

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Acuan Teori**

##### **1. Profesionalisme Guru**

###### **a. Pengertian Profesionalisme Guru**

Kata “Profesional” berasal dari kata sifat yang berarti pencaharian dan sebagai kata benda yang berarti orang yang mempunyai keahlian seperti guru, dosen, dokter, hakim dan sebagainya (Sri Rahmi, 2018:72). Istilah profesionalisme guru terdiri dari dua suku kata yang masing-masing mempunyai pengertian tersendiri, yaitu kata Profesionalisme dan Guru. Istilah profesionalisme berasal dari profession. Dalam kamus inggris-Indonesia, “profession” berarti pekerjaan (John & Hassan, 2006: 449).

Dalam buku kapita selekta Pendidikan Arifin mengemukakan bahwa profession mengandung arti yang sama dengan occupation atau pekerjaan yang memerlukan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan atau latihan khusus (Arifin, 1995: 105). Kunandar dalam bukunya guru Profesional implementasi Kurikulum Satuan Tingkat Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam sertifikasi guru menyebutkan bahwa profesionalisme berasal dari kata profesi yang artinya suatu bidang pekerjaan yang ingin atau akan ditekuni oleh seseorang. Profesi juga diartikan sebagai suatu jabatan atau pekerjaan tertentu yang mensyaratkan pengetahuan dan ketrampilan khusus yang diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif (Kunandar, 2008:45)

Dengan demikian kata profesi secara harfiah dapat diartikan dengan suatu pekerjaan yang memerlukan keahlian dan ketrampilan tertentu, dimana keahlian dan ketrampilan tersebut didapat dari suatu pendidikan atau pelatihan khusus (Martinis Yamin, 2007: 3). Secara terminology M. Surya mengartikan bahwa profesional mempunyai makna yang mengacu kepada sebutan tentang orang yang menyangkut suatu profesi dan sebutan tentang penampilan seseorang dalam mewujudkan unjuk kerja sesuai dengan profesinya (M. Surya dkk, 2003: 45).

H.A.R. Tilaar juga menyatakan bahwa seorang profesionalisme menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan profesinya (H. A. R. Tilaar, 2002: 86).

Profesionalisme menunjuk pada derajat penampilan seseorang sebagai profesional atau penampilan suatu pekerjaan sebagai profesi, ada yang profesionalismenya tinggi, sedang dan rendah. Profesionalisme juga mengacu kepada sikap dan komitmen anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standaryang tinggi dan kode etik profesinya (Udin Syauid, 2015:7)

Profesionalisme guru merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan dan pengajaran yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang yang menjadi mata pencaharian. Sementara itu, guru yang professional adalah guru yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan pengajaran. Dengan kata lain, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. guru yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik serta memiliki pengalaman yang kaya dibidangnya (Kunandar, 2008:47).

Sedangkan Oemar Hamalik mengemukakan bahwa guru profesional merupakan orang yang telah menempuh program pendidikan guru dan memiliki tingkat master serta telah mendapat ijazah Negara dan telah berpengalaman dalam mengajar pada kelas-kelas besar (Oemar Malik, 2006: 47).

Guru profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan maksimal. Guru yang terlatih bukan hanya memiliki pendidikan formal, tetapi juga harus menguasai berbagai strategi atau teknik dalam kegiatan belajar mengajar serta menguasai landasan-landasan kependidikan seperti yang tercantum dalam kompetensi guru. Menjadi guru bukan sebuah proses yang hanya dapat dilalui, diselesaikan dan ditentukan melalui uji kompetensi dan sertifikasi (Sri Banum, 2015: 29).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan tingkat keahlian yang dipersyaratkan untuk dapat melakukan suatu pekerjaan tertentu dengan efektif dan efisien agar tujuan dari pekerjaan tersebut dapat tercapai. Untuk mencapai tujuan pekerjaan tersebut maka seseorang harus melalui proses jenjang pendidikan.

Profesionalisme guru, disimpulkan bahwa profesionalisme guru merupakan suatu tuntutan profesi keguruan dengan berbagai indikator sebagai alat untuk mencapai visi dan misi, tentu berfokus dalam bidang pendidikan. Guru dapat dikatakan profesional apabila mampu melaksanakan tugas dan syarat profesinya dengan penuh tanggung jawab.

#### **b. Macam-macam Kompetensi Guru**

Menurut UU No 14 Tahun 2005 disebutkan bahwa kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

##### **1. Kompetensi Pedagogik**

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik meliputi pemahaman terhadap peserta didik, Perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, Evaluasi hasil belajar, Pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.

##### **2. Kompetensi Kepribadian**

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa dan menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia.

##### **3. Kompetensi Sosial**

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik dan masyarakat sekitar.

#### 4. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang diterapkan dalam Standar Nasional Pendidikan (UU Guru dan dosen Tahun 2005:7)

##### **c. Aspek-aspek Profesional Guru**

Kemampuan, keahlian, atau biasa disebut dengan kompetensi profesional guru sebagaimana dikemukakan oleh Piet A. Sahertian dan Ida Aleida yaitu kemampuan penguasaan akademik (mata pelajaran yang diajarkan) dan terpadu dengan kemampuan mengajarnya sekaligus sehingga guru itu memiliki wibawa akademis (Pied dan Ida, 2019: 32).

Profesional yang dimaksud adalah kemampuan guru untuk menguasai masalah akademik yang sangat berkaitan dengan pelaksanaan proses belajar-mengajar, sehingga kompetensi ini mutlak dimiliki oleh guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar. Adapun kompetensi profesional yang dikembangkan oleh proyek pembina pendidikan guru adalah sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Nana Sudjana sebagai berikut (Nana, 2018: 20):

- 1) Menguasai bahan,
- 2) Mengelola program belajar mengajar,
- 3) Mengelola kelas,
- 4) Menggunakan media atau sumber belajar,
- 5) Menguasai landasan pendidikan,
- 6) Mengelola interaksi belajar mengajar,
- 7) Menilai prestasi belajar-mengajar,
- 8) Mengenal fungsi bimbingan dan penyuluhan,
- 9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah,
- 10) Memahami dan menafsirkan hasil penelitian guna keperluan pengajaran.

Menurut Pupuh Fathurrahman dan Aa Suryana, menyatakan aspek-aspek guru profesional dalam komponen ilmu pengetahuan diantaranya: mengalami pendidikan formal dalam waktu lama, memiliki pengetahuan tertentu spesifik, mendalam dan memperluas pengetahuan dalam bidangnya secara terus menerus, pengetahuan guru harus terintegrasi sebagai alat mengorganisasi, memotivasi, dan membantu murid belajar, guru menilai, mencatat, dan melaporkan hasil belajar murid, dan mampu melaksanakan pekerjaan administrasi sekolah (Pupuh dan AA Suryana, 2012:32).

