Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN STUDI RELEVAN

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) terbentuk dari kata manajemen dan sumber daya manusia. Terminologi manajemen diartikan sebagai pengelolaan atau tata cara bagaimana mengelola sesuatu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sementara sumber daya manusia adalah setiap orang yang bekerja dan berkontribusi dalam suatu organisasi ataupun lembaga. MSDM diartikan sebagai kegiatan yang mencakup penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.[13]

Manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi pegawai dalam mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.[14]

Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mempelajari khususnya dibidang manajemen tentang hubungan manusia dan perannya dalam ssebuah organisasi. Jadi, manajemen sumber daya manusia hanya terfokus kepada tenaga kerja manusia. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya di institus pendidikan yang memegang peranan sangat penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan. sumber daya manusia menggunakan sumber daya lainnya yang dimiliki. Untuk mencapai tujuannya. Bahkan

[13] Amirul Mukminin dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*, (Yogyakarta: UNY Press, 2019), hlm. 5-6.

[14] Nurul Ulfatin, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Raja Grasindo Persada, 2016), hlm. 2.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

mesin yang berteknologi maju pun tidak ada artinya, jika sumber daya manusia yang menjalankannya tidak mumpuni dalam mengerjakannya.[15] Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.[16]

Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan merupakan proses pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang dilakukan secara sistematis melalui fungsi-fungsi manajemen, mulai dari perencanaan, pengadaan, pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hingga pemeliharaan sumber daya manusia agar tujuan lembaga pendidikan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dengan pengelolaan yang baik, sumber daya manusia di lembaga pendidikan diharapkan mampu meningkatkan kualitas kinerja, profesionalisme, serta mutu pendidikan secara berkelanjutan.[17]

Untuk memperluas pandangan terhadap pengertian manajemen sumber daya manusia, para ahli berbeda-beda dalam mendefinisikan, diantaranya definisi manajemen sumber daya manusia adalah:

1) Menurut Schuler dalam Sutrisno, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengakuan akan pentingnya tenaga kerja dalam organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan dan kegunaan organisasi. Beberapa fungsi dan kegiatan untuk menjamin sumber daya manusia digunakan secara efektif dan adil untuk kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.[18]

---

[15] Umar Siqid, *Manajemen Madrasah*, (Ponorogo: Nata Karya, 2018), hlm. 33.
[16] A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), hlm. 2.
[17] Irjus Indrawan, dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Jawa Timur: Qiara Media, 2021), hlm. 2.
[18] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2009), hlm. 40.

2) Menurut French dalam Syakroni mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan Sumber Daya Manusia oleh organisasi.[19]
3) Menurut S.P Hasibuan, manajemen sumber daya manusia manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.[20]
4) Menurut Warther dan Davis dalam Wibawa mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang bertujuan untuk memperkuat orangorang di dalam organisasi, untuk berkontribusi terhadap pencapaian rencana strategis organisasi. Singkatnya, manajemen sumber daya manusia adalah cara organisasi merancang sistem formal yang menjamin pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mendukung pencapaian tujuan dan rencana strategis organisasi. Aktivitas manajemen sumber daya manusia terdiri dari proses memperoleh, pelatihan dan pengembangan, penilaian, mengompensasi, dan perencanaan karier profesional, dengan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, keamanan, dan keadilan pekerja.[21]
5) Menurut Jahari manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan SDM yang memusatkan kepada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.[22]
6) Menurut Safi'i manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cabang ilmu manajemen yang fokus pada pengelolaan manusia

[19] Muhammad Syakroni, *Manajemen Sumber Daya…*hlm. 39.
[20] Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), hlm. 10.
[21] Basuki Wibawa, *Manajemen Pendidikan Teknologi Kejuruan dan Vokasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm. 37.
[22] Jaja Jahari, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Bandung: Yayasan Darul Hikam, 2018), hlm. 21.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

sebagai aset utama dalam suatu organisasi. Berbeda dengan pengelolaan sumber daya lainnya, seperti material atau keuangan, manajemen SDM memiliki kompleksitas tersendiri karena melibatkan manusia yang memiliki akal, emosi, dan tujuan yang berbeda-beda.[23]

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa merupakan aktivitas yang melibatkan berbagai fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dalam mengelola aspek operasional sumber daya manusia.

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggungjawab secara strategis, etis dan social seraya meminimalkan dampak negatif tuntutan itu terhadap organisasi. 4 (Empat) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:[24]

1) Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggungjawab secara sosial dan etis terhadap keutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2) Tujuan Organisasional

Tujuan organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3) Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

[23] Asrop Safi'i, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan*, (Yogyakarta: Diva Press, 2025), hlm. 3.

[24] Jaja Jahari, *Manajemen Sumber Daya…*hlm. 23-24.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

4) Tujuan Individual

Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Tujuan manajemen sumber daya manusia akan berdampak pada kegiatan yang dijalankan di bidang pendidikan. Tujuan manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, mengembangkan dan memberdayakan tenaga pendidik dan kependidikan untuk memperoleh nilai maslahat optimal bagi individu tenaga pendidik dan kependidikan yang bersangkutan, sekolah dan masyarakat yang dilayaninya.[25] Tujuan dari manajemen atau pengelolaan tenaga kependidikan itu adalah agar mereka memiliki kemampuan, motivasi, kreativitas untuk:

