

**MANAJEMEN SUMBER DAYA PENDIDIK DALAM
MENINGKATKAN PROFESIONALISME PEMBELAJARAN**

(di MTS Minat Kesugihan Cilacap)



TESIS

Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Magister dalam
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:

Khusni Tamimudin

NIM: 1910550

**SEKOLAH PASCASARJANA INSTITUT AGAMA ISLAM
NAHDLATUL ULAMA
KEBUMEN
2021**

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth,

Direktur Sekolah Pascasarjana

Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama

Kebumen

Assalamu'alaikum wr.wb

Disampaikan dengan hormat, setelah melakukan bimbingan, arahan, dan koreksi terhadap penulisan tesis yang berjudul : “Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pembelajaran (Studi Kasus di Madrasah MTs MINAT Kesugihan Cilacap)”

Yang ditulis oleh:

Nama : Khusni Tamimudin
NIM : 1910550
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Tahun Akademik : 2020/2021

Maka setelah kami teliti dan diadakan perbaikan seperlunya, akhirnya kami anggap tesis tersebut sebagai hasil penelitian/ kajian mendalam telah memenuhi syarat untuk diajukan ke Sidang Munaqosyah Tesis Pascasarjana IAINU Kebumen.

Wassalamu'alaikum wr.wb

Kebumen, 25 Maret 2021
Pembimbing



Dr.Sulis Rokhmawanto, M.S.I
NIDN 21310385

LEMBAR PENGESAHAN

Tesis yang berjudul Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pembelajaran di Madrasah MTs MINAT Kec Kesugihan Kab. Cilacap telah dipertahankan dahadapan sidang dewan penguji tesis pada

Hari : Senin
Tanggal : 19, April 2021
Pukul : 09:00-10:00

Oleh

Nama : Khusni Tamimudin
NIM : 1910550

Dewan penguji tesis

Ketua Sidang	: Faizal, M. Ag	(.....)
Sekretaris Sidang	: Fikria Najitama, M.S.I	(.....)
Penguji I	: Dr. Imam Satibi, M.Pd.I	(.....)
Penguji II	: Dr. Sudadi, M.Pd.I	(.....)

Kebumen, 19 April 2021

Sekolah Pascasarjana

Institut Agama Islam Nahdatul Ulama Kebumen

Direktur



Dr. Sulis Rokhmawanto, M.S.I
NIDN 21310385

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Khusni Tamimudin

NIM : 1910550

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya susun sebagai syarat memperoleh gelar Magister Pendidikan (M.Pd) merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiarasi dalam tesis ini.

Kebumen, 25 Maret 2021



Khusni Tamimudin
NIM: 1910550

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُتَّقِنَهُ

Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara itqon (tepat, terarah, jelas dan tuntas) (HR. Abu Qosim Sulaiman At-Thabrani, 1995: 275)¹

¹ Abdur Rauf bin Ali Al Munawi, *Faidhul Qodir Syarah Jamius Shaghir*, (Juz 2, Beirut-Lebanon: Dar Al Kotob Al Ilmiyah, 2017), hal.363.

PERSEMBAHAN

Tesis ini dipersembahkan untuk:

1. Almamater Pascasarjana IAINU Kebumen
2. Ibunda Siti Robaniah dan Ayahanda Mudzakir yang tercinta
3. Guru-guruku sejak Sekolah Dasar Sampai Perguruan Tinggi
4. Guru-guru yang mengajarkan saya tatacara beribadah

ABSTRACT

Khusni Tamimudin, Nim: 1910550. Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pembelajaran Di Mts Minat Kec. Kesugihan Kab. Cilacap, Tesis, Program Pascasarjana Iainu Kebumen, 2021

Penelitian ini dilatarbelakangi akan pentingnya Sumber Daya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pembelajaran. Karna profesionalisme merupakan salah satu upaya untuk memajukan dan mengembangkan madrasah yang berkualitas, sebagaimana kita ketahui bahwa Sumber Daya Pendidik di sebuah lembaga sangat penting dan didalam manajemen terdapat sebuah konsep, fungsi dari manajemen sumber daya Pendidik itu sendiri yang mengontrol keberjalanan seorang guru agar menjadi profesional. Dalam hal ini dinyatakan bahwa profesionalisme dalam sebuah lembaga itu sangat penting.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat deskriptif lapangan. Adapun data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Selanjutnya data analisis ini menurut Robert E.Stake menyatakan dengan laporan tertulis pada masing-masing peristiwa dalam waktu berlangsung di tiap-tiap lapangan penelitian. Laporan dibuat sesuai dengan tema-judul dan waktu, dan hubungan atau dipertimbangkan terhadap fungsi dan makna tiap-tiap kasus dan dikembangkan sesuai dengan temanya

Hasil penelitian ini menyimpulkan menunjukkan bahwa : 1) perencanaan di madrasah MTs MINAT secara umum sudah dilaksanakan dengan rapat tahunan, untuk melihat data karyawan masa lalu dan memprediksi kebutuhan sumber daya Pendidik yang akan datang 2) Rekrutmen dilakukan tidak hanya sekedar untuk mengisi kekosongan pekerjaan, selain itu untuk mendapatkan SDM yang berkompeten yang dapat profesional dalam bidangnya, sehingga akan meningkatkan kualitas mutu pendidikan di Madrasah 3) pelatihan dan pengembangan sumber daya Pendidik di Madrasah MTs MINAT sudah terlaksana dengan maksimal. Dalam rangka pengembangan kompetensi guru sebagai tuntutan profesionalisme dalam dunia pendidikan menengah, para guru diberikan kesempatan oleh madrasah untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh kemenag, Yayasan atau diadakan oleh madrasah sendiri 4) evaluasi kinerja sumber daya Pendidik yang dilakukan dalam madrasah MTs MINAT ini salah satunya yaitu rapat satu bulan sekali sebagai wadah komunikasi, evaluasi, motivasi dan untuk menyampaikan aspirasi maupun inspirasi untuk madrasah. Ketika diakhir tahun seluruh stakeholder Madrasah mengikuti rapat evaluasi guna untuk mengevaluasi seluruhnya.

Kata Kunci: manajemen sumber daya Pendidik, profesionalisme, pendidik

ABSTRACT INGGRIS

Khusni Tamumudin, NIM. 1910550. Human resource management in improving the professionalism of learning at MTs Minat Kesugihan, Cilacap, Thesis, post graduate IAINU Kebumen, 2021.

This research has conducted based on the importance of human resources on increasing the professionalism of learning. Because professionalism is a kind of principle to advance and improve a quality madrasah, such as human resources in an institution which has an important role. Management has a concept and a function in controlling a teacher becomes professional teacher. Professionalism is very important in an institution.

This research is a field study with descriptive field. The data has been collected by observation, interview, and study dokumentasi. then the analysis according to the roberth e stake states with a written report on each event in the time it takes place in each field of research. Reports are made according to the theme of the title & time, linked or considered to the function and meaning of each case and developed according to the theme

The results of this analysis conclude that: 1) Planning in madrasah Minat generally has conducted by annual meeting to see the past employee's data and to predict further human resources' need . 2). Recruitment of teacher has been done not only to fill the vacancy, but also to get competence human resources who expert on certain field. Thus, it can improve the education quality on madrasah. 3). Training and development of human resources in Madrasah Minat has been done nicely to develop the competence of teachers as professional requirement for junior high school. Teachers have given chance by madrasah to follow the training held by minister of religion, institution, or madrasah itself. Performance evaluation of human resources in MTs Minat has conducted by monthly conference as a communication, evaluation, and motivation tools, also to deliver the aspiration or inspiration for the madrasah. All of the stakeholders follow the evaluation meeting at the end of year to evaluate the whole things.

Keyword: management of human resources, professionalism, educator

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Transliterasi kata Arab-Latin yang dipakai dalam penyusunan Tesis ini berpedoman pada: Surat Keputusan bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan 0543b/U1987 tertanggal, 22 Januari 1988.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak Dilambangkan	Tidak dilambangkan
1	2	3	4
ب	Bā'	<i>B</i>	-
ت	Tā	<i>T</i>	-
ث	(Ts)	ṡ	s (dengan titik di bawah)
ج	Jīm	<i>J</i>	-
ح	Hā'	(<i>H</i>)	h (dengan titik di bawah)
خ	Khā'	<i>Kh</i>	-
د	Dāl	<i>D</i>	-
ذ	Zāl	(<i>z</i>)	z (dengan titik di atas)
ر	Rā'	<i>R</i>	-
ز	Zā'	<i>Z</i>	-
س	Sīn	<i>S</i>	-
1	2	3	4
ش	Syīn	<i>Sy</i>	-

ص	Sād	(Sh)	s (dengan titik di bawah)
ض	Dād	Ḍ	d (dengan titik di bawah)
ط	Tā''	Ṭ	t (dengan titik di bawah)
ظ	Zā''	Ẓ	z (dengan titik di bawah)
ع	„Aīn	„	Koma terbalik ke atas
غ	Gaīn	(Gh)	-
ف	Fā''	F	-
ق	Qāf	Q	-
ك	Kāf	K	-
ل	Lām	L	-
م	Mīm	M	-
ن	Nūn	N	-
و	Wāwu	W	-
ه	Hā''	H	-
ء	Hamzah	''	Apostrof
ي	Yā''	Y	-

B. Konsonan Rangkap karena syaddah ditulis rangkap

متعددة	Ditulis	<i>Muta'addilah</i>
--------	---------	---------------------

عدة	Ditulis	'Iddah
-----	---------	--------

C. Ta' Marbutah di akhir kata

1. Bila dimatikan ditulis-h

حكمة	Ditulis	Hikmah
جزية	Ditulis	Jizyah

(ketentuan ini tidak diperlukan, bila kata-kata Arab yang sudah terserap kedalam bahasa Indonesia, seperti: zakat, shalat dan sebagainya, kecuali bila dihendaki lafal aslinya).

2. Bila *ta' marbutah* diikuti dengan kata sedang "al" serta bacaan kedua setelah itu terpisah, maka dikutip.

كرامة الأولياء	Ditulis	<i>Karamah al auliya</i>
----------------	---------	--------------------------

3. Bila *ta' marbutah* hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan dhammah ditulis t

زكاة الفطر	Ditulis	<i>Zakat al-fithr</i>
------------	---------	-----------------------

D. Vokal pendek

----- َ -----	Fathah	Ditulis	A
----- ِ -----	Kasrah	Ditulis	I
----- ُ -----	Dhammah	Ditulis	U

E. Vokal panjang

1	<i>Fathah + Alif</i> جاهلية	Ditulis Ditulis	Ā <i>Jāhiliyyah</i>
1	2	3	4

2	<i>Fathah + Ya" mati</i> تنسى	Ditulis Ditulis	<i>ā</i> <i>Tansā</i>
3	<i>Kasrah + Ya" mati</i>	Ditulis Ditulis	<i>ī</i> <i>Karīm</i>
	كرمي		
1	2	3	4
4	<i>Dhammah + Wawu mati</i> فروض	Ditulis Ditulis	<i>ū</i> <i>Furūd</i>

1	<i>Fathah + Ya" mati</i> بينكم	Ditulis Ditulis	<i>ai</i> <i>Bainakum</i>
2	<i>Fathah + Wawu mati</i> قول	Ditulis Ditulis	<i>au</i> <i>Qaul</i>

F. Vokal Rangkap

G. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a"antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u"idat</i>

H. Kata Sandang *Alif+Lam*

1. Bila diikuti huruf Qamariyah

القرآن	Ditulis	<i>al-Qur"ān</i>
القياس	Ditulis	<i>al-Qiyās</i>

2. Bila diikuti huruf *Syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *Syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *I* (el)-nya.

السماء	Ditulis	<i>as-samā</i> "
الشمس	Ditulis	<i>asy-syams</i>

I. Penyusunan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi dan pengucapannya.

ذوى الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furūd</i>
اهل السنة	Ditulis	<i>Ahl as-sunnah</i>

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِنَّ الْحَمْدَ لِلَّهِ نَحْمَدُهُ وَنَسْتَعِينُهُ وَنَسْتَغْفِرُهُ وَنَسْتَهْدِيهِ وَنَعُوذُ بِاللَّهِ مِنْ شُرُورِ أَنْفُسِنَا
وَمِنْ سَيِّئَاتِ أَعْمَالِنَا، مَنْ يَهْدِهِ اللَّهُ فَلَا مُضِلَّ لَهُ وَمَنْ يَضِلَّ فَلَا هَادِيَ لَهُ. أَشْهَدُ أَنْ
لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ. اللَّهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ وَبَارِكْ عَلَى مُحَمَّدٍ
وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ وَمَنْ اهْتَدَى بِهِدَاهُ إِلَى يَوْمِ الْقِيَامَةِ.

Puja dan puji syukur kehadiran Ilahirabi yang telah memberikan beribu-ribu nikmat terutama nikmat Iman, Islam dan nikmat sehat *wal'afiyat*, sehingga pada hari ini kita masih dapat merasakan karunia yang begitu besar yang diberikan-Nya untuk seluruh makhluk di muka bumi ini.

Penulis mengucapkan rasa syukur yang begitu besar kepada-Nya, karena dengan ridho-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini, yang adalah guna untuk memenuhi tugas akhir akademika.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada beliau revolusioner kita, yakni baginda nabi Muhammad *Salallahu'alaihi Wassalam*. Besar harapan kita semua mendapat syafa'at-Nya di hari akhir kelak. Aamiin.

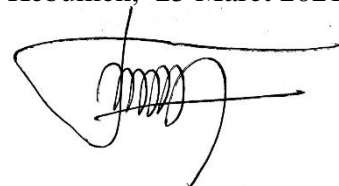
Tentunya dalam penulisan atau penyusunan tesis ini, tidak akan tercapai atau terwujud tanpa adanya do'a serta dorongan peran aktif orang-orang yang senantiasa membantu penulis untuk proses menyelesaikannya. Dan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kami sampaikan kepada mereka yang telah berkenan memberikan do'a serta bimbingan dan arahan yang telah banyak membantu dalam mengembangkan potensi kami dalam berproses. Seiring dengan do'a, penulis ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. H. Imam Satibi, M.Pd.I. Rektor Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen, beserta seluruh jajaran Civitas Akademika IAINU Kebumen.
2. Dr. Sulis Rokhmaanto, M.S.I, selaku Direktur Sekolah Pascasarjana Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen.
3. Dr. Sulis Rokhmaanto, M.S.I, selaku Pembimbing tesis yang senantiasa memberikan dukungan, motivasi, saran, nasehat, arahan dan juga selalu sabar dalam membimbing peneliti untuk menyelesaikan tesis ini.
4. Bapak/Ibu Staf dan seluruh Karyawan Sekolah Pascasarjana Institut Agama Islam Nahdlatul Ulama (IAINU) Kebumen yang juga turut membantu dalam berbagai urusan administrasi.
5. Bapak Musyafa S.Pd.I Kepala Madrasah MTs MINAT Kesugihan yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
6. Kepada pengasuh Pon-pes Al-Ihya Ulumaddin KH. Imdadurrahman Al-Ubudy, KH. Charir Mucharir SH., M.Pd.I. dan Ibu nyai Hj. Fauziah Mustholih, Ibu nyai Salamah Chasbullah Badawi dan Juga segenap Dewan Kyai dan Ibu Nyai yang dengan tulus mendo'akan anak didiknya agar kelak menjadi orang yang bermanfaat didunia maupun akhirat.
7. Serta semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah membantu peneliti khususnya dalam penyelesaian tesis ini, mudah-mudahan tidak mengurangi penghormatan dan penghargaan peneliti.

Akhirnya penulis hanya dapat berdoa semoga amal dan kebaikan semua pihak yang peneliti sebutkan diatas diterima oleh Allah SWT dengan iringan doa ***Jazâkumullahu Khairati Wa Sa'adâtiddunya Wal Akhirah***. Amin.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, tetapi peneliti berharap semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan pembaca pada umumnya.

