

## ABSTRAK

Tesis dengan judul “Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru (Studi Multi Kasus MTsN 2 Kota Kediri dan SMP Negeri 1 Kediri)” ini ditulis oleh Zayyina Zahro dengan dibimbing oleh Prof. Dr. Hj. Binti Maunah, M. Pd. I dan Dr. H. Imam Junaris, S. Ag., M. H. I

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Guru.

Penelitian Tesis ini dilatarbelakangi oleh sebuah fenomena pentingnya untuk mengembalikan guru pada kedudukannya sebagai pendidik profesional seutuhnya, sebagaimana diamanatkan dalam UU Guru dan Dosen. Disatu sisi guru sudah harus memenuhi kompetensi minimal sebagai guru profesional, dan disisi lain guru yang sudah bersertifikat pendidik dituntut tanggungjawabnya atas profesinya secara profesional. Mengingat kondisi masyarakat sekarang ini kerap kali menuntut kinerja serba profesional dalam berbagai profesi termasuk pula pada profesi guru, sebab sesuatu yang bersifat profesional sangat identik dengan kualitas layanan yang terbaik, pastinya berdampak pula pada hasil yang optimal. Berbagai kebijakan yang telah dilakukan tersebut semata-mata merupakan bentuk komitmen kuat pemerintah untuk mewujudkan performa guru sebagai pendidik profesional yang efektif. Jika dimaknai secara mendalam bisa jadi selain itu sebuah tujuan program kerja yang akan dicapai, juga bisa diterjemahkan sebagai stimulus bagi guru untuk senantiasa mengembangkan profesinya, sebab esensinya justru dikembalikan lagi kepada guru itu sendiri untuk membawa marwah sebagai profesional. Oleh karena itu, Kehadiran kepala madrasah melalui manajemen sumber daya manusia dituntut untuk berinovasi serta kreatif dalam rangka meningkatkan profesionalisme guru baik melalui kegiatan internal ataupun eksternal di sekolah.

Pertanyaan penelitian dalam tesis ini adalah (1) Bagaimana perencanaan sumberdaya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru? ; (2) Bagaimana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru?; (3) Bagaimana pengawasan dan kompensasi sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru?

Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian studi multi kasus. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi partisipan, wawancara mendalam dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis data individu dan analisis lintas kasus. Pengecekan keabsahan data dengan *credibility, transferability, dependability* dan *confirmability*.

Hasil penelitian menunjukkan, bahwa: (1) Perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru tercermin dari perilaku kepala madrasah/sekolah dalam melakukan perencanaan suatu program kerja atau program kegiatan dengan jangka panjang, waktu menengah dan jangka pendek sehingga perencanaan tersebut dalam berjalan sesuai dengan harapan. Serta dalam menganalisis jabatan atau kebutuhan guru dalam pemenuhan sumber daya manusia

personalia madrasah/sekolah harus sesuai dengan kompetensi dan mampu mengikuti perkembangan zaman sehingga dapat menciptakan pendidikan yang islami dengan kualitas unggul, berprestasi; (2) Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru tercermin dari perilaku kepala madrasah/sekolah yang mewajibkan guru untuk mengikuti musyawarah guru mata pelajaran (MGMP), pelatihan pola kemitraan, workshop, bimbingan teknis (Bimtek), MGMP/MGBK, diseminasi sejawat, webinar, dan tutorial sebaya serta melakukan Memorandum of Understanding (MOU) atau perjanjian kerjasama dengan instansi/lembaga. Guru juga dituntut untuk melakukan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) dan pengembangan diri; (3) Pengawasan dan kompensasi sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru tercermin dari sikap kepala madrasah/sekolah yang melakukan pengawasan/supervisi terkait dengan administrasi atau perangkat pembelajaran serta kunjungan kelas, memantau dan mengawasi kinerja guru dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing secara profesional, melakukan evaluasi kegiatan atau evaluasi program serta selalu memberikan kompensasi dalam bentuk gaji saja, namun dapat berupa bentuk lain seperti tunjangan, insentif, bonus atau bentuk non finansial.