1) Mewujudkan sistem sekolah yang mampu mengatasi kelemahan-kelemahan sendiri.
2) Secara berkesinambungan menyesuaikan program pendidikan sekolah terhadap kebutuhan (belajar) peserta didik dan terhadap persaingan kehidupan di masyarakat secara sehat dan dinamis.
3) Menyediakan bentuk kepemimpinan (khususnya mempersiapkan kader pemimpin pendidikan yang benar-benar handal dan dapat diteladani), yang mampu mewujudkan human organization yang pengertiannya lebih dari sekedar *human relationship* pada pendidikan di sekolah itu sendiri.
4) Bentuk kepemimpinan yang menjamin munculnya peningkatan produktivitas pendidikan sebagai paduan fungsi keefektifan, efisiensi dan ekuitas (keadilan) melalui pengelolaan tenaga kependidikan yang rasional dan profesional.
5) Bentuk kepemimpinan yang menjamin kelangsungan usaha-usaha kearah terwujudnya keseimbangan kehidupan organisasi melalui

[25] Candra Wijaya dkk, *Manajemen Sumber Daya*...hlm. 51.

usaha-usaha menserasikan tujuan-tujuan individu dengan tujuantujuan sistem sekolah organisasi pendidikan.

6) Mewujudkan kondisi dan iklim kerja sama system sekolah atau organisasi pendidikan yang mendukung secara maksimal pertumbuhan profesional dan kecakapan teknis setiap tenaga kependidikan.[26]

Berdasarkan beberapa uraian tersebut dapat diketahui bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia pendidikan adalah pencapaian kinerja pendidik dan tenaga kependidikan, dan menciptakan kondisi kerja yang harmonis tanpa mengorbankan unsur-unsur manusia yang terlibat dalam kegiatan pendidikan. Manajemen sumber daya manusia dilakukan agar tenaga pendidik dan kependidikan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan individu, tujuan fungsional, tujuan organisasi, dan tujuan masyarakat.

c. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki fungsi-fungsi yang secara umum dapat dibagi menjadi 2 bagian, yakni, fungsi manajerial dan fungsi operasional. Fungsi manajemen yang meliputi *planning, organizing, actuating, controlling*. Menurut Syakroni fungsi perencanaan (*planning*) merupakan penentu dari program bagian personalia yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah disusun oleh perusahaan. Fungsi pengorganisasian (*organizing*) merupakan alat untuk mencapai tujuan organisasi, dimana setelah fungsi perencanaan dijalankan bagian personalia menyusun dan merancang struktur hubungan antara pekerjaan, personalia dan faktor-faktor fisik. Fungsi *actuating*, pemimpin mengarahkan karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi. Fungsi pengendalian (*controlling*)

[26] *Ibid.*, hlm. 52.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

merupakan upaya untuk mengatur kegiatan agar sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.[27]

Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia berperan dalam mengarahkan, mengorganisasi, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja agar dapat berkontribusi secara maksimal. Fungsi-fungsi ini terbagi dalam dua kategori utama yaitu, fungsi manajerial dan fungsi operasional. Menurut adapun Safi'i fungsi manajerial dalam manajamen sumber daya manusia diantaranya:[28]

1) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah fungsi pertama dan paling mendasar dalam manajemen sumber daya manusia. Fungsi ini melibatkan penentuan program karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Dalam konteks ini, perencanaan mencakup penetapan tujuan dan target yang jelas, perumusan strategi yang tepat, penetapan sumber daya yang dibutuhkan, dan pengembangan indikator keberhasilan. Perencanaan yang baik memungkinkan organisasi untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia di masa depan, memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang tepat dengan keterampilan yang sesuai pada waktu yang tepat.[29]

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Setelah perencanaan selesai, langkah berikutnya adalah pengorganisasian. Fungsi ini melibatkan desain struktur organisasi yang menggambarkan hubungan antar unit dan memastikan bahwa setiap unit bekerja dengan tujuan yang sama. Pengorganisasian mencakup pembagian pekerjaan ke dalam unit-unit yang lebih kecil dengan fungsi yang berbeda-beda, tetapi tetap berfokus pada pencapaian tujuan bersama.

[27] Muhammad Syakroni, *Manajemen Sumber Daya…*hlm. 44.
[28] Asrop Safi'i, *Manajemen Sumber Daya…*hlm. 25.
[29] *Ibid.*, hlm. 26.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

3) Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah fungsi manajerial yang berkaitan dengan pemberian petunjuk dan motivasi kepada karyawan. Fungsi ini bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan memahami peran dan tanggung jawab mereka serta bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Pengarahan juga melibatkan pemberian perintah, motivasi, dan inspirasi kepada karyawan agar mereka bekerja lebih giat dan produktif.[30]

4) Pengendalian/Pengawasan (*Controlling)*

Fungsi pengendalian atau pengawasan adalah langkah terakhir dalam fungsi manajerial, yang bertujuan untuk memastikan bahwa segala tindakan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Fungsi ini melibatkan pengukuran pencapaian, perbandingan dengan standar yang telah ditetapkan, dan pengambilan tindakan korektif jika terjadi penyimpangan.[31]

Selain fungsi manajerial, manajemen sumber daya manusia juga melibatkan fungsi-fungsi operasional yang berkaitan langsung dengan pengelolaan tenaga kerja. Fungsi-fungsi ini meliputi:[32]

1) Pengadaan (*Procurement*)

Fungsi pengadaan dalam manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk memperoleh tenaga kerja yang tepat dalam jumlah yang tepat dan waktu yang tepat. Kegiatan ini mencakup proses seleksi yang teliti untuk memastikan bahwa calon karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Fungsi pengadaan di pendidikan mencakup rekrutmen dan seleksi guru serta tenaga kependidikan lainnya. Proses ini harus dilakukan dengan hati-hati untuk memastikan bahwa individu yang direkrut memiliki kompetensi yang diperlukan untuk mendukung