Kebumen, 25 Maret 2021



DAFRAT ISI

NOTA DINAS PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRACT	vii
ABSTRACK INGGRIS	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN	ix
KATA PENGANTAR	xiv
DAFRAT ISI	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xix
BAB I PENDAHULUAN	20
A. Latar Belakang.....	20
B. Rumusan Masalah	28
C. Tujuan Penelitian.....	28
D. Manfaat Penelitian.....	28
E. Sistematika Penulisan	29
BAB II LANDASA TEORI	31
A. Landasan Teori	31
1. Pengertian Manajemen	31
2. Proses atau langkah-langkah dalam Manajemen	31

3. Tujuan dan Manfaat Manajemen	34
4. Pengertian Sumber daya Pendidik	34
5. Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Pendidik	38
6. Urgensi Manajemen Sumber Daya Pendidik.....	41
7. Lingkup Kegiatan Sumber Daya Pendidik	48
8. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Pendidik	50
9. Rekrutmen, Seleksi, Orientasi Personal dan Analisis Jabatan.....	51
10. Manfaat Sumber Daya Pendidik.....	64
11. Profesionalisme	65
12. Profesionalisme Pendidik	70
B. Kajian Hasil Penelitian yang Relevan	74
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
A. Jenis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
B. Tempat dan Waktu Penelitian	Error! Bookmark not defined.
C. Informan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
D. Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
E. Keabsahan data	Error! Bookmark not defined.
F. Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..	Error! Bookmark not defined.
defined.	
A. Deskripsi Gambaran Umum MTs MINAT	Error! Bookmark not defined.
1. Sejarah Singkat Berdirinya MTs MINAT Kecamatan Kesugihan Kabupaten Cilacap	Error! Bookmark not defined.
2. Letak Geografis.....	Error! Bookmark not defined.
3. Visi dan Misi.....	Error! Bookmark not defined.
4. Tujuan Madrasah	Error! Bookmark not defined.
5. Struktur Organisasi	Error! Bookmark not defined.
6. Sumber Daya Pendidik	Error! Bookmark not defined.
7. Program Madrasah MTs MINAT	Error! Bookmark not defined.
8. Program Unggulan.....	Error! Bookmark not defined.
B. Temuan Hasil Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.

1. Perencanaan	Error! Bookmark not defined.
2. Rekrutmen Guru di MTs MINAT Kesugihan. Error! Bookmark not defined.	
3. Pengembangan pelatihan	Error! Bookmark not defined.
4. Evaluasi.....	Error! Bookmark not defined.
C. Analisis Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
1. Perencanaan/ <i>planing</i>	Error! Bookmark not defined.
2. Pengorganisasian/ <i>organizing</i>	Error! Bookmark not defined.
3. Pengendalian/ <i>control</i>	Error! Bookmark not defined.
4. Eeveluasi/ <i>Evaluation</i>	Error! Bookmark not defined.
BAB V PENUTUP	Error! Bookmark not defined.
A. Kesimpulan	Error! Bookmark not defined.
B. Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Pedoman Observasi
- Lampiran 2 Pedoman Wawancara
- Lampiran 3 Hasil Dokumentasi
- Lampiran 4 SK Pembimbing
- Lampiran 5 Susnan Organisasi Mts MINAT
- Lampiran 6 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 7 Kisi-kisi Instrumen Penilaian Kinerja Guru
- Lampiran 8 Nota Konsultasi Pembimbing
- Lampiran 9 Riwayat Hidu

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan dunia pendidikan adalah bagian yang tidak bisa terpisahkan dari pembangunan nasional yang besar. Tujuan nasional bangsa Indonesia salah satunya adalah mencerdaskan kehidupan bangsa, hal ini tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alenia ke-4. Mencerdaska kehidupan bangsa artinya apa yang ada didalam Undang-Undang ini mencerdaskan seluruh aspek kehidupan seluruh tumpah darah bangsa Indonesia agar bangsa Indonesia mampu hidup dengan layak dan terhormat ditengah-tengah dunia lain tidak hanya Indonesia. Kita bisa mengetahui berhasil atau belumnya pendidikan melalui mutu individu warga negara, akan tetapi hal ini belum cukup disisi lain bisa kita lihat dengan mutu kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.²

Penyelenggaraan pendidikan di Indonesia menurut UU Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 ayat (2) disebutkan bahwa suatu Pendidikan Nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman. Tidak bisa dipungkiri bahwa pendidikan Islam, baik sebagai sistem maupun institusinya, merupakan warisan budaya bangsa, yang berurat berakar pada masyarakat bangsa Indonesia. Dengan demikian jelas bahwa pendidikan Islam akan merupakan bagian integral dari sistem pendidikan nasional³.

Kemajuan suatu bangsa sangatlah ditentukan oleh kualitas sumber daya Pendidik, dan kualitas sumber daya Pendidik tergantung dengan kualitas pendidikan. Peran pendidikan sangat penting untuk menciptakan masyarakat yang cerdas, damai terbuka dan demokratis.

² Fasli Jalal dan Dedi Supriyadi, *reformasi pendidikan Nasional dalam Konteks Otonomi Daerah*, (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 2021), hal. 13.

³ Hasbullah, *Dasar-dasar Ilmu Pendidikan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005) hal.174.

Sampai saat ini dunia pendidikan kita belum sepenuhnya dapat memenuhi kebutuhan masyarakat. Fenomena ini ditandai dari rendahnya mutu lulusan, penyelesaian masalah pendidikan yang tidak tuntas, atau cenderung tambal sulam, bahkan lebih berorientasi Proyek. Akibatnya, seringkali hasil pendidikan mengecewakan masyarakat⁴.

Persoalan yang paling mendasar dalam dunia pendidikan adalah persoalan mengenai SDM yang belum sepenuhnya mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh suatu lembaga pendidikan salah satunya persoalan yang dihadapi adalah profesionalisme pendidik. Percepatan arus informasi saat ini menuntut semua bidang kehidupan untuk menyesuaikan visi, misi, maupun tujuan dan strategi agar sesuai dengan kebutuhan saat ini. Perkembangan masyarakat terhadap SDM yang berkualitas secara perlahan namun pasti semakin meningkat dari tahun ketahun, SDM yang dibutuhkan ialah sumber daya yang memiliki kompetensi unggul terutama dalam hal kemampuan berfikir.

Upaya memperbaiki dan meningkatkan mutu pendidikan seakan tidak pernah berhenti. Banyak agenda reformasi yang telah, sedang dan akan dilaksanakan. Beragam program inovatif ikut serta memeriahkan reformasi pendidikan. Reformasi pendidikan adalah restrukturisasi pendidikan, yakni memperbaiki pola hubungan sekolah dengan lingkungannya dan dengan pemerintah, pola pengembangan perencanaan serta pola mengembangkan manajerialnya, pemberdayaan guru dan restrukturisasi model-model pembelajaran⁵.

Sumber daya Pendidik dalam pendidikan merupakan faktor penting, bagi keberhasilan suatu lembaga pendidikan. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan sebaik-baiknya melalui manajemen sumber daya Pendidik. Karena melalui usaha-usaha serta kreativitas SDM, lembaga pendidikan dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas.⁶ Berbicara dalam aspek sumber daya pendidikan dapat dilihat dari dua aspek,

⁴ Syafarruddin, *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan Konsep, Strategi, Dan Aplikasi* (Jakarta : PT. Gramedia Widiasarana, 2002) hal, 19.

⁵ Abdul Majid, *Perencanaan Pembelajaran*, (Bandung: PT Rosdakarya, 2012), hal 3.

⁶ Yeti Heryati & Mumuh Muhsin, *Sumber Daya Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2014), hal.53

baik kualitas dan kuantitasnya. Aspek kuantitas menyangkut dengan jumlah SDM itu sendiri. Sedangkan aspek kualitas bersangkutan dengan SDM yang didalamnya terdapat dengan kemampuan baik fisik maupun non fisik.⁷

Setiap kegiatan organisasi formal maupun non formal membutuhkan manajemen, begitupun dalam kegiatan kinerja dilembaga pendidikan. Lembaga pendidikan dituntut untuk memberikan manajemen maupun layanan yang profesional pada masyarakat. Karna semakin meningkatnya minat masyarakat sebagai pelaku konsumen yang sekarang ini lebih kritis dalam memilih yang realistis.

Dengan demikian kemampuan seorang guru merupakan faktor yang sangat menentukan dalam tujuan pendidikan. Karena program pengajaran akan sejalan dengan tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Untuk mengantisipasi perkembangan pendidikan yang semakin berat maka profesionalisme guru harus dikembangkan. Guru yang memiliki kompetensi profesional menjadi dambaan setiap siswa, profesionalisme guru akan mempengaruhi tinggi rendahnya kualitas di lembaga pendidikan tersebut. Oleh karena itu, kepala sekolah sebagai pemimpin hendaknya dapat mengembangkan kompetensi para gurunya agar profesionalisme pembelajaran dapat dicapai sesuai dengan tujuan pendidikan. Karena kualitas tidaknya suatu sekolah atau lembaga pendidikan sangat bergantung pada kualitas tenaga pendidik, yaitu guru.

Oleh karna itu, perbaikan yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa dukungan pendidik yang profesional dan berkualitas. Adapun untuk memperoleh sumber daya Pendidik yang profesional diperukan pengelolaan SDM yang baik, yakni melalui manajemen SDM. Manajemen SDM adalah salah satu strategi dalam mengelola SDM agar memiliki kompetensi serta kinerja yang optimal dalam mencapai tujuan bersama.⁸

Berbagai upaya untuk meningkatkan kompetensi profesionalitas pendidik melalui penataran, pelatihan seminar dan sebagainya belum menunjukkan hasil yang diharapkan,

⁷ Soekidjo Notoatmojo, Pengembangan Sumber Daya Pendidik (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal.1

⁸ Yeti Heryati & Mumuh Muhsin, *Sumber Daya Pendidikan.....*, hal.53

mengingat berbagai kegiatan tersebut sering melenceng dari tujuan dan sasaran yang diharapkan⁹.

Masalah guru senantiasa mendapat perhatian yang serius dari pemerintah, yaitu mengenai pengembangan kompetensi guru yang juga diperkuat oleh adanya Undang – undang No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, di jelaskan bahwa “ Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, ketrampilan dan perilaku yang dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan”¹⁰.

Dalam pandangan ajaran islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran islam¹¹.

Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat, dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu oleh Luther Gulick karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kePendidikan¹². Hal ini menunjukkan bahwa ilmu pengetahuan manajemen dapat diterapkan dalam setiap organisasi baik pemerintah, pendidikan, perusahaan, keagamaan, sosial, dan sebagainya. Manajemen dibutuhkan oleh setiap organisasi, jika seorang manajer mempunyai pengetahuan tentang manajemen dan mengetahui bagaimana menerapkannya, maka dia akan dapat melaksanakan fungsi – fungsi manajerial secara efektif dan efisien¹³. Dalam pendidikan manajemen itu dapat diartikan sebagai aktivitas memadukan sumber – sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya¹⁴.

Dari sudut pandang manajer pendidikan, profesionalisme itu penting karena mengelola para profesional di dalam institusi pendidikan mengundang masalah yang

⁹ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Surabaya: eLKAF, 2006), hal 4.

¹⁰ *Undang-undang RI Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen*, (Bandung: Focus Media), hal

4.

¹¹ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, hal 1.

¹² Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, hal 5.

¹³ Prim Masrokan Mutohar, *Diktat kuliah Manajemen Pendidikan*, (Tulungagung: STAIN, 2005) hal 2.

¹⁴ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2004), hal 4.

rumit seperti mereka yang dihubungkan dengan otonomi dan praktik profesional yang tak semudah itu dipecahkan. Profesionalisme adalah cara penting bagi para guru karena ia membentuk bagaimana kita melakukan pekerjaan.

Dalam rangka mencapai tujuan pendidikan Nasional yakni mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan kemampuan peserta didik secara optimal maka sangat di butuhkan Profesionalisme guru dalam mencapai tujuan pendidikan.

Profesionalisme ialah paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional¹⁵. Profesionalisme pada dasarnya berasal dari kata profesi yang berarti suatu pekerjaan yang memiliki tanda dengan terkait ketrampilan yang lihai/intelektual¹⁶. Dengan demikian yang dimaksud dengan profesionalisme yaitu merupakan keterampilan yang dimiliki seseorang, baik bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain. Profesionalisme itu merupakan organisasi profesi yang kuat, gunanya untuk memperkuat dan mempertajam profesi itu¹⁷.

Dengan demikian masalah profesionalisme guru sangatlah kompleks, karena dalam peningkatan profesionalisme guru sangat dibutuhkan, dan harus mampu mengikuti perkembangan teknologi.

Profesionalisme guru sangat dituntut agar terus berkembang seraya perkembangan zaman, perkembangan ilmu pengetahuan dan perkembangan teknologi yang sangat pesat serta kebutuhan masyarakat termasuk kebutuhan terhadap sumber daya yang berkualitas dan mampu bersaing dengan baik. Dalam upaya pembangunan pendidikan Nasional sangat diperlukan tenaga pendidik yang mempunyai profesionalisme guru yang tinggi.

Dalam setiap institusi pendidikan, profesionalisme guru sangatlah perlu agar mutu institusi tersebut unggul dan dan setiap lulusannya mampu bersaing dengan lulusan institusi lain. Dalam hal mutu intitusi, peran guru sangatlah berpengaruh, karena guru merupakan kunci keberhasilan dari suatu institusi pendidikan. Ini sesuai dengan

107. ¹⁵ Ahmad tafsir, *Ilmu Pendidikan Dalam Perspektif Islam*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011), hal

¹⁶ Achmadi, *Islam Sebagai Paradigma Ilmu Pendidikan*, (Semarang: Aditya Media, 1922), hal 271.

¹⁷ Sardiman, A. M, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: CV, Rajawali, 1993), hal 133.

pernyataan dalam buku karangan Buchari Alma yang berjudul *Guru Profesional*. Guru merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Guru adalah *sales agent* dari lembaga pendidikan. Baik atau buruknya perilaku atau cara mengajar guru akan sangat mempengaruhi citra lembaga pendidikan. Oleh sebab itu sumber daya guru ini harus dikembangkan baik melalui pendidikan dan kegiatan lain agar kemampuan profesionalnya lebih meningkat¹⁸. Oleh karena itu, sudah seharusnya sebagai guru berusaha memperbaiki peranan profesionalnya yaitu seperti :

“Mengikuti penataran, mengadakan penelitian, belajar sendiri, mengarang buku, aktif dalam organisasi profesi, turut memikul tanggung jawab dalam masyarakat, menonton film, mendengarkan radio, dan lain-lain. Semua kegiatan itu sangat berharga untuk mengembangkan pengalaman pengetahuan, ketrampilan guru sehingga kemampuan profesionalnya semakin berkembang”¹⁹

Dengan demikian profesionalisme guru sangatlah dibutuhkan agar seorang guru mampu mengemban tugasnya dengan baik. Dalam lembaga pendidikan profesionalisme pendidikan sangat dibutuhkan agar mutu lulusan dari lembaga tersebut mampu bersaing dengan lulusan lembaga pendidikan yang lain. Begitu juga dengan mutu pembelajaran di lembaga pendidikan tersebut, untuk mempunyai mutu pembelajaran yang berkualitas dibutuhkan tenaga pendidik (guru) yang profesional. Maka dari itu, setiap lembaga pendidikan diharuskan cakap dalam mengelola manajemen profesionalisme guru. Karena dengan kecakapan pengelolaan manajemen dan didukung dengan guru-guru yang profesional otomatis mutu pembelajaran dapat unggul dan berhasil.

Pada era globalisasi saat ini, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat pesat sehinggaberimbas pada pentingnya seorang guru meningkatkan kinerja kemampuannya sehingga terwujudnya keprofesionalannya dalam mengajar. Seorang guru dituntut untuk mampu menampian pembelajarannya yang inovatif, kreatif, dan menarik peserta didik.