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek kompetensi guru yaitu guru harus memiliki fisik yang sehat secara jasmani dan rohani, mental dan kepribadian yang baik, pengetahuan yang luas, serta memiliki keterampilan dalam proses belajar mengajar. Bahwa aspek-aspek dalam kompetensi profesional, guru juga harus memperdalam ilmu pengetahuan secara terus menerus, selalu memberikan arahan kepada peserta didik, menilai, dan mengevaluasi hasil belajar siswa.

#### **d. Karakteristik Profesional Guru**

Seorang guru harus memiliki lima karakteristik dasar yang dituntut dari padanya, dan yang dijadikan sebagai modal terpenting untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya, diantaranya (Direktorat Jenderal Kelembagaan Agama Islam, 2005: 14-16).

- 1) Mereka yang amanah, menerima tugas sebagai ibadah. Artinya menerima tanggung jawab mengajar sebagai pengabdian.
- 2) Mereka yang memiliki sifat interpersonal yang kuat. Artinya secara alami menyukai, hangat dan mudah bergaul dengan sesama manusia, khususnya anak didiknya.
- 3) Mereka yang berpandangan hidup moral yang beradab. Artinya memiliki prinsip dan pola hidup yang jelas dan konsisten.
- 4) Mereka yang menjadi teladan dalam kehidupan. Artinya yang hidup dengan moral yang bersih, jujur, teratur, dan efisien.

- 5) Yang mempunyai hasrat untuk terus berkembang. Maksudnya pembelajar, gemar Ilmu dan kemajuan, dan menerima perubahan sebagai syarat kemajuan.

Selanjutnya, menurut Gary dan Margareth yang dikutip oleh E. Mulyasa, mengungkapkan bahwa karakteristik kompetensi profesional guru adalah sebagai berikut (E. Mulyasa, 2007: 22-24).

- 1) Kemampuan menciptakan iklim belajar yang kondusif, menciptakan iklim untuk tumbuhnya kerjasama, melibatkan peserta didik dalam mengorganisasikan dan merencanakan pembelajaran
- 2) Kemampuan mengembangkan strategi dan manajemen pembelajaran, berkaitan dengan kemampuan untuk menghadapi dan menangani peserta didik yang bermasalah.
- 3) Memiliki kemampuan memberikan umpan balik (*feed back*) dan penguatan (*reinforcement*) antara lain: memberikan umpan balik yang positif terhadap respon peserta didik, memberikan respon yang sifatnya membantu terhadap peserta didik yang lamban belajar, memberikan tindak lanjut terhadap jawaban peserta didik yang kurang memuaskan dan kemampuan memberikan bantuan profesional kepada peserta didik jika diperlukan.
- 4) Memiliki kemampuan peningkatan diri, anatara lain menerapkan kurikulum dan metode mengajar secara inovatif, memperluas dan menambah pengetahuan tentang metode pembelajaran.

Pengaturan kegiatan peserta didik juga dapat menjadi standar mutu pendidikan yang diarahkan pada peningkatan mutu kegiatan belajar mengajar baik intra maupun ekstrakurikuler, sehingga memberikan kontribusi bagi pencapaian visi, misi, dan tujuan sekolah serta tujuan pendidikan secara keseluruhan. Dengan demikian administrasi peserta didik di sekolah dasar disusun untuk memberi petunjuk bagi penyelenggara dan pengelola administrasi peserta didik peserta didik dapat tertib dan teratur sehingga mendukung

tercapainya tujuan sekolah. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, sedikitnya memiliki 3 (tiga), tugas utama yang harus diperhatikan, yaitu: penerimaan peserta didik baru, kegiatan kemajuan belajar, serta pembinaan/bimbingan pengembangan minat dan bakat (Muhammad Rifa'i, 2019:10)

Dari beberapa pendapat ahli yang telah di paparkan diatas tentang karakteristik kompetensi profesional guru, dapat disimpulkan bahwa seorang pendidik harus mempunyai tanggung jawab dengan baik, menjalankan tugasnya dengan baik, kemampuannya dalam menciptakan iklim belajar, kemampuan dalam mengembangkan strategi pembelajaran, mampu menciptakan timbal balik (*feedback*) dalam proses pembelajaran, kemampuan peningkatan diri dalam mengajar, menciptakan pembelajaran yang kondusif dan menyenangkan, inovatif serta memperluas ilmu pengetahuannya tentang metode pembelajaran.

#### **e. Asas dalam Pemberdayaan Guru**

Dalam upaya memberdayakan tenaga pendidik/kependidikan mulai dari guru, karyawan dan seluruh staf yang ada disekolah, maka kepala sekolah bisa berpedoman pada 8 asas (Iqbal, 2013:32-33) yaitu:

- 1) Asas tujuan, bertolak dari anggapan bahwa kebutuhan tenaga kependidikan akan harga dirinya mungkin dicapai dengan turut menyumbang pada suatu tujuan yang lebih tinggi.
- 2) Asas keunggulan, bertolak dari anggapan bahwa kebutuhan tenaga kependidikan membutuhkan kenyamanan serta harus memperoleh kepuasan dan memperoleh penghargaan pribadi.
- 3) Asas mufakat, dalam hal ini kepala sekolah harus mampu menghimpun gagasan bersama serta membangkitkan tenaga kependidikan untuk berpikir kreatif dalam melaksanakan tugasnya.
- 4) Asas kesatuan, kepala sekolah harus berusaha untuk menjadikan tenaga kependidikan sebagai pengurus upaya-upaya pengembangan sekolah.
- 5) Asas persatuan, kepala sekolah harus mampu mendorong para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesionalismenya dalam

melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan dan misi sekolah.

- 6) Asas empirisme, kepala sekolah harus mampu bertindak berdasarkan atas nilai dan angka-angka yang menunjukkan prestasi tenaga, karena data yang memuat semua komponen sekolah memegang peranan yang sangat penting.
- 7) Asas keakraban, kepala sekolah harus berupaya menjaga keakraban dengan para tenaga kependidikan, agar tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan lancar.
- 8) Asas integritas, kepala sekolah harus memandang bahwa peran kepemimpinannya merupakan suatu komponen kekuasaan untuk menciptakan dan memobilisasi energi seluruh tenaga kependidikan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.

Kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan tenaga pendidik/kependidikan di sekolah harus diwujudkan dengan pemberian arahan secara dinamis, pengkoordinasian tenaga kependidikan dalam pelaksanaan tugas, pemberian hadiah (reward) bagi mereka yang berprestasi, dan pemberian hukuman (punishment) bagi yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas (Iqbal, 2013:34).

#### **f. Upaya Kepala Sekolah dalam Memberdayakan Guru**

Kepala sekolah merupakan motor penggerak bagi sekolah terutama para guru untuk mencapai suatu proses keberhasilan dalam pendidikan disekolah. Peranan kepala sekolah disini sangat besar, karena sukses tidak nya suatu sekolah tergantung kualitas dari kepala sekolah. Kepala sekolah harus memberdayakan guru karena guru memiliki peran dalam proses belajar. Peran-peran yang dilakukan kepala sekolah dalam memberdayakan guru juga harus dilakukan dengan kepala sekolah ikut aktif dan berperan sebagai edukator seperti mengikut sertakan guru dalam penataran atau pelatihan-pelatihan guna meningkatkan kompetensi yang dimiliki (Dedi Setiawan, 2018:180)

Peran lain nya yaitu kepala sekolah sebagai manajer dimana mampu membuat perencanaan, mengorganisir, mengendalikan, serta mengatur untuk mencapai suatu tujuan di sekolah. Peran lainnya yaitu kepala sekolah sebagai administrator harus diwujudkan dalam penyusunan kelengkapan data administrasi untuk semua warga sekolah. Sebagai supervisor kepala sekolah melakukan pengawasan dan pengendalian untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik, hal ini dilakukan guna mencegah terjadinya penyimpangan yang dilakukan oleh tenaga pendidik. Kepala sekolah melaksanakan berbagai pembaharuan yang inovatif dengan menggunakan strategi yang tepat sehingga terjalin hubungan yang harmonis antara kepala sekolah, staf, guru dan seluruh warga sekolah (Dedi Setiawan, 2018:181).

#### **g. Kompetensi Profesional Guru dalam Proses Pembelajaran**

Proses pembelajaran yang baik dapat diwujudkan apabila guru dan siswa tidak membatasi diri dalam berkomunikasi selama dalam batasan yang wajar. Hubungan yang akrab antara guru dan siswa menyebabkan siswa tidak takut dan ragu dalam mengungkapkan permasalahan belajarnya (Suprihatiningrum, 2013:114). Hubungan yang demikian hanya dapat tercipta bila seorang guru memiliki kemampuan berkomunikasi yang baik.

Standar kompetensi guru adalah suatu ukuran yang ditetapkan atau dipersyaratkan dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan berperilaku layaknya seorang guru untuk menduduki jabatan fungsional sesuai bidang tugas, kualifikasi, dan jenjang pendidikan. (Rusydi, 2019:99).

Kompetensi guru merupakan kemampuan guru untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilannya dalam melaksanakan kewajiban pembelajaran secara profesional dan bertanggung jawab. (Saragih, 2008: 23) menyatakan bahwa kompetensi minimal seorang guru baru adalah menguasai keterampilan mengajar dalam hal membuka dan menutup pelajaran, bertanya, memberi penguatan, dan mengadakan variasi mengajar. (Silvi, 2010: 45) menyatakan kerangka kompetensi guru dijelaskan dalam sembilan dimensi sebagai bidang

kompetensi, kompetensi penelitian, kompetensi kurikulum, kompetensi belajar seumur hidup, kompetensi social-budaya, kompetensi emosional, kompetensi komunikasi, kompetensi informasi dan teknologi komunikasi (TIK), dan kompetensi lingkungan.

Terdapat sepuluh kompetensi dasar yang harus dikuasai seorang guru, meliputi: 1) Menguasai bahan/materi pelajaran; 2) Mengelola program pembelajaran; (3) Mengelola kelas; (4) Menggunakan media dan sumber belajar; (5) menguasai landasan pendidikan; (6) Menilai prestasi belajar siswa; (8) Mengenal fungsi dan layanan bimbingan dan penyuluhan; (9) Mengenal dan menyelenggarakan administrasi sekolah; dan (10) Memahami dan menafsir hasil penelitian guna keperluan pembelajaran (Rusman, 2010:51).

Guru yang berkualitas atau yang berkualifikasi, adalah yang memenuhi standar pendidik, menguasai materi/isi pelajaran sesuai dengan standar isi, dan menghayati dan melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan standar proses pembelajaran (Miarso, 2008:66).

#### **h. Ciri ciri Profesional Guru**

Ciri-ciri dan syarat-syarat tersebut dapat digunakan sebagai kriteria atau tolak ukur keprofesionalan guru. Kriteria ini akan berfungsi ganda, yaitu:

- 1) Untuk mengukur sejauh mana guru-guru di Indonesia telah memenuhi kriteria profesionalisasi.
- 2) Untuk dijadikan titik tujuan yang akan mengarahkan segala upaya menuju profesionalisasi guru.

Ciri-ciri profesional guru adalah dapat membelajarkan siswanya tentang ilmu yang dikuasainya dengan baik, guru masuk kedalam organisasi profesi keguruan untuk menjalin komunikasi terhadap sesama guru dengan begitu dapat tukar pikiran cara mendidik anak dengan baik agar mencapai karier yang lebih baik, mempunyai latar belakang yang baik terhadap kependidikan keguruan yang huru memiliki peran sebagai petugas kemasyarakatan, dan peran guru ini sangat berpengaruh penting (Damin, 2002:60).

Menurut Udin Syaefuddin Saud ada beberapa ciri-ciri guru profesional, yaitu (Udin, 2015:97)

- 1) Mempunyai komitmen pada proses belajar peserta didik
- 2) Menguasai secara mendalam materi pelajaran dan cara mengajarkannya
- 3) Mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukannya dan belajar dari pengalamannya.

#### **i. Tugas Guru Profesional**

Guru sebagai seseorang yang akan mentransfer ilmu kepada peserta didik mempunyai tugas dalam lingkup tugas dinas ataupun di luar dinas. Tugas guru secara umum diklasifikasikan ke dalam tiga jenis, yaitu tugas di bidang profesi, tugas di bidang kemanusiaan, dan tugas di bidang kemasyarakatan (Hamid, 2007:82-84).

##### 1) Tugas di bidang profesi

Dalam bidang profesi, guru bertugas untuk mendidik, melatih, dan mengajar. Mendidik memiliki arti menumbuhkan nilai-nilai karakter. Melatih yaitu mengembangkan keterampilan-keterampilan dan potensi diri peserta didik, sedangkan mengajar adalah proses transfer ilmu pengetahuan dan wawasan kepada peserta didik.

