

ABSTRAK

Aziz Luki Ahyar, 2018. Manajemen Kinerja Guru Berbasis Sasaran Kerja Pegawai dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru (Studi Multisitus di MIN 1 dan MIN 2 Trenggalek) Disertasi. Pascasarjana Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam IAIN Tulungagung Promotor I: Prof. Dr. H. Achmad Patoni, M.Ag, Promotor II: Dr. Ngainun Naim, M.H.I, Promotor III: Dr. H. Asrof Safi'i, M.Ag.

Kata Kunci : Manajemen Kinerja Guru, Sasaran Kerja Pegawai, Profesionalisme Guru

Penelitian dalam disertasi ini dilatarbelakangi oleh fenomena yang bertolak belakang terhadap tujuan manajemen kinerja guru sebagai proses kinerja berkesinambungan untuk menyamakan tujuan individu guru dan lembaga pendidikan. Sasaran kerja pegawai sebagai bagian dari prestasi kerja diterapkan kepada seluruh pegawai termasuk guru. Penilaian kinerja guru yang sudah ada bergeser ke penilaian kinerja guru berbasis sasaran kerja pegawai sebagai bentuk penerapan regulasi peraturan pemerintah tentang kepegawaian. Rangkaian kinerja guru dari tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi berorientasi memenuhi standar minimal kerja agar mendapatkan kelayakan penghasilan, tunjangan, dan kenaikan jabatan atau pangkat semata. Hal ini menyebabkan kinerja guru terpusat pada hal-hal yang bersifat kelengkapan administratif dan menyampingkan proses kinerja yang membuahkan *output* dan *outcome* sesuai tujuan lembaga pendidikan.

Pertanyaan penelitian disertasi ini sebagai berikut: 1) Bagaimana siklus manajemen kinerja guru berbasis sasaran kerja pegawai di MI Negeri 1 dan MI Negeri 2 Trenggalek?, 2) Bagaimana langkah-langkah perbaikan kinerja guru berbasis sasaran kerja pegawai di MI Negeri 1 dan MI Negeri 2 Trenggalek?, 3) Bagaimana implikasi kinerja guru berbasis sasaran kerja pegawai dalam meningkatkan profesionalisme guru di MI Negeri 1 dan MI Negeri 2 Trenggalek?

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologis menggunakan rancangan multisitus. Lokasi penelitian adalah MI Negeri 1 dan MI Negeri 2 Trenggalek yang ditentukan secara *purposive*. Teknik pengambilan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis data meliputi analisis situs tunggal dan analisis lintas situs dengan teknik analisis data; reduksi data, penyajian data, dan simpulan.

Hasil penelitian ini penulis menyimpulkan bahwa: 1) siklus manajemen kinerja melalui tahapan perencanaan dengan fase pendefinisian, pembahasan peran, tanggung jawab, dan ekspektasi terukur, lalu tahapan pembinaan dengan fase pengamatan, pemantauan, dukungan, umpan balik, dan penghargaan, kemudian tahapan evaluasi, tahapan prasiklus dengan persiapan penilaian dan membentuk tim penilaian kinerja guru, 2) langkah-langkah perbaikan kinerja guru dilakukan dengan cara pendidikan berkelanjutan, pelatihan, *Teacher Work Group Of School*, dan *Lesson Study*, 3) Implikasi peningkatan profesionalisme guru ditentukan peningkatan kemampuan profesional kognitif, *performance*, afektif, produk, dan eksploratoris yang dilandasi *self awareness* guru dalam aktivitas kinerja.

ABSTRACT

Aziz Luki Ahyar, 2018. Teacher Performance Management based performance by objective to improvement teacher professionalism (Multysytus Study at MIN 1 and MIN 2 Trenggalek), Dissertation. Postgraduate Doctoral Program of Islamic Education Management IAIN Tulungagung, Promoter I : Prof. Dr. H. Achmad Patoni, M.Ag, Co-Promoter II: Dr. Ngainun Naim, M.H.I, Co-Promoter III: Dr. H. Asrof Safi'i, M.Ag

Key word : Teacher Performance Management, performance by objective, Professionalism

Research this Dissertation against the backdrop of a phenomena that contrasts against the goal of teacher performance management as a continuous performance process to equalize the individual goals of teachers and educational institutions. Employee job goals as part of work performance are applied to all employees including teachers. Teacher performance with existing teacher performance appraisals shifts to teacher-based employee performance appraisal as a form of regulatory enforcement of personnel regulations. Teacher performance series of planning, implementation, and evaluation-oriented stages meet the minimum standards of employment in order to earn the eligibility of income, benefits, and promotion or promotion. This results in a teacher's performance centered on administrative completeness and ruling out performance processes that result in output and outcome for the purpose of the educational institution.

The Question of problems at dissertation are 1) How does teacher performance management cycles based based performance by objective in MIN 1 and MIN 2 Trenggalek?, 2) How does improve teacher performance based performance by objective in MIN 1 and MIN 2 Trenggalek, 3) How is implication of teacher performance based based performance by objective in MIN 1 and MIN 2 Trenggalek ?.