¹⁸ Buchari Alma, dkk, *Guru Profesional Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal 123-124.

¹⁹ Oemar Hamalik, *Proses Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004), hal 123.

Salah satu faktor yang menjadi ukuran keberhasilan suatu lembaga pendidikan atau sekolah adalah kinerja para guru yang ada disekolah tersebut. Kinerja guru, mutu pengajaran, bimbingan dan latihan guru merupakan permasalahan yang dihadapi didunia pendidikan yang berujung pada rendahnya mutu lulusan.

Dalam manajemen sumber daya Pendidik dalam meningkatkan profesionalisme pembelajaran, pengambilan keputusan sangatlah penting agar manajemen dapat berjalan dengan baik dan menghasilkan manajemen yang tertata, efisien, dan efektif. Dalam proses pengambilan keputusan, terdapat tiga aspek yang menjadi dasar pengambilan keputusan, yaitu nilai, strategi, dan penerapan tujuan. Oleh karena itu, sebelum melangkah lebih jauh, perlu di rumuskan tujuan yang akan dicapai. Keputusan yang dibuat pada level stratejik adalah berupa kebijakan (*policy*) yang berkaitan dengan bagaimana mencapai tujuan organisasi. Keputusan Stratejik berarti pilihan stratejik pilihan dari beberapa alternatif stratejik. Pilihan itu berupa ketetapan mengenai aspirasi-aspirasi stratejik yang realistik, yaitu keinginan yang masuk akal dan dapat direalisasikan. Jadi, keputusan stratejik merupakan keputusan besar yang sangat menentukan keberadaan organisasi di masa depan terutama dalam menghadapi lingkungannya yang selalu berubah sehingga dapat dipahami bahwa keputusan stratejik merupakan keputusan penting. Keputusan stratejik sangat penting bagi organisasi, baik mengenai implikasinya yang bersifat jangka panjang. Sebagai kesimpulan, keputusan stratejik haruslah dibuat oleh manajemen puncak untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu dengan memperhitungkan faktor internal, eksternal, nilai-nilai dan karakteristik pembuat keputusan pribadi, terdapat relasi antar faktor internal dan faktor eksternal, pilihan yang dilakukan didasarkan pada beberapa pilihan serta mempunyai daya saing tinggi²⁰. Dari sini lah dapat kita ketahui bahwa dalam pengambilan keputusan haruslah dapat memilah-milah keputusan tersebut agar dalam suatu organisasi dapat berkembang, dalam mencapai organisasi yang berkembang atau berkualitas dibutuhkan seorang pemimpin (*manajer*) yang handal dan profesional, seorang pemimpin haruslah mempunyai kemampuan dalam

²⁰ Abdul Manab, *Manajemen Kurikulum pembelajaran di madrasah*, (Jogyakarta: Kalimedia,2015), hal 152-155.

pengambilan keputusan, agar organisasi tersebut dapat berkembang dan mempunyai daya saing yang tinggi.

Melihat kaitannya dengan permasalahan dunia pendidikan diatas, dalam pelaksanaan sumber daya Pendidik dalam meningkatkan profesionalisme pada pembelajaran, peneliti melihat bahwa Madrasah MTs MINAT merupakan salah satu lembaga pendidikan yang selalu berusaha dan terus menerus meningkatkan kualitas sumber daya Pendidik yang ada di MTs MINAT. Agar tenaga pendidik lebih berkualitas maka diperlukan upaya dalam meningkatkan profesionalisme pendidik melalui manajemen sumber daya Pendidik. Adapun untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme pendidik tidak hanya bersifat formal saja, antara lain melalui dengan berbagai kegiatan yang menunjang yaitu mengikuti pelatihan dan pengembangan seperti workshop, seminar, diklat yang dilakukan oleh kemenag, yayasan maupun mandiri madrasah.

Hal ini pula tidak lepas dari peran kapala madrasah, guru, siswa, sarana-prasarana dan elemen lainnya yang saling berkaitan dan berkesinambungan menjadi sebuah tim kerjasama untuk menciptakan bersama-sama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Dalam hal ini maka penulis mengambil obyek penelitian Manajemen Sumber daya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pada Pembelajaran di Mts Minat Kesugihan Ciacap. Alasan penulis mengapa MTs Minat Kesugihan Ciacap untuk di jadikan lokasi penelitian, peneliti menemukan kurangnya perhatian dan dukungan kepala madrasah terhadap pendidik dan tenaga kependidikan menyebabkan kinerja para guru berjalan statis atau apa adanya. Guru sendiri yang jarang mengiuti pelatihan-pelatihan , dan masih adanya guru yang mengajar pendidikan agama yang bukan background agama, dan masih adanya beberapa guru tanpa ijazah sehingga hal ini mempengaruhi proses pembelajaran. Hal ini seraya dengan pernyataan Ibu Amaida Thusihana Dafika..²¹

Berangkat dari masalah tersebut diatas, muncul ketertarikan penulis untuk membahas , yang dituangkan dalam sebuah tesis yang berjudul : **“Manajemen Sumber**

²¹ Wawancara awal, Ibu Amaida Thusina Dafika,23 Februari 2021, pukul 09:00 WIB

daya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pembelajaran di Mts Minat Kesugihan Ciacap ”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perencanaan peningkatan manajemen sumber daya Pendidik dalam peningkatan profesionalisme pada pembelajaran ?
2. Bagaimana rekrutmen manajemen sumber daya Pendidik dalam peningkatan profesionalisme pada pembelajaran ?
3. Bagaimana pengembangan melalui pelatihan dan orientasi manajemen sumber daya Pendidik dalam peningkatan profesionalisme pada pembelajaran ?
4. Bagaimana evaluasi kinerja manajemen sumber daya Pendidik dalam peningkatan profesionalisme pada pembelajaran ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Mengapa madrasah merencanakan peningkatan manajemen sumber daya Pendidik dalam peningkatan profesionalisme pada pembelajaran.
2. Untuk mengetahui rekrutmen manajemen sumber daya Pendidik dalam peningkatan profesionalisme pada pembelajaran.
3. Untuk mengetahui pengembangan melalui pelatihan dan orientasi manajemen sumber daya Pendidik dalam peningkatan profesionalisme pada pembelajaran.
4. Untuk mengetahui evaluasi kinerja manajemen sumber daya Pendidik dalam peningkatan profesionalisme pada pembelajaran

D. Manfaat Penelitian

Mendasarkan pada permasalahan diatas, maka manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi pijakan dalam perumusan penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya yang berkenaan dengan penelitian Manajemen Profesionalisme Guru dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran.

2. Secara Praktis

1. Kepada lembaga pendidikan

Sebagai bahan dan evaluasi dalam mengambil kebijakan mengenai peningkatan program-program Manajemen Profesionalisme Guru dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran di lembaga.

2. Bagi Guru

Sebagai masukan atau pedoman untuk meningkatkan keprofesionalannya dalam meningkatkan mutu pembelajarannya.

3. Bagi Peneliti

Dapat memberikan informasi, pemahaman dan pengalaman untuk penelitian, agar lebih dapat mengetahui tentang Manajemen Profesionalisme dalam Peningkatan Mutu pendidikan.

4. Bagi IAINU

Sebagai bahan referensi atau rujukan, dan pustaka pada perpustakaan IAINU Kebumen.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran yang bersifat menyeluruh serta berkaitan antar bab yang satu dengan yang lain dan mempermudah dalam proses penulisan ini maka perlu adanya sistematika penulisan.

Bab pertama dalam penulisan tesis ini berisi tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian pembuatan tesis, dan sistematika penulisan.

Bab kedua akan disampaikan mengenai landasan teori, deskripsi teori, kajian hasil penelitian yang relevan.

Bab ketiga dalam penulisan tesis ini berisi, metode penelitian, jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, informan peneliti, teknik pengumpulan data, keabsahan data, analisis data.

Bab keempat dalam tesis ini berisi tentang paparan dan temuan penelitian, Penyajian Data, dalam Meningkatkan Profesionalisme Pembelajaran di MTs Minat Kesugihan, Temuan dan Analisis.

Bab kelima dalam penulisan tesis ini tentang penutup, bab ini merupakan rangkaian akhir dari penulisan tesis yang meliputi: kesimpulan, saran-saran dan kata penutup, dan dibagian paling akhir berupa lampiran-lampiran.

BAB II LANDASA TEORI

A. Landasan Teori

1. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah sebuah proses dalam perencanaan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Hasabub, “manajemen” adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya Pendidik dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Selain itu, manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola. Pengelolaan dilakukan melalui proses dan dikelola berdasarkan urutan dan fungsi manajemen itu sendiri. Sedangkan menurut Rohinat dalam bukunya Mohamad Mustari yang berjudul *Manajemen Pendidikan* mengatakan manajemen adalah melakukan pengelolaan sumber daya yang dimiliki oleh sekolah atau organisasi yang diantaranya adalah Pendidik, uang, metode, material, mesin dan pemasaran yang dilakukan dengan sistematis dalam suatu proses.²²

Manajemen dalam arti luas, adalah menunjukkan rangkaian sebuah kegiatan, yang diawali dengan sebuah perencanaan akan dilaksanakan kegiatan sampai penilaiannya. Adapun dalam arti sempit, terbatas dalam kegiatan nyata, mengatur atau mengelola kelancaran kegiatannya, mengatur kecekatan personil yang melaksanakan, pengaturan sarana pendukung, pengaturan dana, dan lain-lain, tetapi masih terkait dengan kegiatan nyata yang sedang berlangsung²³.

2. Proses atau langkah-langkah dalam Manajemen

Menurut Buford manajemen sebagai proses pencapaian tujuan yang diinginkan melalui penggunaan sumber daya Pendidik dan material secara efisien.

²² Mohamad Mustari, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Arsad press, 2013), hal. 1-2.

²³ Suharsimi Arikunto, dkk, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Aditia Media, 2008), hal 2.

Dalam proses pengolahan manajemen madrasah atau satuan pendidikan mencakup empat proses yaitu: planning, organizing, actuating, dan controlling.

a. Perencanaan

Perencanaan adalah berfikir sistematis dalam menetapkan segala sesuatu yang akan dilaksanakan dalam rangka untuk mencapai suatu tujuan sedangkan fungsi perencanaan adalah menentukan tujuan atau kerangka tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Ini dilakukan untuk mengkaji kekuatan dan kelemahan organisasi, menentukan strategi, kebijakan, taktik dan program. Pendapat ini menggambarkan bahwasannya perencanaan mempunyai makna untuk tujuan dan prosedur strategi pencapaian sebuah tujuan yang sudah ditetapkan, bahwa sebuah perencanaan adalah proses penentuan tujuan atau sasaran yang hendak di capai dan menetapkan jalan dan sumber yang diperlukan untuk mencapai sebuah tujuan itu seefisien dan seefektif mungkin. Adanya kegiatan ini bermaksud untuk mengatur berbagai sumber daya agar apa yang diinginkan bisa dicapai sesuai dengan yang di harapkan.

Terdapat beberapa kegiatan dalam perencanaan di antaranya adalah:

- 1) Mengadakan survei terhadap lapangan
- 2) Menentukan tujuan
- 3) Meramalkan kondisi-kondisi yang akan datang
- 4) Menentukan sumber-sumber yang diperlukan
- 5) Memperbaiki dan menyeleksi rencana adanya perubahan-perubahan kondisi.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian yaitu semua kegiatan manajerial yang dilakukan untuk mewujudkan kegiatan yang direncanakan menjadi suatu struktur tugas tertentu untuk mencapai tugas yang akan dicapai dalam organisasi. Oleh karena itu dalam pengorganisasian bukan hanya mengidentifikasi jabatan dan menentukan hubungan, akan tetapi yang paling penting adalah mempertimbangkan orang-orang dengan memperhatikan kebutuhan agar berfungsi dengan baik. Sedangkan

Sutopo menyatakan bahwa pengorganisasian adalah proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan, sumber-sumbernya dan lingkungannya. Pengorganisasian sering kali diartikan sebagai proses dimana pekerjaan, diatur dan dialokasikan diantara anggota-anggota guna untuk tercapainya sebuah tujuan yang efektif.

c. Pengarahan

Pengarahan yang biasanya juga diartikan kepemimpinan adalah proses pengarahan dan mempengaruhi aktivitas yang berhubungan dengan tugas dan anggota-anggota kelompok. Tugas mengarahkan dilakukan oleh pemimpin, oleh karena itu pemimpin mempunyai peran yang sangat penting dalam mengarahkan anggota-anggotanya guna untuk melaksanakan kegiatan pengembangan kurikulum.

d. Pengawasan

Dalam pengawasan ini terdapat kegiatan mentoring kemudian membandingkan sesuai dengan standar menentukan penyebab-penyebabnya, dan memperbaiki penyimpangan-penyimpangan yang ada.

Rifai, menjabarkan fungsi pengawasan dalam manajemen pendidikan sebagai berikut:

- 1) Menilai pelaksanaan dibandingkan rencana
 - 2) Menemukan melaporkan penyimpangan-penyimpangan yang tidak sesuai dengan ketentuan.
 - 3) Mengoreksi penyimpangan-penyimpangan dan menilai hasilnya.
- Pengawasan ini mempunyai arti luas, tidak hanya melihat apa yang terjadi, akan tetapi mengandung arti mengendalikan, artinya berusaha mengendalikan segala kegiatan yang benar-benar sesuai dengan rencana dan tujuan kepada pencapaian hasil yang telah ditentukan. Oleh karena itulah pengawasan diartikan sebagai kontrol karena pengawasan suatu proses yang

mengusahakan suatu organisasi dapat berjalan dan terbimbing dan terarah kepada tujuan yang telah direncanakan²⁴.

3. Tujuan dan Manfaat Manajemen

Tujuan dan manfaat manajemen pendidikan antara lain:

- a. Terwujudnya suasana belajar dan proses pembelajaran yang aktif, kreatif, menyenangkan, dan bermakna.
- b. Terciptanya peserta didik yang aktif dalam mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.
- c. Terpenuhinya salah satu 5 kompetensi tenaga kependidikan (tertunjangnya kompetensi manajerial tenaga kependidikan sebagai manajer).
- d. Tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien
- e. Terbekalinya tenaga kependidikan dengan teori tentang proses dan tugas administrasi pendidikan.
- f. Teratasinya masalah mutu pendidikan karena 80% masalah mutu pendidikan disebabkan oleh manajemennya.
- g. Meningkatkan citra positif pendidikan²⁵.

4. Pengertian Sumber daya Pendidik

Definisi sumber daya Pendidik (SDM) adalah Pendidik yang bekerja dilingkungan suatu organisasi personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan, potensi Pendidik sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material). Jika diartikan secara utuh, manajemen sumberdaya Pendidik adalah sebagai pendekatan strategis dan koheren dengan pengelolaan aset paling berharga organisasi yaitu orang-orang yang bekerja di sana secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian

²⁴ Abdul Manab, *Manajemen Kurikulum pembelajaran di madrasah*, hal.7-13.

²⁵ Mohamad Mustari, , *Manajemen Pendidikan*,hal.4-5

tujuannya. MSDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai dan memberikan kompetensi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. MSDM adalah sistem pengolahan sumberdaya Pendidik yang bersifat formal dan memperhatikan aspek efektif dan efisien dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya Pendidik beroperasi melalui sistem sumberdaya Pendidik (*Human Resources System*). Kajian manajemen sumberdaya Pendidik adalah sangat kompleks karena berhubungan dengan banyak faktor. Inti dari MSDM adalah aktivitas SDM yang sangat kompleks dan dinamis. Manajemen Sumberdaya Pendidik atau Human Resources Management sebagai proses keterlibatan orang dalam pengolahan organisasi. Adapun pentingnya MSDM adalah sebagai aset yang berharga karena berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi.²⁶

Manajemen sumber daya Pendidik di lingkungan pendidikan apabila dijalankan dengan sistematis akan mendorong peningkatan kualitas tenaga pendidik yang profesional dalam menjalankan segala tugasnya. Apabila setiap organisasi menerapkan manajemen yang baik maka setiap jalannya organisasi akan berjalan lancar, efektif serta efisien. Kebutuhan dan kegunaan manajemen yang baik dapat mendorong tercapainya tujuan dari organisasi termasuk dalam mengelola pendidikan, agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola SDM.