##### 2) Tugas di bidang kemanusiaan, Tugas guru pada bidang kemanusiaan dalam ruang lingkup sekolah adalah sebagai orang tua kedua, menjadi suri tauladan dan dekat dengan peserta didik. Guru juga bertugas menjembatani peserta didik untuk melakukan prinsip-prinsip kemanusiaan.

##### 3) Tugas di bidang kemasyarakatan Masyarakat memberikan tempat kepada guru di tempat yang baik di lingkungan, sebab guru diharapkan memberikan ilmu dan teladan dalam bersikap di masyarakat. Guru juga bertugas mencerdaskan kehidupan bangsa.

### **j. Fungsi dan Peran Guru Profesional**

Fungsi dan peran guru merupakan suatu kesatuan yang tidak terpisahkan. Guru memiliki fungsi dan peran yaitu mendidik, mengajar, membimbing, dan melatih. Sama halnya dengan tugas guru fungsi tersebut memiliki fokus yang berbeda-beda. Mendidik berfokus pada aspek moralitas dan kepribadian peserta didik, membimbing berfokus kepada aspek norma agama dan norma kehidupan, mengajar berfokus pada materi ajar dan ilmu pengetahuan, sedangkan melatih berfokus kepada keterampilan hidup. (Sopian, 2016:64-66). Fungsi dan peran guru dapat dikelompokkan menjadi sepuluh macam, antara lain:

1) Peran guru sebagai educator/pendidik

Guru sebagai pendidik yaitu guru menjadi tauladan bagi para peserta didik dan lingkungannya. Oleh karena itu, sebagai seorang guru yang menjadi tauladan harus mempunyai kepribadian yang baik, yang mencakup tanggung jawab, wibawa, mandiri, dan disiplin.

2) Peran guru sebagai manager

Di dalam dunia pendidikan guru juga sebagai manager atau pemimpin yaitu guru memberikan materi pelajaran juga sekaligus sebagai pendidik untuk membimbing peserta didik agar memiliki akhlak mulia serta mencetak generasi yang cerdas.

3) Peran guru sebagai leader

Guru memiliki peran penting sebagai pemimpin pembelajaran untuk mendidik peserta didik dengan kemampuan yang dimiliki dengan memperhatikan pengembangan sikap, pengetahuan dan keterampilan.

4) Peran guru sebagai fasilitator

Guru sebagai fasilitator, maksudnya guru berperan dalam menyediakan dan memberikan pelayanan terkait fasilitas yang digunakan untuk berlangsungnya proses belajar mengajar agar berjalan dengan baik.

5) Peran guru sebagai administrator

Peran sebagai administrator ini guru di harapkan bisa bekerja secara teratur terkait dengan administrasi. Administrasi tersebut sepeeti mencatat hasil belajar, membuat rancangan belajar dan dan lain-lain.

6) Peran guru sebagai innovator

Peran guru sebagai inovator yaitu guru hendaknya memiliki keinginan yang besar untuk belajar terus mencari ilmupengetahuan dan menambah keterampilan sebagai guru.

7) Peran guru sebagai motivator

Guru berperan sebagai motivator yang memiliki arti bahwa guru memberikan arahan kepada peserta didik untuk meningkatkan kemampuan yang ada pada diri mereka, memberikan semangat dan petunjuk tentang cara belajar yang efektif, memberikan reward berupa hadiah, ucapan selamat, memberikan pujian, maupun lainnya.

8) Peran Guru sebagai Dinamisator

Fungsi dinamisator pada guru harus memiliki pandangan dan usaha untuk membangun karakter peserta didik.

9) Peran Guru sebagai Evaluator dan Supervisor

Guru profesional harus mempunyai peran evaluator yaitu guru mampu merancang alatukur yang terkait dengan afektif (sikap), kognitif (pengetahuan), dan psikomotorik (keterampilan). Guru sebagai supervisor juga berperan memberikan bimbingan, pengawasan, dan pengendalian peserta didik untuk terus menambah semangat dan hasil belajar peserta didik.

Terdapat lima peran fungsi guru yang strategi dalam pembelajaran. Kelima peran dan fungsi guru tersebut sebagai berikut: (Rusydi, 2018:24)

1. Sebagai Pendidik dan Pengajar.

Setiap guru harus memiliki kestabilan emosi, ingin memajukan peserta didik, bersikap realitas, jujur dan terbuka, serta peka terhadap perkembangan, terutama inovasi pendidikan. Untuk mencapai semua itu, guru harus memiliki pengetahuan yang luas, menguasai berbagai jenis bahan pembelajaran, menguasai teori dan praktek pendidikan, serta menguasai kurikulum dan metodologi pembelajaran.

2. Sebagai Anggota Masyarakat.

Setiap guru harus pandai bergaul dengan masyarakat, untuk itu harus menguasai psikologi sosial, memiliki pengetahuan tentang hubungan antar manusia, memiliki ketrampilan membina kelompok, ketrampilan bekerjasama dalam kelompok, dan menyelesaikan tugas bersama dalam kelompok.

3. Sebagai Pemimpin.

Setiap guru adalah pemimpin yang harus memiliki kepribadian, menguasai ilmu kepemimpinan, prinsip hubungan antar manusia, teknik berkomunikasi serta menguasai berbagai aspek kegiatan organisasi sekolah.

4. Sebagai Administrator.

Setiap guru akan dihadapkan pada berbagai tugas administrasi yang harus dikerjakan di sekolah, sehingga harus guru memiliki pribadi yang jujur, teliti, rajin serta memahami strategi dan manajemen pendidikan dan pembelajaran.

5. Sebagai Pengelola Pembelajaran.

Setiap guru harus mampu dan menguasai berbagai metode pembelajaran dan memahami situasi pembelajaran di dalam maupun di luar kelas dan tentunya dapat menerapkannya

## 2. Manajemen Sumber Daya Manusia

### a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Secara sederhana yang dimaksud dengan Sumber Daya Manusia adalah daya yang bersumber dari manusia. Daya yang bersumber dari manusia ini dapat pula disebut tenaga atau kekuatan (energi atau power). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal dan teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain (Rahmat & M. Rifa'i, 2018:288)

