



Accepted: May 2023	Revised: August 2023	Published: August 2023
------------------------------	--------------------------------	----------------------------------

Orientasi Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru

Merlya Kusuma

Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Indonesia
e-mail: merlyaaaa12@gmail.com

Binti Maunah

Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Indonesia
e-mail: uun.lilanur@gmail.com

Abstract

This study aims to explain the orientation of human resources in improving teacher professional competence. This research uses the library method. Data were obtained from various sources, namely: books, journals, articles and book chapters. In the early stages, the author collected data from various sources which were then compiled in the form of text ready to be discussed in class discussions, the results of the discussions and the existence of several inputs, the manuscript was then revised and discussed at a later stage. The final results of the discussion are then ready to be published on a wider scale. The results of this study are: 1) Human resource orientation aims to make it easier for new teachers in their duties to become more familiar with their work environment, 2) There are five stages in human resource orientation, namely: introduction, explanation of objectives, socialization of policies, lines of communication, and processes monitoring, 3) Teacher professional competence includes pedagogic competence, professional competence, social competence, and personal competence, 4) The process of human resource management in improving teacher professionalism includes planning, organizing, directing and supervising activities. One of the factors supporting the success of human resource management in increasing teacher professionalism is the quality of human resources.

Keywords: *orientation; human resources; professional competence.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan mengenai orientasi sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru. Penelitian ini menggunakan metode kepustakaan (*library research*). Data diperoleh dari berbagai sumber, yaitu : buku, jurnal, artikel dan *book chapter*. Pada tahap awal, penulis mengumpulkan data dari berbagai sumber yang kemudian disusun dalam bentuk teks yang siap dibahas dalam diskusi kelas, hasil diskusi dan adanya beberapa masukan, naskah kemudian diperbaiki dan didiskusikan pada tahap selanjutnya. Hasil akhir diskusi tersebut kemudian siap dipublikasikan dalam skala yang lebih luas. Hasil penelitian ini yaitu: 1) Orientasi sumber daya manusia bertujuan untuk mempermudah guru baru dalam tugasnya agar lebih mengenal lingkungan kerjanya, 2) Terdapat lima tahapan dalam orientasi sumber daya manusia yakni : pengenalan, penjelasan tujuan, sosialisasi kebijakan, jalur komunikasi, dan proses monitoring, 3) Kompetensi profesionalisme guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian, 4) Proses manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Salah satu faktor pendukung berhasilnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru ialah kualitas sumber daya manusia.

Kata Kunci: orientasi; sumber daya manusia; kompetensi profesional.

Pendahuluan

Manusia merupakan makhluk yang dinamis, artinya terus berkembang seiring dengan perkembangan zaman. Salah satu cara untuk mengembangkan pola pikir pada manusia adalah melalui pendidikan. Berbicara tentang pendidikan maka tidak bisa dilepaskan dari peran sekolah sebagai organisasi pendidikan. Manajemen sumber daya manusia yang unggul diperlukan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan (Dessler, 2010).

Definisi lain dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yaitu segala kegiatan yang berkaitan dengan pengakuan pada pentingnya pendidik dan tenaga kependidikan pada sekolah sebagai sumber daya manusia yang vital, yang memberikan sumbangan terhadap tujuan sekolah, dan memanfaatkan fungsi dan kegiatan yang menjamin bahwa sumber daya manusia dimanfaatkan secara efektif dan adil demi kemaslahatan individu, sekolah, dan masyarakat. Hal ini senada dengan pengertian pendidik dan tenaga pendidikan sebagaimana yang diungkapkan Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 (Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2003). Hal tersebut mengacu pada pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peran yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan secara efektif dan sistematis yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan sekolah, memperlakukan pendidik dan tenaga kependidikan secara adil dan bermartabat, serta menciptakan kondisi yang memungkinkan pendidik dan tenaga kependidikan memberikan sumbangan optimal terhadap sekolah.