Sejumlah ahli mengemukakan definisi manajemen sumber daya Pendidik yang menekankan pada aspek sistem dan Pendidik sebagai sesuatu yang memiliki potensi yang dapat dikelola dan dikembangkan ke arah tertentu. Beberapa pendapat para ahli tersebut sebagai berikut:

- a. Malayu P. Hasibun, menjelaskan bahwa manajemen sumber daya Pendidik adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan

²⁶ Harsuko Riniwati, *Manajemen Sumberdaya Pendidik*, (Malang: UB Media, 2016), hal. 2-3

efisien membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat.²⁷ Berdasarkan pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa sumber daya Pendidik perlu diatur dengan sedemikian rupa agar bekerja dengan baik sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan seefektif dan seefisien mungkin.

- b. Tjutju Yunarsih dan Suwanto berpendapat bahwa manajemen sumber daya Pendidik merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya Pendidik dalam kegiatan organisasi.²⁸ Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat dipahami bahwa pengaturan yang dimaksud lebih menekankan aspek sistem, sedangkan sumber daya Pendidik lebih menekankan pada aspek Pendidik sebagai penggerak sistem yang memiliki kemampuan-kemampuan tertentu.
- c. Rahchmawati mendefinisikan pengertian manajemen sumber daya Pendidik adalah sebuah konsep luas tentang filisofi, kebijakan, prosedur, dan praktek yang digunakan untuk mengelola individu atau Pendidik melalui organisasi.²⁹ Penggunaan konsep dan sistem sumber daya Pendidik adalah kontrol secara sistematis pada proses jaringan fundamental organisasi yang mempengaruhi dan melibatkan semua individu dalam organisasi, termasuk proses perencanaan sumber daya Pendidik, desain pekerjaan, susunan kepegawaian, serta pengembangan organisasi.
- d. Samsudin mengemukakan bahwa manajemen sumber daya Pendidik menyangkut cara-cara mendesain perencanaan, penyusunan pegawai, pengelola karir, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai, dan hubungan ketenagakerjaan.³⁰
- e. Pengertian “Manajemen sumber daya Pendidik” menurut Hasibun adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien

²⁷ Malayu P. Hasibun, *Manajemen Sumber daya Pendidik, Dasar-dasar dan Kunci Keberhasilan* (Jakarta: PT, Gunung Agung, 2004), hal.269.

²⁸ Tjutju Yunarsih dan Suswanto, *Manajemen Sumber Daya Pendidik*, (Bandung: Alfabeta, 2008),hal.2

²⁹ Rachmawati dan Ike Kusdiyah, *Manajemen Sumber Daya Pendidik*, (Yogyakarta: Andi Offet, 2008),hal.1-2.

³⁰ Samsudin S, *Manajemen Sumber Daya Pendidik*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006),hal.22.

membantu mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat.” Bohlander dan Snell, menyatakan bahwa yang dimaksud dengan MSDM adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan tenaga kerja dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para tenaga kerja yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi sesuatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerjanya dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.³¹

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya Pendidik sebagai berikut

- 1) Manajemen sumber daya Pendidik adalah proses mendayagunakan bantuan orang lain secara Pendidikwi, agar memberikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi.
- 2) Manajemen sumber daya Pendidik adalah kemampuan mendayagunakan dan memperlakukan orang lain secara Pendidikwi agar terintegrasi dengan sumber daya lainnya, untuk mewujudkan organisasi yang baik, dan mampu mengembangkan sesuai dengan lingkungan yang terus berubah.

Pendidik tidak hanya memiliki peran sebagai pendidik yang mentransfer ilmu semata, akan tetapi juga dituntut dalam mengembangkan profesionalitasnya, tidak hanya lingkup belajar tetapi juga turut berperan dalam mengembangkan dunia pendidikan dalam arti yang luas. Pendidik dan tenaga kependidikan mempunyai tugas dan kewajiban yang telah diatur dalam Undang-Undang, seperti yang tercantum dalam Sisdiknas No.20 Tahun 2003 pasal 40 ayat 2. Kewajiban dan tugas tersebut ialah:

- a. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, serta dialogis.
- b. Mempunyai komitmen profesional dalam meningkatkan mutu pendidikan.

³¹ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hal.3-4.

- c. Memberi teladan dan menjaga nama lembaga, profesi, serta kedudukan berdasarkan kepercayaan yang diberikan kepadanya.³²

5. Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Pendidik

a. Fungsi

Sudah merupakan tugas manajemen SDM untuk mengelola Pendidik seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan dapat memuaskan. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM, seperti halnya fungsi manajemen umum, yang meliputi:

a) Fungsi Manajerial

- 1) Perencanaan (merencanakan kebutuhan tenaga kerja).
- 2) Pengorganisasian (mengorganisasi semua tenaga kerja).
- 3) Pengarahan (mengarahkan semua karyawan).
- 4) Pengendalian (mengendalikan semua karyawan).

b) Fungsi Operasional

- 1) Pengadaan Sumber Daya Pendidik (penarikan-seleksi-orientasi-penempatan).
- 2) Pengembangan (pendidikan dan latihan).
- 3) Kompensasi dan proteksi (upah, intensif, tunjangan).
- 4) Penginterrasian (kepentingan perusahaan+ kebutuhan karyawan).
- 5) Pemeliharaan (meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas).
- 6) Kedisiplinan (penerapan kedisiplinan karyawan)
- 7) Pemberhentian (putusnya hubungan kerja karena sebab tertentu).³³

b. Tujuan

Untuk mengetahui dan mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya Pendidik atau manajemen personalia akan lebih mudah dilakukan jika memahami fungsi manajemen. Tujuannya ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-

³² Ibi Leba. Umu Tagela, *Profesi Kependidikan*, (Yogyakarta: Penerbit Ombak, 2014), hal 4.

³³ Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Pendidik*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2018), hal .16

orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial, adapun tujuan MSDM sebagai berikut:

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya Pendidik dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumberdaya Pendidik diciptakan untuk membantu manajer, akan tetapi manajer tetap bertanggung jawab terhadap karyawan yang ada.

2. Tujuan fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan departemen pada tingkatan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya Pendidik menjadi tidak berharga jika sumber daya Pendidik memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan masyarakat melalui sebuah tindakan meminimalis dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan untuk mencapai tujuan, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individu terhadap organisasi. Tujuan personal harus dipertimbangkan, apabila tidak dipertimbangkan kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.³⁴

Selanjutnya tujuan manajemen SDM secara keseluruhan mencakup tujuan yang berorientasi kepada:

³⁴ Masram dkk, *Manajemen Sumber Daya Pendidik Profesional*, (Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2014), hal.8

1. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan sosial, tujuan yang diarahkan untuk memenuhi kebutuhan tuntutan masyarakat dengan tetap menjaga dampak negative yang seminimum mungkin terhadap organisasi. Untuk memenuhi tujuan ini kegiatan MSDM wajib memperhatikan aspek hukum huum yang berlaku, kebutuhan sosial masyarakat, serta kebutuhan yang baik dengan serikat buruh.
2. Tujuan yang berorientasi memenuhi kebutuhan organisasi, tujuan yang diarahkan untuk meningkatkan efektifitas organisasi. Jadi MSDM sendiri bukan tujuan akhir, tetapi hanya sebagai alat untuk membantu tercapainya tujuan organisasi.
3. Tujuan yang berorientasi kepada peningkatan fungsional MASDM, tujuan yang diarahkan untuk menjamin fungsi utama SDM dapat berjalan secara efektif, dengan menyadari bahwa tingkat pelayanan dan fasilitas yang diberikan kepada bagian SDM ialah sekedar agar dapat berfungsidengan baik, tidak berlebihan. Fungsi utamanya ialah melakukan kegiatan penilaian, penempatan dan pengendalian SDM organisasi yang bersangkutan.
4. Tujuan yang berorientasi kepada kepentingan individu, tujuan yang diarahkan untuk membantu karyaan karyawan mencapai tujuan pribadinya, berdasarkan kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam MSDM mencakup kegiatan pelatihan dan pengembangan, penilaian penempatan, komensasi dan pengawasan serta pengendalian.³⁵

Selanjutnya proses pelaksanaanya, manajemen sumber daya Pendidik memiliki tugas khusus yang harus dilakukan, atau yang biasa disebut sebagai fungsi-fungsi manajemen. Adapun fungsi manajemen yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan para ahli yaitu:

1. George R. Terry (POAC)
 - a. *Planning* (perencanaan)

³⁵ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hal.3-4.

- b. *Organizing* (pengorganisasian)
 - c. *Actuating* (penggerakan)
 - d. *Controlling* (pengendalian)
2. Luther Gulick (POSDCORB)
- a. *Planning* (perencanaan)
 - b. *Organizing* (pengorganisasian)
 - c. *Staffing* (penyusunan Pegawai)
 - d. *Directing* (pemberian bimbingan)
 - e. *Coordinating* (pengordinasian)
 - f. *Reporting* (pelaporan)
 - g. *Budgeting* (panganggaran)³⁶
3. Malayu S.P. Hasibun
- a. Perencanaan
 - b. Pengorganisasian
 - c. Pengarahan
 - d. Pengendalian
 - e. Pengadaan
 - f. Pengembangan
 - g. Kompensasi
 - h. Pengintegrasian
 - i. Pemeliharaan
 - j. Kedisiplinan
 - k. pemberhentian³⁷

6. Urgensi Manajemen Sumber Daya Pendidik

Manajemen sumber daya Pendidik yang baik ditujukan kepada peningkatan para pekerja didalam organisasi supaya tercapainya tujuan organisasi. Hal ini bukan

³⁶ Mulyono, *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008), hal.23.

³⁷ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Pendidik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017),hal.24.

menjadi sebuah tujuan organisasi apa yang ingin dicapai. Dibentuk suatu organisasi yang mengelola Pendidik dimaksudkan bukan sebagai tujuan dari organisasi itu sendiri, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan.

Dengan penjelasan ini akan menjadi terlihat bahwa tidak ada satu pun organisasi yang dapat mempertahankan eksistensinya dan melestarikan keberadaannya tanpa mengkaitkan tujuan organisasi sendiri dengan tujuan masyarakat luas.

Artinya manajemen setiap organisasi harus memiliki kepekaan terhadap tuntutan sosial yang ditujukan kepada organisasi yang bersangkutan. Dengan kata lain setiap organisasi mempunyai kewajiban sosial yang harus dipenuhi. Jika suatu organisasi sudah kehilangan kepercayaan dan dukungan masyarakat, jelas bahwa cepat atau lambat, kehancuran merupakan akibatnya.³⁸

Disinilah peranan manajemen sumber daya Pendidik menjadi sangat penting. Sasaran sumber daya Pendidik tidak lagi terbatas pada menjamin kepatuhan terhadap para anggota organisasi dibidang kepegawaian.

Mengingat pentingnya sumber daya Pendidik dalam meningkatkan mutu pendidikan maka sumber daya Pendidik perlu ditata sebaik mungkin sehingga bisa memperoleh hasil yang sangat maksimal. Dengan pengelolaan sumber daya Pendidik oleh manajer yang efektif dan efisien akan terciptanya tujuan pendidikan.

Disini gurulah merupakan sumber daya Pendidik yang utama dalam menentukan keberhasilan sebuah pendidikan, karena seorang guru merupakan pelaku pendidikan dalam institusi. Manajemen sumber daya Pendidik merupakan faktor penting karena merupakan bagian dari manajemen sekolah. Seorang guru dituntut agar profesional sebab berhasil tidaknya suatu proses belajar mengajar akan berhasil dan menghasilkan output yang berkualitas.³⁹

³⁸ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Pendidik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hal. 27-28.

³⁹ Wibowo Agus, *Manajemen Pendidikan Karakter di Sekolah*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2013), hal.

Edwin B. Flippo berpendapat bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan proses dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan atau sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.⁴⁰

Setiap organisasi ternyata mempunyai tujuan-tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan-tujuan ini diraih dengan mendayagunaan sumber-sumber dayanya yang ada. Manajemen sumber daya Pendidik adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengolahan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Manajemen sumber daya Pendidik karyawan, juga menyangkut desain dan implementasi system perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengolahan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan perbuahan yang mulus, manajemen sumber daya Pendidik melibatkan semua keputusan dan prakten manajemen yang secara langsung mempengaruhi sumber daya Pendidik, orang-orang yang bekerja bagi organisasi.

Akan tetapi dalam perkembangannya, pernah Pendidik diperlakukan sebagai alat semata-mata sama nilainya dengan alat-alat produksi lainnya untuk mencapai hasil yang maksimal. Dalam kerangka ini, perlakuan terhadap Pendidik adalah sama dengan perlakuan terhadap mesin atau alat produksi lainnya. Proses dehumanisasi berlangsung terus, bahkan juga di abad kita yang serba komputer dan teknologi canggih ini. Padahalkalau disajikan lebih mendalam kunci keberhasilan apapun bukan pertama terletak pada alat-alat mutakhir yang dipakai, melainkan terletak pada Pendidik yang berada di balik alat-alat ataupun sumber-sumber daya lainnya.

Karna itu pola pemakaian manajemen yang berorientasikan pada semua pihak yang berkepentingan semakin relevanlah menempatkan Pendidik sebagai peran sentral dalam manajemen organisasi atau perusahaan. Metode-metode

⁴⁰ Edwin B. Flippo, *The Personnel Management*(Mc Graw Hill Book Company.1984.

menginstrumenkan sumber daya Pendidik dalam kegiatan organisasi tidak dapat dipertanggungjawabkan lagi. Bahwa sumber daya Pendidik perlu dimanajemen untuk mengoptimalkan keluaran, itu benar, asal tetap saja nilai dan hak Pendidik merupakan dasar pijakan dan pertimbangan utama dari manajemen.

Manajemen sumber daya Pendidik terdiri dari serangkaian keputusan terintegrasi tentang hubungan kepegawaian yang mempengaruhi efektifitas karyawan-karyawan dan organisasi. Manajemen sumber daya Pendidik merupakan efektifitas-efektivitas atau kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan agar sumber daya Pendidik didalam organisasi dapat digunakan secara efektif supaya mencapai berbagai tujuan.

Terdapat empat hal yang penting dengan manajemen sumber daya Pendidik:

- a. Penekanan yang lebih dari biasanya pada pengintegrasian berbagai kebijakan sumber daya Pendidik dengan perencanaan baik.
- b. Tanggungjawab untuk mengelola sumber daya Pendidik tidak lagi terletak pada manajernkhusus, tetapi sekarang dianggap terletak pada manajemen senior.
- c. Perubahan fokus dari hubungan serikat pekerja manajemen menjadi hubungan menejemen karyawan, dan kolektifitas menjadi individualisme.
- d. Terdapat aksentusi pada komitmen dan melatih inisiatif manajer berperan sebagai penggerak dan fasiitator.

Hal pertama menganggap bahwa manajemen sumber daya Pendidik bukan hanya aktifitas strategic biasa, melainkan juga merupakan suatu yang sentral dalam tujuan organisasi. Sumber daya Pendidik kali ini digunakan dan diakui sebagai aset organisasi yang paling berharga. Hal kedua mengesankan perlunya manajer sumber daya Pendidik menyerahkan tanggungjawab pengelolaan aset Pendidik kepada manajemen senior. Hal ketiga memperlihatkan adanya pergeseran dari hubungan industri menjadi hubungan karyawan. Hal keempat menyiratkan bahwa penciptaan

dan pengelolaan kultur organisasi adalah sama pentingnya seperti kerja organisasi itu sendiri, di mana individu diberikan peluang merealisasikan seluruh potensi mereka.

