

## ABSTRAK

### **Faatih Ghozwatul Fikri : Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidik dan Ketenaga Pendidikan (Studi kasus di SMK Islam Al Amanah Salem)**

Penelitian ini dilatar belakangi hasil temuan peneliti pada studi pendahuluan, bahwa SMK Islam Al Amanah merupakan sekolah swasta yang pembelajarannya menggunakan (*double-learning*) perpaduan antara akademik (sikap, pengetahuan, keterampilan) dan keagamaan (nilai-nilai Islam), kepercayaan masyarakat sangat kuat, dengan dibuktikan peserta didik yang setiap tahun meningkat, prosentasenya bahkan sampai naik 60%, pada tahun ajaran 2019-2020 unggul dari sekolah negeri. Perkembangan sarana prasarana yang setiap tahun ada penambahan ruang kelas, karakter keislaman teraplikasi di lingkungan sekolah, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dari aspek manajemen sumber daya manusia.

Penelitian ini memiliki arah dan tujuan untuk menambah riset terbaru tentang manajemen sumber daya manusia. Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah mengetahui perencanaan, pengelolaan, pengawasan, evaluasi dan faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia di SMK Islam Al Amanah Salem.

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan naturalistik, pendekatan yang menggambarkan secara natural apa yang ada di lapangan. Adapun sumber data primer adalah kepala sekolah, ketua yayasan, komite sekolah, wakil kepala bidang kurikulum, wakil kepala bidang kesiswaan, guru, siswa dan pengawas sekolah, sumber data sekunder berasal dari dokumentasi dan arsip pendukung tentang penelitian ini. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam dan studi dokumen. Analisa data yang digunakan adalah analisis naratif dokumentatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia yang sudah diterapkan di SMK Islam Al Amanah sudah melalui tahapan perencanaan, pengelolaan, pengawasan dan evaluasi melalui tahapan berikut : a). Analisis kebutuhan, b). persiapan rekrutmen, c). perencanaan pegawai, d) pengadaan pegawai, e). pembinaan dan pengembangan pegawai, f). promosi dan mutasi, g) pemberhentian, dan h). penghargaan sudah sesuai, indikator keberhasilan perencanaan dan pengelolaan prosentase kinerja pendidik meningkat, kehadiran lebih disiplin, prestasi pendidik mulai meningkat dibidang karya ilmiah dan menulis, adapun faktor pendukung peningkatan kualitas pendidik yaitu *pertama*, faktor pendukung berupa kesiapan dan modal manusia yang profesional, modal kepemimpinan kepala sekolah yang bagus, dengan struktur organisasi yang sesuai. *Kedua*, adapun faktor penghambat tingkat kualifikasi pendidik yang belum seluruhnya sarjana, ini dibuktikan dengan ketidaksesuaian disiplin ilmu dengan bidang ajar (*miss-match*), rekrutment pendidik ada yang belum sesuai standar. Upaya menghadapi hambatan tersebut yaitu dengan memperbaiki kualitas rekrutmen dengan melibatkan pengelola pendidikan yang kompeten, mengarahkan pendidik yang belum sarjana untuk melanjutkan, peningkatan pengembangan pendidik yang lebih terarah, terukur dan produktif.

**Kata kunci : Manajemen, Sumber Daya Manusia, Kualitas Pendidik**

## **ABSTRACT**

**Faatih Ghozwatul Fikri : *Human Resource Management in Improving The Quality of Educators and Education Power (Case study at SMK Islam Al Amanah Salem)***

*This study is based on the findings of researchers in the preliminary study, that SMK Islam Al Amanah is a private school whose learning uses (double-learning) a combination of academic (attitude, knowledge, skills) and religion (Islamic values), community confidence is very strong, with students proving that every year increases, the percentage even up to 60%, in the 2019-2020 school year superior to public schools. The development of infrastructure facilities that every year there is the addition of classrooms, the character of the application in the school environment, so that researchers are interested in conducting research from aspects of human resource management.*

*This research has the direction and purpose to add to the latest research on human resource management. The specific purpose of this study is to know the planning, management, supervision, evaluation and supporting factors and inhibition of human resource management in SMK Islam Al Amanah Salem.*

*The method used in this study is a qualitative method with a naturalistic approach, an approach that describes naturally what is in the field. The primary data sources are principals, foundation chairmen, school committees, deputy heads of curriculum, vice principals of student affairs, teachers, students and school superintendents, secondary data sources derived from documentation and supporting archives about this research. Data is collected through observations, in-depth interviews and document studies. The data analysis used is a documentive narrative analysis.*