Sumber daya manusia seperti pendidik dan tenaga kependidikan merupakan unsur aktif, sedangkan unsur-unsur yang lain merupakan unsur pasif yang bisa diubah oleh kreativitas manusia. Maka dari itu, dengan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan dapat mengoptimalkan potensi-potensi yang dimiliki agar mampu mendukung terbentuknya pendidikan

yang berkualitas. Pada kenyataannya, lembaga pendidikan sering berhadapan dengan persoalan-persoalan manajerial dan administratif para manajer pendidikan pada berbagai jenis posisi dan tingkatan. Hambatan yang cukup besar dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan adalah masih sedikitnya tenaga profesional dalam bidang manajemen pendidikan yang dimiliki oleh suatu lembaga. Jadi, fungsi pembinaan dan pengembangan pegawai merupakan fungsi pengelolaan personil yang mutlak perlu, untuk memperbaiki, menjaga, dan meningkatkan kinerja pegawai (Mulyasa, 2004).

Pentingnya kualifikasi dan kompetensi guru mendorong peneliti untuk melakukan meta analisis atas sejumlah hasil penelitian yang telah ada tentang kualifikasi dan kompetensi guru, sehingga pada akhirnya dapat diperoleh gambaran lebih luas tentang kualifikasi dan kompetensi guru yang ada di beberapa daerah. Berbagai cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia terus dilakukan oleh pemerintah Indonesia diberbagai bidang dan salah satunya dibidang pendidikan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peran yang strategis dalam pembangunan bangsa. Peningkatan mutu pendidikan harus dapat mengacu pada peningkatan sumber daya manusia, maka pemerintah perlu menyiapkan segala sumber daya serta sarana dan prasarana yang mendukung tujuan tersebut. Salah satunya adalah dalam peningkatan kualitas pendidik (guru) (Dudung, 2018).

Keberadaan guru yang profesional dan berkompeten merupakan suatu keharusan untuk memudahkan pencapaian tujuan pembelajaran. Guru yang profesional mampu mencerminkan sosok keguruannya dengan wawasan yang luas dan memiliki sejumlah kompetensi yang menunjang tugasnya. Adapun kompetensi-kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang guru untuk mengaktualisasikan dirinya sebagai pendidik tecantum dalam pada Lampiran Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional.

Metode

Metode yang digunakan dalam penulisan ini menggunakan metode kepustakaan (*library research*). Data diperoleh dari berbagai sumber, yakni: buku, jurnal, artikel, dan *book chapter*. Penelitian dilakukan pada bulan Februari hingga Mei 2023. Pada tahap awal, penulis mengumpulkan data dari berbagai sumber mengenai orientasi sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi profesionalisme guru. Data yang telah dikumpulkan kemudian disusun dalam bentuk naskah teks yang siap dibahas dalam *class discussion*. Berdasarkan hasil diskusi dan adanya berbagai masukan, naskah kemudian diperbaiki dan dibahas pada diskusi selanjutnya. Hasil akhir diskusi selanjutnya siap untuk dipublikasikan ke dalam skala yang lebih luas.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Orientasi Sumber Daya Manusia

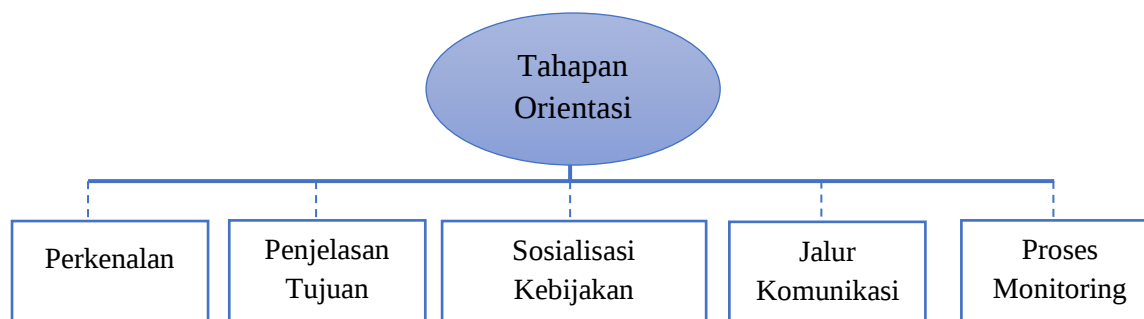
Orientasi merupakan proses yang dilalui para pegawai baru dan organisasi menjelaskan persepsi serta harapan masing-masing (Badriyah, 2015). Proses orientasi dimaksudkan untuk memperkenalkan pegawai baru pada situasi kerja dan kelompok kerja yang baru. Hal tersebut merupakan bagian dari sosialisasi berupa proses pemahaman sikap, standar, nilai, dan pola perilaku yang baru. Pada masa orientasi, pegawai harus diperkenalkan pada hal-hal umum maupun yang menyangkut organisasi, baik struktur, *job description* maupun segala peraturan yang berlaku di dalam organisasi, dan tugas yang akan dilimpahkan kepadanya. Orientasi bertujuan untuk memperkecil masalah-masalah pada hari pertama di tempat kerja yang mengganggu perasaan. Adanya orientasi