Manajemen sumber daya Pendidik mempunyai dua posisi penting yaitu:

- a. Merupakan bagian organisasi yang berkaitan dengan dimensi Pendidik.
- b. Merupakan fungsi staff atau pendukung dalam organisasi. Kegunaan Manajemen Sumber Daya Pendidik adalah untuk selalu ditingkatkan keterampilannya, dimotifasi untuk berprestasi lebih baik, diusahakan untuk tetap tinggi komitmen dan tetap betah.

Adapun empat fungsi sumber daya Pendidik adalah:

- a. Penerimaan karyawan secara selektif dengan perencanaan yang matang.
- b. Training dan pengembangan untuk mempersiapkan sumber daya Pendidik bekerja, mereka perlu mengetahui aturan-aturan organisasi, kebiasaan, dan goal organisasi.
- c. Motivation yaitu merangsang sumber daya Pendidik untuk berkarya. Ini berhubungan dengan aspek kePendidikn yang kompleks.
- d. Maintenance untuk membangun komitmen karyawan sehingga dia dapat betah dan bertahan dalam sebuah organisasi. Fungsi pokok manajemen sumber daya Pendidik dilaksanakan dalam bingkai atau sangat dipengaruhi oleh dinamika lingkungan, peraturan-peraturan pemerintah, teori manajemen dan lingkungan global.

Ada dua pendekatan dalam manajemen sumber daya Pendidik yaitu: pertama, pendekatan keras. Pendekatan ini bertujuan untuk mengembangkan dan mengeksplorasi semaksimal mungkin Pendidik dalam pengolahan aset material. Pendekatan keras menekankan *scientific management* terdiri dari desain jabatan, pelatihan, pengembangan, penilaian, dan kompensasi. Kedua, bertujuan untuk menciptakan kemampuan guru dan karyawan dengan menggali potensi dalam diri individu dengan mengembangkan sumber internal atau faktor-faktor human. Pendekatan lunak menekankan aspek human relation terdiri dari, motivasi,

komitmen, shared values dan komunikasi. Keduanya dikembangkan berdasarkan filosofi yang sama, yaitu sumber daya Pendidik merupakan sesuatu yang secara unik penting bagi keseimbangan keberhasilan organisasi.

David Mc Clelland menawarkan tiga macam motivasi yaitu motivasi prestasi, motivasi bersahabat, dan motivasi berkuas. Dalam tingkah laku motif berhadapan dengan situasi. Tingkah laku tergantung pada: kekuasaan atau kesiapan motif seseorang, dan karakteristik situasi dan kesempatan. Setiap orang memiliki profil motif yang berbeda-beda. Prestasi ditentukan oleh motivasi dan potensi. Macam-macam potensi: tinggi, rata-rata, di bawah rata-rata, rendah. Hanya faktor-faktor positif yang dapat memotivasi para karyawan untuk melaksanakan keinginan para manajer. Memotivasi menjadi faktor yang penting dalam manajemen sumber daya Pendidik.

Menurut Maslow Pendidik mempunyai lima tingkat kebutuhan yang di capai secara bertahap yaitu terdiri dari kebutuhan: fisik, keamanan, kepemilikan, penghargaan, aktualisasi diri. Sedangkan Herzberg menawarkan teori motivasi pemeliharaan. Kondisi kerja, keamanan kerja. Hubungan-hubungan kebijaksanaan dan administrasi perusahaan. Status pribadi dengan atasan, bawahan, dan rekan sejawat. Kemampuan peningkatan kemajuan. Tanggungjawab, prestasi penghargaan, pekerjaan yang kreatif dan menantang.

Mc Groger menawarkan teori X,Y asumsi tentang Pendidik. Teori X bertumpu pada asumsi: pada dasarnya orang-orang malas bekerja dan kurang bertanggungjawab, lebih suka dipimpin daripada memimin, kurang ambisius dan tidak suka berubah. Sebaliknya teori bertumpu pada asumsi: orang mampu dan senang bekerja, senang menerima tanggungjawab, berfikir imajinatif dan kreatif, dan mampu mengawali diri sendiri. Menurutnya teori Y lebih valid daripada teori X dan motivasi karyawan perlu dimksimalkan dengan memberi para pekerja keterlibatan dengan otonomi yang lebih besar.

Robert J.Eaton, seorang chief chief executive (CEO) menyatakan the only way we can beath the competition is with people, pernyataan tersebut menggambarkan bahwa walaupun diera teknologi canggih dewasa ini peran sumber daya Pendidik dalam menentukan keberhasilan tak dapat diabaikan begitu saja.

Sementara itu sumber daya Pendidik mampu bertahan karena memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi serta kemampuan untuk memperoleh dan menggerakkan sumber daya-sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan setrategi harapan. Dengan demikian unsur sumber daya Pendidik merupakan humanwere yang merupakan satu-satunya unsur dalam organisasi yang memiliki dinamika untuk berkemng ketika memperoleh imu dan pengembangan dari lingkungannya.

Dalam kegiatan mengembangkan upaya sebagaimana dikemukakan diatas terdapat pembaruan atau perubahan secara inovatif. Dari dua pengertian tersebut, maka terdapat tiga dimensi penting dalam manajemen yaitu:

- a. Bahwa dalam manajemen terjadi kegiatan yang dilakukan oleh seseorang pengelola bersama orang-orang lain, baik perorangan maupun kelompok.
- b. Menunjukkan bahwa kegiatan yang dilakukan bersama dan melalui orang lain itu mempunyai tujuan yang akan dicapai.
- c. Bahwa pengelolaan itu dilakukan dalam organisasi, sehingga tujuan yang akan dicapai itu merupakan tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan tugas manajemennya ditentukan oleh keberhasilan para manajer mencapai tujuan organisasi itu. Selanjutnya peter Drucker sebagaimana dikutip oleh Amin Widjaya Tunggal mengusulkan 3 macam ukuran atau disebut juga 3E, sebagai indikator keberhasilan sebuah organisasi antara lain:

- a. *Efficiency*
- b. *Economy*
- c. *Effectiveness*

Di antara ketiga ukuran diatas menurut Drucker, efektifitas lebih penting dari efisien dan ekonomis, sebab yang penting bagaimana melakukan suatu dengan baik (*efisien*), tapi yang lebih penting adalah bagaimana memilih sesuatu yang baik (*goal*) untuk dikerjakan (*efektif*).⁴¹

7. Lingkup Kegiatan Sumber Daya Pendidik

Lingkup kegiatan Manajemen Sumber Daya Pendidik berdasarkan pengelompokan fungsinya, sebagai berikut:

a. Fungsi Perencanaan (*Plenning*)

Perencanaan ialah proses kegiatan yang menyiapkan secara sistematis kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan dalam mencapai tujuan tertentu.⁴² Dalam setiap perencanaan setidaknya terdapat tiga kegiatan yang dapat dibedakan, tetapi tidak dapat dipisahkan antara satu dengan lainnya antara lain: perumusan tujuan yang akan dicapai, pemilihan program untuk mencapai tujuan, identifikasi dan pengarahan sumber data jumlahnya terbatas.⁴³ Dalam hal ini perencanaan adalah proses kegiatan yang rasional serta sistematis dalam menetapkan sebuah keputusan, kegiatan maupun langkah yang akan dilaksanakan dikemudian hari dalam rangka usaha mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dalam menetapkan pebagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam badan organisasi (*orgnization chart*). Organisasi merupakan

⁴¹ Khoirunnisaa', *Manajemen Sumber Daya Pendidik Pada Lembaga Pendidikan*, (Madiun: STAI,2018)hal,214-219.

⁴² Ara Hidayat & Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah* (Yogyakarta: Kaukaba, 2012),hal.21.

⁴³ Nanang Fattah, *Landasan Teori Manajemen Pendidikan*, (Cet, XI, Bandung: Remaja Rosdakarya,2011),hal.49

alat untuk mencapai tujuan, dengan organisasi yang baik dapat membantu terwujudnya tujuan secara efektif.⁴⁴

c. Penggerakan (Actuating)

Penggerakan adalah kegiatan yang menggerakan dan mengusahakan agar para pekerja melaksanakan tugas kewajibannya, sesuai dengan porsinya melaksanakan rencana aktivitas konkret yang diarahkan pada tujuan yang ditetapkan, dengan selalu mengadakan komunikasi, hubungan dengan kePendidikan yang baik, kepemimpinan yang efektif, memberikan sebuah motivasi, membuat intruksi serta mengadakan supervisi dengan meningkatkan sikap moral setiap anggota kelompok.⁴⁵

d. Pengendalian (*Control*)

Pengendalian ialah proses pemantauan , penilaian, pelaporan rencana atas pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk tindakan korektif guna penyempurnaan. Pengendalian ialah proses untuk mengetahui apakah aktifitas organisasi telah sesuai dengan rencana atau tidak.⁴⁶

Pentingnya manajemen dalam penyelenggaraan sebuah organisasi merupakan hal yang mutlak diperlukan, demikian dalam pendidikan manajemen merupakan hal yang penting. Lembaga yang bergerak dalam bidang pengelolaan merupakan manajemen baik. Lembaga pendidikan adalah lembaga yang mengelola Pendidik dan bertujuan menciptakan Pendidik-Pendidik berkualitas, tentunya hal ini lebih memerlukan pemikiran yang lebih ekstra dibandingkan lembaga pengelola lainnya.

Menurut Hoy, Jardine and Wood *quality in education is an evaluation of the process of education which enhances the need to achieve and develop the talents of the customers of the process, and at the same time meet the accountability standards set by the clients who pay for the process and the outputs*

⁴⁴ Malayu S.P. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Pendidik*, hal.22.

⁴⁵ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2012),hal.42.

⁴⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 2014),hal.4.

*from the process of educating.*⁴⁷ Pendapat ini menjelaskan bahwa kualitas dalam pendidikan adalah evaluasi proses pendidikan yang meningkatkan kebutuhan untuk mencapai dan poses mengembangkan bakat peserta didik .

8. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Pendidik

Fungsi operasional manajemen sumber daya Pendidik merupakan dasar pelaksanaan proses MSDM dalam mencapai tujuan. Fungsi MSDM meliputi delapan 8 fungsi operasional, yaitu:

a. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan SDM adalah proses untuk menentukan jumlah dan jenis Pendidik yang dibutuhkan dalam suatu rganisasi dalam waktu dan tempat yang sesuai, serta melakukan tugas sesuai yang diharapkan. Perencanaan SDM sebagai proses yang sistematis dan terus menerus dalam menganalisis kebutuhan organisasi dan SDM dalam kondisi yang selalu berubah, dan mengembangkan kebijakan personalisa yang sesuai dengan rencana jangka panjang organisasi. Hal ini merupakan bagian integral dari perencanaan dan anggaran perusahaan, karena pembiayaan dan perkiraan SDM akan terpengaruh dan dipengaruhi oleh jangka panjang.⁴⁸

Berkaitan dengan perencanaan organisasi, perencanaan SDM harus dapat menjawab: 1) berapa banyak SDM yang dibutuhkan, 2) apakah jumlahnya sesuai dengan jabatan serta waktu yang dibutuhkan, 3) keahlian seperti yang dibutuhkan, 4) apakah keahlian yang dibutuhkan dapat diperoleh dari SDM yang sudah ada dalam organisasi, 5) apakah SDM yang sudah ada dapat dilatih untuk memenuhi keahlian yang dibutuhkan, 6) berapa banyak dan keahlian apa yang perlu direkrut.⁴⁹

Adapun yang menjadi unsur dasar tujuan perencanaan SDM yaitu:

⁴⁷ Hoy, Jardine and Wood, *Improving Quality in Education* (London and New York: Falmer Press, 2005), hal.14.

⁴⁸ I Komang Ardana, Niwayan Mujiati, dkk. *Sumber Daya Pendidik*,(Yogyakarta: Graha Ilmu,2012),hal.43.

⁴⁹ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik*, Hal.35.

1. Untuk menentukan kualitas serta kuantitas karyawan yang akan mengisi jabatan.
2. Untuk menjamin tenaga kerja masa kini maupun masa mendukung.
3. Untuk menghindari terjadinya mismanajemen serta tumpang tindih dalam melaksanakan tugas.
4. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi serta sinkronisasi sehingga produktivitas kerja akan meningkat.
5. Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan.
6. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program kerja.
7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi serta pensiun karyawan.
8. Menjadi dasar dalam melaksanakan penilaian karyawan.⁵⁰

Selain itu perencanaan juga merupakan suatu kegiatan atau proses yang sangat penting dalam berbagai kegiatan sekolah termasuk manajemen sumber daya Pendidik di sekolah. Hal ini dapat dipahami secara umum perencanaan merupakan proses penentuan tujuan, pengevaluasi berbagai alternatif pencapaian dan penentuan tindakan yang akan diambil. Dalam konteks manajemen sumber daya Pendidik bagi sekolah, perencanaan merupakan proses penentuan kebutuhan sumber daya Pendidik pada masa akan datang berdasarkan perubahan-perubahan yang terjadi dan persediaan tenaga yang ada disekolah.

9. Rekrutmen, Seleksi, Orientasi Personal dan Analisis Jabatan

1) Rekrutmen

Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan dan menarik pelamar sesuai standar kualitas yang telah ditentukan untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi. Tujuannya sendiri untuk mendapat persediaan calon pelamar sehingga organisasi mempunyai kesempatan lebih besar untuk melakukan

⁵⁰ Malayu S.P. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Pendidik*, hal 250.

pemilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar yang diinginkan.

Menurut Mathis & Jackson perekrutan pegawai ialah proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualitas baik untuk pekerjaan dalam perusahaan. Dalam *rekrutmen* sebagai proses pencarian serta memikirkan calon karyawan yang mampu untuk melamar sebagai karyawan tetap.⁵¹ Menurut Randall esensi dari rekrutmen adalah membantu lembaga dalam memperoleh tujuan umum yang meliputi produktivitas kerja, kualitas kehidupan kerja, dan kepatuhan kerja.⁵²

Organisasi sekolah merupakan organisasi yang membutuhkan SDM pendidik yang berkualitas serta mendukung terselenggaranya proses pendidikan berjalan secara lebih baik dan memiliki keunggulan akademik. Tenaga pendidik yang berkualitas dengan kemampuan akademik mumpuni akan memberikan pengaruh positif bagi output Madrasah. Tenaga pendidik merupakan SDM yang vital dapat diperoleh dengan cara rekrutmen yang efektif. Setiap lembaga pendidikan hendaknya memiliki standar kualitas perekrutan yang sudah disepakati secara bersama, yakni kebijakan madrasah digunakan dalam program pengembangan sekolah yang akan datang khususnya program pengembangan SDM pendidik yang profesional dalam menjalankan tugasnya.

Dale Yoder menjelaskan bahwa *recruitment, inclusion, the identification and begins of source, is major step in the total staffing process. That process begins with the determination of man power need for the organization.* (penarikan pegawai mencakup identitas dan evaluasi sumber-sumber, tahapan dalam proses keseluruhan untuk organisasi, kemudian dilanjutkan dengan mendaftar, seleksi, penempatan dan orientasi).⁵³ Berdasarkan pendapat ini dapat

⁵¹ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Pendidik* (Bandung: Pustaka Setia, 2015), hal.87-88

⁵² Randall, *Personel and Human Resources Managemen.* (New York Univercity: Kelogg Borkvard, 1987), hal. 125.

⁵³ Henry Simamora, *Sumber Daya Pendidik* (Ed.III, Jakarta: Bumi Aksara, 2006),hal.45.

dikatakan bahwa dalam proses manajemen sumber daya Pendidik dilakukan perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi yang dilakukan suatu organisasi.