[30] *Ibid.*, hlm. 26-27.
[31] *Ibid.*, hlm. 27.
[32] *Ibid.*, hlm. 28.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

proses pendidikan yang berkualitas. Pengadaan yang efektif juga mempertimbangkan kebutuhan spesifik sekolah, seperti program studi yang ditawarkan dan karakteristik peserta didik.[33]

2) Pengembangan (*Development*)

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan sehingga mereka dapat bekerja lebih efektif dan efisien. Pengembangan sumber daya manusia mencakup berbagai kegiatan seperti pelatihan, pendidikan lanjutan, promosi, dan mutasi. Pengembangan sumber daya manusia dalam pendidikan sangat penting untuk memastikan bahwa guru dan tenaga kependidikan terus meningkatkan kompetensi mereka. Kegiatan pengembangan dapat mencakup pelatihan, pendidikan lanjutan, dan seminar yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional guru. Pengembangan ini juga membantu guru untuk beradaptasi dengan perubahan kurikulum dan teknologi pendidikan yang terus berkembang.

3) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah fungsi yang berkaitan dengan pemberian balas jasa kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Fungsi ini mencakup penentuan sistem kompensasi yang adil dan kompetitif, serta penetapan besarnya kompensasi yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik. Penting untuk memastikan bahwa guru dan tenaga kependidikan menerima imbalan yang adil atas kontribusi mereka. Selain gaji, kompensasi di sektor pendidikan juga dapat mencakup tunjangan kesehatan, kesempatan untuk mengikuti pelatihan, dan fasilitas kerja yang mendukung.

[33] *Ibid.*, hlm. 28.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

4) Integrasi/Penyatuan (*Integration*)

Fungsi integrasi bertujuan untuk menyatukan pandangan, kebiasaan, dan sikap karyawan dengan tujuan organisasi. Kegiatan ini mencakup komunikasi yang efektif, manajemen konflik, dan pengembangan budaya organisasi yang inklusif. Integrasi yang efektif memastikan bahwa semua pihak bekerja sama dalam menciptakan lingkungan belajar yang positif dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan. Kegiatan ini mencakup komunikasi yang baik antara guru, siswa, dan orang tua, serta pengembangan budaya sekolah yang inklusif dan kolaboratif.

5) Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan sumber daya manusia adalah fungsi yang berfokus pada upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi tenaga kerja yang sudah ada. Pemeliharaan dalam konteks pendidikan melibatkan upaya untuk mempertahankan kesejahteraan dan kepuasan guru serta tenaga kependidikan lainnya. Ini bisa berupa penyediaan fasilitas kerja yang nyaman, jaminan kesehatan, serta program kesejahteraan yang mendukung keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Pemeliharaan yang baik dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas guru terhadap sekolah, serta mengurangi turnover tenaga pendidik.

6) Pemisahan/Pelepasan/Pensiun (*Separation*)

Fungsi pemisahan dalam manajemen sumber daya manusia mencakup semua kegiatan yang berkaitan dengan berakhirnya hubungan kerja antara karyawan dan organisasi. Organisasi bertanggung jawab untuk memastikan bahwa proses pemisahan dilakukan dengan cara yang adil dan bermartabat. Fungsi pemisahan dalam pendidikan mencakup proses pensiun, pengunduran diri, atau pemutusan hubungan kerja dari guru dan tenaga kependidikan lainnya. Proses pemisahan ini harus dilakukan dengan cara yang adil dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta memastikan bahwa hak-hak karyawan dihormati. Dalam kasus pensiun, sekolah juga dapat memberikan dukungan dalam bentuk program persiapan pensiun atau penghargaan atas kontribusi guru selama masa kerja mereka.[34]

Berdasarkan teori di atas maka didapatkan indikator dari manajamen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Tabel

Tabel Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia

No	Indikator	Sub Indikator
1	Pengadaan (*Procurement*)	a) Rekrutmen dan seleksi guru serta tenaga kependidikan lainnya b) Mempertimbangkan kebutuhan spesifik sekolah
2	Pengembangan (*Development*)	a) Pelatihan b) Pendidikan lanjutan c) Seminar
3	Kompensasi (*Compensation*)	a) Gaji b) Tunjangan kesehatan c) Kesempatan untuk mengikuti pelatihan d) Fasilitas kerja yang mendukung
4	Integrasi/Penyatuan (*Integration*)	a) Komunikasi yang baik antara guru, siswa, dan orang tua b) Pengembangan budaya sekolah yang inklusif dan kolaboratif
5	Pemeliharaan (*Maintenance*)	a) Penyediaan fasilitas kerja yang nyaman b) Jaminan kesehatan c) Program kesejahteraan yang mendukung keseimbangan kerja dan

[34] *Ibid.*, hlm. 28-35.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

		kehidupan pribadi
6	Pemisahan/Pelepasan/Pensiun (*Separation*)	a) Proses pension b) Pengunduran diri c) Pemutusan hubungan kerja dari guru dan tenaga kependidikan lainnya

d. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam mengimplementasikan manajemen sumber daya manusia, ada beberapa tahapan penting yang harus diperhatikan oleh institusi pendidikan. Menurut Safi'i Tahapan-tahapan tersebut mencakup:

1) Komunikasi Kebijakan

Komunikasi yang efektif adalah fondasi dari keberhasilan implementasi kebijakan. Setiap elemen sumber daya manusia di institusi pendidikan, mulai dari tenaga pendidik hingga staf administrasi, harus memahami kebijakan yang diterapkan, tujuan kebijakan, serta peran mereka dalam proses implementasi. Komunikasi kebijakan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui sosialisasi, lokakarya, rapat koordinasi, atau media internal yang disediakan oleh institusi.

