

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Perkembangan ilmu pengetahuan di abad 21 memiliki peranan penting terhadap kemajuan pendidikan. Pendidikan memiliki tujuan yang sangat penting dalam membangun warga negara yang demokratis dan tanggung jawab. Lembaga pendidikan baik formal ataupun nonformal memerlukan berbagai unsur pendukung agar tercapainya tujuan lembaga pendidikan. Manajemen merupakan ilmu yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Apabila fungsi manajemen tersebut berjalan dengan baik dan optimal, maka pelayanan pendidikan akan berjalan dengan lancar dan memperoleh hasil yang baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi penting dalam mencapai pendidikan yang bermutu.



Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen utama organisasi dibandingkan elemen lain seperti modal, teknologi dan uang, karena manusia itu sendiri yang dapat mengendalikannya. Sumber daya manusia menjadi faktor sentral dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia sebagai pendekatan strategis terhadap keterampilan, motivasi pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan.² Oleh karena itu, keberadaan sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lain termasuk teknologi yang

² Michael, T, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Kedua. Yogyakarta: Penerbit BPFE-UGM. (2017). 177.

semakin modern. Sumber daya manusia yang unggul harus profesional dan memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan global saat ini.

Dunia pendidikan dituntut agar menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kemajuan IPTEK. Guru mempunyai peranan yang penting dalam pendidikan, sehingga hampir semua usaha pembaharuan di bidang pendidikan bergantung pada guru. Undang-Undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyebutkan “guru adalah seorang pendidik profesional yang mempunyai tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah”. Dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 dijelaskan bahwa: “Seorang guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah, pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan.”³



Lembaga pendidikan didorong untuk untuk lebih berkontribusi terhadap peningkatan daya saing bangsa dengan melaksanakan pendidikan yang bermutu. Berbagai upaya telah dilakukan oleh pemerintah maupun berbagai pihak lainnya untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu. Upaya peningkatan mutu pendidikan tidak hanya dilakukan oleh pemerintah tetapi juga oleh lembaga pendidikan melalui peningkatan sumber daya manusia. Profesi seorang guru mempunyai tugas untuk melayani masyarakat di dalam

³ Undang-Undang RI No.14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*, Bab II Pasal 2 ayat (1), Jakarta, Darma Bhakti, 2006, hal.6

bidang pendidikan. Dalam profesi ini seorang guru harus memberikan layanan yang optimal dan sebaik-baiknya di dalam bidang pendidikan kepada masyarakat. Secara khusus seorang guru diuntut untuk memberikan layanan yang profesional kepada seorang siswa agar suatu tujuan pembelajaran mudah tercapai. Seorang guru yang dikatakan profesional adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan dan keahlian yang khusus dalam bidang keguruan. Sehingga guru mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan yang maksimal⁴.

Tenaga pendidik memiliki posisi tertinggi dalam hal penyampaian dan pengembangan karakter peserta didik dalam proses pembelajaran. Tenaga pendidik merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas pendidikan, dan kegiatan pembelajaran akan berjalan dengan baik apabila didukung dengan tenaga pendidik yang memiliki kompetensi dan kinerja yang baik. Sehingga, tenaga pendidik sudah seharusnya memiliki kompetensi profesional keguruan dalam jenjang pendidikan apapun.

Manajemen sumber daya manusia, sebenarnya dapat terlihat dari dua aspek, yaitu kuantitas dan kualitas. Aspek kuantitas menyangkut jumlah sumber daya manusia sedangkan aspek kualitas menyangkut mutu sumber daya manusia baik kemampuan fisik maupun nonfisik (kecerdasan dan mental). Dalam penerapan manajemen sumber daya manusia memerlukan sumber daya manusia yang mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan oleh lembaga pendidikan.

⁴ Deliyannoor, *Manajemen Sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalitas guru bukan pegawai negeri sipil di MTsN 2 Kota Palangkaraya*. (2020), h.2.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam peningkatan mutu pendidikan dan sumber daya manusia, sesuai dengan cirinya sebagai lembaga pendidikan agama, secara ideal sekolah berfungsi dalam penyiapan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, baik dalam penguasaan terhadap ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) maupun dalam hal karakter, sikap moral iman dan taqwa (IMTAQ), serta penghayatan dan pengalaman ajaran agama.⁵ Sistem pendidikan haruslah mengorientasi diri untuk menjawab kebutuhan dan tantangan yang muncul dalam masyarakat sebagai tantangan dari perubahan.