Jadi rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah orang dari dalam maupun dari luar organisasi sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan sumber daya Pendidik, dan juga merupakan usaha yang dilakukan untuk memperoleh sumber daya Pendidik dibutuhkan untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu yang masih kosong, selain itu, rekrutmen merupakan usaha-usaha mengatur komposisi sumber daya Pendidik secara seimbang sesuai dengan tuntunan melalui penyelesaian yang dilakukan.

Ada beberapa langkan yang harus diperhatikan dalam merekrut tenaga kerja, antara lain:

- a) Penentuan jabatan yang kosong. Rekrutmen dilakukan bilamana ada jabatan yang kosong dan harus diisi. Kekosongan itu terjadi akibat adanya pegawai yang mengundurkan diri, pensiun, meninggal dunia, mutasi, dan akibat adanya pengembangan yang dilakukan sekolahan, yang sebelumnya telah ditentukan dalam perencanaan sumber daya Pendidik.⁵⁴
- b) Penentuan persyaratan jabatan. Persyaratan jabatan merupakan kreteria atau ciri-ciri yang dapat meliputi keahlian, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan.
- c) Penentuan sumber dan metode rekrutmen. Langkah selanjutnya adalah dengan menentukan sumber dan metode rekrutmen yang paling efektif dan efisien untuk mendapatkan calon pegawai yang sesuai dengan persyaratan dan dapat menghemat biaya dan waktu. Untuk sumber rekrutmen calon pegawai, secara umum meliputi sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal adalah orang-orang yang sudah menjadi pegawai di sekolah tersebut, dan sudah meduduki jabatan tertentu yang mungkin dapat

⁵⁴ T. Hani Handoko, *Manajemen personalia dan Sumber Daya Pendidik* (Yogyakarta: BPPE, 2001),hal.239

dipindahkan, dipromosikan atau didemosi untuk mengisi jabatan yang kosong melalui seleksi yang akan dilakukan. Sedangkan sumber eksternal adalah orang-orang yang belum menjadi pegawai di sekolah tersebut yang akan ditarik untuk menjadi calon.⁵⁵

Untuk metode rekrutmen ada beberapa metode yang dapat digunakan, yaitu untuk sumber internal meliputi: metode tertutup dan metode terbuka. Sedangkan untuk sumber eksternal meliputi: calon pelamar mendatangi sekolah untuk menyampaikan keinginannya menjadi pegawai atau melalui pengiriman surat lamaran, melalui rekomendasi pegawai, melalui iklan, dan melalui pameran kerja.

Sumber daya terenting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya Pendidik, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka demi kemajuan sebuah organisasi. Oleh karena itu, agar sebuah organisasi atau perusahaan dapat lebih berkembang secara optimal, maka rekrutmen dan seleksi terhadap orang-orang potensial bermotivasi tinggi untuk mengembangkan sumber daya Pendidik menjadi pilihan strategis yang harus dilakukan pengelola organisasi. Pendidik, sebagai sumber daya potensial, merupakan sumber kekuatan atau organisasi. Sebab, Pendidiklah yang menggerakkan organisasi. Begitu pula sebaliknya, menggerakkan organisasi berarti harus menggerakkan Pendidiknya.

Produktivitas dan kinerja yang tinggi akan lebih terjamin jika organisasi mempunyai cara yang tepat untuk menjaga produktivitas karyawan. Melalui pemeriksaan psikologis dalam rekrutmen dan seleksi, organisasi akan memereh karawan potensial yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Demikian pula halnya untuk evaluasi potensi dan promosi karyawan, dapat dilakukan pemeriksaan psikologis yang berkaitan dengan prestasi kerja sehingga

⁵⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen personalia dan Sumber Daya Pendidik* ,hal.239.

manajemen dapat mengambil keputusan dan penanganan yang tepat dalam mengembangkan Sumber Daya Pendidik organisasi atau perusahaan.

Dalam dunia pendidikan, guru merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan yang akan dicapai oleh siswa dalam pendidikan dan pembelajaran. Seiring dengan perencanaan tersebut, guru juga merupakan faktor yang paling dominan dalam menentukan keberhasilan sekolah dalam melaksanakan perannya sebagai institusi pendidikan. Yang tentunya bertugas mendidik dan melatih generasi muda menuju masa depan yang lebih bermanfaat dan berdaya guna.

Untuk memperoleh sumber daya Pendidik yang berkualitas, pihak organisasi harus memiliki standar dan ukuran yang jelas. Selanjutnya, dilakukan seleksi atas para pelamar yang ada dan berminat dengan kesempatan kerja yang ditawarkan oleh organisasi tersebut. Bila seleksi yang dilakukan dengan cara yang tidak tepat, maka upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas akan sia-sia. Dalam hal ini, jelaslah bahwa rekrutmen pegawai perlu dilakukan dengan cara-cara yang baik, akurat, memiliki tata cara yang sesuai dengan kebutuhan, serta mampu menjaring calon pegawai dengan baik.

Masalah-masalah penting yang perlu mendapat perhatian dalam rekrutmen adalah:

- a) Bagaimana mengidentifikasi strategi rekrutmen berdasarkan informasi dari analisis pekerjaan dan perencanaan Sumber Daya Pendidik.
- b) Bagaimana aturan dan cara rekrutmen pada sebuah perusahaan untuk mengorganisasikan tujuan-tujuan tindakan yang telah ditetapkan.
- c) Membahas mengenai rekrutmen sebagai dasar penempatan.
- d) Kaitan metode rekrutmen dengan jenis pekerjaan atau tugas yang berbeda.

- e) Bagaimana aturan penempatan dalam perusahaan, kantor tenaga kerja, dan organisasi lain pencari tenaga kerja.
- f) Deskripsi aturan tentang aplikasi dalam rekrutmen dan seleksi.
- g) Proses rekrutmen dimulai ketika para rekrut mengidentifikasi lowongan pekerjaan melalui perencanaan Sumber Daya Pendidik dan permintaan manajer.⁵⁶

Rekrutmen adalah proses pencarian dan pemikatan para calon karyawan yang mampu untuk melamar sebagai karyawan, proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir bila lamaran-lamaran mereka diserahkan. Hasilnya adalah sekumpulan daftar para pencari kerja yang akan diseleksi. Selain itu, rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah karyawan yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.

2) Seleksi

Kegiatan rekrutmen didukung dengan proses seleksi. Menurut Malayu S.P. Hasibun seleksi ialah kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan. Seleksi ini didasarkan pada spesifikasi tertentu yang telah ditetapkan oleh yang bersangkutan.⁵⁷

Yang dimaksud dengan seleksi disini adalah pemilihan tenaga kerja yang sudah tersedia, yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi syarat dan memiliki kualitas berdasarkan kebutuhan. Setelah seleksi berhasil menempatkan jumlah tenaga kerja berdasarkan kualitas yang sesuai, maka langkah selanjutnya adalah melakukan orientasi ketika tenaga kerja baru diterima sebagai pegawai baru.

3) Orientasi personal

⁵⁶ Veithzal, *Islamic Human Capital dari Teori ke Praktik*, (Ed I, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009), hal. 191.

⁵⁷ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Pendidik*, hal.104

Program orientasi ini adalah kegiatan pengenalan karyawan baru terhadap organisasi, fungsi, tugas dan orang-orang organisasi. Masalah pegawai baru dalam organisasi bukankah masaah yang ringan, sebab dalam diri karyawan baru banyak hal yang menimbulkan pertanyaan-pertanyaan yang perlu segera dijawab dengan jelas dan tepat.⁵⁸

4) Analisis Jabatan

Analisis jabatan dalam hal ini dikatakan sebagai prosedur sistematis untuk mengidentifikasi tugas-tugas yang diperlukan dalam suatu jabatan dan kondisi lingkungan tempat-tempat tugas dijalankan. Dalam hal ini analisis jabatan menghasilkan dua jenis informasi yaitu: deskripsi jabatan dan spesifikasi jabatan. Yang dimaksud dengan deskripsi jabatan adalah dokumen yang memberikan informasi yang berkenaan dengan tugas, kewajiban dan tanggungjawab suatu jabatan. Adapun spesifikasi jabatan adalah kualifikasi minimum yang harus dimiliki seseorang agar dapat menjalankan jabatan tertentu.⁵⁹

b. Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan diciptakan lingkungan dimana karyawan dapat memperoleh mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya difokuskan pada penyediaan bagi karyawan keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja.⁶⁰ Baik manajer maupun bukan akan terbantu dengan program pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan, akan tetapi pengalaman akan perbeda-bed. Karyawan bukan manajer lebih besar kemungkinan untuk dilatih dalam

⁵⁸ Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Pendidik*, (Bandung: Pustaka Setia, 2006), hal.104.

⁵⁹ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik*. hal.69-70.

⁶⁰ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Pendidik*, (Yogyakarta, STIE YKPN, 1987), hal.11

keterampilan teknis yang diperlukan untuk pekerjaan saat ini, sedangkan manajer seringkali menerima bantuan dalam mengembangkan keterampilan yang dilakukan dalam pekerjaan pada masa depan, terutama keterampilan konseptual dan hubungan Pendidik.⁶¹

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan baik secara teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan latihan, fungsi pengembangan antara lain yaitu:

1. Pelatihan dan pengembangan

- a) Pengertian dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan didefinisikan sebagai usaha yang telah terencana dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan pegawai.

- b) Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

Menurut Mila Badriyah tujuan utama pelatihan dan pengembangan yaitu: a) menutup gap antara kecakapan karyawan dengan permintaan jabatan, b) meningkatkan efisien dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.⁶²

Tujuan pelatihan dan pengembangan dilakukan oleh organisasi atau lembaga pendidikan untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, moral anggota, mendukung perencanaan SDM, memberikan kompensasi yang tidak langsung, dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan serta keahlian personi.

- c) Langkah proses pelatihan dan pengembangan

Dalam hal ini terdapat beberapa langkah proses pelatihan dan pengembangan yaitu:

- 1) Analisis kebutuhan

⁶¹ Stoneer, Freeman, Gilbert JR., Manajemen “Edisi Bahasa Indonesia”, Alexander Sindoro (Penerjemah), (Jakarta, PT. Buhana Ilmu Populer, 1996),hal.82.

⁶² Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Pendidik* ,hal 128

Hal ini dilakukan untuk mendiagnosis kompetensi organisasi pada saat ini dan yang akan datang, untuk Madrasah analisis dapat dilakukan dengan langkah-langkah sbg:

- (a) Analisis kebutuhan organisasi, pendekatan dengan mengidentifikasi strategi organisasi dengan memperhatikan lingkungan organisasi pada masa ini dan masa yang akan datang.
 - (b) Analisis tugas, tugas yang harus dilakukan dalam setiap jabatan disekolah.
 - (c) Analisis pegawai, dalam hal ini apakah ada pegawai yang kurang dalam kesiapan melakukan tugas atau dalam kemampuan, keterampilan, dan kemampuan yang dapat diketahui dari penilaian kerja, observasi lapangan.⁶³
- 2) Penentuan tujuan dan materi pelatihan

Tujuan utama penelitian dan pengembangan disebutkan ada enam yaitu: memperbaiki kinerja, menutakhirkan keahlian karyawan dengan kemajuan teknologi, mengurangi jam belajar karyawan baru supaya lebih kompeten dalam menjalankan tugasnya, membantu memecahkan persoalan operasional, dan memenuhi kebutuhan perkembangan pribadi.⁶⁴

- 3) Penentuan metode pelatihan

Metode pelatihan yang akan dipakai dalam bentuk *on the job training*, dilakukan pada waktu jam kerja berlangsung. Metode *on the job training* meliputi rotasi jabatan, latihan intruksi pekerjaan, magang, *coaching* dan penugasan sementara.

⁶³ Chusnul Khotimah dan Muhammad Fathurrohman, *Komponen Manajemen Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Teras, 2014), hal. 181-182

⁶⁴ Chusnul Khotimah dan Muhammad Fathurrohman, *Komponen Manajemen Pendidikan Islam*, hal. 182.

Sedangkan metode *off the job training* ialah pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara khusus diluar pekerjaan, meliputi metode simulasi seperti studi kasus, bermain peran, permainan bisnis, *vestibule training*, dan *laboratory training*, serta persentasi informasi seperti kuliah, prestasi vidio, konferensi, dan *self study*.⁶⁵

4) Evaluasi pelatihan

Kreteria efektif digunakan untuk mengevaluasi pelatihan dan pengembangan berfokus terhadap proses dan outcome. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam mengevaluasi yaitu: pertama, reaksi peserta terhadap muatan isi dan proses pembelajaran yang telah dijalankan, dari tidakpuas menjadi sangat puas. Kedua, pengetahuan dari pembelajaran diperoleh melalui pengalaman pelatihan dan pengembangan, dari sangat kurang sampai meningkat. Ketiga, perubahan dari perilaku, dari sikap, dan keterampilan yang dihasilkan. Keempat, hasil atau perbaikan terukur pada individual dan organisasi, seperti menurunnya perputaran karyawan dan ketidakhadiran.⁶⁶

2. Penilaian prestasi kerja

Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas seorang manajer melakukan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja ialah proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.⁶⁷ Adapun penilaian prestasi pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu penilaian kerja yang berorientasi masa lalu dan penilaian kinerja yang berorientasi ke masa depan.

Dalam penilaian prestasi kerja ada dua kegiatan utama yaitu:

⁶⁵ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik*, hal.99-104

⁶⁶ Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik*, hal.105.

⁶⁷ I Komang Ardana. Niwayan, dkk, *Sumber Daya Pendidik*, hal.125.

- a) Mengevaluasi pada perilaku karyawan.
- b) Melakukan analisis serta motivasi perilaku karyawan.

Pada tahap ini merupakan tahap paling sulit bagi penilai maupun yang dinilai perusahaan, dalam hal ini sering timbul sebuah konflik.

3. Perencanaan karier

Menurut Simamora, perencanaan karier adalah upaya yang dilakukan individu dalam mengidentifikasi dan mengambil langkah yang tepat untuk mencapai tujuan kariernya, yang dalam hal ini melibatkan pengidentifikasian tujuan yang berkaitan dengan karier dan penyusunan rencana dalam mencapai tujuan.

Adapun dari tujuan karier ini adalah: 1) mengembangkan dan mempromosikan karyawan dari dalam, b) mengurangi kekurangan tenaga berbakat yang dapat dipromosikan, 3) menyalurkan minat, 4) meningkatkan produktivitas, 5) mengurangi *turn over* karyawan, 6) minat pribadi dari manajer, 7) menciptakan cita rekrutmen yang positif.⁶⁸

4. Promosi, Demosi dan Transfer sumber daya Pendidik

Promosi adalah sebuah kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan bersangkutan untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi. Jadi promosi akan memberikan status sosial, wewenang, tanggungjawab, dan penghasilan yang semakin besar.⁶⁹ Transfer adalah pemindahan kerja, bermanfaat untuk menjaga semangat kerja serta memotivasi karyawan yang tidak dapat dipromosikan karena tidak ada posisi yang lowong, selain itu juga digunakan untuk menggeser manajer yang kurang berprestasi baik.

c. Kompensasi

Kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah/gaji yang lebih menekankan pada *financial*, sedangkan kompensasi merupakan balas

⁶⁸ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Pendidik*, hal.197.

⁶⁹ Malayu S.P. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Pendidik*, hal 197.

jasa, baik secara langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa penghargaan.

Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada karyawan tetap serta memiliki jaminan yang pasti. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan perjanjian yang disepakati sebelumnya. Upah intensif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang presentasinya diatas prestasi standar. Dalam hal ini Benefit dan Service ialah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan organisasi terhadap semua karya dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, mushala dan darmawisata.⁷⁰ Dalam pemberian kompensasi bisa meningkatkan prestasi kerja serta motivasi karyawan. Untuk hal itu, perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan oleh setiap karya.