2) Penerapan Langkah-Langkah Operasional

Setelah kebijakan dikomunikasikan, institusi pendidikan harus memastikan bahwa langkah-langkah operasional yang spesifik diterapkan. Ini bisa mencakup perubahan dalam sistem perekrutan penilaian kinerja, pengembangan profesional, atau manajemen talenta. Implementasi langkah-langkah ini perlu diiringi dengan panduan yang jelas mengenai prosedur dan standar yang harus dipenuhi.

3) Monitoring dan Supervisi

Selama proses implementasi, monitoring dan supervisi perlu dilakukan untuk memastikan kebijakan diterapkan sesuai dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

rencana. Dalam konteks institusi pendidikan, monitoring bisa melibatkan pengawasan terhadap kinerja tenaga pendidik, efektivitas pelatihan, serta dampak kebijakan terhadap proses pembelajaran. Kepala sekolah atau manajer sumber daya manusia dalam institusi pendidikan bertanggung jawab atas supervisi yang rutin.

4) Penyesuaian dan Perbaikan

Kebijakan sumber daya manusia sering kali perlu mengalami penyesuaian selama proses implementasi. Jika ditemukan kendala atau ketidakcocokan antara kebijakan dan realitas operasional, institusi harus segera melakukan perbaikan. Penyesuaian ini dapat berupa revisi kebijakan atau perbaikan dalam metode pelaksanaan.[35]

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ada 4 (empat) fungsi dasar manajemen yang terdiri dari *Planning* (perencanaan), *Organizing* (pengorganisasian), *Actuating* (pelaksanaan), dan *Controlling* (pengendalian). Konsep ini digunakan untuk mengelola sumber daya manusia secara terstruktur mulai dari perekrutan, penempatan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja. Menurut Siregar memaparkan langkah-langkah dalam membuat perencanaan manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1) Menetapkan sasaran atau perangkat tujuan

Langkah ini berkenaan dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan dan tujuan yang hendak dicapai. Dalam menyusun penentuan tujuan, perlu disusun prioritas utama dan sumber daya yang tersedia agar memudahkan pelaksanaannya.

2) Menentukan keadaan, situasi, dan kondisi sekarang

Keadaan, situasi, dan kondisi saat ini perlu diperhatikan sebelum dibuat, selanjutnya lakukan pengukuran dan perbandingan dengan kemampuan organisasi atau perusahaan dari seluruh komponen secara teratur.

[35] *Ibid.*, hlm. 132-133

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

3) Mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat

Faktor-faktor pendukung perlu diidentifikasi dan diperkuat untuk mendukung terlaksananya rencana yang dibuat, serta mengidentifikasi dan meminimalisir faktor penghambat pelaksanaan rencana yang dibuat, termasuk antisipasi terhadap gangguan yang muncul secara tidak terduga.

4) Mengembangkan rencana dan menjabarkannya

Pengembangan rencana dan penjabarannya harus dipahami oleh semua elemen organisasi atau perusahaan, sehingga memudahkan tercapainya tujuan. Pengembangan rencana dapat dilakukan dengan mengembangkan berbagai alternatif sebagai solusi permasalahan yang muncul saat rencana dilaksanakan.[36]

Selanjutnya, setelah perencanaan manajemen sumber daya manusia, langkah krusial berikutnya adalah pengorganisasian (*organizing*). Menurut Siregar adapun prosedur dalam proses pengorganisasian:

1) Pemerincian seluruh pekerjaan yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi.
2) Pembagian beban pekerjaan total menjadi kegiatan-kegiatan yang secara logis dapat dilaksanakan oleh satu orang. Pembagian kerja sebaiknya tidak terlalu berat sehingga tidak dapat diselesaikan, atau terlalu ringan sehingga ada waktu mengganggur, tidak efisien dan terjadi biaya yang tidak perlu.
3) Pengadaan dan pengembangan suatu mekanisme untuk mengkoordinasikan pekerjaan per anggota organisasi menjadi kesatuan yang terpadu dan harmonis. Mekanisme pengkoordinasian ini akan membuat para anggota organisai menjadi perhatiannya pada

[36] Edison Siregar, *Pengantar Manajemen dan Bisnis,* (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021), hlm. 19-20.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

tujuan organisasi dan mengurangi ketidak efisienan dan konflik-konflik yang merusak.[37]

Lebih lanjut adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan kegiatan pengarahan agar terwujudnya tujuan yaitu pengarahan (*actuating*). Berikut adalah beberapa elemen pengarahan (*actuating*) dalam manajemen sumber daya manusia:

1) *Coordinating*

Koordinasi adalah fungsi yang harus dilakukan oleh seorang manajer agar terdapat suatu komunikasi atau kesesuaian dari berbagai kepentingan dan perbedaan kepentingan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

2) *Motivating*

Memberi motivasi kepada karyawan merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen perusahaan, dengan memberikan fasilitas yang bagus dan gaji yang cukup maka kinerja para karyawan dalam perusahaan pun akan optimal.

3) *Communication*

Komunikasi antara para pimpinan dan karyawan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan menjalin komunikasi yang baik maka akan menimbulkan suasana kerja yang kondusif di perusahaan dan akan menumbuhkan kerjasama (*teamwork*) yang baik dalam berbagai kegiatan perusahaan.