memperkenalkan karyawan baru dengan tempatnya bekerja, dan membantu mereka untuk saling kenal mengenal dan saling bekerja sama (Farida, 2021). Pelaksanaan orientasi sangat membantu seseorang yang baru bergabung dalam suatu instansi atau organisasi dalam proses mereka untuk beradaptasi dengan lingkungan dimana mereka bekerja.

Orientasi sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan bertujuan untuk mempermudah guru baru dalam tugasnya agar lebih mengenal lingkungan kerjanya. Adanya orientasi juga dapat membangun hubungan interpersonal antara guru dengan guru, guru dan murid, maupun guru dengan lingkungan masyarakat. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Endang dalam Moekijat (Pujiarti et al., 2023), mengenai tujuan orientasi yakni : 1) Memperkenalkan pegawai baru dengan perusahaan, 2) Menghindarkan adanya kekacauan yang mungkin disebabkan oleh seorang pekerja baru ketika diberikan pekerjaan baru, 3) Memberi kesempatan kepada pegawai baru untuk menanyakan masalah tentang pekerjaan mereka yang baru, 4) Menghemat waktu dan tenaga pegawai dengan memberitahukan kepada mereka kemana harus meminta bantuan atau keterangan dalam penyelesaian masalah yang ada, 5) Menerangkan peraturan dan ketentuan perusahaan sedemikian rupa, sehingga pegawai baru dapat menghindari rintangan atau tindakan hukum yang akan terjadi karena pelanggaran peraturan yang tidak mereka ketahui, 6) Memberikan pengertian kepada pegawai baru bahwa mereka merupakan bagian yang penting dalam organisasinya.

Tahapan Orientasi Sumber Daya Manusia

Tahapan orientasi Sumber Daya Manusia (SDM) terdiri dari beberapa tahapan yang akan disajikan dalam Gambar 1.



Gambar 1. Tahapan Orientasi

1. Perkenalan

Pada tahap perkenalan, pegawai baru, dimulai dari pengenalan unit kerjanya sendiri sampai unit kerja besarnya dan samapai unit-unit kerja terkait lainnya. Pada konteks di lembaga pendidikan, guru baru dikenalkan pada tugas tugasnya dalam proses pembelajaran, dimana kelasnya mengajar, lingkungan sekolah, dan lain sebagainya. Hal tersebut bertujuan untuk memberikan kenyamanan agar guru baru merasa diterima di lingkungannya, serta mempermudah guru dalam menjalankan tugasnya dan membina kerjasama dengan guru lainnya.

2. Penjelasan tujuan lembaga

Adanya penjelasan profil lembaga pendidikan seperti visi, misi, nilai-nilai, budaya dan struktur lembaga akan membuat guru baru lebih mengenal lembaga tersebut, sehingga akan membangkitkan motivasi dan kemampuannya dalam mendukung tujuan pendidikan dalam lembaga tersebut.

3. Sosialisasi kebijakan

Lembaga pendidikan merupakan sarana untuk bersosialisasi. Orientasi dalam lembaga pendidikan yang merupakan cara berpandang atau berpikir dan mewarisi budaya yang dapat membuka wawasan baru mengenai dunia luar (Maunah, 2016). Perlu dilakukan adanya sosialisasi mengenai kebijakan suatu lembaga pendidikan yang berlaku. Sosialisasi tersebut dimulai dari kebijakan baik yang terkait dengan sumber daya manusia, *career*, *reward*, hubungan kepegawaian, target atau pencapaian kerja, penialain, kode etik, dan lain sebagainya.