Kompensasi bagi sekolah merupakan salah satu cara untuk mempertahankan pegawai yang telah ada disekolah, walaupun bukan merupakan satu-satunya cara meningkatkan motivasi guru, sehingga mereka tetap betah di sekolahan.⁷¹ Meski demikian, komensasi adalah faktor penting untuk mempertahankan guru, karena suka atau tidak, disadari atau tidak, kompensasi penting dalam kehidupan yang dapat meningkatkan motivasi walaupun sulit untuk bisa memuaskan Pendidik.⁷²

Dengan demikian, beberapa langkah yang harus dilakukan organisasi seklah dalam menentukan kompensasi, terutama kompensasi langsung dalam bentuk gaji adalah:

- 1) Analisis jabatan

⁷⁰ Malayu S.P. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Pendidik*, hal.118.

⁷¹ Ati Cahayani, *Strategi dan Kebijakan manajemen sumber daya Pendidik* (Jakarta:Indeks, 2005),hal.77

⁷² Marihot Tua Efendi H, *manajemen sumber daya Pendidik* (Cet,III; Jakarta: Grasindo,2005),hal.244

Analisis jabatan merupakan kegiatan untuk mencari informasi tentang tugas-tugas yang dilakukan dan persyaratan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas tersebut supaya berhasil untuk mengembangkan uraian tugas, spesifikasi tugas dan standar kinerja. Kegiatan ini perlu dilakukan sebagai landasan untuk mengevaluasi.

2) Evaluasi jabatan

Evaluasi jabatan adalah proses sistematis untuk menentukan nilai relatif dari suatu pekerjaan dibandingkan dengan pekerjaan lain. Proses ini adalah untuk mengusahakan tercapainya keadilan internal (*internal equity*) dalam pekerjaan sebagaimana unsur yang sangat penting dalam penentuan tingkat gaji.

3) Melakukan survey gaji

Survey gaji merupakan kegiatan untuk mengetahui tingkatan gaji yang berlaku secara umum dalam beberapa organisasi sekolah yang mempunyai jabatan sejenis. Ini dilakukan untuk mengusahakan keadilan eksternal (*external equity*) sebagai salah satu faktor penting dalam perencanaan dan penentuan gaji.

4) Menentukan tingkatan gaji

Tingkatan gaji perlu ditetapkan, karena harga yang telah ditetapkan untuk setiap jenjang terkadang tidak bisa seperti garis lurus. Terkadang, ada satu atau dua orang yang mendapat gaji diluar garis lurus dalam kurva gaji, sehingga perlu ditetapkan batas maksimum dan minimum kompensasi dari suatu posisi.⁷³

d. Pemeliharaan

⁷³ Marihot Tua Efendi H, *manajemen sumber daya Pendidik* , hal.244

Pemeliharaan ialah usaha mempertahankan serta meningkatkan kondisi fisik, mental, sikap karyawan, agar mereka tetap bisa loyal serta bekerja dengan produktif untuk menunjang tercapainya tujuan dari organisasi.⁷⁴

e. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah mempersatukan antara keinginan karyawan dengan kepentingan organisasi, supaya terciptanya kerjasama yang saling menguntungkan satu sama lainnya.⁷⁵

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang ada dan norma-norma yang berlaku dalam sebuah organisasi.⁷⁶ Dalam hal ini disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi apapun, tanpa adanya karyawan yang disiplin sangat sulit organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai sebuah tujuannya.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seseorang keryaan dengan suatu organisasi, atau berakhirnya keterikatan kerja keryaan terhadap suatu organisasi. Pengambilan keputusan dalam hal ini bisa dari pengelola organisasi atau dari individual. Setiap pengambilan keputusan harus sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

10. Manfaat Sumber Daya Pendidik

Dalam organisasi pendidikan tenaga pendidik merupakan merupakan SDM yang berpotensi ikut serta dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Tujuan MSDM dalam dunia pendidikan lebih mengarah pada pembangunan pendidikan

⁷⁴ Malayu S.P. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Pendidik*, hal.136.

⁷⁵ Malayu S.P. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Pendidik*, hal.179.

⁷⁶ Malayu S.P. Hasibun, *Manajemen Sumber Daya Pendidik*, hal.179.

yang bermutu, membentuk SDM yang profesional dalam tugasnya, produktif, kreatif dan berprestasi. Untuk itulah MSDM penting diterapkan dalam organisasi modern termasuk madrasah agar pengelolaannya berjalan efektif serta tercapai tujuannya, selain itu diharapkan visi misi madrasah tercapai guna menghindarkan dari beberapa kesalahan dan rendahnya kinerja karyawan. Adapun manfaat SDM menurut Melian Sugiarto dalam bukunya yang berjudul *Teori Kuisisioner dan Analisis Data Sumber Daya Pendidik* yaitu:

- a. Organisasi akan memiliki sistem informasi SDM yang akurat.
- b. Organisasi akan memiliki hasil analisis pekerjaan/jabatan yang berupa deskripsi atau spesifikasi pekerjaan/jabatan terkini.
- c. Organisasi memiliki kemampuan dalam menyusun serta menetapkan perencanaan SDM yang mendukung.
- d. Dapat melakukan kegiatan organisasi orientasi sosialisai secara terarah.
- e. Dapat melaksanakan penilaian karya secara efektif dan efisien.
- f. Dapat melaksanakan program penilaian pembinaan serta pengembangan karier berdasarkan kondisi kebutuhan.
- g. Dapat melakukan kegiatan penelitian.
- h. Dapat menyusun skala upah/gaji mewujudkan sistem balas jasa bagi para pekerja.⁷⁷

11. Profesionalisme

a. Pengertian Profesional

Profesional berasal dari istilah *profesional* dasar katanya ialah *profession*. Dalam bahasa Inggris, profesionalisme secara leksikal berarti sifat profesional. *Profesionalisme* merupakan suatu tingkah laku, suatu tujuan, atau rangkaian kualitas yang memadai suatu profesi.⁷⁸

⁷⁷ Danang Suntoyo, *Teori Kuisisioner dan Analisis Data Sumber Daya Pendidik* (Yogyakarta: CAPS, 2012), hal. 8.

⁷⁸ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), hal. 51.

Profesi ialah suatu pekerjaan yang menuntut pada keahlian tertentu, artinya suatu pekerjaan tersebut tidak dapat dipegang oleh sembarang orang. Tetapi memerlukan adanya persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus.⁷⁹ Menurut UU RI No. 14/2005 Pasal ayat 4, profesional ialah pekerjaan yang dijalankan seseorang yang menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan suatu keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar kualitas tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.⁸⁰

Profesionalisme pendidik merupakan kondisi, arah, nilai, tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan keenangan dalam bidang pendidikan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang.

Secara bahasa guru profesional berasal dari dua suku kata bahasa Indonesia yaitu guru dan profesional. Guru secara bahasa berarti “orang yang pekerjaannya mengajar”. Menurut istilah guru berarti salah satu komponen Pendidik dalam proses belajar mengajar, yang ikut berperan dalam usaha pembentukan sumber daya Pendidik yang profesional dibidang pembangunan.

Profesional secara bahasa berarti orang yang mempunyai keahlian tertentu. Adapun menurut istilah profesionalisme berarti orang yang melakukan suatu pekerjaan sesuai dengan keahliannya dan ia mengabdikan diri pada pengguna jasa dengan disertai rasa tanggung jawab atas kemampuan dan keahliannya.

Sesuai uraian diatas guru profesional adalah orang ahli yang khusus menggeluti pekerjaan dibidang mengajar dan bertanggung jawab penuh pada pekerjaannya itu, serta kegiatan tersebut merupakan salah satu komponen penting dari proses belajar mengajar dalam upaya akhirnya sumber daya yang potensi dalam kegiatan pembangunan⁸¹.

⁷⁹ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: Rajawali Pers, 2007), hal.45.

⁸⁰ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional*...hal.50

⁸¹ Hamid Hanafi dkk, *Profesionalisme guru dalam pengolahan kegiatan pembelajaran disekolah*, (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2018), hal. 3-4

Lebih lanjut, Oermar Hamalik mengungkapkan bahwa syarat-syarat menjadi guru profesional adalah sebagai berikut:

- a) Harus memiliki bakat sebagai guru
- b) Harus memiliki keahlian sebagai guru
- c) Memiliki kepribadian yang baik dan terintegrasi
- d) Memiliki mental yang sehat
- e) Berbadan sehat
- f) Memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas
- g) Guru adalah Pendidik berjiwa Pancasila
- h) Guru adalah seorang warga negara yang baik⁸².

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan profesi adalah suatu keahlian dan kewenangan dalam suatu jabatan tertentu yang mensyaratkan (pengetahuan, sikap, dan keterampilan) hal ini diperoleh dari pendidikan akademis yang intensif.

b. Pengertian Guru Profesionalisme menurut para ahli

Lebih lanjut terdapat beberapa pengertian guru profesional diantaranya adalah:

- a) Sardiman A.M. Guru profesional adalah guru yang memiliki kriteria meliputi memiliki pengetahuan, kecakapan dan ketrampilan serta sikap yang lebih mantap dan memadai sehingga mampu mengelola proses belajar mengajar secara efektif, kemudian memiliki pengetahuan kecakapan dan ketrampilan serta sikap yang tepat terhadap perubahan dan sekaligus merupakan penyebar ide perubahan yang efektif, terus memiliki fisik keguruan yang mantap dan uas prospektifnya, yaitu mampu dan mau melihat jauh kedepan dalam menjawab tantangan yang dihadapi oleh sektor pendidikan sebagai suatu sistem.

⁸² Hamid Hanafi dkk, *Profesionalisme guru dalam pengolahan kegiatan pembelajaran disekolah*, hal. 8

- b) Oemar Hamalik guru profesional adalah guru yang telah mendapatkan pendidikan khusus untuk menjadi guru, mempunyai keahlian khusus untuk pekerjaan guru, sesuai betul tentang seluk beluk pendidikan dan mengajarkan serta ilmu-ilmu yang lainnya.
- c) Moh. Uzer.Usman 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.⁸³
- d) Sedangkan Guru Profesional di Indonesia diatur secara konstitusional dalam Undang-Undang RI Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem pendidikan Nasional, Undang-Undang RI No 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dan peraturan pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional pendidikan. Dalam ketentuan perundangan tersebut dinyatakan bahwa guru adalah pendidik profesional yang dipersyaratkan memiliki kualifikasi akademik sarjana atau diploma IV (S1/D1-IV) yang relevan dan menguasai kompetensi sebagai agen pembelajaran. Sedangkan kualifikasi akademik dengan persyaratan S1/D1-IV harus dipenuhi dengan bukti ijazah dan pemenuhan persyaratan relevansi mengacu pada jenjang pendidikan yang dimiliki dan mata pelajaran yang dibina.

Penguasaan kompetensi sebagai agen pembelajaran yang meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional harus dibuktikan dengan sertifikasi pendidik yang diperoleh melalui sertifikasi. Yang dimaksud sertifikasi guru adalah pemberian sertifikasi kepada guru yang telah memenuhi persyaratannya.⁸⁴

Melihat dari pengertian dari beberapa tokoh diatas, maka dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah suatu keterampilan-keterampilan seseorang

⁸³ Hamid Hanafi dkk, *Profesionalisme guru dalam pengolahan kegiatan pembelajaran disekolah*, hal. 5

⁸⁴ Zainal Aqib, Ahmad Amrullah, *Manajemen Belajar dan Pembelajaran di Sekolah*, (Yogyakarta: Andi Offset,2019), hal.95-96

dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang bertujuan untuk memaksimalkan pekerjaannya.

c. Upaya dalam meningkatkan profesional pendidik

Menurut Purwanto dalam Ali Muhson, disadari atau tidak tugas pendidik dimasa mendatang akan semakin berat. Pendidik tidak hanya bertugas mentransfer ilmu pengetahuan, keterampilan serta teknologi semata, melainkan juga harus mengemban tugas yang dibebankan masyarakat kepadanya. Tugas tersebut meliputi mentransfer kebudayaan dalam arti luas, keterampilan dalam menjalani hidup *life skills*, nilai serta *beliefs*. Melihat tugas yang demikian berat menjadi seorang pendidik, maka sudah selayaknya bila kemampuan profesional pendidik harus bisa ditingkatkan dengan baik. Berhubungan dengan hal ini pendidik harus mau membuat penilaian atas kinerjanya sendiri juga harus memperhatikan berbagai pendapat dan harapan yang diinginkan oleh masyarakat. Menurut Purwanto dalam Ali Muhson, dalam rangka meningkatkan profesionalismenya, guru harus melakukan 5 hal yaitu:

- 1) Memahami tuntutan standar profesi yang ada. Hal ini harus ditempatkan diprioritas utama karena: pertama, persaingan global sekarang memungkinkan adanya mobilitas guru lintas negara. Kedua, sebagai profesional pendidik harus mengikuti tuntutan perkembangan profesi secara global, dan tuntutan masyarakat menginginkan yang terbaik.
- 2) Mencapai kualifikasi kompetensi yang dipersyaratkan. Ditempuh dengan berbagai upaya untuk memperoleh sertifikasi.
- 3) Membangun kesejawatan yang baik dan luas lewat organisasi.
- 4) Mengembangkan etos kerja yang mengutamakan pelayanan yang bermutu. Pendidik dituntut untuk memberikan pelayanan yang baik kepada siswa.
- 5) Mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreativitas dalam pemanfaatan teknologi komunikasi agar tidak ketinggalan dalam kemampuannya mengelola pelajaran.

Beberapa usaha diatas tidak berjalan dengan baik, jika tidak bersamaan dengan upaya nyata untuk menjadikan pendidik sebuah profesi yang menjanjikan artinya kesejahteraan pendidik harus diperhatikan. Kesejahteraan pendidik yang optimal mampu mendukung kinerja yang maksimal. Dengan demikian dari paparan diatas penulis mengambil garis tengah bahwa kunci upaya dalam peningkatan profesionalisme adalah peningkatan kesejahteraan.⁸⁵

12. Profesionalisme Pendidik

a. Pengertian Profesionalisme Pendidik

Profesionalisme berasal dari istilah *Profesiona* dasar katanya *profession* (profesi). Dalam bahasa inggris, *professionalism* secara leksikal berarti sifat profesional. Profesionalisme merupakan suatu tingkah laku, suatu tujuan, atau rangkaian kualitas yang menandai suatu profesi.⁸⁶

Profesi ialah suatu pekerjaan yang menuntut pada keahlian tertentu, artinya suatu pekerjaan tersebut tidak dapat dipegang oleh sembarangan orang, tetapi memerlukan adanya persiapan melalui pendidikan dan pelatihan secara khusus.⁸⁷ Menurut UU RI No. 14/2005 pasal ayat 4, profesional ialah pekerjaan yang dijadikan seseorang yang menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan suatu keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.⁸⁸

Profesionalisme pendidik memerlukan kondisi, arah, nilai tujuan, dan kualitas suatu keahlian dan kewenangan dalam bidang pendidikan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang. Sementara itu, pendidik profesional adalah seseorang yang memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk melakukan tugas pendidikan dan

⁸⁵ Ali Muhson, *Meningkatkan Profesionalisme Guru Sebuah Harapan*, Jurnal Cendekia, Vol.2 No.1, Tahun MMXIV (1 Agustus 2014), hal.95

⁸⁶ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013),hal.51.

⁸⁷ Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: Rajawali Pers, 2007),hal.45.

⁸⁸ Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*, hal.51.

pengajaran. Kompetensi yang bersifat pribadi, sosial maupun akademis. Dengan kata lain, pengertian pendidik profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan, yang telah terdidik dan terlatih sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya dengan kemampuan maksimal sesuai dengan bidangnya.

b. Kompetensi Pendidik Profesional

Menurut Suryadi dalam Suwarna, predikan pendidik profesional dapat dicapai dengan memiliki tiga karakteristik profesional, yaitu:

- 1) Kemampuan profesiona (*profesional capacity*), yaitu kemampuan intelegasi, sikap, nilai, keterampilan serta prestasi dalam bidang pekerjaannya. Pendidik harus menguasai materi yang akan diajarkan.
- 2) Kompetensi upaya profesional (*profesional effort*), yaitu kompetensi untuk membelajarkan siswanya.
- 3) Profesional dalam mengelola waktu (*time devotion*).

