

Pengembangan Sumber Daya Pendidik Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme

Fajar Shihab¹, Anis Fauzi², Encep Syarifudin³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin, Banten

| | |
|--|---|
| <p>Info Artikel</p> <hr/> <p>Sejarah Artikel: Diterima: Februari, 2024 Disetujui: Februari, 2024 Dipublikasi: Maret, 2024</p> <hr/> <p>Kata kunci: Pengembangan, Sumber Daya Pendidik, Profesionalisme</p> <p><i>Keywords:</i> <i>Development, Educator Resources, Professionalism</i></p> <hr/> <p><i>Corresponding Author:</i></p> <p><i>Fajar Shihab</i> Email: fajarshihab46@gmail.com</p> | <p style="text-align: center;">ABSTRAK</p> <p>Pengembangan sumber daya pendidik menjadi salah satu kunci peningkatan kualitas di Indonesia dalam meningkatkan taraf profesi seorang pendidik yang menyangkut kemampuan pendidik tidak hanya sebatas penguasaan mengajar dan penguasaan metode pembelajaran akan tetapi sikap profesionalitasnya sebagai pendidik, karena sebagai pendidik mempunyai tugas untuk mampu membawa pengaruh positif bagi kehidupan peserta didik dimasa kini dan dimasa yang akan datang. Sekolah Dasar Islam Permata Bunda merupakan lembaga pendidikan Islam yang sedang berkembang dan berlokasi di perkampungan salah satu permasalahan utama dalam peningkatan profesionalisme yaitu terletak pada pendidik yang kurang profesional. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengembangan sumber daya pendidik yang dilakukan di SD Islam Permata Bunda yang mencakup upaya untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pelatihan berkelanjutan, dan pembinaan. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode analisis deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi adapun sumber utama pada penelitian ini yaitu kepala sekolah SD Islam Permata Bunda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa upaya kepala sekolah dalam rangka meningkatkan profesionalisme pendidik di antaranya sebagai berikut: (1) Pendidik diwajibkan untuk mengikuti Kelompok Kerja Guru; (2) Mengadakan rapat evaluasi bulanan secara teratur dan ; (3) Mengadakan kegiatan supervisi kepada pendidik. Dalam kesimpulannya kepala sekolah SD Islam Permata Bunda berusaha menjalankan beberapa upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia untuk meningkatkan profesionalisme pendidik, namun hanya beberapa yang dapat dijalankannya, dikarenakan faktor finansial yang menjadi permasalahan utama dalam proses pengembangan.</p> <p style="text-align: center;">ABSTRACT</p> <p><i>The development of educator resources is one of the keys to improving quality in Indonesia in improving the professional level of an educator which concerns the ability of educators not only limited to mastery of teaching and mastery of learning methods but their professional attitude as educators, because as educators have a duty to be able to bring a positive influence on the lives of students now and in the future. Permata Bunda Islamic Elementary School is a developing Islamic educational institution located in the village, one of the main problems in improving professionalism lies in less professional educators. This study aims to identify the development of educator resources carried out at SD Islam Permata Bunda which includes efforts to improve skills, knowledge, continuous training, and coaching. This research method uses qualitative research with descriptive analysis methods. The data collection techniques used were interviews, observations, and documentation, while the main source in this study was the principal of SD Islam Permata Bunda. The results showed that the principal's efforts in order to improve the professionalism of educators include the following: (1) Educators are required to participate in the Teacher Working Group; (2) Hold regular monthly evaluation meetings and; (3) Conduct supervision activities for educators. In conclusion, the principal of SD Islam Permata Bunda tried to make several efforts in developing human</i></p> |
|--|---|

resources to improve the professionalism of educators, but only a few could be carried out, due to financial factors which were the main problems in the development process.

© 2024 Fajar Shihab, Anis Fauzi, Encep Syarifudin
 This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license



PENDAHULUAN

Pada hakikatnya sumber daya manusia adalah sesuatu hal yang paling besar peranannya dalam tercapainya tujuan. Sumber daya pendidik merupakan salah satu sumber daya manusia yang harus dikembangkan, pengembangan sumber daya pendidik perlu diupayakan dalam mewujudkan pendidik yang profesional. Prestasi dan keterampilan pada pendidik akan sulit diperoleh jika hanya mengandalkan apa yang dimiliki tanpa pernah melakukan proses pengembangan sebagai pendidik (Moraal et al., 2024). Saat ini profesi sebagai pendidik semakin berkembang, pengembangan profesi harus memperhatikan perkembangan kehidupan melalui masa ke masa (Hajisoteriou et al., 2019). Guru sebagai pendidik profesional tentunya bertanggung jawab terhadap proses pembelajaran, namun kenyataannya sebagai orang yang berpengaruh dalam kualitas pembelajaran masih jauh dari apa yang dicita-citakan, seperti halnya pendidik belum sepenuhnya mampu mengembangkan potensi yang di milikinya karena keterbatasan dalam upaya mengembangkan sumber daya pendidik profesional (Fauzi, 2016).

Permasalahan sumber daya pendidik di Indonesia masih mengalami kesulitan dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya, permasalahan tersebut tentunya dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam hal pengembangan SDM di lembaga pendidikan. (Syafira N, 2019) oleh karenanya, pengembangan sumber daya pendidik perlu di upayakan karena erat kaitannya dengan kualitas pembelajaran dan kualitas lulusan peserta didik sehingga, pendidik harus siap menjalankan perannya dengan memperdalam pengetahuan dan keterampilannya sebagai pendidik (Hidayati, 2022). Penentu utama dalam pelaksanaan pembelajaran adalah guru, guru sebagai pendidik merupakan agen pembelajaran yang tidak hanya memberikan materi kepada peserta didik saja, akan tetapi pendidik yang profesional mampu memberikan dorongan semangat belajar kepada peserta didik, mengajar, memfasilitasi, membimbing dan melatih peserta didik (Roumbanis Viberg et al., 2023). Pendidik profesional memandang bahwa keberagaman adalah sebagai aset untuk mencapai tujuan serta komitmen bersama sekolah. Profesionalisme pendidik dibentuk oleh pengalaman individu dan praktik sistematis. Pada penelitian berskala besar yang di ikuti oleh Singapura, Finlandia, New South Wales, Victoria (Australia), Alberta (Kanada), Ontario (Kanada), dan Shanghai (China) ketujuh yurisdiksi ini dipilih karena komitmen kebijakan mereka untuk mengembangkan pendidik dan sistem pengajaran yang berkualitas (Liu et al., 2023).

