

ABSTRAK

Azis H., Abdul. 2012. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru MTsN Baubau.*

Kata Kunci: strategi, manajemen sumber daya manusia, kinerja guru.

Kinerja Guru MTsN Baubau sangat rendah disebabkan oleh strategi manajemen sumber daya manusia yang ada di MTsN Baubau kurang maksimal.

Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah (1) bagaimana strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru MTsN Baubau?, (2) Bagaimana praktik-praktik MSDM di MTsN Baubau? (3) Bagaimana dampak strategi MSDM terhadap kinerja guru MTsN Baubau. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan strategi MSDM dalam meningkatkan kinerja guru MTsN Baubau; mendeskripsikan praktik-praktik MSDM di MTsN Baubau; dan untuk mendeskripsikan dampak strategi MSDM terhadap kinerja guru MTsN Baubau.. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teori maupun secara praktis.

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Subjek penelitian adalah kepala madrasah, wakil kepala madrasah, bendahara, dan guru. Objeknya adalah strategi MSDM dalam meningkatkan kinerja guru. Teknik pengambilan sampel adalah sensus. Jenis data adalah primer dan sekunder dengan teknik observasi, wawancara mendalam, dan studi data dianalisis dengan tahapan: reduksi data, display data, dan pengambilan keputusan dan verifikasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru dengan menggunakan analisis lingkungan baik internal maupun eksternal. Terdapat beberapa praktik MSDM yang ada di MTsN Baubau, yakni perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi guru MTsN Baubau, pelatihan dan pengembangan guru, kompensasi. Dampak strategi MSDM sangat bermanfaat terhadap kinerja guru MTsN Baubau.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, penulis menyarankan kepada manajemen madrasah agar visi dan misi madrasah lebih jelas sehingga dapat menjadi pedoman peningkatan kinerja guru. Perlu ada fungsi-fungsi MSDM, kerja sama antarlembaga, dan koordinasi dengan pemerintah baik pemerintah otonom Kota Baubau maupun pihak kementerian agama.

ABSTRACT

Azis H., Abdul. Of 2012. Human Resource Management Strategies in Improving Teacher Performance MTsN Baubau.

Keywords: *strategy, human resource management, performance of teachers.*

Teacher performance MTsN Baubau very low due to the strategic management of human resources at MTsN Baubau less than the maximum.

Issues examined in this study were (1) How do the human resource management strategies to improve teacher performance of MTsN Baubau?, (2) How do HRM practices in MTsN Baubau? (3) What is the impact of HRM strategy on the performance of teachers of MTsN Baubau. This study aims to describe the HRM strategy of improving teacher performance of MTsN Baubau; describe the HRM practices in MTsN Baubau, and to describe the impact of HRM strategy on the performance of teachers of MTsN Baubau. This research is expected to benefit both theoretically and practically.

The research was carried out using a qualitative approach. Research subject is the head of the madrasas, deputy head of the madrasas, treasurer, and teacher. The object is HRM strategies to improve teacher performance. The sampling technique is the census. This type of data is the primary and secondary with observation techniques, interviews, and study data were analyzed by stages: data reduction, display data, and decision-making and verification.

The results of this study indicate the presence of human resource management strategies to improve teacher performance by using the analysis of both internal and external environment. There are a number of HRM practices in MTsN Baubau, namely human resource planning, recruitment and the selection of MTsN Baubau teachers, teacher training and development, compensation. HRM strategy is very beneficial impact on the performance of teachers of MTsN Baubau.

Based on these results, the authors suggest to management that the vision and mission madrasah clearer guidelines that can be improved teacher performance. There needs to HRM functions, inter-agency cooperation and coordination with the governments of both the government and the autonomous city of Baubau and religious ministry.