## ABSTRACT

The thesis titled "Human Resource Management in Enhancing Teacher Professionalism (A Multi-Case Study of State Islamic Junior High School 2 Kediri and State Junior High School 1 Kediri)" was written by Zayyina Zahro under the guidance of Prof. Dr. Hj. Binti Maunah, M.Pd.I, and Dr. H. Imam Junaris, S. Ag., M. H. I

**Keywords:** *Human Resource Management, Teacher Professionalism.*

This thesis research was motivated by the important phenomenon of restoring teachers to their rightful position as fully professional educators, as mandated by the Teacher and Lecturer Law. On one hand, teachers had to meet the minimum competency requirements as professional educators, and on the other hand, certified teachers were expected to fulfill their professional responsibilities. Considering the current societal expectations for overall professionalism in various professions, including teaching, as something professional was closely associated with providing the best quality of service, which ultimately led to optimal outcomes. The various policies implemented were a strong commitment from the government to achieve effective professional performance among teachers. When interpreted deeply, this commitment not only served as a work program objective but also acted as a stimulus for teachers to continually develop their profession, as the essence was returned to the teachers themselves to uphold their professionalism. The presence of school principals through human resource management was required to innovate and be creative in order to enhance teacher professionalism through both internal and external activities in schools.

The research questions in this thesis were as follows: (1) How did human resource planning enhance teacher professionalism?, (2) How did training and development of human resources enhance teacher professionalism?, (3) How did human resource supervision and compensation enhance teacher professionalism?

The research method used a qualitative approach with a multi-case study design. Data collection techniques included participant observation, in-depth interviews, and documentation. Data analysis techniques used individual data analysis and cross-case analysis. Data validity was ensured through credibility, transferability, dependability, and confirmability.

The research findings indicated that: (1) Human resource planning in enhancing teacher professionalism was reflected in the behavior of school principals in planning long-term, medium-term, and short-term work programs or activities to ensure that the planning was carried out as expected. Furthermore, analyzing positions or teacher needs in the fulfillment of human resources in the school had to align with competencies and adapt to the changing times to create Islamic education with excellent quality and achievements. (2) Training and development of human resources in enhancing teacher professionalism was reflected in the behavior of school principals who required teachers to participate in subject teacher meetings (MGMP), partnership training, workshops, technical guidance (Bimtek), MGMP/MGBK, peer dissemination, webinars, peer tutorials, as well as establishing Memorandum of Understanding (MOU) or cooperation agreements with institutions/agencies. Teachers were also expected to engage in continuous professional development (PKB) and self-development. (3) Human

resource supervision and compensation in enhancing teacher professionalism were reflected in the attitude of school principals who conducted supervision related to administration or instructional materials, classroom visits, monitor and supervise the performance of teachers and education personnel in carrying out their respective duties and responsibilities professionally, conduct activity evaluation or program evaluation, and provide compensation not only in the form of salaries but also in other forms such as allowances, incentives, bonuses, or non-financial forms.

## الملخص

البحث العلمي بعنوان "إدارة الموارد البشرية في تعزيز احترافية المدرسين (دراسة حالة متعددة في المدرسة المتوسطة الإسلامية الحكومية 2 كديري و المدرسة المتوسطة الحكومية 1 كديري)" كتبه زايينا زاهرو بالإشراف الدكتورة بنت ماعونه, الماجستير, الحاجة والدكتور امام جوناريس, الماجستير, الحاج.

الكلمات الرئيسية: إدارة الموارد البشرية, احترافية المدرسين.

خلفية البحث من هذا البحث الظاهرة المهمة لإعادة المدرسين إلى مكانتهم الحقيقية كمدرس محترف بالكامل, كما هو موجب في قانون المدرسين والأساتذة. من جهة, وجب أن استوفي المدرسون الحد الأدنى من المتطلبات الكفاءة كمدرسين محترفين, ومن جهة أخرى, افترض أن المدرسين الذين حصلوا على شهادة التدريس يحملون مسؤولية مهنتهم بشكل محترف. نظرا لتوقعات المجتمع الحالية بتحقيق مستوى احترافية شامل في مختلف المهن, بما في ذلك التدريس, فإن الاحترافية ترتبط بشكل كبير بتقديم أفضل جودة للخدمة, وهو ما أدي في نهاية المطاف إلى النتائج المثلى. تم تنفيذ مجموعة من السياسات بمثابة التزام قوي من الحكومة لتحقيق أداء مهني فعال للمدرسين. عند تفسيرها بشكل عميق, فإن هذا الالتزام ليس فقط هدفا لبرنامج العمل المراد تحقيقه, ولكنه أيضا عمل كحافز للمدرسين لتطوير مهنتهم باستمرار, حيث عاد الأمر في الأساس إلى المدرسين أنفى لرفع شأنهم كمحترفين. تطلب وجود رئيس المدرسة من خلال إدارة الموارد البشرية الابتكار والإبداع لتعزيز احترافية المدرسين سواء من خلال الأنشطة الداخلية أو الخارجية في المدرسة.

مسائل البحث من هذا البحث في ما يلي: (1) كيف تخطيط الموارد البشرية لتعزيز احترافية المدرسين؟, (2) كيف تدريب وتطوير الموارد البشرية لتعزيز احترافية المدرسين؟, (3) كيف مراقبة وتعويض الموارد البشرية لتعزيز احترافية المدرسين؟.

استخدم هذا البحث لمنهج الكيفي بتصميم دراسة حالة متعددة. تتضمن تقنيات جمع البيانات المشاركة المراقبة والمقابلات العميقة والوثائق. استخدمت تقنيات تحليل البيانات تحليل البيانات الفردية وتحليل الحالات المشتركة. تضمن صحة البيانات المجموعة مصداقية وقابلية النقل والموثوقية والقابلية للتأكيد.

توضح نتائج البحث ما يلي: (1) تعكس تخطيط الموارد البشرية في تعزيز احترافية المدرسين من سلوك رئيس المدرسة في تخطيط برنامج عمل أو أنشطة طويلة الأمد ومتوسطة الأمد وقصيرة الأمد لضمان تنفيذ التخطيط على النحو المتوقع. بالإضافة إلى ذلك، وجب أن كان تحليل وظائف أو احتياجات المدرسين في تلبية موارد الأفراد البشرية في المدرسة يتماشى مع الكفاءة واستطع متابعة التطورات الزمنية لخلق تعليم إسلامي بجودة متميزة وإنجاز. (2) تجلّى تدريب وتطوير الموارد البشرية في تعزيز احترافية المدرسين من خلال سلوك رئيس المدرسة الذي الزم المدرسين بالمشاركة في اجتماعات المناقشة الخاصة بالمواد التعليمية وورش العمل والشراكة في التدريب وورش العمل التوجيهية والمناقشات بين النظراء والندوات عبر الإنترنت والتعليم النظير، بالإضافة إلى إبرام مذكرات التفاهم أو اتفاقيات تعاون مع المؤسسات/الهيئات. كما طلب من المدرسين أن عملوا على تطوير مهاراتهم المهنية وتنمية أنفسهم. (3) تجلّى مراقبة وتعويض الموارد البشرية في تعزيز احترافية المدرسين من خلال سلوك رئيس المدرسة الذي قام بمراقبة/مراجعة الإدارة أو الأدوات التعليمية وزيارة الفصول الدراسية ومتابعة أداء المدرسين والموظفين التعليميين في أداء مهامهم ومسؤولياتهم بشكل محترف وإجراء تقييم للأنشطة أو تقييم البرامج وتقديم تعويضات ليست فقط في شكل رواتب، بل يمكن أن كان على شكل مزايا أخرى مثل بدلات ومكافآت وعلاوات أو مزايا غير مالية.