Sumber daya pendidik sangat di tentukan oleh kinerja yang dilakukannya tolak ukur sumber daya pendidik mempunyai kinerja yang berkualitas di antaranya mempunyai motivasi yang tinggi, kreatif dan mampu mengembangkan inovasinya oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya pendidik. Kemampuan sumber daya pendidik ditingkatkan melalui pelatihan dan pendampingan atau dikenal juga dengan pengembangan sumber daya pendidik.

Pengembangan Sumber Daya Manusia istilah bahasa Inggrisnya Human Resources Development sangat penting dalam upaya menciptakan keunggulan kompetitif sumber daya manusia dan organisasi dari para pesaingnya. Istilah Human Resources Development diciptakan oleh Leonard Nadler tahun 1969 guru besar George Washington University pada konferensi American Society of Training and Development di Miami Florida. Pengembangan sumber daya manusia didefinisikan sebagai program pembelajaran yang disengaja dan dilaksanakan dalam waktu tertentu dengan tujuan antara untuk mengembangkan pengetahuan, kompetensi sikap, motivasi dan perilaku sumber daya manusia dan tujuan akhirnya untuk mengembangkan kinerja sumber daya manusia (Candra Wijaya, Rahmad Hidayat, 2019).

Menurut Sedarmayanti, dengan program pengembangan sumber daya manusia yang baik maka suatu organisasi akan mempunyai daya saing yang lebih efektif dan mampu bersaing secara positif. Sedarmayanti menyatakan pengetahuan pegawai harus ditingkatkan dan dikembangkan agar tidak merugikan organisasi dalam mencapai tujuannya. Pengetahuan dan keterampilan saja tidak cukup untuk menjamin keberhasilan pencapaian tujuan. Sikap pegawai dalam melaksanakan tugas juga menjadi faktor kunci dalam mencapai kesuksesan (Yosepa et al., 2020). Pengembangan sumber daya pendidik merupakan bagian penting dalam kegiatan sekolah, peran guru erat kaitannya dengan peningkatan profesionalisme pendidik. Dalam melakukan pengelolaan sumber daya pendidik terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan antara lain: a) melaksanakan persiapan pembelajaran secara optimal; b) melaksanakan pembelajaran; c) melaksanakan pembinaan; d) mengevaluasi kegiatan yang dilakukan untuk menentukan pencapaian tujuan; e) melakukan analisis terhadap kecukupan tujuan yang telah ditetapkan (Zohriah & Fauzi, 2022).

Beberapa cara yang dapat dilakukan sebagai upaya strategi pengembangan sumber daya pendidik, antara lain:

- a) Memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyumbangkan ide

Pendidik sebagai bagian dari organisasi pendidik merupakan unsur yang turut mendukung berjalannya roda organisasi. Meskipun secara fisik *financial* atau hak menjalankannya ada di tangan pimpinan, namun sangat penting bagi mendengarkan masukan atau ide-ide dari para pendidik. Sebab boleh jadi meskipun ia hanya seorang pendidik namun memiliki gagasan yang lebih baik dan dibutuhkan oleh organisasi.

- b) Pemberian *reward* dan *punishment*

Hal lain yang bisa menjadi strategi pengembangan sumber daya pendidik adalah upaya apresiasi terhadap hasil kerja dari pendidik. Apresiasi dibutuhkan untuk lebih memotivasi pendidik terhadap cara kerjanya pada organisasi. Apresiasi yang baik diberikan kepada mereka yang memang memiliki dedikasi yang baik pada organisasi, mampu menyumbangkan ide dan gagasan yang baik serta memiliki loyalitas terhadap organisasi.

- c) Mengupayakan berbagai pelatihan

Strategi pengembangan sumber daya pendidik yang tak kalah pentingnya adalah bagaimana upaya yang dilakukan oleh pimpinan untuk terus meningkatkan skill dan kemampuan pendidik sesuai dengan ranah kerjanya. Pelatihan-pelatihan sangat penting untuk diadakan, Organisasi yang bertanggung jawab untuk mengadakan upaya peningkatan kemampuan dan skill terhadap para pendidiknya (Candra Wijaya, Rahmad Hidayat, 2019)

Dari hasil penelitian dan penilaian akreditasi kualitas tenaga pengajar di SD Islam Permata Bunda masih kurang kompeten. Tenaga pengajar SD Islam Permata hanya memikirkan bagaimana proses pembelajaran berjalan dengan lancar, sedangkan guru sebagai pendidik seyogyanya berupaya bagaimana agar peserta tumbuh dan mempunyai karakter. Sekolah dasar Islam merupakan sekolah berkarakter keagamaan yang mencakup agar peserta didik berakhlak mulia, beriman dan bertakwa namun hanya beberapa yang mampu dilakukan oleh kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya pendidik dikarenakan pembiayaan yang menjadi faktor utama dalam proses pengembangan sumber daya pendidik.