4. Jalur komunikasi

Membuka jalur komunikasi akan mempermudah guru baru dalam menyampaikan aspirasinya maupun pertanyaan-pertanyaan yang ada pada dirinya mengenai pekerjaan atau tugas yang dilaksanakannya.

5. Proses monitoring

Guru baru dalam awal tugasnya tentunya sudah disosialisasikan mengenai target kerja yang harus dicapai. Maka dari itu perlu adanya monitoring dalam kerjanya, sehingga akan membantu guru dalam meningkatkan kinerjanya.

Kompetensi Profesionalisme Guru

Guru merupakan salah satu profesi yang merujuk pada pekerjaan atau jabatan yang menuntut pada skill, tanggung jawab, dan kesetiaan. Pada Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, menyatakan bahwa guru ialah tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (No, 20 C.E.). Guru memiliki tanggung jawab dalam proses belajar mengajar dalam dunia pendidikan.

Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten dan terus-menerus, sehingga memungkinkan seseorang untuk menjadi kompeten dalam berpengetahuan, berketerampilan, dan memiliki nilai-nilai dalam melakukan sesuatu (Aristi, 2017). Pengertian dari profesional sendiri berarti bahwa orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidangnya sehingga ia mampu melakukan tugas dan kemampuannya dengan maksimal. Atau dengan kata lain bahwa seseorang tersebut ialah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman yang kaya dalam bidangnya (Usman, 2006).

Seorang guru di lembaga pendidikan dikatakan seorang yang profesional apabila guru tersebut memenuhi kualifikasi akademik minimum dan bersertifikat pendidik. Guru yang memenuhi kriteria tersebut akan mampu membantu mewujudkan proses pembelajaran secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan pendidikan nasional (Arif & others, 2013). Profesionalisme guru di lembaga pendidikan Islam perlu untuk selalu ditingkatkan agar guru memiliki kewenangan profesionalisme sesuai dengan tuntutan zaman. Guru dituntut lebih kritis dan aktif dalam menjalankan tugasnya. Guru yang profesional memiliki kepekaan terhadap kebutuhan peserta didiknya dan mampu menyelesaikan permasalahannya dalam kegiatan belajar mengajar (Umiarso & Gojali, 2010). Keberadaan guru yang profesional dan berkompeten merupakan keharusan untuk memudahkan pencapaian tujuan belajar, karena guru yang profesional mampu mencerminkan sosok keguruannya dengan wawasan yang luas dan kompetensi yang menunjang tugasnya (Jamin, 2018). Maka dari itu, guru harus memiliki keprofesionalan dalam menjalankan tugas mengajarnya.

Untuk menciptakan peserta didik yang berkualitas, maka guru harus menguasai empat kompetensi. Keempat kompetensi yang harus dikuasai guru untuk meningkatkan kualitasnya tersebut yakni : kompetensi pedagogik, kompetensi professional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Terdapat standar kompetensi guru yang dapat dijadikan sebagai ukuran untuk mendapatkan pendidik yang baik dan professional, yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah pada khususnya serta tujuan pendidikan pada umumnya. Untuk menilai kompetensi pendidik secara professional terdapat beberapa indikator sebagai berikut (Febriana, 2021):

1. Mampu mengembangkan tanggung jawab dengan baik

Guru sebagai pendidik bertanggung jawab untuk mewariskan nilai-nilai dan norma-norma kepada generasi berikutnya, sehingga terjadi proses konservasi nilai, karena melalui proses pendidikan diusahakan terciptanya nilai-nilai baru. Tanggung jawab guru dapat dijabarkan dalam kompetensi yang lebih khusus, sebagai berikut :