Peraturan pemerintah No.19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, kompetensi inti pendidi meliputi 4 kompetensi yaitu:

- 1) Kompetensi pedagogik, kemampuan seseorang pendidik dalam mengelola proses pembelajaran yang berhubungan dengan peserta didik.
- 2) Kompetensi sosial, kemampuan pendidik untuk memahami dirinya sebagai dari masyarakat dan mampu mengembangkan tugas sebagai anggota masyarakat dan negara.
- 3) Kompetensi kepribadian, kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa menjadi teladan bagi peserta didik serta berakhlak mulia.
- 4) Kompetensi profesional, kemampuan yang harus dimiliki oleh pendidik agar dapat melaksanakan tugas mengajarnya dengan berhasil.

Sedangkan dalam permenag No.16 Tahun 2010 bahwa seorang pendidik selain memiliki 4 kompetensi diatas, juga memiliki kompetensi kepemimpinan, meliputi:

- 1) Kemampuan membuat perencanaan pembudayaan pengamalan ajaran agama dan berakhlak mulia terhadap sekolah sebagai bagian proses pembelajaran agama
- 2) Kemampuan mengorganisasikan potensi unsur sekolah secara sistematis dalam mendukung pembudayaan pengamalan ajaran agama terhadap sekolah.
- 3) Kemampuan menjadi inovator, motivator, fasilitator, pembimbing dan konselor dalam pembudayaan ajaran agama terhadap sekolah.
- 4) Kemampuan menjaga, mengendalikan, dan mengarahkan pembudayaan pengamalan ajaran agama terhadap sekolah dan menjaga keharmonisan hubungan antara pemeluk agama dalam bingkai NKRI.

Kualitas profesionalisme pendidik ditunjukkan oleh lima sikap yaitu:

- 1) Keinginan untuk menampilkan perilaku yang mendekati standar ideal.
- 2) Meningkatkan dan memelihara citra profesi.
- 3) Keinginan untuk mengajarkan kesempatan pengembangan profesional yang dapat meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan dan keterampilan.
- 4) Mengejar kualitas dan cita-cita dalam profesi.
- 5) Memiliki kebanggaan terhadap profesinya.⁸⁹

Apabila syarat-syarat profesionalisme pendidik terpenuhi, maka akan mengubah peran pendidik yang tadinya pasif menjadi pendidik yang kreatif dan dinamis dalam melaksanakan tugasnya.

c. Upaya dalam meningkatkan profesionalisme pendidik

Menurut purwanto dalam Ali Muhson, disadari atau tidak tugas pendidikan dimasa yang akan datang akan semakin berat. Pendidik tidak hanya bertugas mentransfer ilmu pengetahuan, keterampilan serta teknologi semata, akan tetapi juga harus mengemban tugas yang dibebankan masyarakat kepadanya. Tugas tersebut meliputi mentransfer kebudayaan dalam arti luas, keterampilan dalam

⁸⁹ Yusutria, Profesionalisme Guru dalam Meningkatkan kualitas Sumber Daya Pendidik, *Jurnal Curricula*, No.1, Tahun MMXVII, (23 November 2016), kolom 6, hal.43.

menjalani hidup (*life skills*), nilai serta *beliefs*. Melihat tugas yang demikian berat menjadi seorang pendidik, maka sudah selayaknya bila kemampuan profesional pendidik harus ditingkatkan dengan baik. Terkait dengan hal ini pendidik harus mau membuat penilaian atas kinerjanya sendiri juga harus memperhatikan berbagai pendapat dan harapan yang diinginkan oleh masyarakat. Menurut Purwanto dalam Ali Muhson, dalam rangka meningkatkan profesionalismenya, guru harus selalu berusaha untuk melakukan lima hal, yaitu:

- 1) Memahami tuntutan standar profesi yang ada. Hal ini harus ditempatkan pada prioritas utama karena: pertama, persaingan global sekarang memungkinkan adanya mobilitas guru lintas negara. Kedua, sebagai profesional pendidik harus mengikuti tuntutan perkembangan profesi secara global, dan tuntutan masyarakat yang menghendaki pelayanan lebih baik. Cara untuk memenuhi standar profesi dengan membuka diri dan mau mendengar dan melihat perkembangan baru di bidangnya.
- 2) Mencapai kualitas kompetensi yang dipersyaratkan. Dapat dipenuhi melalui *in-service* training dan berbagai upaya untuk memperoleh sertifikasi.
- 3) Membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas lewat organisasi. Hubungan ini bisa dibangun melalui membina jaringan atau kerja *networking*.
- 4) Mengembangkan etos kerja yang mengutamakan pelayanan yang bermutu. Pendidik dituntut untuk memberikan pelayanan prima kepada kontituennya yaitu siswa, orang tua dan sekolah sebagai *stakeholder*.
- 5) Mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreativitas dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi agar tidak ketinggalan dalam kemampuannya mengelola pembelajaran.

Beberapa upaya di atas tidak dapat berjalan dengan baik, jika tidak dibarengi dengan upaya yang nyata untuk menjadikan pendidik sebuah profesi yang menjajikan dalam artian kesejahteraan pendidik memang benar-benar harus

diperhatikan. Kesejahteraan pendidik yang memadai mampu mendukung kinerja secara optimal. Disisi lain kesejahteraan yang menjanjikan, maka pendidik akan menjadi sebuah profesi yang banyak dikejar oleh generasi yang akan mendatang. Dengan adanya bibit unggul maka pendidik tidak akan menjadi milik orang-orang yang terpaksa atau dipaksa. Akan tetapi milik orang-orang yang berkualitas dan memiliki kompetensi yang tinggi.⁹⁰

d. Ciri-ciri Profesionalisme Guru

- 1) Memiliki pengetahuan yang luas
- 2) Memiliki keahlian husus yang mendalam
- 3) Adanya keterkaitan dalam satu organisasi profesional
- 4) Memiliki otonomi jabatan
- 5) Memiliki kode etik jabatan
- 6) Memperoleh dukungan masyarakat
- 7) Mendapat pengesahan dan perlindungan hukum
- 8) Memiliki jaminan hidup yang layak.⁹¹

B. Kajian Hasil Penelitian yang Relevan

Pada bagian ini penulis mengemukakan tentang perbedaan dan persamaan bidang kajian yang diteliti antara milik penulis dengan peneliti-peneliti sebelumnya. Karna untuk menghindari adanya sebuah persamaan antara kajian mengenai hal-hal yang sama pada penelitian ini. Penulis mendapati beberapa hasil penelitian terdahulu seperti dibawah ini:

Tesis Muhammad Nur Hidayatulloh, dengan berjudul peran kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru di Mts Mu'alim Rowoseneng Kandangan Temanggung. Penelitian ini berusaha melihat bagaimana upaya kepala madrasah dalam mengembangkan profesionalisme guru, karna dalam hal ini kurangnya minat untuk menjadi guru sesuai dalam bidang studi dan sulitnya rekrutmen guru kompeten yang

⁹⁰ Ali Muhson, Manajemen Profesionalisme Guru: Sebuah Harapan, *jurnal Cendekia*, Kolom 6, hal.95.

⁹¹ Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, hal, 134.

dilakukan oleh pihak madrasah.⁹²

Jurnal Mohammad Thoha, dengan judul Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber Daya Pendidik di Madrasah Aliyah Negri Pamekasan. Pada jurnal ini peneliti berupaya melihat keberhasilan suatu usaha sangat erat kaitannya dengan kualitas orang yang melakukan usaha tersebut. Begitupula keberhasilan sekolah/madrasah juga ditentukan oleh para pengelolanya. Apabila para pengelola berkualitas maka lembaga tersebut akan mengalami kemajuan dan memiliki mutu yang baik begitu pula sebaliknya.⁹³

Tesis Rahmi Pata, dengan judul Penerapan Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Peningkatkan Kinerja Guru di SD Unggulan Putri Taman Sari Kota Makasar. Pada tesis ini peneliti melihat bahwa pada SD unggulan Putri Taman Sari dapat dikategorikan baik atau memadai baik kuantitas maupun kualitasnya. Dalam kinerja guru cukup baik dengan dengan melihat kegiatan yang dilakukan oleh para guru baik pembelajaran di kelas maupun di luar kelas.⁹⁴

Kisbiyanto, dengan judul Manajemen Kebijakan Sumber Daya Pendidik Pendidikan: Studi kasus di STAIN Kudus. Pendekatan penelitian ini adalah kualitatif. Dalam jurnal ini dijelaskan bahwa kegiatan manajemen kebijakan Sumber Daya Pendidik di STAIN Kudus meliputi: 1) Kinerja perilaku individu SDM di tingkat tinggi ada di ushuludin dan fakultas dakwah, sedangkan di tingkat menengah ada di fakultas tarbiyah dan syariah, 2) pelaksanaan perilaku kelompok SDM di tingkat tinggi di Tarbiyah dan Syariah, dan tingkat menengah Fakultas Ushuludin dan dakwah, 3) pelaksanaan perilaku individu SDM di tingkat menengah di tarbiyah, syariah, ushuludin dan dakwah. Berbeda sekali penelitian yang akan peneliti lakukan adalah penelitian manajemen sumber daya Pendidik dalam meningkatkan profesionalisme pembelajaran,

⁹² M. Nur Hidayatulloh, "Peran Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Profesionalisme Guru Di Mts Rowoseneng Kandangan Temanggung", (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2016).

⁹³ Mohammad Thoha, *Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber Daya Pendidik di Madrasah Aliyah Negri Pamekasan*, (Pamekasan: STAIN Pamekasan, 2017)

⁹⁴ Rahmi Pata, *Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Peningkatkan Kinerja Guru di SD Unggulan Putri Taman Sari Kota Makasar*, (Makasar: UIN Alaudin Makasar, 2017).

sedangkan penelitian diatas adalah penelitian tentang manajemen kebijakan sumber daya Pendidik di perguruan tinggi.⁹⁵

Baiquni Rahmat dan Wuradji, dengan judul Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik dalam Program Sekolah Riset di SMA Negri 6 Yogyakarta. Dalam jurnal ini dijelaskan bahwa kegiatan pengembangan Sumber Daya Pendidik diawali dengan proses perencanaan yang dilakukan kepala sekolah dan wakasek mengenai pengembangan guru dalam bidang riset, seperti penentuan anggaran, penentuan jenis kegiatan dll, kemudian disosialisasikan melalui rapat yang diikuti seluruh guru dan pimpinan sekolah. Pengorganisasian dilakukan melalui pembentukan panitia kegiatan oleh wakasek dalam proses kegiatan pengembangan guru secara bergilir. Pelaksanaan kegiatan pengembangan mengacu pada perencanaan awal, kegiatan yang sering dilakukan dalam pengembangan guru adalah diselenggarakannya worksop. Adapun faktor pendukung pengembangan Sumber Daya Pendidik dalam bidang riset adalah komite dekolah, selain pada itu adanya bantuan serta motivasi dari rekan kerja. Adapun yang menjadi penghambat masih rendahnya semangat guru dalam mengamalkan materi-materi yang diberikan melalui kegiatan-kegiatan pengembangan guru. Berbeda dengan penelitian yang akan peneliti lakukan lebih fokus terhadap penerapan manajemen sumber daya Pendidik yang berhubungan dalam meningkatkan profesionalisme pembelajaran, sedangkan penelitian diatas menjelaskan penerapan pengembangan sumber daya Pendidik yang berhubungan dengan program sekolah riset.⁹⁶

Walidun Husain, Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Provinsi Gorrontalo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan pengembangan Sumber Daya Pendidik di Gorrontalo meliputi pembekalan pendidikan, pengajuan dan remunerasi, penempatan dan penghargaan kepangkatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan masukan dalam rangka penyusunan perencanaan

⁹⁵ Kisbiyanto, *Manajemen Kebijakan Sumber Daya Pendidik Pendidikan: Studi kasus di STAIN Kudus*”, *Jurnal Cendekia*, No. 1, Tahun MMXI (1 September 2011), kolom 7, hal.108.

⁹⁶ Baiquni Rahmat dan Wuradji, “*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik dalam Program Sekolah Riset di SMA Negri 6 Yogyakarta*”, *Jurnal Cendekia*, No. 2, Tahun MXII (1 juli 2015), kolom 14, hal13.

pengembangan Sumber Daya Pendidik di Provinsi Gorontalo benar-benar terarah dan terberdayakan warganya dalam mewujudkan peningkatan kesejahteraan.⁹⁷

Tesis yang ditulis oleh Agus Moriyadi yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di MTA Al-Furqon Pampangan Palembang”. Penelitian ini menyampaikan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan senantiasa mendahulukan tahapan proses perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengorganisasian, orientasi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kerja dan pemberian kompensasi. Semua fungsi manajemen tersebut dilakukan dengan proses koordinasi antara atasan dan bawahan serta masyarakat. Akan tetapi dalam pengimplementasian manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalitas guru di MTs Al-Furqon belum berjalan secara efektif dan masih harus ada yang diperbaiki. Faktor pendukung berasal dari kepemimpinan kepala sekolah yang berwibawa, stakeholders dan masyarakat. Faktor penghambat adalah letak geografis wilayah, personalia yang kurang kompeten dan penyediaan sarana prasarana yang belum maksimal.⁹⁸

Tesis yang dilakukan oleh Dewi Hajar, dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia (pendidik dan tenaga kependidikan) dalam pendidikan Islam (studi kasus di MAN Karangnom Klaten)”. Hasil penelitian ini mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia (pendidik dan kependidikan) yang baik seperti yang ada di MAN Karangnom Klaten ternyata mampu meningkatkan daya guna dan hasil guna bagi sumber daya manusia dalam organisasi, serta mampu menjadikan guru/ karyawan menjadi lebih profesional dalam melaksanakan pekerjaannya.⁹⁹ Penelitian ini hanya menekankan kepada penerapan manajemen yang baik dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan saja tanpa menyentuh masalah peningkatan mutu pendidikan.

⁹⁷ Walidun Husain, “Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Provinsi Gorontalo”, *Jurnal Inovasi*, Vol.8. No.3, Tahun MMXI (1 September 2011), kolom 7, hal. 08.

⁹⁸ Agus Moriyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di MTA Al-Furqon Pampangan Palembang*, Tesis (Yogyakarta: PPs UIN Sunan Kalijaga, 2012).

⁹⁹ Dewi Hajar, *Manajemen Sumber Daya Manusia (pendidik dan tenaga kependidikan) dalam pendidikan Islam (studi kasus di MAN Karangnom Klaten)*, Tesis (Yogyakarta: PPs UIN Sunan Kalijaga, 2005).

Tesis yang dilakukan oleh Enceng Fu'ad Syukron yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Maguwoharjo". Penelitiannya mengarah kepada Implementasi sumber daya pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Maguwoharjo, kendala-kendala yang dihadapi dalam pengembangan sumber daya pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Maguwoharjo, a). perencanaan program pengembangan profesi pendidik, pelaksanaan program pengembangan bagi pendidik (pendidikan lanjut, MGMP, mengikuti seminar dan pelatihan, publikasi ilmiah. b). Efektifitas pengembangan sumber daya pendidik.¹⁰⁰

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu menurut peneliti memiliki sebuah sasaran kesamaan pada hal manajemen SDM dan profesionalisme guru, adapun perbedaannya menurut peneliti adalah pelaksanaannya dalam hal ini yang menjadi sorotan yaitu pelaksanaan dari implikasi profesionalisme guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran.

¹⁰⁰ Fu'ad Syukron yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Pendidik di Madrasah Aliyah Negeri Maguwoharjo", *Tesis* (Yogyakarta: PPs UIN Sunan Kalijag, 2012).