Menurut Mukodi bahwa profesionalisme adalah paham yang mengajarkan bahwa setiap pekerjaan dilakukan oleh orang yang profesional. Sementara itu istilah profesional tertuang dalam Undang-undang No. 14 2005 tentang Guru dan Dosen, dikatakan sebagai pendidik profesional adalah pendidik yang mempunyai kemampuan dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya di lembaga pendidikan kemampuan dan keterampilan di sini mencakup pengetahuan, sikap, dan profesional, baik personal, sosial, maupun akademik. (Sutiono, 2021). Pendidik dituntut harus berwawasan luas dan mempunyai pengetahuan sesuai tugas pokok dan fungsinya sebagai pengajar atau pendidik, serta harus mempunyai pengalaman dalam menyampaikan materi pendidikan dengan menggunakan strategi dan metode pembelajaran serta sumber belajar. Jadi dapat kita simpulkan bahwa pendidik yang profesional adalah pendidik yang mempunyai keterampilan-keterampilan yang dipersiapkan baginya ketika ia menjadi pendidik. Oleh karena itu, pendidik tidak hanya sekedar mengajar dan mendidik siswa, tetapi juga membimbing, melatih dan mengevaluasi siswa berdasarkan pengalaman yang dimiliki oleh pendidik. (Nur & Mardiah, 2020).

Pendidik dalam menjalankan tugasnya dituntut memiliki beberapa kompetensi yang tertuang dalam Undang- undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 dikemukakan bahwa kompetensi guru itu mencakup kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional sebagaimana tercantum dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, UU RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas, dilengkapi dengan PP RI No. 19 Tahun 2005 , PP RI No. 48 Tahun 2005 dan Permendiknas RI No. 11 Tahun 2005. Senada dengan itu, PP No. 19 Tahun 2005 Pasal 28 tentang Standar Nasional Pendidikan ayat 3 menjelaskan bahwa seorang pendidik atau pengajar harus memiliki empat kompetensi yaitu (Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2015 tentang SNP) di antaranya sebagai berikut:

a. Kompetensi Pedagogik

E. Mulyasa menyatakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik yang sekurang-kurangnya meliputi: pemahaman wawasan (landasan kependidikan), pemahaman terhadap peserta didik, pengembangan kurikulum, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik, pemanfaatan teknologi, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Seorang pendidik yang kompeten harus paham terhadap karakteristik peserta didik, perancangan, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi dan pengembangannya, yakni dengan memahami semua aspek potensi peserta didik, menguasai teori dan strategi belajar serta pembelajarannya, mampu merancang pembelajaran, menata latar dan melaksanakannya, dan mampu melakukan pengembangan akademik dan non akademik.

b. Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik dan berakhlak mulia (PP RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, serta RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas, dilengkapi dengan PP RI No. 19 Tahun 2005, PP RI No. 48 Tahun 2005 dan Permendiknas RI No. 11 Tahun 2005:56). Sebagai pendidik harus memiliki kepribadian yang mantap dan stabil, dewasa, arif, berwibawa dan berakhlak mulia dengan melaksanakan norma hukum dan sosial, memiliki rasa bangga dengan profesi guru, konsisten dengan norma, mandiri, memiliki etos kerja tinggi, memiliki pengaruh positif, diteladani dan disegani, melaksanakan norma religius dan jujur

c. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional adalah kemampuan untuk dapat menguasai materi pembelajaran yang luas dan mendalam (PP RI No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan dalam UU RI No. 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen, serta RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sisdiknas, dilengkapi dengan PP RI No. 19 Tahun 2005, PP RI No. 48 Tahun 2005 dan Permendiknas RI No. 11 Tahun 2005:56). Sagala menjelaskan beberapa kompetensi profesional yang harus dimiliki pendidik antara lain, 1) menguasai materi pelajaran yang diampunya; 2) memahami standar kompetensi atau kompetensi dasar mata pelajaran yang diampunya; 3) menguasai metode- metode keilmuan; 4) menerapkan konsep-konsep keilmuan dalam kehidupan sehari-hari.

d. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua atau wali murid dan masyarakat sekitar (UU RI No. 14 Tahun 2005: 56- 57) pendidik harus mampu berkomunikasi dan bergaul dengan peserta didik, kolega dan masyarakat yakni dengan kemampuan bersikap menarik, empati, kolaboratif, suka menolong, menjadi panutan, komunikatif dan kooperatif (Candra Wijaya, Rahmad Hidayat, 2019).

SD Islam Permata Bunda merupakan lembaga pendidikan Islam yang berlokasi di perkampungan tepatnya di kampung Tengger desa Kemuning kecamatan Kresek kabupaten Tangerang provinsi Banten, sebagai lembaga pendidikan Islam yang berada di daerah perkampungan menjadi tantangan tersendiri untuk kepala sekolah. Pola pikir masyarakat di perkampungan tersebut masih memandang bahwa lembaga pendidikan swasta seperti SD Islam Permata Bunda merupakan lembaga pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan gratis tanpa memungut biaya apa pun, seperti halnya SD Negeri sehingga hal ini menjadi faktor dalam penyelenggaraan pendidikan, sebenarnya pemerintah memperbolehkan memungut biaya untuk biaya operasional sekolah di sekolah swasta akan tetapi hal demikian apabila di terapkan maka satu persatu peserta didik akan berhenti dan lebih memilih sekolah yang serba gratis, pola pikir masyarakat tersebut tidak memikirkan bagaimana agar anaknya mampu mengembangkan potensi yang dimilikinya tetapi bagaimana cara agar anaknya bisa bersekolah dan mendapatkan bantuan KIP (Kartu Indonesia Pintar) dari pemerintah.