- a. Tanggung jawab moral, bahwa setiap guru harus mampu menghayati perilaku dan etika yang sesuai dengan moral Pancasila dan mengamalkannya dalam kehidupan sehari-hari.
- b. Tanggung jawab dalam bidang pendidikan di sekolah, bahwa setiap guru harus menguasai cara belajar yang efektif, mampu mengembangkan kurikulum, silabus, Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP), melaksanakan pembelajaran efektif, menjadi model bagi peserta didik, melaksanakan evaluasi, dan mengembangkan kemampuan peserta didik.
- c. Tanggung jawab dalam bidang kemasyarakatan, bahwa setiap guru harus turut serta mensukseskan pembangunan yang harus kompeten dalam membimbing, mengabdikan, dan melayani masyarakat.
- d. Tanggung jawab dalam bidang keilmuan, bahwa setiap guru harus turut serta dalam memajukan ilmu, terutama yang menjadi spesialisasinya dengan melaksanakan penelitian dan pengembangan.

2. Mampu melaksanakan tugas dan fungsinya dengan tepat

Profesionalisasi guru sangat diperlukan dalam menjalankan tugasnya. Guru tidak membuat peserta didik pintar, namun guru hanya memberikan peluang agar potensi itu dapat ditemukan dan dikembangkan (Abbas, 2018). Adapun tugas dan fungsi guru akan dipaparkan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Tugas dan Fungsi Guru

Tugas	Fungsi	Uraian Tugas
Mendidik, mengajar, membimbing, melatih	Sebagai pendidik	- Mengembangkan potensi dasar peserta didik - Mengembangkan kepribadian peserta didik - Memberikan keteladanan - Menciptakan suasana kondusif
	Sebagai pengajar	- Merencanakan pembelajaran - Melaksanakan pembelajaran - Menilai proses dan hasil pembelajaran
	Sebagai pembimbing	- Mendorong berkembangnya perilaku positif dalam pembelajaran - Membimbing peserta didik memecahkan masalah dalam pembelajaran

	Sebagai pelatih	- Melatih keterampilan dalam pembelajaran - Membiasakan peserta didik berperilaku baik dalam pembelajaran
Membantu, pengelolaan, pengembangan program sekolah	Sebagai pengembang program	Membantu mengembangkan program pendidikan sekolah dan hubungan kerjasama intra sekolah
	Sebagai pengelola program	Membantu dalam menjalin hubungan dan kerja antarsekolah dan masyarakat
Mengembangkan keprofesionalan	Sebagai tenaga profesional	Melakukan upaya peningkatan kemampuan profesional

3. Mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah

Guru harus mampu bekerja untuk mewujudkan tujuan pendidikan di sekolah, seperti yang tertuang dalam Undang-Undang No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional tentang tujuan pendidikan yakni mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab.

4. Mampu melaksanakan peran dan fungsi pembelajaran di kelas

Peran dan fungsi pembelajaran yang mendidik terdiri atas konsep dasar dan proses pendidikan dalam pembelajaran, serta penerapannya dalam pelaksanaan dan pengembangan pembelajaran.

Kompetensi profesionalisme guru dapat dilihat dari kemampuan guru dalam mengikuti perkembangan ilmu terkini, karena perkembangan ilmu selalu dinamis. Kompetensi profesionalisme yang harus terus dikembangkan guru dengan belajar dan tindakan reflektif. Kompetensi ini merupakan kemampuan guru dalam menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang meliputi : konsep, struktur, metode keilmuan/teknologi/seni yang menaungi/koheren dengan materi ajar, materi ajar yang ada dalam kurikulum sekolah, hubungan konsep antar pelajaran terkait, dan penerapan konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari(Helmi, 2015). Guru yang professional merupakan penentu bagi proses pembelajaran dalam tujuan pendidikan yang bermutu.

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Manajemen sumber daya manusia yang baik menentukan kualitas sekolah suatu lembaga, 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 dalam mencapai tujuan sekolah dan tujuan pendidikan dengan baik. Apabila guru memiliki kualitas yang tinggi maka tujuan sekolah akan tercapai(Delliyannor, 2020).