Istilah *manajemen sumber daya manusia* muncul pada akhir 1980-an sebagai alternatif dari *manajemen personalia*. Itu dimaksudkan untuk menyampaikan 'yang lebih luas, strategis dan interpretasi yang lebih dinamis dari peran manajemen staf yang efektif dalam organisasi. Manajemen personalia biasanya merupakan kewenangan unit terpisah, spesialis, mahal, dan sangat birokratis dalam organisasi. Itu sebagian besar berkaitan dengan prosedur operasional, dan terlalu sering menawarkan manajer lini hanya solusi yang terlambat dan tidak realistis. Sebaliknya, SDM mencerminkan visi strategis organisasi dan terintegrasi penuh ke dalam manajemen sehari-hari. Dalam teori, setidaknya, itu memungkinkan manajer di semua tingkatan untuk memberikan tanggapan individu yang disesuaikan terhadap masalah, untuk menggunakan motivasi positif daripada kontrol negatif, untuk menjadi proaktif daripada reaktif, dan untuk menyelesaikan perbedaan melalui negosiasi yang bertujuan tanpa bantuan pihak ketiga eksternal (Justine Mercer, Bernard Barker & Richard Bird, 2010:4)

Menurut Amiruddin mengatakan ada tiga pengertian Sumber Daya Manusia, Pertama, sumber daya manusia ialah manusia yang bekerja di lingkungan suatu lembaga (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan). Kedua, sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai

penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Ketiga, sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (nonmaterial/nonfinansial) di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Amiruddin, 2016:98).

Dalam bukunya, Candra menjelaskan bahwa Secara umum, pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yakni sumber daya manusia secara makro dan mikro. Pengertian sumber daya manusia makro adalah jumlah penduduk usia produktif yang ada di sebuah negara, sedangkan pengertian sumber daya manusia mikro lebih mengerucut pada individu yang bekerja pada sebuah institusi (Chandra, 2019:1).

Pada dasarnya, sumber daya manusia berarti orang-orang yang melakukan tugas untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks lembaga pendidikan terbatas pada pegawai atau sebutan pegawai, oleh karena itu yang dimaksud dengan personil lembaga pendidikan meliputi unsur guru dan tenaga kependidikan (M. Ihsan, 2017:6)

Dalam lingkup pendidikan, secara umum ada dua kelompok manusia dalam penyelenggaraan pendidikan, yakni peserta didik serta pendidik dan tenaga kependidikan (M. Ihsan, 2017:8). Sedangkan Undang-undang Nomor 20 Sistem Pendidikan Nasional Tahun 2003 juga menyebutkan bahwa lembaga pendidikan terdiri dari dua model sumber daya manusia: pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik adalah tenaga ahli dalam merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, memberikan saran dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, khususnya yang dialihdayakan kepada pendidik di bidang pendidikan tinggi. Tenaga kependidikan ditetapkan dengan tugas melaksanakan pengelolaan, pengelolaan, pembinaan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk mendukung proses pendidikan pada satuan pendidikan (Djamaluddin Perawironegoro, 2018: 2-3)

Mengutamakan perencanaan yang matang mengenai kebutuhan tenaga pengajar (SDM), rekrutmen dan seleksi yang optimal, orientasi, penempatan yang

tepat dengan prinsip *the right man in the right job at the right time*, training, dan pengelolaan karir yang efisien merupakan kekuatan dari kegiatan manajemen sumber daya manusia kontinu. Demikian pula strategi remunerasi (penggajian dan kesejahteraan) dan pelaksanaan ujian yang dilakukan secara adil dan sesuai dapat melahirkan inspirasi berprestasi pada diri guru dan tenaga kependidikan. Kemungkinan memiliki guru yang berkualitas dan diperlengkapi dapat dimengerti jika hal ini dilakukan dengan sukses. Sistem persekolahan yang pertama dan paling berpengalaman di Indonesia adalah madrasah yang merupakan salah satu lembaga pendidikan yang dimulai sejak awal pembangunan Indonesia (Makmur Syukri, Amiruddin Siahaan dkk, 2023:1000)

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses manajemen yang dilakukan oleh seorang pimpinan (kepala sekolah) kepada bawahan (tenaga pendidik dan kependidikan) untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan (Ramdanil Mubarak, 2021:136).

Guru bukan hanya pengajar dan pendidik, tetapi juga karyawan. Loyalitas, integritas, disiplin, dan juga kinerja menjadi hal yang terdepan ketika menjadi seorang karyawan. Sedangkan kreativitas, inovasi dan dedikasi, serta kejujuran (moralitas), dan juga disiplin merupakan hal yang terjadi ketika menjadi sebagai pendidik atau pengajar. Seorang pendidik sangat dibutuhkan untuk mengembangkan budaya belajar siswanya. Sedangkan untuk tenaga lainnya, seperti pegawai maupun karyawan lain hanya bekerja yang mana nantinya akan mendapat imbalan berupa gaji. Para tenaga pendidik dan kependidikan dalam suatu sekolah diharapkan untuk mampu memahami dan juga menjalankan visi, misi, ataupun tujuan sekolah. Selain itu komitmen dan juga ketrampilan dari para pendidik dan tenaga kependidikan juga sangat diperlukan untuk mengoptimalkan proses pencapaian tujuan dari suatu organisasi (Khoirunnisaa, 2018: 219).

Dalam lembaga pendidikan Islam, asset paling penting yang harus dimiliki dan harus diperhatikan dalam manajemen adalah manusia (SDM), dikarenakan mereka inilah yang merancang dan menghasilkan inovasi

pendidikan, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumberdaya financial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumberdaya lainnya dapat berjalan.

### **b. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia saat ini sedang menjadi sorotan tajam dari berbagai pihak. Sumber daya manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain. Seberapa baik sumber daya manusia dikelola akan semakin menentukan keberhasilan organisasi di masa mendatang. Pengelolaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Disisi lain, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai (Priyono, 2010:5).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, serta masyarakat. Berdasarkan pengertian ini dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia perlu diatur dengan sedemikian rupa agar bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan seefektif dan seefisien mungkin. Berdasarkan uraian tersebut, di lingkungan organisasi, setiap pegawai/karyawan sebagai manusia selalu menginginkan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabatnya, diantaranya adalah dilindungi hak asasinya, diperlakukan sebagai subyek yang dihormati dan diikutsertakan pada kegiatan organisasi, bukan sebagai obyek yang diperlakukan semena-mena. Mendapat perlakuan yang adil pada setiap kesempatan, berprestasi atau merealisasikan/ mengaktualisasikan diri dan lain-lain (Malayu P. Hasibuan, 2014: 269).