Dalam beberapa dekade terakhir ini konteks pengajaran telah berubah secara dramatis, kita semakin berharap kepada para pendidik untuk terus meningkatkan kompetensinya baik dalam menyesuaikan kurikulum pengajaran, teknologi baru, tuntutan orang tua, dan pengajaran yang keseluruhannya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan peserta didik yang beragam. Perubahan-perubahan ini juga tidak lepas dari pelatihan pendidik

yang bertujuan meningkatkan kebutuhan akan kesempatan untuk berkembang secara profesional (Magnusson et al., 2023). Seiring merespons inovasi pengajaran dan pengembangan kurikulum, konstruksi pengajaran pun sedang dikembangkan untuk setiap pendidik. Salah satu landasan yang dijadikan suatu pendidikan itu berkualitas dan bermutu yaitu berusaha mengupayakan para pendidiknya menjadi pendidik yang profesional karena pendidik yang profesional memikirkan perkembangan dan kemajuan peserta didik (Glover & Hutchinson, 2023). Survei terhadap penilaian kinerja pendidikan di Indonesia menunjukkan bahwa masih banyak pendidik ataupun guru di Indonesia yang tidak memiliki pengetahuan profesional dan keterampilan dalam mengajar menjadi pendidik yang efektif, oleh karena itu untuk bekerja sebagai seorang pendidik profesional perlu dilakukan upaya-upaya yang dilakukan untuk menjadi kekuatan pengakuan formal (Satyawati et al., 2017). Berdasarkan pemaparan di atas penelitian ini berfokus kepada pengembangan sumber daya pendidik dalam rangka meningkatkan profesionalisme di SD Islam Permata Bunda.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan jenis studi kasus di SD Islam Permata Bunda Kabupaten Tangerang dengan menjadikan kepala sekolah sebagai sumber data utama. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi adapun prosedur analisis data menggunakan teori Miles Huberman yakni dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

HASIL

1. Hasil Temuan

- a. Deskripsi mengenai proses pengembangan sumber daya pendidik dalam peningkatan profesionalisme di SD Islam Permata Bunda

Proses pengembangan sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme. Kepala SD Islam Permata Bunda menekankan agar seluruh tenaga pengajar lebih memperdalam dan mengembangkan bahan ajar (RPP) juga kepala sekolah memberikan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan sesuai kompetensinya, agar siswa senang dan tidak bosan selama menjalani proses pembelajaran. Kepala sekolah juga mengingatkan bahwa seorang pendidik jangan orientasinya cari duit tapi terapkan dalam pola pikir kalian bahwa seorang pendidik merupakan sebuah amanah dalam pengamalan ilmu yang sudah didapat "Ustad. Mursidi sebagai kepala sekolah menjelaskan bagaimana proses pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan profesionalisme pendidik di SDI Permata Bunda (Hasil wawancara, 13 Desember 2023)".

- b. Deskripsi mengenai upaya pengembangan sumber daya pendidik dalam peningkatan profesionalisme di SD Islam Permata Bunda

Upaya kepala sekolah SD Islam Permata Bunda dalam mengembangkan sumber daya pendidik yaitu para pendidik wajib mengikuti Kelompok Kerja Guru (KKG) yang diselenggarakan oleh pemerintah dengan tujuan para pendidik mampu mengembangkan potensi dan memperluas ilmu pengetahuannya agar para pendidik semakin berkembang, kreatif, inovatif dalam menciptakan pembelajaran yang menyenangkan. Pengembangan sumber daya pendidik dalam rangka meningkatkan profesionalisme tidak lepas dari kegiatan pembinaan pendidik yang dikenal dengan

kegiatan supervisi. Kegiatan supervisi dilakukan agar para pendidik bertumbuh dan berkembang dan juga supervisi ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kompetensi yang dimiliki dalam proses pembelajaran. Kepala sekolah juga berusaha mengadakan rapat evaluasi terhadap setiap kegiatan yang dilakukan pendidik untuk menilai dan memantau kemajuan siswa selama proses pembelajaran “Ustad. Mursidi sebagai kepala sekolah menjelaskan bagaimana upaya pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan profesionalisme pendidik di SDI Permata Bunda (Hasil wawancara, 13 Desember 2023)”.

- c. Deskripsi mengenai hambatan pengembangan sumber daya pendidik dalam peningkatan profesionalisme di SD Islam Permata Bunda

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa hambatan yang terjadi dalam upaya pengembangan sumber daya pendidik adalah dari segi finansial, untuk mengikuti kegiatan seperti KKG, seminar dan diklat memerlukan biaya transportasi, sedangkan SD Islam Permata Bunda merupakan sekolah yang baru berkembang dan tidak memungut biaya sepeser pun kepala wali murid pihak sekolah hanya mengandalkan dana BOS, itu pun penyaluran dana BOS hanya dua kali dalam setahun tahun ditambah jumlah siswanya hanya berkisar kurang lebih seratus siswa, oleh karenanya kepala sekolah tidak banyak menuntut kepada para pendidik terhadap upaya pengembangan pendidik dalam meningkatkan profesionalisme “Ustad. Mursidi sebagai kepala sekolah menjelaskan faktor hambatan dalam penerapan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan profesionalisme pendidik di SDI Permata Bunda (hasil wawancara, 13 Desember 2023)”.

PEMBAHASAN

Merujuk pada hasil temuan penelitian tentang pengembangan sumber daya pendidik dalam upaya peningkatan profesionalisme di SD Islam Permata Bunda, Kresek, Tangerang, Banten. Maka dapat dirumuskan hasil pembahasan sebagai berikut :

- a. Deskripsi mengenai proses pengembangan sumber daya pendidik dalam peningkatan profesionalisme di SD Islam Permata Bunda**

Kepala sekolah SD Islam Permata Bunda dalam mengembangkan profesionalisme para pendidik diperlukan kemampuan proses pembelajaran yang terdapat dalam Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sehingga dalam proses pembelajaran para peserta didik dengan mudah memahami materi yang disampaikan. Pengembangan sumber daya pendidik merupakan bagian penting dalam kegiatan sekolah, peran guru erat kaitannya dengan peningkatan profesionalisme pendidik. Dalam melakukan pengelolaan sumber daya pendidik terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan antara lain: 1) melaksanakan persiapan pembelajaran secara optimal; 2) melaksanakan pembelajaran; 3) melaksanakan pembinaan; 4) mengevaluasi kegiatan yang dilakukan untuk menentukan pencapaian tujuan; 5) melakukan analisis terhadap kecukupan tujuan yang telah ditetapkan (Zohriah & Fauzi, 2022). Dalam mempersiapkan pendidik yang profesional perlu melakukan beberapa pelatihan khusus setidaknya mempunyai beberapa ciri-ciri demikian di antaranya sebagai berikut: 1) mempunyai landasan teologis dan filosofis yang kokoh; 2) mempunyai basis pengetahuan yang kuat; 3) berdasarkan kompetensi individu; 4) mempunyai sistem seleksi dan sertifikasi yang akurat; 5) adanya kerja sama dan persaingan yang sehat antar sesama

rekan kerja dan antar lembaga; 6) kesadaran profesional yang tinggi; 7) mempunyai prinsip etika berupa kode etik; 8) mempunyai sistem sanksi profesional yang jelas; 9) adanya militansi individu; 10) memiliki organisasi profesi, dan 11) memiliki jaminan mutu (Fauzi & Duriyat, 2018).

Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) merupakan langkah awal seorang pendidik dalam mempersiapkan bahan ajar yang akan di ajakan dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) dikatakan berkualitas dan berpengaruh apabila dalam pelaksanaan pembelajarannya terselenggarakan dengan baik, oleh karenanya pendidik dituntut untuk memiliki keterampilan yang agar pencapaian pembelajaran yang terdapat pada RPP terlaksana dengan baik (Marsani, 2021). Guru memegang peranan sentral dalam proses pembelajaran, sehingga sudah sewajarnya mereka dituntut untuk menyiapkan bahan ajar sebagaimana tertuang dalam Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) (Pradani, 2020). Pendidik mempunyai kewajiban membuat rencana pembelajaran yang lengkap dan sistematis sehingga dapat memotivasi siswa untuk lebih aktif dalam hal belajar (Satyawati et al., 2017). Tujuan (RPP) tidak lain untuk meningkatkan semangat para siswa dalam belajar. Para pendidik melakukan pembelajaran disesuaikan dengan RPP yang dibuatnya (Marsani, 2021). Dalam proses pembelajaran yang disampaikan oleh pendidik tidak hanya sebatas peserta didik paham apa yang disampaikan oleh pendidik akan tetapi pendidik berupaya membentuk karakter seperti pembentukan akhlak, disiplin, rajin, dan lain sebagainya (Muh Akib, 2021).

Kepala SD Islam Permata Bunda tidak bosan-bosannya memberikan arahan dan dorongan kepada para pendidik bahwa sebagai seorang pendidik janganlah mempunyai pola pikir mencari uang, tetapi ubahlah pola pikir menjadi bagaimana menjadi seorang pendidik yang profesional.

Keberhasilan suatu organisasi di bidang pendidikan tidak lepas dari peran kepala sekolah dalam memotivasi dan mendorong peningkatan kinerja anggotanya. Ketidakefektifan pimpinan lembaga yang kurang profesional dalam mengelola dan menjalankan kepemimpinan di sekolah akan menyebabkan kualitas sekolah berada di bawah standar. Hal ini berakibat pada mutu pendidikan sehingga dapat mengakibatkan mutu pendidikan menjadi tidak memuaskan dan tidak bisa bersaing oleh karenanya, kepala sekolah mempunyai peranan penting sebagai pemimpin dalam mengarahkan anggotanya untuk menjalankan berbagai fungsi, antara lain sebagai pendidik, administrator, manajer, pemimpin, pengawas, motivator dan inovator (Anis Fauzi, Encep Syarifudin, 2022).

b. Deskripsi mengenai upaya pengembangan sumber daya pendidik dalam peningkatan profesionalisme di SD Islam Permata Bunda

Dalam rangka mengembangkan sumber daya pendidik yang profesional, Kepala SD Islam Permata Bunda melakukan beberapa upaya, di antaranya sebagai berikut:

1) Melakukan kegiatan KKG

Pendidik wajib mengikuti Kelompok Kerja Guru (KKG) yang diselenggarakan oleh pemerintah dengan tujuan agar pendidik dapat mengembangkan potensi diri dan memperluas ilmunya sehingga pendidik menjadi lebih berkembang, kreatif dan inovatif dalam menciptakan pembelajaran yang menyenangkan.

Meningkatkan sumber daya pendidik perlu dilakukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kompetensinya. Adapun upaya pemerintah dalam meningkatkan profesionalisme pendidik telah diatur dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 2005 mengenai Guru dan Dosen. Salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan

profesionalisme pendidik yaitu pada kualifikasi akademik, adanya kualifikasi akademik ini tidak hanya berlaku untuk sekolah tinggi akan tetapi kualifikasi ini berlaku juga untuk sekolah (Ardin, 2023). Pendidik saat ini diwajibkan sudah bergelar strata 1 (S1) hal demikian bertujuan untuk meningkatkan daya semangat para pendidik dalam mengembangkan potensinya. Adapun yang dilakukan pemerintah dalam meningkatkan profesionalisme pendidik sebagai berikut: a) Kegiatan UKG (Uji Kompetensi Guru); b) Kegiatan PKG (Pusat Kegiatan Guru) dan KKG (Kelompok Kerja Guru); c) Kesejahteraan guru (Trisno, 2016). Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi sekolah perlu mempunyai strategi di antaranya sebagai berikut: a) mengaktifkan kelompok kerja guru (KKG) lingkup kecamatan dan KKG lingkup sekolah dalam mata pelajaran serumpun; b) memberi motivasi kepada para guru, mendorong dan memberi kesempatan seluas-luasnya kepada guru untuk berinovasi, berkeaktifan dan selalu mengupgrade kemampuan dan keterampilannya; c) mengikutsertakan guru-guru dalam pelatihan peningkatan kompetensi akademik; d) mengikutsertakan guru dalam study banding; e) mengadakan rapat evaluasi guru; f) melaksanakan supervisi kelas; g) senantiasa konsisten menerapkan reward dan punishment secara berkeadilan; h) kepala sekolah menggunakan strategi gaya kepemimpinan partisipatif dalam meningkatkan profesionalisme guru (Santosa, 2022).

2) Melakukan kegiatan supervisi

Pengembangan sumber daya pendidik dalam rangka meningkatkan profesionalisme tidak lepas dari kegiatan pengembangan pendidik dengan melakukan kegiatan supervisi kepala sekolah sebagai supervisor akan mengetahui seberapa besar kompetensi yang dimiliki para pendidik dalam proses pembelajaran.