This research is qualitative research with phenomenological approach using multysytus design. The location of the research are MIN 1 Trenggalek and MIN 2 Trenggalek which is purposively determined. Techniques of data collection using interviews, interviews and documentation. Data analysis includes single site analysis and cross site analysis with data analysis techniques; data reduction, data presentation, and conclusions.

Results of this study conclude that: 1) teacher performance management cycles through planning stages with defining phases, discussion of roles, responsibilities, and measurable expectations, stages of coaching with observation phase, monitoring, support, feedback and rewards, evaluation stages, cycles with the preparation of assessment and forming a team of teacher performance appraisals, 2) improvement teacher performance based performance by objective done by continuing education, training, Teacher Work Group Of School, and Lesson Study, 3) implication of teacher performance in specify improvement of professional ability cognitive, performance, affective, product, and eksploratoris based on Self awarness of teachers performance activities.

الملخص

عزيز لوكي أخيار ، ٢٠١٨ . إدارة أداء المعلم القائم على الموظف في تحسين المهنية المعلم (موقع دراسة متعددة في المدرسة الابتدائية الحكومية الأولى و المدرسة الابتدائية الحكومية الثانية ترينجاليك) أطروحة. برنامج الدكتوراه للدراسات العليا بإدارة التربية الإسلامية معهد الدين الاسلامي الحكومي تولونج أكونج المروج الأول ألفرو فيسوراالدكتوراه الحاج أحمد فطاني ، ماجستير الدين الإسلامي المروج الثاني الدكتوراه عين النعيم، ماجستير الشرعية الاسلامية المروج الثالث الدكتوراه أشرف شافعي ماجستير الدين الإسلامي

الكلمات المفتاحية: إدارة أداء المعلم ، الجمهور المستهدف للموظف ، الاحتراف

يتم تحفيز البحث في هذه الرسالة من خلال الظاهرة التي تتعارض مع هدف إدارة أداء المعلم كعملية أداء مستمرة لتحقيق الأهداف الفردية للمعلمين والمؤسسات التعليمية. يتم تطبيق أهداف وظيفة الموظف كجزء من أداء العمل على جميع الموظفين بما في ذلك المعلمين. يتغير أداء المعلم مع تقييم أداء المعلم الحالي إلى تقييم أداء أهداف التوظيف المستندة إلى المعلم كشكل من أشكال تنفيذ اللوائح التنظيمية الحكومية بشأن التوظيف. تلتزم سلسلة أداء المعلم للتخطيط والتنفيذ والمراحل الموجهة للتقييم بالمعايير الدنيا للتوظيف من أجل الحصول على أهلية الدخل والمزايا والترقية أو الترقية. وينتج عن هذا أداء المعلم الذي يركز على الكمال الإداري وعمليات الأداء المهيمنة التي تؤدي إلى الإخراج والمخرجات للأغراض التعليمية.

صياغة المشكلة في كتابة هذه الأطروحة هي: (١) كيف هي دورة إدارة الأداء القائم على الأداء المعلم من الموظفين في المدرسة الابتدائية الحكومية الأولى و المدرسة الابتدائية الحكومية الثانية ترينجاليك ؟ (٢) كيف يتم تحسين أداء المعلم بناء على أهداف الوظيفة للموظف في المدرسة الابتدائية الحكومية الأولى و المدرسة الابتدائية الحكومية الثانية ترينجاليك ؟ (٣) ما هي الآثار المترتبة على الأداء القائم على المعلم من هدف الموظف في تحسين احتراف المعلم في المدرسة الابتدائية الحكومية الأولى و المدرسة الابتدائية الحكومية الثانية ترينجاليك ؟

هذا البحث هو البحث النوعي مع النهج الفينومولوجي باستخدام تصميم موقع متعدد. موقع الدراسة كان في المدرسة الابتدائية الحكومية الأولى و المدرسة الابتدائية الحكومية الثانية ترينجاليك التي يتم تحديدها بشكل قصدي. تقنيات جمع البيانات باستخدام المقابلات والمقابلات والوثائق. يشمل تحليل البيانات تحليل الموقع الواحد وتحليل الموقع عبر تقنيات تحليل البيانات ؛ تخفيض البيانات ، وعرض البيانات ، والاستنتاجات .

خلصت نتائج هذه الدراسة إلى ما يلي: (١) دورة إدارة الأداء من خلال مراحل التخطيط مع تحديد المراحل ، ومناقشة الأدوار والمسؤوليات ، والتوقعات القابلة للقياس ، ومراحل التدريب مع مرحلة الملاحظة ، والرصد ، والدعم ، وردود الفعل ، والمكافآت ، ومراحل التقييم ، دورة مع إعداد التقييم وإنشاء فريق تقييم أداء المعلم (٢) تتم إجراءات تحسين أداء المعلم من خلال التعليم المستمر والتدريب ومدرسة عمل المدرس ، ودرس الدرس ، (٣) تأثير تحسين مهارة المعلم في تحديد تحسين القدرة المهنية الإدراكية ، والأداء ، والعاطفة ، والمنتج ، و الكفاءة الاجتماعية على أساس الذات وعي المعلم في أنشطة الأداء.