madrasah Operators, Madrasah education quality, and MTs Al-Jawami