Salah satu strategi pengembangan sumber daya pendidik yaitu kepala sekolah perlu melakukan supervisi terhadap pendidik, pelaksanaan supervisi pada saat proses pembelajaran berarti pendidik akan menerima masukan dari kepala sekolah mengenai kelebihan dan kekurangannya sehingga pendidik dapat melakukan perbaikan di kemudian hari. Kegiatan supervisi akademik berdampak pada kualitas pendidik, seperti pendidik mampu memahami kekurangan dan memperbaiki, pendidik mampu memperbaiki metode dan teknik pembelajaran, pendidik mampu menguasai kelasnya, pendidik menjadi lebih disiplin, kualitas pendidik menjadi lebih baik dan lebih berkualitas serta pendidik menjadi lebih percaya diri di kelas (Ramadina et al., 2023).

Supervisi juga diatur dalam Peraturan Pemerintah UU No. 19 Tahun 2017 Pasal 54 Ayat 1 tentang penugasan penuh kepala satuan pendidikan untuk melaksanakan tugas administrasi, pengembangan kewirausahaan, dan pengawasan guru dan tenaga kependidikan. Bahwa kepala sekolah harus menjalankan peran pengawasan/supervisor dengan baik yang telah ditentukan sebagaimana mestinya, seperti: kepala sekolah memantau perkembangan jalannya pembelajaran, memastikan pendidik menguasai bahan ajar yang akan disampaikan kepada peserta didik dengan demikian pembelajaran yang hendak dicapai dapat terlaksana secara optimal oleh karenanya, supervisi akademik sangat bermanfaat untuk pendidik karena kegiatan supervisi hakikatnya untuk membina para pendidik untuk menjadi pendidik yang berkompeten dan profesional (Ramadina et al., 2023). Kegiatan supervisi kepada pendidik merupakan kegiatan yang terencana dalam membantu pekerjaan sebagai pendidik secara efektif, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pendidik adalah dengan melakukan supervisi (Zohriah & Fauzi, 2022).

Kepala sekolah bertugas sebagai supervisor mempunyai kewajiban dalam membina dan membimbing para pendidiknya untuk semangat dalam meningkatkan kompetensinya adapun upaya dalam melakukan supervisi antara lain sebagai berikut: a) Kepala sekolah turut serta dalam membantu pendidik akan pentingnya memahami tujuan pendidikan agar pendidik pun dapat mencapai tujuan; b) Kepala sekolah juga membantu pendidik tentang apa saja yang perlu dilakukan dalam memenuhi kebutuhan para siswa; c) Berkontribusi dalam meningkatkan keterampilan guru dengan menggunakan model minat belajar siswa. d) Kepala sekolah berupaya membimbing guru dan memahami penggunaan media apa saja serta metode apa saja yang sekiranya dapat menumbuhkan semangat belajar siswa; e) Kepala sekolah membimbing para pendidik mengenai seperti apa pengelolaan kelas yang baik dan menilai perkembangan hasil belajar siswa yang akan dijadikan sebagai bahan evaluasi; f) Kepala sekolah tidak hanya memimpin tetapi sebagai kepala sekolah berupaya memberikan dorongan semangat kepada para pendidik dalam mencapai tujuan pendidikan; g) Kepala sekolah memberikan arahan kepada pendidik akan pentingnya menyadari bahwa sebagai pendidik yang profesional harus bisa mengalokasikan waktu dan tugasnya untuk mengembangkan sekolah (Samsuardi, 2017).

3) Melakukan rapat evaluasi pembelajaran

Kepala sekolah juga selalu mengadakan pertemuan evaluasi terhadap setiap kegiatan yang dilakukan pendidik untuk menilai dan memantau kemajuan siswa selama proses pembelajaran.

Guru sebagai seorang pendidik perlu diawasi oleh kepala sekolah untuk melihat apakah ada permasalahan dalam proses pembelajaran, oleh karena itu untuk mengetahui tingkat keefektifan proses pembelajaran harus diadakan pertemuan atau rapat yang isinya tentang pemecahan permasalahan yang dihadapi para pendidik. Tujuan diadakannya pertemuan ini adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pendidik dalam mengajar serta membimbing pendidik agar pengajaran lebih efektif (Samsuardi, 2017). Pendidikan perlu melakukan penilaian, dilakukannya penilaian terhadap peserta didik bertujuan untuk mengetahui sejauh mana para peserta didik menguasai materi yang disampaikan oleh pendidik. Maka dilakukanlah penilaian secara khusus dan pendiagnosaan terkait kesulitan dalam hal belajar. (Yadnyawati, 2019).

Evaluasi sebagai suatu proses yang sistematis untuk mengetahui berhasil atau tidaknya program. Permasalahan utama dalam evaluasi pembelajaran yaitu terkait dengan penilaian hasil belajar siswa, penilaian tersebut dijadikan sebagai ukuran dalam penilaian pembelajaran. Hasil penilaian tersebut dijadikan tolak ukur dalam mengambil kebijakan mengenai pembelajaran di kelas adapun evaluasi itu sendiri berfungsi sebagai berikut: a) Evaluasi berfungsi sebagai selektif; b) Evaluasi berfungsi sebagai diagnostik. c) Evaluasi berfungsi sebagai kriteria keberhasilan (Sidin Ali, 2012).

c. Deskripsi mengenai hambatan pengembangan sumber daya pendidik dalam peningkatan profesionalisme di SD Islam Permata Bunda

Lembaga pendidikan SD Islam Permata Bunda merupakan sekolah swasta yang terletak di pedesaan, tepatnya di kampung Tengger desa Kemuning kecamatan Kresek kabupaten Tangerang provinsi Banten. Rata-rata masyarakatnya berpendapatan rendah

sehingga kepala sekolah berupaya menggratiskan semua administrasi yang berkaitan dengan sekolah, pihak sekolah juga hanya mengandalkan dana BOS dan menutupi kegiatan operasional sekolah dengan dana alternatif. Oleh karenanya kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan sekolah seperti kegiatan KKG, diklat, dan seminar berasal dari dana alternatif inilah yang menjadi hambatan kepala sekolah dalam mengembangkan sumber daya pendidik profesional.

