

## ABSTRAK

Hadi Suryadi.2020. **Strategi Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kinerja Guru ( Penelitian di MTs Miftahul Falah dan MTs Ciganitri Bandung).**

Penelitian ini berawal dari temuan peneliti pada studi pendahuluan terhadap visi dan misi kedua lembaga tersebut untuk meningkatkan SDM secara terus-menerus dan berkelanjutan, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dari sudut pandang strategi dan usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas SDM yang berdaya saing perlu ditingkatkan dengan siap. Penelitian ini bertujuan untuk menambah riset terbaru mengenai perencanaan pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja guru dan melakukan visual riset berdasarkan data yang ditemukan di lapangan. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi perencanaan program pengembangan SDM, implementasi pengembangan SDM, faktor pendukung dan penghambat strategi peningkatan SDM untuk meningkatkan kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Miftahul Falah dan Madrasah Tsanawiyah Ciganitri Bandung serta persaingan secara positif dari waktu ke waktu. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu tenaga pendidik sebagai salah satu unsur komponen pendidikan. Adapun sumber data primer adalah kepala madrasah dan wakil kepala madrasah bidang kurikulum serta guru, sumber data sekunder berasal dari dokumentasi dan arsip pendukung lainnya yang berkaitan dengan penelitian ini. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi partisipasi, dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang peneliti digunakan yakni analisis naratif dokumentatif secara naratif dan dokumentatif. Hasil penelitian ini ditunjukkan pada strategi pengembangan SDM di kedua MTs tersebut agar tetap mengkaji visi, misi dan strategi terutama untuk meningkatkan kinerja guru. Adapun indikator peningkatan dilihat dari kinerja guru respon positif terhadap program yang digulirkan oleh kepala madrasah dari tahun ketahun, bertambah jumlah guru dalam kegiatan peningkatan profesional guru, seperti *in house training*, *workshop*, aktif di kelompok kerja guru madrasah (KKM). Secara garis besar faktor yang mempengaruhi strategi dalam meningkatkan SDM untuk meningkatkan kinerja guru yaitu : *Pertama*, faktor pendukung kepemimpinan yang bagus dari kepala madrasah, modal manusia (*human capital*), visi lembaga. Adapun solusi untuk memperkuat dukungan adalah SDM yang terus menerus ditingkatkan daya dukung dari kepala madrasah sebagai *leader* di lembaga tersebut. *Kedua*, faktor penghambat yaitu SDM yang tidak ingin berkembang, kepala madrasah kurang mengkaji visi dan misi lembaga untuk mengembangkan SDM ke depan. *Ketiga*, optimalisasi organisasi profesi, seperti Kelompok Kerja Madrasah (KKM) menjadi salah satu alternatif dalam memperkuat SDM di madrasah serta peluang dan tantangannya mendatang. Penawaran gagasan untuk kedua lembaga tersebut berpusat pada kajian strategis visi dan misi lembaga berpusat pada pengembangan sumber daya manusia. Visi dan misi lembaga terus dikaji dan diformulasi sedemikian rupa melalui peran kepala madrasah selaku pimpinan. satu bentuk rekomendasi kepada kedua lembaga tersebut. **Kata kunci: Strategi, Pengembangan SDM, Kinerja Guru.**

## ABSTRACT

**Hadi Suryadi.2020. Human Resources Development Strategy to Improve Teacher Performance (Research at Madrasah Tsanawiyah Miftahul Falah and Madrasah Tsanawiyah Ciganitri Bandung).**

This research started from the findings of researchers in a preliminary study of the vision and mission of the two institutions to improve human resources continuously and sustainably, so that researchers are interested in conducting research from the point of view of strategy and the efforts made to improve the quality of competitive human resources need to be improved by Ready. This study aims to add to the latest research on Human Resources development planning to improve teacher performance and conduct visual research based on data found in the field. In particular, this study aims to identify the planning of Human Resources development programs, implementation of Human Resources development, supporting and inhibiting factors of HR improvement strategies to improve teacher performance at MTs Miftahul Falah and MTs Ciganitri Bandung as well as positive competition from time to time. The research method used is descriptive qualitative. The approach used in this study is the Human Resource Management approach, namely educators as one of the components of education. The primary data sources are the head of madrasah and deputy head of the madrasa in the field of curriculum and teachers, secondary data sources come from documentation and other supporting archives related to this research. Data were collected through interviews, participatory observation, and documentation studies. The data analysis technique used by the researcher is narrative and documentary narrative analysis. The results of this study are aimed at the HR development strategy in the two MTs so that they continue to review the vision, mission and strategies, especially to improve teacher performance. The indicators for improvement are seen from the teacher's performance in positive responses to the program rolled out by the madrasah principal from year to year, an increase in the number of teachers in teacher professional improvement activities, such as IHT, workshops, active in the madrasa teacher working group (KKM). Broadly speaking, the factors that influence the strategy in increasing human resources to improve teacher performance are: First, supporting factors for good leadership from the head of the madrasa, human capital, the vision of the institution. The solution to strengthen support is human resources which are continuously improved by the support capacity of the head of the madrasa as a leader in the institution. Second, the inhibiting factor is that human resources do not want to develop, the head of madrasah does not review the institution's vision and mission to develop human resources in the future. Third, optimizing professional organizations, such as the Madrasah Working Group (KKM) as an alternative in strengthening human resources in madrasahs and the opportunities and challenges ahead. resources. **Keywords: Strategy, Human Resources Development, Teacher Performance.**