Untuk menjawab tantangan zaman yang semakin modern, madrasah/sekolah juga harus mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena, salah satu permasalahan yang dihadapi madrasah adalah masalah sumber daya manusia nya baik itu tenaga pendidik dan tenaga

kependidikannya masih jauh dari yang diharapkan. Terutamanya guru, untuk menciptakan tenaga profesional dibidang keguruan maka perlulah ada upaya dalam pengembangan sumber daya manusia karena ini akan berdampak pada kualitas madrasah. Untuk meningkatkan mutu pendidikan khususnya mutu madrasah maka harus berawal dari peningkatan mutu gurunya, dedikasinya serta kecintaannya kepada profesinya (Makmur Syukri, 2019:4)

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Berdasarkan penjelasan ini, dapat dipahami bahwa pengaturan yang dimaksud lebih menekankan pada aspek sistem, sedang sumber daya manusia lebih menekankan pada aspek manusia sebagai penggerak sistem yang memiliki kemampuan-kemampuan tertentu (Tjutju Yunarsih dan Suwanto. 2008:2).

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam implementasi dan mencapai tujuan organisasi, mengelola sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek, seperti aspek staffing, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharaan yang secara lebih rinci dikemukakan oleh De Cenzo and Robbins dalam Yusmiar yang menyatakan: “Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari organisasi yang berkaitan dengan aspek orang atau sumber daya manusia dari manajemen posisi, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan menilai” (Yusmiar, 2014:55).

Manajemen sumber daya manusia menyelenggarakan dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup aspek-aspek berikut:

- 1) Menentukan jumlah, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai kebutuhan organisasi/lembaga berdasarkan job description, job specification, job reuirement, dan job evalaluation.
- 2) Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan pegawai berdasarkan asas the right man in the right place and the right job.

- 3) Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- 4) Peramalan permintaan dan penawaran sumber daya manusia di masa yang akan datang.
- 5) Memperkirakan keadaan perekonomian secara umum dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- 6) Memantau dengan cermat undang-undang dan kebijakan perburuhan untuk pemberian balas jasa organisasi/lembaga sejenis (Malayu 2016: 21-22).

### **c. Proses Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia**

Ada beberapa proses dalam manajemen sumber daya manusia, diantaranya ialah:

#### **1) Perencanaan Pengadaan SDM**

Perencanaan karyawan atau sumber daya manusia ini merupakan langkah awal yang harus diperhatikan. Hal ini dikarenakan untuk meningkatkan keunggulan kompetitif pada suatu perusahaan ataupun meningkatkan kemampuan manusia maka perencanaan sumber daya manusia perlu untuk dilakukan. Manajemen sumber daya manusia yang sukses tergantung pada kemampuan untuk merencanakan sumber daya manusia dalam suatu organisasi (Wirman dan Awli, 2014:33)

#### **2) Pembinaan dan Pengembangan SDM**

Pembinaan serta pengembangan bagi pegawai atau karyawan sangat perlu dilakukan oleh setiap organisasi ataupun lembaga, karena hal tersebut akan memberikan efek positif bagi lembaga maupun organisasi. Kegiatan pembinaan dan juga pengembangan ini dilakukan untuk menjaga, memperbaiki, serta meningkatkan kinerja dari suatu pegawai, sehingga pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien, berkualitas dan kuantitas pekerjaannya baik, sehingga akan meningkatkan daya saing dalam suatu organisasi (Amirul Mukminin, 2019:110)

### 3) Promosi atau Mutasi

Promosi adalah perpindahan yang memperluas status seorang pekerja ke tingkat yang lebih tinggi sehingga tugas, hak, status, dan pendapatannya juga meningkat. Ada dua dasar yang dapat digunakan untuk menentukan promosi, yakni keterampilan profesional dan senortitas (Priyono dan Marnis, 2008:93).

### 4) Penilaian SDM

Selanjutnya ialah evaluasi atau penilaian terhadap kinerja sumber daya manusia. Evaluasi pegawai atau pendidik lembaga pendidikan biasanya menitikberatkan pada pencapaian pribadi dan partisipasinya dalam kegiatan sekolah. Bagi sebuah sekolah, hasil evaluasi prestasi kerja pendidik sangat penting untuk penentuan promosi, penempatan, penghargaan ataupun dalam aspek pengambilan keputusan yang mana nantinya akan membuat proses sumber daya manusia yang efektif (Leny Marlina, 2015: 135).

#### **d. Karakteristik Sumber Daya Manusia Pendidikan dalam Perspektif Al Qur'an**

Manusia sebagai makhluk tuhan dan sumber daya manusia harus mempunyai karakteristik sesuai dengan ajaran pemimpin umat dunia, yakni Nabi Muhammad SAW yang tertanam dalam hati pribadi, meliputi kejujuran, amanah terhadap kepercayaan, dapat menyampaikan kebaikan dan cerdas dalam melakukan pekerjaan atau suatu kegiatan.

Sejarah Islam telah membuktikan pentingnya kepemimpinan ini setelah wafatnya Baginda Rasul. Para sahabat telah memberi penekanan dan keutamaan dalam melantik pengganti beliau dalam memimpin umat Islam. Umat Islam tidak seharusnya dibiarkan tanpa pemimpin. Sayyidina Umar ra. pernah berkata, *“Tiada Islam tanpa jamaah, tiada jamaah tanpa kepemimpinan dan tiada kepemimpinan tanpa taat”* ((Rahmat Hidayat, Muhammad Rifa’i, 2018:328).

Maka sumber daya manusia yang berkesempatan berkontribusi dalam pendidikan Islam harus memiliki dasar yang sesuai al – Qur’an untuk membentuk karakter mereka sebagai manusia dan khalifah dalam muka bumi ini. Allah SWT berfirman dalam QS. adz-Dzariyat ayat 56 – 57 tentang hakikat penciptaan Manusia di muka bumi yang berbunyi:

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ مَا أُرِيدُ مِنْهُمْ مِنْ رِزْقٍ وَمَا أُرِيدُ أَنْ يُطْعَمُونَ

Artinya: “ *Dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku. Aku tidak menghendaki rezeki sedikitpun dari mereka dan Aku tidak menghendaki supaya mereka memberi-Ku makan.*”

Dalam Tafsir al-Muyassar pada ayat 56 menjelaskan bahwa ibadah atau mengabdikan yang dimaksud dalam ayat tersebut adalah tidak menyekutukan Allah, tidak menyembah kepada selain Allah, sebab hanya Dia-lah Tuhan Esa. Kemudian pada ayat 57 menjelaskan bahwa Allah tidak menginginkan rezeki dari makhluk-Nya dan juga tidak berharap darinya, karena rezeki datang dari-Nya dan sebaliknya yang membutuhkan bantuan adalah mereka, umat mukmin (Aidh, 2008:106).