Pendidikan merupakan kunci untuk meningkatkan pendapatan dan taraf hidup masyarakat. Namun, tidak ada konsensus mengenai siapa yang harus menjadi direktur pendidikan sekolah. Ada yang berpendapat bahwa pemerintah bertanggung jawab penuh terhadap penyelenggaraan pendidikan sekolah di tingkat nasional. Sementara pihak lain lebih mengandalkan inisiatif individu dan komunitas. Statistik UNESCO menunjukkan bahwa proporsi pengeluaran pemerintah untuk dana pendidikan sangat besar, namun banyak masyarakat yang lebih memilih sekolah swasta karena terjangkau dengan biaya sekolah hanya Rp 15.000 per minggu. Sekolah swasta berbiaya rendah diartikan sebagai sekolah yang pada umumnya membebankan biaya kepada orang tua sekurang-kurangnya untuk biaya operasional dan pengembangan sekolah, tanpa bergantung pada biaya pemerintah. Sebab sekolah ini melayani masyarakat bagi masyarakat yang berpendapatan terbatas (Muhammad & Rahman, 2016).

Pembiayaan pendidikan merupakan permasalahan yang kompleks dan sentral di Indonesia. Jika suatu lembaga pendidikan tidak mampu mengelola pendanaan dan memenuhi biaya pendidikan, maka secara tidak langsung dapat menghambat proses pembelajaran dan yang lebih parah lagi dapat menurunkan kepercayaan masyarakat. Sekolah yang mempunyai kelebihan dana tidak menjamin sekolahnya lebih baik, oleh karena itu keuangan pada lembaga pendidikan sangat penting untuk menyelenggarakan pendidikan dengan lancar, efektif dan efisien. (Amalia Yunia Rahmawati, 2020). Terkait operasional sekolah seperti kegiatan KKG, seminar dan pelatihan tentunya diperlukan dana untuk kelancaran kegiatan tersebut. Mutu pendidikan sangat ditentukan oleh mutu dan kompetensi guru yang baik. Peningkatan kualitas dan efisiensi guru tentu membutuhkan biaya, tanpa pendanaan yang memadai maka kinerja guru akan terpengaruh. Pembiayaan pendidikan memegang peranan yang sangat penting sedangkan dana yang diberikan pemerintah kepada lembaga pendidikan sering kali tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan lembaga pendidikan secara optimal. Buktinya, masih banyak lembaga pendidikan swasta yang harus berjuang memenuhi kebutuhan lembaganya secara mandiri. Kondisi ini membuat lembaga pendidikan di Indonesia tidak bisa menyerahkan seluruh pendanaannya kepada pemerintah (Fiandi, 2022).

Tanggung jawab pembiayaan pendidikan merupakan tanggung jawab bersama baik antara pemerintah, pemerintah daerah dan masyarakat. Hal demikian sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 46 ayat 1 dan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pada Pasal 49 ayat 1. Dalam hal ini upaya pemerintah untuk meningkatkan jenjang pendidikan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan anggaran pendidikan sebesar 20% (Soro et al., 2023). Pengelolaan pembiayaan pendidikan untuk sekolah swasta dan sekolah negeri secara teknis berbeda, namun sekolah swasta tetap menerima bantuan pembiayaan dari dana BOS dan diperbolehkan memungut biaya setiap bulan untuk mendukung operasional lainnya. Penyaluran dana seperti dana BOS dapat mengurangi beban pembiayaan pendidikan di sekolah swasta. (Rubiyati & Ismanto, 2020). Persentase penyaluran dana pendidikan dari

pemerintah sebesar 20%, namun dalam praktiknya alokasi yang disalurkan ke sekolah swasta cenderung lebih kecil dibandingkan sekolah negeri, selain itu penyaluran dana pendidikan juga mengalami keterlambatan yang seharusnya dana cair dalam waktu dua bulan nyatanya cair di akhir bulan. Permasalahan ini sering kali menyulitkan sekolah untuk menutupi kekurangan dana yang dibutuhkan untuk kegiatan operasional (Ekowati et al., 2020). Pembiayaan pendidikan jika dilakukan dengan efektif dan tidak lagi dimonopoli oleh sistem politik untuk membiayai pendidikan, maka Indonesia ke depannya bisa menjadi negara yang lebih maju, baik dalam bidang pendidikan maupun perekonomian, karena jika pendidikan di suatu negara berjalan dengan baik maka perekonomian negara tersebut akan semakin maju secara otomatis akan membaik. (Amalia Yunia Rahmawati, 2020).

SIMPULAN

Upaya pengembangan sumber daya manusia perlu dilakukan oleh setiap lembaga pendidikan dalam rangka meningkatkan profesionalisme pendidik. Kepala sekolah sebagai pimpinan tertinggi tentunya perlu melakukan upaya-upaya yang dilakukan, salah satunya upaya yang dilakukan oleh kepala sekolah SD Islam Permata Bunda dalam mengembangkan sumber daya manusia untuk meningkatkan profesionalisme pendidik, diantaranya: Pendidik diwajibkan untuk mengikuti Kelompok Kerja Guru, Mengadakan rapat evaluasi bulanan secara teratur dan Mengadakan kegiatan supervisi kepada pendidik. Namun, hanya beberapa upaya yang dapat dijalankan dikarenakan faktor finansial yang menjadi permasalahan utama dalam proses pengembangan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia Yunia Rahmawati. (2020). Kebijakan dan Implementasi Manajemen Pembiayaan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah. *Journal of Economics Business UBS*, 12(July), 1–23.
- Anis Fauzi, Encep Syarifudin, A. H. S. (2022). Peran Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah di Provinsi Banten. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 10(01), 34–48.
- Ardin. (2023). Supervisi Mengajar Pada Pengembangan Kompetensi Guru di Madrasah Ibtidaiyah Wilayah Tiga Bone. *Jurnal Al Qayyimah*, 1–31.
- Candra Wijaya, Rahmad Hidayat, T. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. LPPPI.
- Ekowati, E. T., Sunandar, S., & Murniati, N. A. N. (2020). Manajemen Pembiayaan Pendidikan Di Sekolah Dasar Islam Ar Rahmah Kecamatan Suruh. *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)*, 8(1), 1–21. <https://doi.org/10.26877/jmp.v8i1.5368>
- Fauzi, A. (2016). The Management of Teachers ' Empowerment of State Madrasah Aliyah in Banten Province. *Higher Education Studies*, 6(2), 99–108. <https://doi.org/10.5539/hes.v6n2p99>
- Fauzi, A., & Duriyat, D. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Madrasah Tsanawiyah. *Al-Izzah: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian*, 13(1), 34. <https://doi.org/10.31332/ai.v13i1.895>