Perkembangan studi manajemen ternyata tidak semata-mata pada pencapaian tujuan organisasi saja, melainkan juga meliputi sikap mental, moral, dan etika para pelaku organisasi dalam mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia sering disebut dengan manpower merupakan manusia atau orang-orang yang bekerja di lingkungan organisasi yang sering disebut dengan personal, tenaga kerja,

pekerja, atau karyawan. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki dapat berfungsi secara maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Profesionalisme guru harus mencakup seluruh aspek dari kompetensi pedagogik tentang pengelolaan pembelajaran, aspek kompetensi kepribadian tentang pengelolaan pembelajaran, aspek kompetensi kepribadian tentang perilaku didikan seorang guru, aspek kompetensi profesional tentang kemampuan guru dalam menguasai materi serta aspek sosial guru tentang bagaimana kemampuan guru dalam berinteraksi dengan orang lain. Jika aspek kompetensi profesionalisme seseorang guru tidak terpenuhi dengan maksimal maka akan berdampak bagaimana proses belajar mengajar yang akan dilaksanakan.

Proses manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Salah satu faktor pendukung berhasilnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru ialah kualitas sumber daya manusia. Dapat dikatakan adanya manajemen sumber daya manusia berpengaruh dalam kompetensi profesionalisme yang dimiliki oleh guru.

Penutup

Orientasi merupakan proses yang dilalui para pegawai baru dan organisasi menjelaskan persepsi serta harapan masing-masing. Orientasi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan bertujuan untuk mempermudah guru baru dalam tugasnya agar lebih mengenal lingkungan kerjanya. Terdapat lima tahapan dalam orientasi sumber daya manusia (SDM) yakni : pengenalan, penjelasan tujuan, sosialisasi kebijakan, jalur komunikasi, dan proses monitoring. Untuk menciptakan peserta didik yang berkualitas, maka guru harus menguasai empat kompetensi. yang harus dikuasai yaitu : kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian. Kompetensi profesionalisme guru dapat dilihat dari kemampuan guru dalam mengikuti perkembangan ilmu terkini, karena perkembangan ilmu selalu dinamis. Proses manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Salah satu faktor pendukung berhasilnya manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru ialah kualitas sumber daya manusia. Adanya manajemen sumber daya manusia berpengaruh dalam kompetensi profesionalisme yang dimiliki oleh guru.

Daftar Pustaka

- Abbas, A. (2018). Pengembangan profesionalisme guru. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 641–656.
- Arif, S., & others. (2013). Orientasi Pembinaan dan Pengembangan Profesi Guru di Madrasah. *TADRIS: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 141–156.

- Aristi, M. (2017). *Kompetensi profesional guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa mata pelajaran fiqh di Mts Al-Hikmah Bandar Lampung*. UIN Raden Intan Lampung.
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Delliyannor, D. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalitas guru bukan pegawai negeri sipil di Mtsn 2 kota Palangka Raya*. IAIN Palangka Raya.
- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Prenhallindo Search In.
- Dudung, A. (2018). Kompetensi profesional guru. *JKKP (Jurnal Kesejahteraan Keluarga Dan Pendidikan)*, 5(1), 9–19.
- Farida, S. I. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Febriana, R. (2021). *Kompetensi guru*. Bumi Aksara.
- Helmi, J. (2015). Kompetensi profesionalisme guru. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 7(2), 318–336.
- Jamin, H. (2018). Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 19–36.
- Maunah, B. (2016). Pendidikan dalam perspektif struktural fungsional. *Cendekia: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 10(2), 159–178.
- Mulyasa, E. (2004). *Manajemen berbasis sekolah: konsep, strategi dan implementasi*.
- No, U.-U. (20 C.E.). *Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional*.
- Pujiarti, E., Amini, A., Ratnasari, R., Purba, F. D., Ahmadi, K. D., & Mulya, S. (2023). Orientasi dan Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(1), 1912–1917.
- Umiarso \& Gojali, I. (2010). *Manajemen mutu sekolah di era otonomi pendidikan*. Yogyakarta: IRCiSoD.
- Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Jakarta: Direktorat Pendidikan Menengah Umum (2003).
- Usman, M. U. (2006). *Menjadi guru profesional*.

Copyright © 2023 **Journal Dirasah**: Vol.6, No. 2, Agustus 2023 , p-ISSN: 2615-0212, e-ISSN: 2621-2838

Copyright rests with the authors

*Copyright of **Jurnal Dirasah** is the property of **Jurnal Dirasah** and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.*

<https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/dirasah>