4) *Commanding*

Dalam memberi perintah pun seorang atasan tidak bisa seenaknya, tetapi harus memperhitungkan langkah-langkah dan resiko dari setiap langkah yang para atasan itu ambil karena setiap keputusan dan langkah akan memberi pengaruh bagi perusahaan.[38]

[37] *Ibid.*, hlm. 25.
[38] *Ibid.*, hlm. 34.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Tahapan berikutnya adalah pengawasan, *controlling* atau sering juga disebut pengendalian adalah satu diantara beberapa fungsi manajemen berupa mengadakan penilaian. Terdapat 4 (empat) langkah utama dalam pengendalian organisasi yaitu menetapkan standar, mengukur kinerja, membandingkan kinerja nyata dengan standar yang ditentukan dan mengambil tindakan koreksi (perbaikan) jika terjadi penyimpangan sebagai berikut:

1) Menetapkan Standar (*Establishing Standards*)

   Yang dimaksud dengan standar disini adalah sasaran atau target yang harus dicapai dalam menjalankan fungsi manajemen. Standar ini akan digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja dari suatu unit kerja, departemen ataupun organisasi secara keseluruhan. Standar dapat juga disebut sebagai kriteria untuk menilai kinerja organisasi atau unit kerja dari organisasi tersebut.

2) Mengukur Kinerja (*Performance Measurement*)

   Manajemen akan dapat lebih mudah mengukur kinerja apabila unit/satuan ataupun kriteria kinerja telah ditentukan sebelumnya. Pada dasarnya, pengukuran kinerja harus berada pada unit atau satuan yang sama dengan kriteria yang telah ditentukan.

3) Membandingkan kinerja aktual dengan Standar yang ditentukan (*Comparison of actual and standard performance*)

   Langkah penetapan standar dan langkah pengukuran kinerja pada dasarnya adalah langkah persiapan, sedangkan langkah perbandingan ini merupakan langkah aktif yang harus dikerjakan oleh manajemen.

4) Mengambil tindakan koreksi/perbaikan (*Taking Corrective Action*)

   Begitu penyimpangan dan penyebab penyimpangan diketahui, tahap selanjutnya adalah mengambil tindakan perbaikan. Jika penyimpangan yang terjadi merupakan penyimpangan kecil yang masih dapat diterima maka tidak perlu melakukan tindakan korektif.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Namun jika penyimpangan yang terjadi adalah penyimpangan besar maka harus segera mengambil tindakan perbaikan dan mengambil tindakan pencegahan supaya tidak terjadi lagi dikemudian hari.[39]

2. Kompetensi Guru

a. Pengertian Kompetensi Guru

Kompetensi dalam Bahasa Inggris disebut *competency*, merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja yang dicapai setelah menyelesaikan suatu program pendidikan.[40] Pengertian dasar kompetensi (*competency*) yaitu kemampuan atau kecakapan. Menurut Echols dan Shadly "Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang harus dimiliki guru untuk mencapai tujuan pembelajaran dan pendidikan. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar".[41]

Kompetensi pada dasarnya merupakan deskripsi tentang apa yang dapat dilakukan seseorang dalam bekerja, serta apa wujud dari pekerjaan tersebut yang dapat terlihat. Untuk dapat melakukan suatu pekerjaan, seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap dan ketrampilan yang relevan dengan bidang pekerjaannya.[42]

Seseorang disebut kompeten dalam bidangnya jika pengetahuan, keterampilan dan sikapnya, serta hasil kerjanya sesuai standar (ukuran) yang ditetapkan dan/atau diakui oleh lembaganya/pemerintah. Dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dijelaskan bahwa: "kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati,

---

[39] *Ibid.*, hlm. 44-45.

[40] J.B Situmorang dan Winarno, *Pendidikan Profesi dan Sertifikasi Pendidik*, (Klaten: Macanan Jaya Cemerlang, 2008), hlm.17.

[41] Jejen Musfah, *Peningkatan Kompetensi Guru: Melalui Pelatihan dan Sumber Belajar Teori dan Praktik*, (Jakarta: Kencana, 2012), hlm.27.

[42] Suyanto dan Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional: Strategi Meningkatkan Kualifikasi dan Kualitas Guru di Era Globalisasi*, (Jakarta: Erlangga.2013), hlm. 39.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan". Kompetensi ini krusial untuk menunjang kinerja akademik dan mewujudkan tujuan pendidikan Nasional.[43]

Menurut Febriana kompetensi guru adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi guru juga merupakan perpaduan antara kemampuan personal, keilmuan, teknologi, sosial, dan spiritual yang secara bersama-sama membentuk profesi guru.[44]

Lebih lanjut, pengembangan kompetensi guru bisa dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan serta melalui kegiatan supervisi yang dilaksanakan oleh pimpinan lembaga pendidikan. Supervisi bertujuan memberikan pembinaan, pendampingan, serta umpan balik kepada guru agar mampu meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian secara berkelanjutan.[45]

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian kompetensi guru adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang sebaiknya dapat dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Unsur Kompetensi Guru

Menurut Mulyasa, pada hakekatnya standar kompetensi guru adalah untuk mendapatkan guru yang baik dan profesional, yang memiliki kompetensi untuk melaksanakan fungsi dan tujuan sekolah khususnya, serta tujuan pendidikan pada umumnya, sesuai kebutuhan masyarakat dan tuntutan zaman.[46]

---

[43] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
[44] Rina Febriana, *Kompetensi Guru*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), hlm. 4.
[45] Maimunah, dkk, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan Islam*, (Salim Media Indonesia, 2023), hlm. 45.
[46] E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), hlm. 17.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Berdasarkan penjelasan di atas guru dituntut untuk profesional dalam menjalankan perannya sebagai pengajar dimana guru harus bisa menyesuaikan apa yang dibutuhkan masyarakat dan jaman dalam hal ini yaitu kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang.