Pendidikan selain sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme manusia juga sebagai tolak ukur suatu bangsa. Kualitas suatu bangsa dapat dilihat dari sejauh mana keberhasilan pelaksanaan pendidikan dalam suatu negara berlangsung. Bangsa yang memiliki masyarakat yang berpendidikan tinggi maka kualitas bangsanya akan semakin tinggi. Namun realitas sistem pendidikan Indonesia belum menunjukkan kualitas dan keberhasilan yang diharapkan. Pendidikan nasional belum dapat menciptakan sumber daya manusia yang unggul, dan dalam kenyataannya pendidikan di Indonesia sulit mengalami kemajuan yang berarti. Penyebab rendahnya mutu pendidikan di Indonesia antara lain karena pengelolaan pendidikan kurang profesional dan rendahnya mutu sumber daya manusia.⁶ Salah satu dari banyaknya persoalan pendidikan yang dihadapi bangsa Indonesia yaitu



⁵ Tahir, W, Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan. *Inspiratif Pendidikan*, 6(1), (2017). 1

⁶ Arief, M, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus Di SD Insan Amanah Malang)*. 6(1), (2021). 1–13.

rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang dan suatu pendidikan khususnya pendidikan dasar dan pendidikan menengah jika dibandingkan dengan negara lain. Selain itu, sering terjadi kesenjangan kemampuan dan kecakapan para pelaksana pendidikan dengan tuntutan kerja, kurangnya para pelaksana pendidikan menjalani orientasi dan memperoleh pendidikan yang komperhensif serta kurang terlatihnya tenaga pendidik dengan percepatan pembaharuan dalam bidang pendidikan.

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui kondisi tersebut apakah sesuai konsep manajemen sumber daya manusia dalam upaya profesionalitas guru yang memiliki 4 (empat) kompetensi pendidik (kompetensi profesional, kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian).

Berangkat dari persoalan mendasar dalam dunia pendidikan mengenai SDM yang belum sepenuhnya mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh suatu lembaga pendidikan, manajemen SDM dengan fungsi operasional, muncul sebagai strategi dalam mengelola SDM agar memiliki kompetensi serta kinerja yang optimal dalam mencapai tujuan bersama.

Fungsi tersebut terdiri dari fungsi pengadaan, fungsi pengembangan, fungsi pemberi kompensasi, fungsi integrasi, dan fungsi pemeliharaan. Beberapa bentuk kegiatan dari fungsi operasional manajemen SDM tersebut adalah: 1) Fungsi pengadaan mencakup kegiatan analisis dan desain pekerjaan, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, penempatan yang sesuai. 2) Fungsi pengembangan mencakup kegiatan pelatihan dan pengembangan SDM. 3) Fungsi pemberi kompensasi mencakup

kegiatan evaluasi kerja, evaluasi kinerja, administrasi gaji dan insentif. 4) Fungsi integrasi mencakup kegiatan kesejahteraan karyawan, keamanan social, partisipasi, motivasi, rotasi kerja, pencatatan, penelitian, audit dan system informasi SDM. 5) Fungsi pemeliharaan mencakup kegiatan hubungan industry, tindakan disipliner, keluaan ganti-rugi, penyelesaian sengketa dan perundingan bersama.

Profesionalisme itu merupakan organisasi profesi yang kuat, gunanya untuk memperkuat dan mempertajam profesi itu. 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 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 profesionalannya lebih meningkat⁷. Oleh karena itu, sudah seharusnya sebagai guru berusaha memperbaiki peranan profesionalannya 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 profesionalannya semakin berkembang”



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. Bagitu 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.

⁷ Buchari Alma, dkk, *Guru Profesional Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*, (Bandung: Alfabeta, 2009), hal 123-124.

Pada era globalisasi saat ini, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sangat pesat sehingga berimbas pada pentingnya seorang guru meningkatkan kinerja kemampuannya sehingga terwujudnya keprofesionalannya dalam mengajar.