*The results showed that human resource management that has been implemented in SMK Islam Al Amanah has gone through the stages of planning, management, supervision and evaluation through the following stages : a). Analysis of needs, b). recruitment preparation, c). employee planning, d) procurement of employees, e). construction and development officers, f). promotion and mutation, g) termination, and h). Award it is appropriate, indicators of success planning and managing the percentage of educator performance increased, attendance is more disciplined, educator achievements begin to increase in the field of scientific work and writing, supporting factors for improving the quality of educators, namely first, supporting factors in the form of professional human readiness and capital, good principal leadership capital, with appropriate organizational structure. Second, as for the inhibitory factor of the qualification level of educators who are not yet entirely undergraduate, this is evidenced by the incompatibility of disciplines with the field of teaching (miss-match), the recruitment of educators there is not yet up to standard. Efforts to overcome these barriers are by improving the quality of recruits by engaging competent education managers, directing un undergraduate educators to continue, improving the development of more targeted, measurable and productive educators.*

**Keywords : Management, Human Resources, Quality Educators**

## المخلص

### فاتح غزوة الفكر

إدارة الموارد البشرية في تحسين جودة المعلمين وقوة التعليم (دراسة حالة في مدرسة الـ عملة الإسلامية المهنية)

تستند هذه الدراسة إلى نتائج الباحثين في الدراسة الأولية أن مدرسة العملة الإسلامية المهنية هي مدرسة خاصة تستخدم تعلمها) التعلم المزدوج مزيج من الأكاديمي الموقف والمعرفة والمهارات (والدين) القيم الإسلامية ثقة المجتمع قوية جدامن قبل الطلاب الذين ثبت كل سنة زيادة، ونسبتهم حتى يصل إلى ستين يرتفعي السنة الدراسية ألفين تسعة عشر إلى اثنين ألفين تتفوق العشرين من المدارس الحكومية تطوير مرافق البنية التحتية التي كل عام هناك إضافة الفصول الدراسية، تطوير مرافق البنية التحتية التي كل عام هناك إضافة الفصول الدراسية يتم تطبيق طابع في البيئة المدرسية ، لذلك يهتم الباحثون بإجراء البحوث من جوانب إدارة الموارد البشرية

هذا البحث له الاتجاه والغرض لإضافة إلى أحدث البحوث في مجال إدارة الموارد البشرية. الغرض المحدد من هذه الدراسة هو معرفة التخطيط والإدارة والإشراف والتقييم والعوامل الداعمة وكبح إدارة الموارد البشرية في مدرسة العملة الإسلامية المهنية الثانوية الطريقة المستخدمة في هذه الدراسة هي طريقة نوعية مع نهج طبيعي ، وهو النهج الذي يصف بطبيعة الحال ما هو في هذا المجال. ومصادر البيانات الأولية هي مديري المدارس، ورؤساء المؤسسات، واللجان المدرسية، ونواب رؤساء المناهج، ونواب مديري شؤون الطلاب، والمعلمين، والطلاب، والمشرفين على المدارس، ومصادر البيانات الثانوية المستمدة من التوثيق والمحفوظات الداعمة لهذا البحث. يتم جمع البيانات من خلال الملاحظات والمقابلات المتعمقة ودراسات الوثائق. تحليل البيانات المستخدم هو تحليل توثيقي سردي

وأظهرت النتائج أن إدارة الموارد البشرية التي تم تنفيذها في المدرسة الإسلامية المهنية الثانوية آت أمانة مرت بمراحل التخطيط والإدارة والإشراف والتقييم من خلال المراحل التالية: أ) تحليل الاحتياجات، ب) إعداد التوظيف، ج) تخطيط الموظفين، د) تدبير الموظفين، هـ) التدريب وتنمية الموظفين، و) الترقية والطفرة، ز) الفصل، ح) ، وجود المزيد من التخصصات ، بدأ إنجاز المعلمين في الزيادة في مجال العمل العلمي والكتابة ، وكذلك العوامل الداعمة لتحسين جودة المعلمين وهي أولاً ، العوامل الداعمة في شكل الجاهزية البشرية المهنية ورأس المال ، ورأس المال القيادي الرئيسي الجيد ، مع الهيكل التنظيمي المناسب. ثانياً، أما بالنسبة للعامل المثبت لمستوى مؤهلات المعلمين الذين لم يصلوا بعد إلى مرحلة البكالوريوس تماماً، فإن هذا يدل على ذلك عدم توافق التخصصات مع مجال التدريس، فإن توظيف المعلمين هناك لم يصل بعد إلى المستوى المطلوب. والجهود الرامية إلى التغلب على هذه الحواجز هي من خلال تحسين نوعية الموظفين من خلال إشراك مديري التعليم المختصين، وتوجيه المعلمين الجامعيين في الأمم المتحدة إلى الاستمرار، وتحسين تطوير معلمين أكثر استهدافاً وقابلاً للقياس ومنتجين.

**الكلمات الرئيسية: إدارة، موارد بشرية، معلمون جيّدون**