## ملخص

هادي سوريدي 2020. استراتيجية تنمية الموارد البشرية لتحسين أداء المعلم (بحث في مدرسة تسناوية

مفتاح الفلاح ومدرسة تسناوية جيجانيتري باندونج)

بدأ هذا البحث من نتائج الباحثين في دراسة أولية لرؤية ورسالة المؤسسات لتحسين الموارد البشرية بشكل مستمر ومستدام ، بحيث يهتم الباحثون بإجراء البحوث من وجهة نظر الاستراتيجية والجهود المبذولة لتحسينها. يجب تحسين جودة الموارد البشرية التنافسية بجاهزيتها ، ويهدف هذا البحث إلى إضافة أحدث الأبحاث حول تخطيط تنمية الموارد البشرية لتحسين أداء المعلم وإجراء البحوث المرئية بناءً على البيانات الموجودة في هذا المجال. على وجه التحديد ، تهدف هذه الدراسة إلى تحديد تخطيط برامج تنمية الموارد البشرية ، وتنفيذ تنمية الموارد البشرية ، والعوامل الداعمة والمثبتة لاستراتيجيات تحسين الموارد البشرية لتحسين أداء المعلم في مدرسة تسناوية مفتاح الفلاح و مدرسة تسناوية جيجانيتري باندونج وكذلك المنافسة الإيجابية من وقت لآخر . أسلوب البحث المتبع وصفي نوعي. النهج المستخدم في هذه الدراسة هو نهج إدارة الموارد البشرية ، أي المعلمين كأحد مكونات التعليم. مصادر البيانات الأولية هي رئيس المدرسة ونائب رئيس المدرسة في مجال المناهج والمعلمين ، وتأتي مصادر البيانات الثانوية من الوثائق والأرشيفات الداعمة الأخرى المتعلقة بهذا البحث. تم جمع البيانات من خلال المقابلات والملاحظة التشاركية ودراسات التوثيق. أسلوب تحليل البيانات الذي استخدمه الباحث هو التحليل السردى السردى والوثائقي. تهدف نتائج هذه الدراسة إلى استراتيجية تطوير الموارد البشرية في مجموعتي الترجمة الآلية بحيث تستمر في مراجعة الرؤية والرسالة والاستراتيجيات ، وخاصة لتحسين أداء المعلم. تُرى مؤشرات التحسين من أداء المعلم ، والاستجابات الإيجابية للبرنامج الذي يطرحه مدير المدرسة من سنة إلى أخرى ، والعدد المتزايد من المعلمين في أنشطة التحسين المهني للمعلمين ، مثل التدريب الداخلي ، وورش العمل ، والنشاط في مجموعة بشكل عام ، العوامل التي تؤثر على الاستراتيجية في زيادة الموارد البشرية لتحسين (KKM) عمل معلم المدرسة أداء المعلم هي: أولاً ، العوامل الداعمة للقيادة الجيدة من رئيس المدرسة ، رأس المال البشري ، رؤية المؤسسة. الحل لتعزيز الدعم هو الموارد البشرية التي يتم تحسينها باستمرار من خلال القدرة الداعمة لرئيس المدرسة كقائد في المؤسسة. ثانيًا ، العامل المانع هو أن الموارد البشرية لا تريد أن تتطور ، ورئيس المدارس لا يراجع رؤية المؤسسة ورسالتها في تنمية الموارد البشرية في المستقبل. ثالثًا ، تحسين المنظمات المهنية ، مثل مجموعة عمل كبديل في تعزيز الموارد البشرية في المدارس بالإضافة إلى الفرص والتحديات المستقبلية. (KKM) المدرسة ويتركز عرض الأفكار للمؤسسات على دراسة استراتيجية للمؤسسة. تتركز الرؤية والرسالة على تنمية الموارد البشرية. تستمر مراجعة رؤية المؤسسة ورسالتها وصياغتها على هذا النحو من خلال دور رئيس المدرسة كقائد في المؤسسة في إعادة ترتيب الخطط التي تم طرحها نحو النتائج التي تم الاتفاق عليها ووضعها. معًا كشكل من أشكال التوصية إلى المؤسسات: الكلمات الرئيسية: الإستراتيجية ، تنمية الموارد البشرية ، أداء المعلم



uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG