



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Konteks Penelitian**

Perkembangan ilmu manajemen sangat populer tidak hanya pada dunia perusahaan dan bisnis, namun telah merambah pada semua bidang kehidupan tak terkecuali bidang pendidikan. Manajemen pada lembaga pendidikan sebagai faktor utama untuk menggerakkan lembaga agar mencapai keberhasilan, karena dapat melancarkan kinerja lembaga tersebut. Organisasi apapun bentuknya kalau dikelola dengan baik dan sesuai dengan kaidah-kaidah manajemen yang profesional, maka akan memiliki kekuatan yang sangat dahsyat, bahkan organisasi kejahatan sekalipun kalau di kelola dengan kaidah-kaidah manajemen, bisa mengalahkan dan menghancurkan kebaikan-kebaikan yang tidak dikelola dengan baik.

Organisasi terdiri dari banyak sekali elemen, yang salah satunya adalah sumber daya manusia. Seiring dengan kemajuan zaman dalam perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi yang berpengaruh terhadap gaya hidup dan kebiasaan manusia apalagi jika tidak adanya filter berbagai hal sebagai dampak dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, tentu akan berpengaruh terhadap kinerja setiap manusia di bidang pendidikan. Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan

kenyataan yang harus dilakukan secara terencana, terarah, intensif, dan efisien dalam proses pembangunan.<sup>1</sup>

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh *resources* yang ada dimuka bumi, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada dimuka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Al-Quran :<sup>2</sup>

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ ۗ إِنَّ فِي ذَٰلِكَ لَآيَاتٍ  
لِّقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ (الجنسية: ١٣)

*Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir. (Q.S Al-Jatsiyah : 13)*

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang secara umum dikuasai pada suatu lembaga atau organisasi, khususnya dalam dunia pendidikan. Sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam pendidikan guna memberikan pelayanan pendidikan bagi masyarakat. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi untuk tetap bisa bertahan pada era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang

<sup>1</sup> Izza Amirul Fadhilah & Binti Maunah, Manusia Sebagai Makhluk yang Perlu dan Dapat Dididik (Surakarta : Cendekia , Vol. 15 No. 2 Oktober 2021 p-ISSN: 1978-2098; e-ISSN: 2407-8557, 2021), 254

<sup>2</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Al-Karim dan Terjemahannya dengan transliterasi* (Semarang: PT. Karya Toha Putra,t.t.), 56

berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik.<sup>3</sup> Hal ini mengisyaratkan bahwa sumber daya manusia memegang kunci pokok yang dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia dapat dilihat sebagai desain sistem formal dalam suatu organisasi yang memastikan penggunaan talenta manusia yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>4</sup> Setiap sistem pendidikan di setiap tingkatan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk pelaksanaan programnya. Keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola guru dan tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah dituntut untuk senantiasa berusaha membina dan mengembangkan tenaga pendidik dan kependidikan guna menciptakan pendidikan yang bermutu. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> Soekidjo Notoadmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), v.

<sup>4</sup> Chinyere A. Omebe, Human Resource Management in Education: Issues and Challenges Terjemahan (*British Journal of Education*, Vol. 2, No. 7, December 2014) 26.

<sup>5</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen* (Jakarta : Depdiknas RI, 2005)

Sebagaimana telah dinyatakan oleh mantan Sekretaris Ditjen GTK M.Q. Wisnu Aji di dalam artikel tentang mengembalikan profesionalisme guru, sebagai berikut :<sup>6</sup>

Berbicara profesional guru sepertinya selalu saja menarik untuk dibahas, terlebih momentumnya bertepatan dengan hari guru nasional tanggal 25 November yang akan datang. Dusiaanya yang memasuki ke-75 tahun, pastinya asam garam dinamika problematika guru dalam perjalanannya yang begitu panjang, berharap segala permasalahan yang prinsip sudah dapat terselesaikan. Namun faktanya ternyata masih juga menyisakan persoalan yang cukup serius terkait eksistensi guru sebagai pendidik profesional. Fakta diantaranya: *Pertama*; bahwa permasalahan yang sedang dihadapi bangsa saat ini dalam mewujudkan guru profesional, nampaknya masih belum memenuhi target harapan. Masih banyak guru yang belum sarjana (S-1), ada sekitar 300 ribuan guru PNS yang belum memenuhi kualifikasi S-1. Bahkan dalam besaran persentasenya dari sekitar tiga juta sepuluh ribu guru (PNS dan Non PNS) yang kita miliki, hampir 50%-nya belum bersertifikat atau tersertifikasi. Padahal sertifikat itu adalah bukti profesionalisme guru, sebagaimana yang diamanatkan UU No.14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Ditambahkan pula menurutnya bagaimana guru itu dapat mendidik atau melaksanakan proses belajar mengajar dengan baik, jika mereka belum memenuhi kompetensi minimal sebagai guru profesional *Kedua*, secara antitesis pada kenyataannya guru-guru yang menyandang predikat profesional ternyata hasilnya belum dapat dikatakan memuaskan.

Sebagaimana pernyataan yang disampaikan Menteri Keuangan Sri Mulyani ketika menghadiri acara Dialog Publik Pendidikan Nasional dengan Persatuan Guru Republik Indonesia, sebagai berikut :<sup>7</sup>

Sertifikasi guru tidak mencerminkan apa-apa. Sertifikasi hanyalah prosedural untuk mendapatkan tunjangan. Guru, setelah disertifikasi, tidak menjadi lebih profesional dan bertanggung jawab. Sertifikasi telah berubah menjadi hanya sebatas prosedur untuk

---

<sup>6</sup> Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan, *Mengembalikan Profesionalisme Guru* (Jakarta : t.p, 2020) dalam [www.gtk.kemdikbud.go.id](http://www.gtk.kemdikbud.go.id), di akses 28 September 2022, pukul 08.33 WIB

<sup>7</sup> Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, *Dialog Publik Pendidikan Nasional dengan Persatuan Guru Republik Indonesia* (Jakarta: t.p, 2018) dalam [www.kompasiana.com](http://www.kompasiana.com), diakses pada tanggal 28 September 2022, pukul 08.50 WIB

mendapatkan tunjangan. Padahal proses sertifikasi untuk membuktikan profesionalisme.

Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG) terakhir, bahwa guru yang lulus dengan nilai minimal 80 tak lebih dari 30 persen. Artinya terdapat sekitar 70 persen guru yang mendapatkah hasil UKG dibawah nilai 80, atau masuk dalam kategori tidak kompeten. Berdasarkan data hasil studi PISA (*Program for International Student Assessment*) yang diselenggarakan setiap tiga tahun sekali bagi siswa berusia 15 tahun, ranking Indonesia tahun 2015 masih berada pada 10 besar peringkat terbawah, yaitu peringkat 62 dari 72 negara. Adapun hasil studi TIMSS (*Trends in International Mathematics and Science Study*), bahwa siswa Indonesia berada pada ranking 36 dari 49 negara dalam hal melakukan prosedur ilmiah.<sup>8</sup>

Bila dikaji secara seksama benang merah permasalahannya tersebut di atas, terletak pada pentingnya untuk mengembalikan guru pada kedudukannya sebagai pendidik profesional seutuhnya, sebagaimana diamanatkan dalam UU Guru dan Dosen. Maksudnya 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

---

<sup>8</sup> Persatuan Guru Republik Indonesia, *Uji Kompetensi Guru*, (Jakarta: t.p, 2019) dalam [www.PikiranRakyat.com](http://www.PikiranRakyat.com) diakses pada tanggal 29 September 2022, pukul 08.59 WIB

sangat identik dengan kualitas layanan yang terbaik, pastinya berdampak pula pada hasil yang optimal.

Guru profesional dalam mengelola proses pendidikan sangatlah penting, sebagaimana juga dituntut masyarakat global. Ini bisa dilihat pada isi dokumen *United Nations Sustainable Development Goal 2015-2030*, yang menyatakan bahwa seluruh pemerintahan negara-negara di dunia pada tahun 2030 harus mampu menjamin bahwa siswa-siswa harus dididik oleh guru-guru yang berkualitas, terlatih dan sosok motivator yang baik. Begitu strategisnya kedudukan profesional guru dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional, maka sangatlah wajar jika negara begitu serius untuk berupaya menjadikan guru Indonesia sebagai pendidik profesional, baik melalui program PPG (Pendidikan Profesi Guru), maupun dalam bentuk pemberian Tunjangan Profesi Guru (TPG), yang anggaran pendanaan setiap tahunnya sangatlah fantastis jumlahnya.<sup>9</sup> Menjadikan guru sebagai pendidik profesional, tahapannya dilalui dengan proses sertifikasi yang bertujuan untuk mendapatkan sertifikat pendidik sebagai bukti keabsahannya guru tersebut profesional. Namun sebagaimana telah disinggung di atas ternyata harus dihadapkan pada berbagai kendala, sehingga perlu dicarikan jalan keluarnya.

Maka untuk meminimalisasi permasalahan tersebut, berbagai terobosan kebijakan prioritas guru telah dilakukan oleh Kemendikbud,

---

<sup>9</sup> Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan, *Mengembalikan Profesionalisme Guru* (Jakarta : t.p, 2020) dalam [www.gtk.kemdikbud.go.id](http://www.gtk.kemdikbud.go.id), di akses 29 September 2022, pukul 08.50 WIB

dalam hal ini Direktorat Jenderal Guru dan Tenaga Kependidikan (Ditjen GTK), melalui capaian tujuh program prioritas kebijakannya pada kurun waktu 2015-2019. Tiga dari tujuh program prioritas kebijakan Ditjen GTK tersebut yang langsung terkait dengan persoalan guru, yaitu; *Pertama*, peningkatan kualitas akademik melalui pemberian bantuan biaya peningkatan kualifikasi akademik bagi guru. Bertujuan untuk memotivasi guru menyelesaikan studi sampai memperoleh ijazah S1/DIV sebagai yang dipersyaratkan untuk mengikuti program sertifikasi. Progresnya dari guru yang belum S1/DIV mencapai 25,23%, hingga tahun 2018 telah terealisasi hingga mencapai 87,22%; *Kedua*, Penuntasan sertifikasi guru. Berangkat dari ketentuan baru pelaksanaan sertifikasi guru mengacu pada PP Nomor 19 Tahun 2017 tentang perubahan atas PP Nomor 74 Tahun 2008 tentang Guru. Pada pasal 66 PP Guru menegaskan bahwa Bagi guru dalam jabatan yang diangkat sampai dengan akhir tahun 2015 dan sudah memiliki kualifikasi akademik S1/DIV tetapi belum memperoleh sertifikat pendidik dapat memperoleh sertifikat pendidik melalui Pendidikan Profesi Guru (PPG). Data kemajuannya bisa dibandingkan dari titik awal tahun 2014 jumlah guru lulus sertifikasi 110.502, hingga tahun 2018 sudah mencapai target 594.773; *Ketiga*, Peningkatan kompetensi berbasis kelompok kerja profesi. Kebijakan zonasi pendidikan yang diterapkan mulai tahun 2017 juga diimplementasikan dalam pengembangan keprofesian bagi guru-guru, yakni melalui program Peningkatan Kompetensi Pembelajaran (PKP). PKP menjadi langkah terobosan Dirjen GTK untuk melengkapi kegiatan



Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dan Guru Pembelajar. PKP bertujuan meningkatkan kualitas pembelajaran yang diharapkan bermuara pada peningkatan kualitas siswa. Capaian program akumulasi jumlah GTK yang mengikuti Pengembangan Kompetensi Berkelanjutan tahun 2015 awalnya berjumlah 41.959, hingga tahun 2018 telah mencapai 1.723.044 guru.<sup>10</sup>

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. Setidaknya dimulai dari pengakuan secara sadar akan makna profesi, menghargai, mencintai, dan bertanggungjawab akan tugas profesinya, serta berusaha mengembangkan profesinya. Seorang guru yang dikatakan profesional adalah seorang guru yang mempunyai kemampuan dan keahlian yang khusus dalam bidang keguruan. Sehingga guru mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan yang maksimal.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> Direktorat Jenderal Guru Dan Tenaga Kependidikan, *Mengembalikan Profesionalisme Guru* (Jakarta : t.p, 2020) dalam [www.gtk.kemdikbud.go.id](http://www.gtk.kemdikbud.go.id), di akses 29 September 2022, pukul 08.50 WIB

<sup>11</sup> Daryanto dan Rachmawati, *Penilaian Kinerja Profesi Guru dan Angka Kreditnya*. (Yogyakarta: Penerbit Gava Media, 2013), 1.

Menurut Daryanto dan Rachmawati, seorang guru harus mampu beradaptasi di dalam lingkungan masyarakat, mampu beradaptasi dengan berbagai perkembangan dalam pendidikan, serta mampu mengembangkan kompetensinya karena guru bukan hanya sebagai pengajar akan tetapi sebagai pengelola proses belajar mengajar. Sebagai guru yang mampu mengelola proses belajar mengajar tentu harus meningkatkan kemampuan dalam melakukan perencanaan pembelajaran, melakukan pelaksanaan pembelajaran, melakukan penilaian dalam pembelajaran, serta mampu memotivasi sekaligus membimbing peserta didik yang mengalami kesulitan dalam belajar.<sup>12</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas, perlu diketahui bahwa guru mempunyai kewajiban dan tanggung jawab yang sama dalam kinerja mengajarnya. Pentingnya pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru, peneliti melihat bahwa MTsN 2 Kota Kediri dan SMP Negeri 1 Kediri merupakan lembaga pendidikan sudah terakreditasi A dan mempunyai prestasi yang unggul baik di bidang akademik dan non akademik serta selalu berusaha dan terus meningkatkan mutu pendidikan serta sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang profesional diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, yakni melalui manajemen sumber daya manusia.

---

<sup>12</sup> *Ibid...*, 15

Berdasarkan hasil observasi dan survei pendahuluan, kedua lembaga tersebut memiliki karakteristik yang berbeda, yaitu :<sup>13</sup>

MTsN 2 Kota Kediri merupakan lembaga pendidikan Islam menengah pertama yang berada dibawah naungan Kementerian Agama dan telah diakui sebagai sekolah yang unggul. Sedangkan SMP Negeri 1 Kediri merupakan lembaga pendidikan menengah pertama yang berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi Republik Indonesia yang telah ditunjuk sebagai SMP Negeri terbaik di kota Kediri.

Untuk mencapai semua itu, peran penting kepala sekolah sangat dibutuhkan karena dia orang yang paling bertanggung jawab terhadap lembaganya. Begitu juga pada MTsN 2 Kota Kediri dan SMP Negeri 1 Kediri yang mempunyai guru dan tenaga kependidikan yang cukup dan mayoritas sarjana. Maka kualitas para guru yang paling utama dalam pengelolaannya agar menghasilkan mutu proses dan mutu hasil yang bisa meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Hal ini di dukung dengan pernyataan Bapak Sultan Agung, sebagai berikut : <sup>14</sup>

MTsN 2 Kota Kediri telah berupaya mengimplementasikan manajemen SDM melalui persiapan, pelaksanaan serta penilaian kinerja sumber daya manusia. Contohnya dalam perekrutan guru, MTsN 2 Kota Kediri melakukan seleksi berupa tes tulis, tes wawancara dan juga *microteaching*. Dengan perekrutan guru yang mempunyai kompetensi yang handal, tidak heran jika penerimaan peserta didik selalu diminati masyarakat di kabupaten maupun kota Kediri. Di madrasah ini juga dibuat team pengembang guna meningkatkan mutu madrasah yang bertugas mengawal kegiatan siswa dan guru, mengevaluasi, dan mengadakan kerjasama dengan pihak kurikulum guna meningkatkan kompetensi siswa dan profesionalisme guru di madrasah ini.”

---

<sup>13</sup> Observasi pada tanggal 19-20 Mei 2022 pukul 09.45

<sup>14</sup> Wawancara dengan Waka kurikulum MTsN 2 Kota Kediri tanggal 23 Mei 2022 Pukul 09.10

Begitu juga pernyataan Bapak Lilis Kurniawati selaku Wakil Kepala bidang Kurikulum SMP Negeri 1 Kediri memaparkan sebagai berikut :<sup>15</sup>

SMP Negeri 1 Kediri memiliki tenaga pendidik dan kependidikan mencapai kurang lebih 25% berijazah S-2 dari perguruan tinggi negeri sesuai bidang yang diampunya, sudah melaksanakan kinerja guru serta pengembangan keprofesian berkelanjutan. Berikut ini adalah tabel jumlah tenaga pendidik dan kependidikan.

Hal ini di dukung oleh dokumen yang ada di MTsN 2 Kota Kediri dan SMP Negeri 1 Kediri yakni sebagai berikut :<sup>16</sup>

MTsN 2 Kota Kediri			SMP Negeri 1 Kediri		
SMA	Guru S1	Guru S2	SMA	Guru S1	Guru S2
14	66	27	7	45	19

Tabel 1. 1 Jumlah Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Berdasarkan observasi dan survei lapangan peneliti memilih kedua lembaga tersebut, diantaranya sebagai berikut:

Dipilihnya MTsN 2 Kota Kediri sebagai obyek penelitian dengan alasan bahwa letak geografis sekolah yang strategis yakni Jl. Sunan Ampel No. 12 Ngronggo Kediri yang merupakan madrasah unggul dalam berprestasi dan istikomah (Islam, terampil, inovatif, kompetitif, berakhlakul karimah) serta peduli lingkungan. Madrasah ini merupakan madrasah Adiwiyata dan memiliki prestasi-prestasi yang cemerlang baik akademik dan non akademik. Selain itu juga memiliki perpustakaan digital dan Ma'had Al-Azhar.<sup>17</sup>

Sementara itu SMP Negeri 1 Kediri juga dipilih sebagai obyek penelitian karena salah satu sekolah idaman di Kota Kediri. SMP Negeri 1 Kediri yang letaknya strategis berada di jantung Kota Kediri yakni di Jalan Diponegoro 26 Kediri sehingga mudah dijangkau oleh angkutan umum maupun pribadi. Berbagai Prestasi baik akademk dan non akademik telah banyak di raih oleh sekolah ini. Antara lain Sekolah Adiwiyata Nasional, Sekolah Anti Narkoba, Sekolah rujukan, Sekolah Ramah Anak. SMP Negeri 1 Kediri juga

<sup>15</sup> Wawancara dengan Waka kurikulum SMPN 1 Kediri, tanggal 23 Mei 2022 Pukul 11.20

<sup>16</sup> Dokumen Tenaga Pendidik dan Kependidikan MTsN 2 Kota Kediri dan SMP Negeri 1 Kediri tahun 2022

<sup>17</sup> Observasi MTsN 2 Kota Kediri pada tanggal 10 Mei 2022 Pukul 09.00

menjadi salah satu sekolah yang ditunjuk sebagai *Pilot Project* PPK (penguatan Pendidikan karakter) mulai tahun 2016.<sup>18</sup>

Manajemen SDM yang baik sangat menentukan kualitas sekolah dan hal ini sangat mempengaruhi untuk meningkatkan kualitas dan profesionalitas guru dalam proses belajar mengajar sehingga akan menghasilkan mutu pembelajaran yang diharapkan. Keberhasilan program pembelajaran sebagian besar terletak pada guru yang memegang kendali operasional, karena guru merupakan bagian dari suatu lembaga pendidikan yang memiliki hubungan dengan kepala sekolah, dan saling bekerja sama untuk mencapai tujuan sekolah dan tujuan pendidikan dengan baik. Jika para pengajar mempunyai kualitas yang tinggi maka tujuan sekolah pasti akan tercapai.

Dari konteks penelitian yang ada, maka dari itu penulis memutuskan untuk mencoba meneliti dan mengamati tentang **“Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru (Studi Multi situs MTsN 2 Kota Kediri dan SMP Negeri 1 Kediri)”** Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan menganalisis sistem manajemen sumber daya manusia yang diterapkan sehingga dapat meningkatkan profesionalisme guru yang akan berefek kepada *outcome* yaitu berupa kepercayaan dan kepuasan masyarakat yang sangat tinggi terhadap lembaga pendidikan tersebut.

---

<sup>18</sup> Observasi SMP Negeri 1 Kediri pada tanggal 09 Mei 2022 11.00

## **B. Fokus dan Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan konteks penelitian di atas maka peneliti memfokuskan penelitian ini pada fungsi manajemen sumber daya manusia yang dititik beratkan kepada guru dan tenaga kependidikan yaitu guru dan karyawan dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru. Adapun pertanyaan penelitiannya sebagai berikut:

1. Bagaimana perencanaan sumber daya 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?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fokus dan pertanyaan penelitian diatas secara lebih rinci adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru .
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengawasan dan kompensasi sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian dapat dibagi menjadi dua, yaitu kegunaan secara teoritis dan kegunaan secara praktis.

1. Secara Teoritis :

Penelitian ini, dapat dijadikan sebuah pertimbangan dunia pendidikan dalam mengembangkan teori dan konsep ilmu pendidikan, khususnya teori-teori manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru khususnya dilembaga pendidikan yang lebih efektif dan efisien.

2. Secara Praktis :

a. Bagi Guru

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengayaan pengetahuan berdasarkan penemuan ilmiah mengenai manajemen sumber daya manusia mulai dari perencanaan, pelatihan dan pengembangan serta pengawasan dan kompensasi yang diarahkan untuk meningkatkan profesionalisme guru.

b. Bagi Kepala Sekolah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan dalam melakukan perencanaan, pelatihan dan pengembangan serta pengawasan dan kompensasi dalam meningkatkan profesionalisme guru.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai acuan dan pembanding dalam melaksanakan penelitian selanjutnya, terutama untuk penelitian yang terkait dengan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru, sehingga penelitian ini dapat menambah pengetahuan untuk lebih mengembangkan dan menemukan teori baru.

**E. Penegasan Istilah**

Untuk lebih mudah memahami penggunaan istilah dalam penelitian ini, penulis memberikan pengertian istilah pokok. Istilah-istilah tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Secara konseptual

- a. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi, individu dan masyarakat.<sup>19</sup>
- b. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses penentuan kebutuhan sumber daya manusia pada masa yang akan datang

---

<sup>19</sup> Ambar Teguh Sulistiani & Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009),



berdasarkan perubahan-perubahan yang terjadi dan persediaan tenaga yang ada di sekolah.<sup>20</sup>

- c. Pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang dan pekerjaan lain yang terkait dengan jabatan, baik secara individu maupun sebagai bagian team kerja.<sup>21</sup> Sedangkan program pengembangan merujuk kepada penyediaan kesempatan belajar kepada karyawan untuk membentuk mereka tumbuh dan berkembang. Pengembangan (*development*) mengacu kepada pendidikan formal, pengalaman kerja hubungan, penilaian kepribadian dan kemampuan yang membantu para karyawan dalam mempersiapkan dirinya dimasa depan.<sup>22</sup>
- d. Pengawasan merupakan tahap penetapan hal yang diraih. Berhubungan pada pedoman yang tengah diwujudkan, evaluasi penyelenggaraan serta kalau diperlukan mengambil perilaku korektif Pengawasan merupakan proses kendali seorang kepala madrasah agar manajemen yang dilaksanakan dapat berlangsung sesuai dengan yang disepakati.<sup>23</sup> Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai, yang dapat dinilai

---

<sup>20</sup> Marihot Tua Efendi Harianja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2005),76

<sup>21</sup> Ahmad Rucky, *Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2001), 163.

<sup>22</sup> Raymon A. Neo, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing*, (Jakarta: Salempa Empat, 2010), 451

<sup>23</sup> Geoge R. Terry & Stephen G. Franklin, *Principles of Management terjemahan* (Illionis: Richard D. Irwin, 1982), 87

dengan uang dan mempunyai kecenderungan yang diberikan secara tetap. Pemberian kompensasi ini tidak lagi dipandang sebagai pemuas kebutuhan material tetapi berkaitan dengan harkat dan martabat manusia. Pemberian kompensasi selain dalam bentuk gaji juga berupa tunjangan, fasilitas perumahan, kendaraan, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan lain-lain.<sup>24</sup>

- e. Profesionalisme guru adalah guru yang memiliki keahlian atau keterampilan khusus dalam bidangnya sebagai pendidik dan pengajar, sehingga ia mampu melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Atau dengan kata lain, guru profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih bukan hanya mendapat pendidikan formal tetapi juga harus menguasai landasan-landasan kependidikan.<sup>25</sup>

## 2. Secara Operasional

Dalam penegasan istilah secara operasional ini manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru, maka dalam penelitian ini ada : perencanaan, pelatihan dan pengembangan, serta pengawasan dan kompensasi dalam meningkatkan profesionalisme guru.

---

<sup>24</sup> Leny Marlina, Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan, *Jurnal Istimbath*, No. 15/Th.XIV, Juni 2015, 135

<sup>25</sup> Oemar Hamalik, *Pendidikan Guru Berdasarkan Pendekatan Kompetensi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), 1