Stephen P. Becker dan Jack Gordon dalam Munthe mengemukakan beberapa unsur atau elemen yang terkandung dalam konsep kompetensi, yaitu:

1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran di bidang kognitif. Misalnya, seorang guru mengetahui cara melaksanakan kegiatan identifikasi, penyuluhan, dan proses pembelajaran terhadap warga belajar.
2) Pengertian (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki siswa. Misalnya, seorang guru yang akan melaksanakan kegiatan harus memiliki pemahaman yang baik tentang keadaan dan kondisi warga belajar di lapangan, sehingga dapat melaksanakan program kegiatan secara baik dan efektif.
3) Keterampilan (*skill*), yaitu kemampuan individu untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan yang dimiliki oleh guru untuk menyusun alat peraga pendidikan secara sederhana.
4) Nilai (*value*), yaitu suatu norma yang telah diyakini atau secara psikologis telah menyatu dalam diri individu.
5) Minat (*interest*), yaitu keadaan yang mendasari motivasi individu, keinginan yang berkelanjutan, dan orientasi psikologis. Misalnya, guru yang baik selalu tertarik kepada warga belajar dalam hal membina dan memotivasi mereka supaya dapat belajar sebagaimana yang diharapkan.[47]

[47] Bernawi Munthe, *Desain Pembelajaran*, (Yogyakarta: Pustaka Insan Madani, 2009), hlm. 29.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

c. Jenis-Jenis Kompetensi Guru

Terdapat beberapa kompetensi yang harus dikuasai dan diterapkan oleh guru profesional dalam membelajarkan siswa atau peserta didik di kelas. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen ditegaskan bahwa kompetensi yang wajib dimiliki oleh guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Adapun penjelasan mengenai keempat kompetensi tersebut adalah sebagai berikut:

1) Kompetensi Pedagogik

Kompetensi pedagogik merupakan salah satu kompetensi yang wajib dimiliki oleh guru. Kompetensi pedagogik adalah kemampuan guru dalam mengelola pembelajaran peserta didik, yang meliputi pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, serta pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai kemampuan yang dimilikinya.[48]

Kompetensi pedagogik memiliki peranan dalam mengelola pembelajaran dan menciptakan interaksi antara guru dengan peserta didik. Kompetensi pedagogik guru menuntut guru untuk mampu mempersiapkan segala sesuatu yang diperlukan pada saat mengajar, mulai dari perencanaan sampai evaluasi pembelajaran. Kompetensi pedagogik guru berkaitan dengan kemampuan guru dalam mengelola kelas sehingga pembelajaran dapat berlangsung dengan baik dan optimal. Apabila pembelajaran berlangsung dengan baik dan optimal, maka tujuan pembelajaran dapat tercapai sesuai dengan keinginan.[49]

---

[48] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

[49] Cahyana & Mubiar Agustin, *Kompetensi Pedagogik Guru Kelas: Perencanaan, Penerapan dan Evaluasi dalam Pembelajaran*, Jurnal Ilmu Pendidikan, Volume 6 Nomor 1, 2024, hlm. 847.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Dan Kompetensi Guru, kemampuan dalam standar kompetensi ini mencakup 10 (sepuluh) kompetensi utama yakni meliputi hal-hal sebagai berikut:

a) Memahami karakteristik peserta didik (fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual).
b) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik.
c) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu.
d) Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik.
e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik.
f) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki.
g) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik.
h) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar.
i) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran.
j) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran.[50]

2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian merupakan kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan wibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Menurut Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar

[50] Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Dan Kompetensi Guru, hlm. 18-20.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Kualifikasi Dan Kompetensi Guru, kemampuan dalam standar kompetensi ini mencakup 5 (lima) kompetensi utama yakni:

a) Bertindak sesuai dengan norma agama, hukum, sosial dan kebudayaan nasional Indonesia.
b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan bagi peserta didik dan masyarakat.
c) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa.
d) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi serta bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri.
e) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru.[51]

3) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial berkenaan dengan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Selanjutnya pengertian lain, terdapat kriteria lain kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Dalam konteks ini seorang guru harus mampu:

a) Bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif, karena pertimbangan jenis kelamin, agama, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga dan status sosial ekonomi.
b) Berkomunikasi secara efektif, simpatik, dan santun dengan sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua dan masyarakat.
c) Beradaptasi ditempat bertugas di seluruh wilayah Republik Indonesia.
d) Berkomunikasi dengan komunitas profesi sendiri dan profesi lain secara lisan dan tulisan atau bentuk lain.[52]

---

[51] *Ibid.*, hlm. 21.
[52] *Ibid.*, hlm. 21-22.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

4) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional guru adalah kemampuan mendalam dalam penguasaan materi pelajaran, kurikulum, metodologi keilmuan, dan pengembangan diri secara berkelanjutan. Dalam konteks ini seorang guru harus mampu:

a) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.
b) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu.
c) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreati.
d) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif.
e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri. [53]

Berdasarkan teori di atas maka didapatkan indikator dari kompetensi guru dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel

Indikator Kompetensi Guru

No	Indikator	Sub Indikator
1	Kompetensi Pedagogik	a) Memahami karakteristik peserta didik (fisik, moral, sosial, kultural, emosional, dan intelektual) b) Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran yang mendidik c) Mengembangkan kurikulum yang terkait dengan mata pelajaran yang diampu d) Menyelenggarakan kegiatan pengembangan yang mendidik

[53] *Ibid.*, hlm. 22-23.

		e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk kepentingan penyelenggaraan kegiatan pengembangan yang mendidik f) Memfasilitasi pengembangan potensi peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki g) Berkomunikasi secara efektif, empatik, dan santun dengan peserta didik h) Menyelenggarakan penilaian dan evaluasi proses dan hasil belajar. i) Memanfaatkan hasil penilaian dan evaluasi untuk kepentingan pembelajaran. j) Melakukan tindakan reflektif untuk peningkatan kualitas pembelajaran
2	Kompetensi Kepribadian	a) Bertindak sesuai dengan norma b) Menampilkan diri sebagai pribadi yang jujur, berakhlak mulia dan teladan c) Menampilkan diri sebagai pribadi yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa d) Menunjukkan etos kerja, tanggung jawab yang tinggi serta bangga menjadi guru, dan rasa percaya diri e) Menjunjung tinggi kode etik profesi guru
3	Kompetensi Sosial	a) Bersikap inklusif, bertindak objektif serta tidak diskriminatif b) Berkomunikasi secara efektif, simpatik, dan santun c) Beradaptasi ditempat bertugas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