Berdasarkan QS. adz-Dzariyat ayat 56 – 57 dapat dipahami bahwa ini menunjukkan karakteristik manusia tidak lain berasal dari Allah, selama manusia ingin beribadah kepada-Nya maka seluruh kebaikan akan diduplikannya. Ini sangat berkaitan dengan karakteristik sumber daya manusia dalam pendidikan Islam. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia yang terjun dalam pendidikan, khususnya pendidikan berbasis Islami harus mempunyai karakter – karakter yang telah digariskan dan sesuai perintah Allah yakni memiliki keyakinan dan ibadah yang tinggi. Sehingga dalam keyakinannya atas kedudukan manusia diciptakan oleh Allah SWT, manusia akan dengan sendirinya dianugerahi kenikmatan dan rezeki serta jalan yang lurus dalam melakukan kegiatan maupun pekerjaan.

#### **e. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan**

Ada 4 tujuan dari manajemen sumber daya manusia dalam dunia pendidikan, diantaranya ialah sebagai berikut:

1) Tujuan personal (personal objective).

Seperti bagi para individu maupun pendidik tujuan personal yang dimaksud ialah bekerja untuk mencari nafkah atau memenuhi kebutuhan sehari-hari maupun kebutuhan keluarga. Selain itu juga panggilan hati atau panggilan hidup yang digunakan untuk mengamalkan ilmu. Adapaun manajemen SDM ini memang memberikan peluang yang sama kepada setiap individu untuk mencapai tujuan pribadinya.

2) Tujuan fungsional.

Dalam tujuan ini lebih kepada bagaimana proses dalam mengawasi para tenaga pendidik dan kependidikan mengenai tugas-tugas yang diembannya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memelihara serta memfasilitasi guru agar dapat menjalankan tugasnya secara optimal sesuai tugas dan fungsinya. Contoh seperti menjaga guru agar tidak terlambat, dan juga guru dapat membuat persiapan pembelajaran secara baik.

3) Tujuan organisasional.

Tujuan organisasi ini dapat tercermin dalam pencapaian kinerja dan juga produktivitas organisasi. d. Tujuan masyarakat. Tujuan ini dapat tercermin dari keberhasilan generasi yang dihasilkan oleh sekolah sebagai warga masyarakat yang jauh lebih berkualitas daripada sebelumnya (Nurul dan Teguh, 2016:14).

#### **f. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Ada empat fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan evaluasi. Keempat fungsi manajemen tersebut merupakan kunci bagi keberhasilan suatu motivasi dan komunikasi (George, 2005: 52):

#### 1) Fungsi Perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia merupakan inti dari sebuah manajemen sumber daya manusia karena akan dijadikan dokumen standar untuk merekrut serta melakukan penataan komposisi sumber daya dalam organisasi. Tanpa rencana yang jelas tentang kebutuhan sumber daya manusia suatu organisasi akan mengalami kesulitan dan terutama dalam menentukan arah apabila suatu ketika membutuhkan tambahan pegawai.

#### 2) Fungsi Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan mengorganisir seluruh pegawai menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

#### 3) Fungsi Pelaksanaan

Fungsi dari pelaksanaan lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi. Perencanaan dan pengorganisasian yang baik kurang berarti bila tidak diikuti dengan penggerakan seluruh potensi sumber daya manusia dan non-manusia pada pelaksanaan tugas. Semua sumber daya manusia yang ada harus dioptimalkan untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi.

#### 4) Fungsi Evaluasi

Evaluasi atau penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan dalam rangka menilai kinerja pegawai, sedangkan kinerja pegawai diartikan sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi persyaratan kerja yang ditentukan.

## **B. Penelitian Relevan**

Dalam penelitian ini penulis mengkaji penelitian-penelitian yang sudah ada. Selain itu, penulis juga menelaah substansi dari penelitian yang sudah ada untuk dijadikan referensi maupun acuan sehingga ditemukan topik permasalahan yang berbeda dan layak untuk dikaji.

Penelitian relevan disini akan mendeskripsikan berbagai karya atau penelitian yang ada relevansinya dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMP Swasta An Nizam”:



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUMATERA UTARA MEDAN

**Tabel 2.1**  
**Analisis Penelitian Terdahulu yang Relevan**

No	Nama	Judul	Jurnal	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Bahdin Nur Tanjung	<i>Human Resources (HR) In Education Management</i>  (Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Manajemen Pendidikan.	<i>Budapest International Research and Critics in Linguistics and Education (BirLE) Journal</i>  Volume 3, No 2, May 2020	Metode penelitian Kualitatif	Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam setiap kegiatan di suatu lembaga termasuk lembaga pendidikan. Sumber daya manusia (SDM) harus mampu dikelola atau dikelola dengan baik sesuai dengan fungsinya agar sumber daya manusia (SDM) tersebut dapat berperan sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam lembaga pendidikan tersebut.	Penelitian ini membahas Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam proses pendidikan secara umum.	Penelitian ini lebih terfokus untuk membahas manajemen sumber daya manusia dalam perspektif pendidikan.

2	Erwin, Anis Anshari Mas'ud , Arifhan Ady DJ , Sumarsih	<p><i>The Role of Human Resource Management in Enhancing the Professionalism of Educators</i></p> <p>(Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik)</p>	<p><i>Management Development and Applied Research Journal</i></p> <p>Volume 6, No 1 Desember 2023</p>	Metode penelitian Kualitatif	<p>Temuan penelitian mengungkapkan bahwa peningkatan profesionalisme guru membutuhkan pelatihan dan peningkatan kompetensi setiap individu yang terlibat dalam kegiatan mengajar. Implikasi dari penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada sekolah untuk menawarkan pelatihan bagi setiap guru, dengan fokus pada pembelajaran sikap, keterampilan, pengetahuan khusus, dan perilaku yang berkaitan dengan profesi mereka.</p>	<p>Sama-sama membahas penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme dan faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru.</p>	<p>Tidak memiliki perbedaan sama sekali, karena penelitian relevan ini juga membahas peningkatan SDM, profesionalisme tenaga pendidik, pelatihan, kompetensi</p>
3	Nur Laeliah, St. Rodliyah, Abd. Muhith	<p><i>Human Resource Management in Improving Educator</i></p>	<p><i>Journal of Education And Technology (Eduotec)</i></p>	Metode deskriptif kualitatif	<p>Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa manajemen sumber daya</p>	<p>Penelitian ini juga membahas Manajemen sumber daya manusia dalam</p>	<p>Lebih terfokus membahas Perencanaan, pengorganisasian, manajemen sumber daya sumber daya</p>

		<i>Abilities</i>  (Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kemampuan Pendidik)	Volume 6 Number 2 December 2022		manusia merupakan hal yang penting dan utama dalam menunjang kualitas tenaga pendidik, dan perlu untuk melakukan perbaikan dalam manajemen sumber daya manusia agar tujuan sekolah dapat tercapai secara optimal. Untuk mengembangkan sumber daya manusia khususnya tenaga pendidik yaitu mengelola sumber daya manusia dengan cara mengelola, mengorganisasikan, mengendalikan dan dievaluasi.	meningkatkan tenaga pendidik (guru).	manusia
4	Muhammad Saratu Mera	<i>Relationship Between Human Resource Management And Teacher Effectiveness In</i>	<i>Research Journal On Teacher Professional Development</i>  Vol.1 No. 2,	Metode Penelitian Kuantitatif	Temuan dari penelitian ini mengungkapkan bahwa ada hubungan positif yang kuat positif yang kuat antara	Meningkatkan dan mengembangkan professional guru dengan cara meningkatkan sumber daya manusia.	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan melakukan penelitian lebih dari 1 sekolah.