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 strategik adalah berupa kebijakan (*policy*) yang berkaitan dengan bagaimana mencapai tujuan organisasi. Keputusan Strategik berarti pilihan strategik pilihan dari beberapa alternatif strategik. Pilihan itu berupa ketetapan mengenai aspirasi-aspirasi strategik yang realistis, yaitu keinginan yang masuk akal dan dapat direalisasikan. Jadi, keputusan strategik merupakan keputusan besar yang sangat menentukan keberadaan organisasi di masa depan terutama dalam menghadapi lingkungannya yang selalu berubah sehingga dapat dipahami bahwa keputusan strategik merupakan keputusan penting. Keputusan strategik sangat penting bagi organisasi, baik mengenai implikasinya yang bersifat jangka panjang. Sebagai kesimpulan, keputusan strategik 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 tinggi. 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 pengambilan keputusan, agar organisasi tersebut dapat berkembang dan mempunyai daya saing yang tinggi⁸.

Melihat kaitannya dengan permasalahan dunia pendidikan diatas, dalam pelaksanaan sumber daya manusia dalam peningkatan profesionalisme guru, peneliti melihat bahwa SDIT Al Adzkia merupakan salah satu lembaga pendidikan yang selalu berusaha dan terus menerus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada di SDIT Al Adzkia. Agar guru lebih berkualitas maka diperlukan upaya dalam meningkatkan profesionalisme guru melalui manajemen sumber daya Pendidik. Adapun untuk meningkatkan kualitas dan profesionalisme guru 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 Kemendikbud, yayasan maupun mandiri sekolah.

⁸ Tamimudin Khusni, *Manajemen Sumber Daya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Pembelajaran (Studi Kasus di Madrasah MTs MINAT Kesugihan Cilacap)*,(2021),24-27.

Hal ini pula tidak lepas dari peran kepala 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 Manusia Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Di SDIT Al Adzkia Jombang untuk di jadikan lokasi penelitian, peneliti melihat pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang sangat baik dalam meningkatkan profesionalisme guru.

Dengan demikian betapa pentingnya mengelola dan pengembangan kualitas sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia yang profesional merupakan kebutuhan dalam upaya peningkatan profesionalitas guru. Berdasarkan fenomena tersebut penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi deskriptif mengenai pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di SDIT Al Adzkia dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.



B. Fokus Penelitian

Mengingat luasnya permasalahan yang berkaitan dengan proses manajemen sumber daya manusia dalam upaya peningkatan profesionalisme guru maka penelitian ini difokuskan pada beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan sumber daya manusia di SDIT Al Adzkia ?
2. Bagaimana pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan profesionalisme guru SDIT Al Adzkia ?

C. Tujuan Penelitian

Adapaun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan:

1. Perencanaan SDM guru SDIT Al Adzkia ?
2. Pengembangan SDM dalam upaya peningkatan profesionalisme guru SDIT Al Adzkia ?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai kontribusi pemikiran sekaligus dalam rangka memperluas wawasan bagi kajian ilmu pendidikan dalam meningkatkan pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia dalam upaya peningkatan profesionalisme guru.
- b. Hasil penelitian diharapkan secara teoritis berguna bagi pengembangan ilmu manajemen pendidikan islam terutama yang berkaitan mengenai manajemen sumber daya manusia yang menunjukkan ciri khas dari sekolah islam terpadu yang mungkin dapat dijadikan referensi oleh sekolah lain dalam pengelolaan SDM dalam upaya peningkatan profesionalisme guru.



2. Secara Praktis

a. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perkembangan ilmu pendidikan terutama bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dalam upaya peningkatan profesionalisme guru dalam sekolah.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai sumber referensi untuk memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai pentingnya manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pendidikan sebagai penelitian selanjutnya.

E. Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

Orisinalitas penelitian bertujuan untuk mengetahui perbedaan dan persamaan bidang kajian penelitian dengan peneliti-peneliti sebelumnya untuk menghindari pengulangan kajian yang sudah ada. Adapun beberapa hasil studi penelitian yang relevan dengan penelitian ini antara lain yaitu;

1. Sudahri (Tesis 2022) melakukan penelitian berjudul Manajemen Sumberdaya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SD Muhammadiyah 1 Jember. Tujuannya adalah : 1). Untuk mendeskripsikan Konsep perencanaan pengelolaan sumber daya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru pendidik di SD Muhammadiyah 1 Jember 2). Untuk mendeskripsikan rekrutmen dan seleksi manajemen sumber daya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD



Muhammadiyah 1 Jember. 3). Untuk mendeskripsikan pelatihan dan pengembangan manajemen sumberdaya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme Guru di SD Muhammadiyah 1 Jember. Teknik pengumpulan data dengan cara : (1) Observasi (2) Wawancara dan (3) dokumentasi. Sedangkan analisis data menggunakan model intraktif Miles Huberman dan Saldana dengan langkah-langkah : (1) pengumpulan data, (2) Kondensasi data, (3) penyajian data dan, (4) penarikan kesimpulan. Hasilnya adalah untuk meningkatkan dan mengembangkan potensi guru tersebut sekolah mengadakan pelatihan dan workshop yang diadakan Majelis Dikdasmen ataupun instansi lainnya dengan harapan potensi dan pengetahuan guru lebih meningkat dan berkembang sehingga mempunyai efek positif terhadap kemajuan sekolah.

2. Andi Kristianto (Tesis 2021) melakukan penelitian berjudul Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Guru Dan Pegawai Di Sekolah Menengah Atas (SMA) Nusantara Plus Kota Tangerang Selatan. Tujuannya adalah menjelaskan beberapa implementasi dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yaitu: perencanaan SDM, pelatihan dan pengembangan SDM. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Analisis pengumpulan data menggunakan pola reduksi data, penyajian (*display*) data, dan verifikasi data. Hasil penelitian yaitu: Penerapan Manajemen SDM tidak terpusat hanya kepada kepala sekolah



saja, tetapi juga dibantu oleh beberapa orang yang ditunjuk sebagai tim manajemen.

3. Andri (Tesis 2021) melakukan penelitian berjudul pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di kelas sistem kredit semester program 2 tahun di MAN 1 Mojokerto. Tujuannya adalah untuk mengetahui dan mengkaji secara ilmiah pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di kelas sistem kredit semester program 2 tahun di MAN 1 Mojokerto. Teknik pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasilnya adalah 1) pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan yaitu : a) rekrutmen dan seleksi guru kelas sistem kredit semester program 2 tahun, b) adanya pelaksanaan pelatihan dan pengembangan terhadap guru sistem kredit semester program 2 tahun, c) adanya pemberian kompensasi kepada guru kelas sistem kredit semester program 2 tahun dan 2) Penerapan kompetensi guru di kelas sistem kredit semester program 2 tahun, a) kompetensi peadagogik di kelas sistem kredit semester program 2 tahun, b)kompetensi kepribadian pelatihan semester program 2 tahun, c) kompetensi sosial guru di kelas sistem kredit semester program 2 tahun, d) kompetensi profesional guru di kelas sistem kredit semester program 2 tahun.
4. Delliyanoor (Tesis 2020) melakukan penelitian berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru bukan



Pegawai Negeri Sipil di MTsN 2 Kota Palangka Raya. Tujuannya adalah Manajemen SDM yang baik sangat menentukan kualitas Sekolah, dan sangat mempengaruhi peningkatan kompetensi dan profesionalitas guru. Kompetensi itu dapat dicapai jika kepala Sekolah sebagai manajer mampu mengelola para guru di sebuah lembaga pendidikan agar memiliki kompetensi dalam meningkatkan profesionalitasnya. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dianalisis dengan analisis interaktif dari Milles dan Hubberman, melalui tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian: (1) Perencanaan guru bukan PNS di MTsN 2 Kota Palangka Raya dilaksanakan dengan mengadakan analisis kebutuhan, untuk melihat dan memprediksi kebutuhan sumber daya manusia di Sekolah yang akan datang. (2) Rekrutmen guru non PNS di MTsN 2 Kota Palangka Raya dilaksanakan melalui beberapa tahapan yaitu: a) melihat formasi yang dibutuhkan, b) menyampaikan pengumuman melalui form guru setempat c) melakukan pemanggilan terhadap calon guru yang menyampaikan lamaran. d) melakukan wawancara, dan e) penerimaan dan penempatan. (3) Pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan profesionalitas guru bukan PNS di MTsN 2 Kota Palangka Raya dilakukan dengan *On The Job Training* terdiri dari pelatihan, dan latihan instruktur pekerjaan, dan *Off The Job Training* terdiri dari pendidikan, workshop, dan MGMP. (4) Penilaian kinerja guru bukan PNS di MTsN 2 Kota Palangka Raya melalui evaluasi dan supervisi.