- Fiandi, A. (2022). Sumber-Sumber Dana Pendidikan. *Jurnal Basicedu*, 6(6), 10414–10421. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i6.4391>
- Glover, A., & Hutchinson, S. (2023). Delivering education reform in Wales: a flexible route into teaching. *Education Inquiry*, 14(4), 442–457. <https://doi.org/10.1080/20004508.2022.2051822>
- Hajisoteriou, C., Maniatis, P., & Angelides, P. (2019). Teacher professional development for improving the intercultural school: an example of a participatory course on stereotypes. *Education Inquiry*, 10(2), 166–188. <https://doi.org/10.1080/20004508.2018.1514908>
- Hidayati, A. N. (2022). Pentingnya Kompetensi dan Profesionalisme Guru dalam Pembentukan Karakter Bagi Anak Usia Dini. *Jurnal Profesi Keguruan*, 8(1), 1–9.
- Liu, L. B., Conner, J. M., & Li, Q. (2023). Cultivating teacher professionalism in Chinese and U.S. settings: contexts, standards, and personhood. *Education Inquiry*, 14(1), 22–39. <https://doi.org/10.1080/20004508.2021.1950274>
- Magnusson, C. G., Luoto, J. M., & Blikstad-Balas, M. (2023). Developing teachers' literacy scaffolding practices—successes and challenges in a video-based longitudinal professional development intervention. *Teaching and Teacher Education*, 133. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104274>
- Marsani, D. (2021). Manfaat RPP bagi Guru, Kepala Madrasah dan Pengawas di Lingkungan Kementerian Agama Kabupaten Serdang. *Jurnal Pendidikan IPS*, 2, 81–85.
- Moraal, E., Suhre, C., & van Veen, K. (2024). The importance of an explicit, shared school vision for teacher commitment. *Teaching and Teacher Education*, 137, 104387. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104387>
- Muh Akib. (2021). Beberapa Pandangan Guru Sebagai Pendidik. *Al-Ishlah*, 19(1), 75–98.
- Muhammad, B., & Rahman, A. (2016). *CIPS: Sekolah Swasta Berbiaya Rendah*.
- Nur, S., & Mardiah, M. (2020). Pentingnya Profesionalisme Guru dalam Pendidikan. *Al-Liqo: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(02), 215–228. <https://doi.org/10.46963/alliqo.v5i02.245>
- Pradani, A. P. (2020). Prestasi Belajar Peserta Didik Ditinjau dari Implementasi Kompetensi Pedagogik Guru. *Jurnal Fakultas Keguruan & Ilmu Pendidikan*, 2(3), 100.
- Ramadina, R., Siregar, N. S., Tantri, A., Daulay, N. A., & Ubaydillah, M. (2023). *Peran Supervisi Pendidikan Terhadap Peningkatan Mutu Belajar dan mengajar*. 0(01), 1–16.
- Roumbanis Viberg, A., Forslund Frykedal, K., & Sofkova Hashemi, S. (2023). “The teacher educator’s perceptions of professional agency—a paradox of enabling and hindering digital professional development in higher education.” *Education Inquiry*, 14(2), 213–230. <https://doi.org/10.1080/20004508.2021.1984075>
- Rubiyati, W. R., & Ismanto, B. (2020). Evaluasi Program Bantuan Operasional Sekolah (BOS) di Sekolah Dasar. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 6(2), 220. <https://doi.org/10.33394/jk.v6i2.2614>

- Samsuardi. (2017). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Guru Pada Lembaga Pendidikan Madrasah. *Jurnal UIN Ar-Raniry*, 129–140.
- Santosa, A. B. S. (2022). Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru. *Perspektif Pendidikan Dan Keguruan*, 13(1), 14–20. [https://doi.org/10.25299/perspektif.2022.vol13\(1\).9004](https://doi.org/10.25299/perspektif.2022.vol13(1).9004)
- Satyawati, S. T., Widyanto, I. P., & Suemy. (2017). Improving the professionalism of post-certification teacher through academic supervision in vocational schools. *AIP Conference Proceedings*, 1818. <https://doi.org/10.1063/1.4976913>
- Sidin Ali, K. (2012). *Evaluasi Pembelajaran*. Badan Penerbit UNM.
- Soro, S. H., Rhamdani, N., Alam, R., Islam, U., & Bandung, N. (2023). Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SMA Al-Qanaah Baleendah Kabupaten Bandung. *Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 838–847.
- Sutiono, D. (2021). Profesionalisme Guru. *Tahdzib Al-Akhlaq: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2), 16–25. <https://doi.org/10.34005/tahdzib.v4i2.1569>
- Syafira N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Trisno, R. (2016). Pengembangan Profesionalisme Guru Dalam Mewujudkan Kualitas Pendidikan. *Ta'dib*, 14(2).
- Yadnyawati, I. A. G. (2019). *Evaluasi Pembelajaran*. UNHI Press.
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p742-747>
- Zohriah, A., & Fauzi, A. (2022). Implementasi Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Islamic Education Management*, 7(1), 1–20.