

ABSTRAK

Tesis dengan judul “Pembinaan Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Guru (Studi Multi Situs di MTsN 1 Pare dan MTs Ma’arif Pare)” ini ditulis oleh Afrina Putriani dengan dibimbing oleh Prof. Dr. Ahmad Tanzeh, M.Pd.I dan Prof. Dr. H. Abdul Aziz, M.Pd.I.

Kata Kunci: Pembinaan Kompetensi, Kinerja Guru

Kepala madrasah merupakan motor penggerak penentu arah kebijakan menuju keberhasilan madrasah. Motivasi dan pembinaan kepala madrasah diperlukan untuk meningkatkan kompetensi guru. Menurut Undang-Undang Guru dan Dosen serta PP No. 19 Tahun 2005 menyatakan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik/metodologis, profesionalisme, sosial dan kepribadian. Mengembangkan dan meningkatkan kompetensi guru dapat dilakukan melalui pembinaan. Kepala madrasah sebagai pembina berkewajiban memberikan bantuan, pembinaan, pelatihan dan dukungan untuk meningkatkan kemampuan guru.

Fokus penelitian ini adalah bagaimana pendekatan pembinaan kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN 1 Pare dan MTs Ma’arif Pare, bagaimana teknik pembinaan kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN 1 Pare dan MTs Ma’arif Pare, dan bagaimana evaluasi pembinaan kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja guru di MTsN 1 Pare dan MTs Ma’arif Pare.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif dengan menggunakan pendekatan multisitus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi partisipan, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis data situs tunggal (kondensasi data, penyajian data, penarikan kesimpulan), Pengecekan keabsahan data meliputi, uji kredibilitas (*validitas internal*), *transferability* (*validitas eksternal*), *dependability* (*reabilitas*), dan *confirmability* (*obyektivitas*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) pendekatan pembinaan kompetensi yang digunakan dalam meningkatkan kinerja guru berupa pendekatan langsung dan tidak langsung, 2) teknik pembinaan yang digunakan untuk meningkatkan kinerja guru menggunakan teknik individu dan kelompok. Pembinaan dan pelatihan di dasarkan pada program sekolah dan KEMENAG, 3). Evaluasi pembinaan yang dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja guru berupa evaluasi individu dan kelompok.

ABSTRACT

Thesis entitled "Human Resource Competency Development in Improving Teacher Performance(Multi Site Study at MTsN 1 Pare and MTs Ma'arif Pare)" was written by Afrina Putriani under the guidance of Prof. Dr. Ahmad Tanzeh, M.Pd.I and Prof. Dr. H. Abdul Aziz, M.Pd.I.

Keywords: Competency Development, Teacher Performance

The head of the madrasa is the driving force for determining the direction of policy towards the success of the madrasa. Motivating and coaching madrasa principals needed to improve teacher competence. According to the Teacher and Lecturer Law and PP No. 19 of 2005 states that teacher competence includes pedagogical/methodological, professional, social and personality competencies. Developing and improving teacher competence can be done through coaching. The head of the madrasa as a coach is obliged to provide assistance, guidance, training and support to improve the ability of teachers.

The focus of this research is how to approach human resource competency development in improving teacher performance at MTsN 1 Pare and MTs Ma'arif Pare, how are human resource competency development techniques in improving teacher performance at MTsN 1 Pare and MTs Ma'arif Pare, and how evaluation of human resource competency development in improving teacher performance at MTsN 1 Pare and MTs Ma'arif Pare.

The research method used is descriptive qualitative research using a multi-site approach. Data collection techniques used were participant observation, in-depth interviews, and documentation. Data analysis techniques use single-site data analysis (data condensation, data presentation, drawing conclusions). Checking the validity of the data includes testing credibility (internal validity), *transferability* (external validity), *dependability* (reliability), and *confirmability* (objectivity).

The results of the study show that: 1) the competency development approach used to improve teacher performance is in the form of direct and indirect approaches, 2) coaching techniques are used to improve teacher performance using individual and group techniques. Guidance and training is based on school programs and KEMENAG, 3). Evaluation of coaching carried out to improve teacher performance is in the form of individual and group evaluations.

خلاصة

رسالة بعنوان "تنمية كفاءة الموارد البشرية في تحسين أداء المعلم (دراسة متعددة المواقع في تحت إشراف البروفيسور. Afrina Putriani كتبت بواسطة" MTsN 1 Pare و MTs Ma'arif Pare) M.Pd.I. ، و أ.د. دكتور. عبد العزيز M.PdI ، دكتور. أحمد تنظيف

الكلمات المفتاحية: تطوير الكفاءات ، أداء المعلم

رئيس المدرسة هو القوة الدافعة لتحديد اتجاه السياسة نحو نجاح المدرسة. تحفيز وتدريب مديري ينص القانون رقم 19 لعام PP No. المدارس اللازمة لتحسين كفاءة المعلم. وفقاً لقانون المعلم والمحاضر و 2005 على أن كفاءة المعلم تشمل الكفاءات التربوية / المنهجية والمهنية والاجتماعية والشخصية. يمكن تطوير وتحسين كفاءة المعلم من خلال التدريب. يلتزم رئيس المدرسة بصفته مدرساً بتقديم المساعدة والتوجيه والتدريب والدعم لتحسين قدرة المعلمين.

يركز هذا البحث على كيفية التعامل مع تنمية كفاءات الموارد البشرية في تحسين أداء المعلم في وكيف تتم تقنيات تنمية كفاءات الموارد البشرية في تحسين ، MTs Ma'arif Pare و MTsN 1 Pare وكيفية تقييم تنمية كفاءات الموارد البشرية في ، MTs Ma'arif Pare و MTsN 1 Pare أداء المعلم في MTs Ma'arif Pare و MTsN 1 Pare تحسين أداء المعلمين في

منهج البحث المستخدم هو البحث النوعي الوصفي باستخدام منهج متعدد المواقع. كانت تقنيات جمع البيانات المستخدمة هي مراقبة المشاركين والمقابلات المتعمقة والتوثيق. تستخدم تقنيات تحليل البيانات تحليل بيانات الموقع الواحد (تكتيف البيانات ، عرض البيانات ، استخلاص النتائج). التحقق من صحة البيانات يتضمن اختبار مصداقية (الصلاحية الداخلية) ، قابلية النقل (صلاحية خارجية) ، الاعتمادية (الموثوقية) وقابلية (التحقق) (الموضوعية).

أظهرت نتائج الدراسة ما يلي: (1) نهج تنمية الكفاءات المستخدم لتحسين أداء المعلم في شكل مقاربات مباشرة وغير مباشرة ، (2) تستخدم تقنيات التدريب لتحسين أداء المعلم باستخدام التقنيات الفردية يتخذ تقييم التدريب الذي (3) ، KEMENAG والجماعية. يعتمد التوجيه والتدريب على البرامج المدرسية و يتم إجراؤه لتحسين أداء المعلم شكل تقييمات فردية وجماعية