5. Afidatul Umroh (Tesis 2018) melakukan penelitian berjudul manajemen sumber daya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme pendidik di MAN 1 Yogyakarta. Tujuannya adalah untuk mengetahui manajemen sumber daya pendidik di MAN 1 Yogyakarta sehingga menjadi berkembang sedemikian pesat, dan pelaksanaan dari manajemen sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme pendidik. Sumber data diperoleh melalui pengamatan partisipatif, wawancara, dan studi dokumentasi. Sedangkan dalam menentukan informan, menggunakan teknik *purposive*. Tehnik analisis data yang digunakan dengan analisis interaktif dari Milles dan Hubberman, yang terdiri dari tiga hal utama, yaitu kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi. Hasilnya adalah bahwa pelaksanaan MSDM dalam rangka meningkatkan profesionalisme pendidik yang mengacu kepada 5 kompetensi, dilaksanakan melalui kegiatan rutin maupun insidental, yaitu:
- kompetensi pedagogik melalui *briefing* dan penilaian kinerja,
 - kompetensi kemampuan kepribadian melalui penilaian diri,
 - kompetensi kemampuan sosial melalui rapat dinas guru, *sarahsehan* siswa, reuni alumni guru dan kerjasama dengan orang tua sebagai mitra belajar siswa,
 - kompetensi kemampuan profesional melalui workshop, seminar, diklat, studi lanjut, pengembangan bakat minat,
 - kompetensi kemampuan kepemimpinan melalui penerapan pembudayaan 5 S.

Dari kelima penelitian di atas dapat diketahui secara rinci tentang persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebagaimana dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1.1 Daftar Penelitian Terdahulu dan Orisinalitas Penelitian

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Orisinalitas Penelitian
1	Sudahri (Tesis 2022)	Manajemen Sumberdaya Pendidik Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Di SD Muhammadiyah 1 Jember	1. Manajemen sumber daya pendidik 2. Profesionalisme guru	1. Lokasi penelitian	Manajemen sumber daya pendidik dan profesionalisme guru
2	Andi Kristianto (Tesis 2021)	Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Kompetensi Guru Dan Pegawai Di Sekolah Menengah Atas (SMA) Nusantara Plus Kota Tangerang Selatan	1. Manajemen sumber daya manusia	1. Kompetensi guru	Manajemen Sumber Daya Manusia dan Peningkatan Kompetensi Guru Dan Pegawai
3	Andri (Tesis)	pengelolaan sumber daya	1. pengelolaan sumber daya	1. kompetensi guru	pengelolaan sumber daya

	2021)	manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di kelas sistem kredit semester program 2 tahun di MAN 1 Mojokerto	manusia		manusia dan kompetensi guru di kelas sistem kredit semester program 2 tahun
4	Dellyannoor (Tesis 2020)	Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru bukan Pegawai Negeri Sipil di MTsN 2 Kota Palangka Raya	1. Manajemen Sumber Daya Manusia 2. Profesionalitas Guru	1. Tidak semua guru hanya yang berstatus bukan PNS	Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru bukan Pegawai Negeri Sipil
5	Afidatul Umroh (Tesis 2018)	manajemen sumber daya pendidik dalam meningkatkan Profesionalisme pendidik di MAN 1 Yogyakarta	1. Manajemen sumber daya manusia 2. Profesionalisme pendidik	1. Lokasi penelitian	pelaksanaan MSDM dalam rangka meningkatkan profesionalisme pendidik yang mengacu kepada 5 kompetensi, dilaksanakan melalui kegiatan rutin

					maupun insidental
--	--	--	--	--	-------------------

F. Definisi Istilah

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan pentingnya suatu peran tenaga kerja didalam oraganisasi yang berfungsi sebagai sumber daya manusia serta sangatlah penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan suatu organisasi, serta pentingnya untuk dipastikan bahwa sumber daya manusia tersebut mendapatkan peran yang efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, maupun masyarakat.

2. Profesionalisme guru

Profesionalisme guru dalam pengertian merujuk pada sebuah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memerlukan keahlian, kemahiran, minat bakat atau kecakapan untuk mengasah kelebihan dan keahlian peserta didik yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