4	Kompetensi Profesional	a) Menguasai materi, struktur, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu b) Menguasai standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran/bidang pengembangan yang diampu c) Mengembangkan materi pembelajaran yang diampu secara kreatif d) Mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan melakukan tindakan reflektif e) Memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk berkomunikasi dan mengembangkan diri

3. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi Guru

Manajemen SDM yang terpenting adalah dari faktor tenaga pendidiknya (guru), dengan memiliki tenaga pendidik yang kompeten dibidangnya maka akan dapat memberikan kontribusi yang sangat bermanfaat bagi keberlangsungan kemajuan sebuah sekolah. Manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Management*) dalam rangka meningkatkan kompetensi guru sangat penting. Artinya, hal ini mengingat bahwa dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan, dapat maju dan berkembang dengan dukungan dari sumber daya manusia. Adapun langkah-langkah dalam implementasi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi guru adalah sebagai berikut:[54]

[54] Khoirul Akhir Siregar, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kompetensi Guru di Madrasah Tsanawiyah Al-Hakimiyah Paringgoan Kabupaten Padang Lawas*, Jurnal Pendidikan Tambusai, Volume 7 Nomor 2, 2023, hlm. 20005.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

a. Perencanaan SDM

Usaha mewujudkan SDM yang kompeten dan kompetitif sebagaimana karakteristik di atas, maka diperlukan kemampuan mengidentifikasi SDM yang berkualitas melalui perencanaan SDM demi memperoleh SDM yang mampu menuntaskan tugas-tugas sesuai dengan deskripsi/spesifikasi jabatannya. Adapun tahapan proses perencanaan Sumber Daya Manusia yaitu:

1) Menganalisis beban kerja dan volume pekerjaan
2) Menganalisis kekuatan atau kemampuan SDM yang dimiliki lembaga/organisasi
3) Melakukan pengisian SDM yang diperlukan dengan merekrut orang dari dalam maupun luar lembaga/organisasi. Pengisian ini harus dilakukan berdasarkan hasil analisis perkiraan kebutuhan SDM.[55]

b. Rekrutmen dan Seleksi SDM

Menurut Surbakti proses rekrutmen (penarikan) meliputi:

1) *Job analysis* (Analisa Jabatan)

Analisa jabatan adalah alat (instrument) untuk mengupas atau menganalisa pekerjaan/jabatan dengan menyelidiki tugas, proses, kondisi kerja, tanggungjawab, syarat bagaimana melaksanakan pekerjaan, dan mengapa pekerjaan tersebut dilakukan.

2) *Job Description* (Deskripsi Pekerjan)

Deskripsi jabatan atau uraian pekerjaan (*Job Description*) adalah uraian pekerjaan yang berisi pernyataan (*statement*) kewajiban, dan tanggung-jawab pemangku jabatan.

3) *Job Spesification* (Spesifikasi Jabatan)

Spesifikasi jabatan/pekerjaan adalah keterampilan dasar yang harus dikuasai oleh sumber daya manusia untuk melaksanakan tugasnya.

[55] Handari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press, 2005), hlm. 144.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

4) Komposisi sumber daya manusia

Suatu hal yang penting dan patut menjadi pertimbangan utama sebelum organisasi menarik sumber daya manusia adalah jumlah dan komposisi sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi.[56]

Kemudian beberapa langkah dalam proses seleksi antara lain:

1) Penyaringan para pelamar
2) Tes
3) Wawancara awal
4) Evaluasi latar belakang
5) Wawancara mendalam
6) Tes kesehatan atau fisik
7) Pengambilan keputusan manajemen[57]

c. Pelatihan dan Pengembangan SDM

Program pelatihan dirancang sedemikian rupa dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi dan kepuasan kerja. Berdasarkan klasifikasi metode, berikut ini rincian metode pelatihan dan pengembangan SDM:

1) *On the job Training* (Pelatihan di tempat kerja)
2) *Off The Job* (pelatihan di Luar Tempat Kerja) [58]

Berdasarkan teori di atas maka didapatkan indikator dari manajamen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

[56] Surbakti, Manajemen Perusahaan Solusi Cerdas Meningkatkan Profit: Cetakan 1, (Jakarta: Praninta Aksara, 2012), hlm. 69.

[57] Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2008), hlm. 100.

[58] Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokratis Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung: Refika Aditama, 2011), hlm. 186.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Tabel

Indikator Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru

No	Indikator	Sub Indikator
1	Perencanaan SDM	a) Menganalisis beban kerja dan volume pekerjaan b) Menganalisis kekuatan atau kemampuan SDM yang dimiliki c) Melakukan pengisian SDM yang diperlukan dengan merekrut orang
2	Rekrutmen dan Seleksi SDM	a) *Job analysis* (Analisa Jabatan) b) *Job Description* (Deskripsi Pekerjan) c) *Job Spesification* (Spesifikasi Jabatan) d) Komposisi sumber daya manusia e) Penyaringan para pelamar f) Tes g) Wawancara awal h) Evaluasi latar belakang i) Wawancara mendalam j) Tes kesehatan atau fisik k) Pengambilan keputusan manajemen
3	Pelatihan dan Pengembangan SDM	a) *On the job Training* (Pelatihan di tempat kerja) b) *Off The Job* (pelatihan di Luar Tempat Kerja)

B. Kajian Relevan

Berikut ini beberapa hasil penelitian yang relevan yang dijadikan bahan telaah bagi peneliti:

1. Alfin Khofifah, Skripsi "*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Kompetensi Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 01 Jelbuk Jember*".