		<p><i>Some Selected Secondary Schools In Cross River State, Nigeria</i></p> <p>(Hubungan Antara Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Efektivitas Guru Di Beberapa Sekolah Menengah Terpilih Di Negara Bagian Cross River, Nigeria)</p>	2023		<p>pelatihan &amp; pengembangan dan efektivitas guru di sekolah menengah umum di Negara Bagian Cross Rivers, Nigeria. Studi ini merekomendasikan antara lain bahwa: Manajemen manajemen harus membuat ketentuan yang memadai untuk guru kesempatan pengembangan yang memadai untuk memungkinkan guru memperbarui keterampilan dan kompetensi mereka.</p>		
5	Dian Fadilla dan Sopiah	<p><i>Human Resource Management in Teacher Recruitment: A Systematic Review</i></p>	<p><i>Journal Business and Investment Review (BIREV)</i> Vol. 1 No. 5 2023</p>	Metode Tinjauan Literatur Sistematis	<p>Hasil tinjauan literatur sistematis menunjukkan bahwa penelitian tentang strategi masih terbatas dan bahwa strategi perekrutan guru saat</p>	<p>Kualitas pendidikan didorong oleh sumber daya manusia yang baik. Oleh karena itu, dalam mempersiapkan</p>	<p>Penelitian ini menggunakan metode tinjauan literature dan lebih menganalisis manajemen rekrutmen guru.</p>

		(Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Rekrutmen Guru: Sebuah Tinjauan Sistematis)			ini memiliki tujuan yang baik dan memainkan peran dalam menarik guru baru, tetapi hanya sedikit yang diketahui tentang efektivitasnya, dan hanya sedikit perhatian yang diberikan pada teori dan penelitian penting dari sumber-sumber di luar pendidikan	tenaga pendidik yang profesional, setiap lembaga pendidikan dituntut untuk memiliki kemampuan dan kompetensi yang sesuai dengan bidang dan profesinya.	
6	Abdurrahim dan Fizian Yahya	Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru Di Smk Nw Wanasaba	Jurnal manajemen dan budaya  Volume 3 No 1 Tahun 2023	Metode Penelitian Kualitatif	Manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan beberapa tahap di mulai dari perencanaan, rekrutmen guru, seleksi, orientasi guru, penempatan, penilaian kinerja guru, pelatihan dan pengembangan karier, kompensasi bagi guru, dan pemberhentian guru.	Penelitian ini juga meningkatkan manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan profesional guru	Penelitian ini hanya membahas sumber daya manusia dan faktor pendukung serta penghambat SDM nya saja.

7	Arwatin Nurunnayah	Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru	Jurnal Penelitian Pendidikan Vol 2 No 2 April 2023	Metode Penelitian Kualitatif 	Hasil temuan penelitian ini mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia untuk mencapai tujuan lembaga. Seorang guru yang dikatakan profesional adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan dan keahlian yang khusus dalam bidang keguruan. Sehingga guru mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan yang maksimal.	Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk meningkatkan profesional guru guna tercapainya mutu pendidikan disebuah lembaga pendidikan.	Lebih terfokus mendeskripsikan perencanaan sumber daya manusia guru dan pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan profesionalisme guru
---	--------------------	--	---	--	---	--	---

8	Darul Qutni, Muhammad Kristiawan, Yessi Fitriani	Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan	Jurnal Ilmiah Pendidikan  Vol 2 No 2 June 2021	Metode Penelitian Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia di SD Negeri 170 Ogan Komeriing Ulu (OKU) baik itu dalam peningkatan mutu, guru professional, pelaksanaan, faktor pendukung dan mutu pendidikan sudah berjalan dengan optimal dan saling berkaitan.	Manajemen Sumber Daya yang berkualitas akan meningkatkan mutu pendidikan dan guru yang berkompetensi disekolah	Penelitian ini lebih terfokus pada kualitas mutu pendidikan.
9	Muhammad Minan Zuhri	Pengembangan Sumber Daya Guru Dan Karyawan Dalam Organisasi Pendidikan	Jurnal Penelitian Empiris Pendidikan Islam  Vol. 02, No 02 2017	Metode Penelitian Kualitatif	Pengembangan guru dan karyawan di lembaga pendidikan dapat dilakukan melalui on the job, demonstrasi and example, dan classroom methods. Selain itu, pengembangan profesi guru juga dapat dilaksanakan melalui Pengembangan	Pengembangan professional guru dapat ditingkatkan melalui sumber daya manusia yang baik.	Penelitian ini juga membahas pengembangan SDM Karyawan dalam organisasi pendidikan.

					Keprofesian Berkelanjutan (PKB), yang meliputi: pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif.		
10	Gustin Furinda dan Shinta Ratnawati	Pengembangan kemampuan sumber daya manusia yang kompeten guna meningkatkan kualitas kinerja guru	Jurnal Administrasi Pendidikan.  Vol 18, No 01, 2021	Metode Penelitian Kualitatif	Hasil dari penelitian pengembangan kemampuan sumber daya yang kompeten dalam meningkatkan kualitas kinerja guru sendiri kemampuan kompeten merupakan sebuah hal penting yang dimiliki guru dalam menyelesaikan tugas seorang guru dengan ini guru memiliki cara tersendiri dalam mengembangkannya baik dari pelatihan, workshop, diskusi, dan studi banding.	Melihat bagaimana guru dalam mengembangkan kemampuan mereka dalam meningkatkan kualitas guru sendiri dengan sumber daya manusia yang berkualitas	Penelitian ini tidak hanya menjelaskan peningkatan guru profesionalnya saja melainkan pentingnya sumber daya manusia guna meningkatkan kualitas kinerja guru.