Dalam pembahasannya penelitian ini mendeskripsikan tentang proses manajemen sumber daya manusia dalam mengembangkan kompetensi guru di SMP Negeri 01 Jelbuk Jember. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia dilaksanakan dengan melakukan analisis kebutuhan terhadap seluruh kegiatan atau beban pekerjaan. Rekrutmen yang dilakukan di SMP Negeri 01 Jelbuk ini dilakukan dengan cara rekrutmen eksternal dengan cara mencari dari luar termasuk juga bisa merekrut alumni yang sudah mempunyai pendidikan yang tepat selanjutnya dilakukan seleksi calon melalui seleksi administrasi, tes wawancara dan tes praktek mengajar. Pelatihan dan pengembangan di SMP Negeri 01 Jelbuk lebih mengutamakan belajar mandiri dan juga belajar kelompok yang sudah dijalankan sebagai rutinitas.[59]

Persamaan penelitian Alfin Khofifah dengan penelitian ini terletak pada objek kajian, yaitu sama-sama membahas manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di lembaga pendidikan. Perbedaannya, penelitian Alfin Khofifah berfokus pada proses pengembangan kompetensi guru melalui fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia di SMP Negeri 01 Jelbuk Jember, sedangkan penelitian ini berfokus pada implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di Pondok Pesantren Daarul Rahman Tembilahan. Selain itu, penelitian ini mengkaji bagaimana fungsi-fungsi MSDM diterapkan dalam konteks lembaga pendidikan berbasis pesantren yang memiliki karakteristik pengelolaan dan budaya organisasi yang berbeda dengan sekolah negeri.

[59] Alfin Khofifah, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Kompetensi Guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri 01 Jelbuk Jember*, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2022).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

2. Rini Sriwiji Lestari, Skripsi "*Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Kompetensi Pendidik di Madrasah Diniyah Teknik Komputer dan Jaringan Minqu Pondok Pesantren Ngashor Gumukmas*".

Penelitian ini mendeskripsikan tentang pengembangan sumber daya manusia terutama dalam kompetensi pendidik. Hasil Penelitian Rini Sriwiji Lestari ini menunjukkan bahwa bentuk rekrutmen yang dilakukan di Madrasah Diniyah Teknik Komputer dan Jaringan Minqu dilakukan dengan cara internal dan eksternal, akan tetapi lebih dominan menggunakan perekrutan internal atau dari dalam pondok pesantren. Lebih lanjut, bentuk seleksi yang dilakukan di sekolah ini dilakukan dengan cara mengidentifikasi dan evaluasi data calon pendidik. Hal ini meliputi identifikasi kriteria yang ditentukan oleh madrasah diniyah dan pondok pesantren. Kemudian, bentuk pelatihan dan pengembangan yang dilakukan di Madrasah Diniyah Teknik Komputer dan Jaringan Minqu Pondok Pesantren Ngashor Gumukmas yaitu dengan cara mengadakan rutinitas belajar kelompok atau diskusi bersama sampai dengan melanjutkan pendidikan bagi beberapa pendidik.[60]

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Rini Sriwiji Lestari adalah sama-sama mengkaji manajemen sumber daya manusia pada lembaga pendidikan. Perbedaannya, penelitian Rini Sriwiji Lestari lebih menitikberatkan pada pengembangan kompetensi pendidik melalui proses rekrutmen, seleksi, serta pelatihan di madrasah diniyah. Sementara itu, penelitian ini berfokus pada implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi guru di Pondok Pesantren Daarul Rahman Tembilahan, dengan menitikberatkan pada pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, pengembangan, pembinaan, evaluasi, dan strategi peningkatan kompetensi guru dalam lingkungan pesantren.

---

[60] Rini Sriwiji Lestari, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mengembangkan Kompetensi Pendidik di Madrasah Diniyah Teknik Komputer dan Jaringan Minqu Pondok Pesantren Ngashor Gumukmas*, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, 2022).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.
Universitas Islam Indragiri

3. Rifqi Fadhillah, Skripsi "*Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kuningan*".

Penelitian ini mendeskripsikan tentang bagaimana pengelolaan dan peranan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme guru. Adapun hasil penelitiannya yakni manajemen sumber daya manusia di MAN 2 Kuningan sudah cukup baik mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Pencapaian profesionalisme guru di MAN 2 Kuningan memahami tuntutan profesi, mencapai kualifikasi dan kompetensi, membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas melalui organisasi profesi, mengembangkan etos kerja, dan mengadopsi inovasi dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi. Kemudian peran kepala sekolah dalam meningkatkan profesionalisme guru sudah sangat bagus yang meliputi peran dan tanggung jawabnya dalam mengelola sumber daya manusia di MAN 2 Kuningan.[61]

Persamaan penelitian ini dengan penelitian Rifqi Fadhillah adalah sama-sama membahas manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Perbedaannya, penelitian Rifqi Fadhillah lebih memfokuskan kajian pada peningkatan kompetensi profesional guru, sedangkan penelitian ini mengkaji peningkatan seluruh kompetensi guru, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional melalui implementasi manajemen sumber daya manusia di Pondok Pesantren Daarul Rahman Tembilahan.

[61] Rifqi Fadhillah, *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru di Madrasah Aliyah Negeri 2 Kuningan*, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Syekh Nurjati Cirebon, 2023).