

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan makhluk terbaik dari sekian makhluk yang Allah ciptakan. Allah SWT telah mengukuhkan manusia sebagai penghuni sekaligus khalifah, sebagaimana digambarkan oleh kisah awal penciptaan manusia yakni Nabi Adam AS. Semua perbuatan Allah tak lepas dari hikmah yang tinggi yang kadang sulit dicapai oleh akal.¹ Terpilihnya manusia sebagai khalifah di persada bumi tidak lepas dari berbagai hikmah dan rahasia. Manusia memang sejak awalnya telah memiliki kesiapan dan kecenderungan berkembang menjadi makhluk agamis, memiliki budaya, bersifat etis serta humanis.²

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh perusahaan atau instansi untuk mengatur sumber daya yang ada didalam suatu perusahaan seperti karyawan dengan tujuan untuk mencapai tujuan dari perusahaan atau instansi yang telah ditetapkan sebelumnya. Banyak para ahli mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perwujudan ilmu dan seni berkenaan dengan serangkaian kegiatan dalam mengelola manusia pada suatu organisasi,

¹ Dedi Saputra, "Nilai-Nilai Pendidikan pada Kisah Nabi Adam AS," *Jurnal Tadris* 2, no. 12 (2017): hlm. 244.

² Nanang Kosim dan Lukman Syah, "Potensi Dasar Manusia Menurut Ibnu Taimiyah dan Implikasinya dalam Pendidikan Islam" 3, no. 1 (2016): hlm. 65.

lembaga maupun perusahaan agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Serangkaian kegiatan yang dimaksud meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, monitoring, seleksi, perekrutan, pelatihan dan pengembangan, manajemen komunikasi sampai pada manajemen resiko.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting bagi suatu perusahaan atau organisasi serta lembaga pendidikan. Oleh sebab itu SDM perlu mendapatkan perhatian khusus untuk mengetahui indikator SDM apa saja yang mempengaruhi pada kinerja karyawan atau guru yang berkualitas. Adapun indikator dari SDM yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, kinerja, pelatihan, pendidikan, motivasi, lingkungan kerja, pelatihan kerja, rekrutmen, dan komitmen organisasi. Selain itu, tinggi rendahnya pengetahuan dan keterampilan dapat mempengaruhi kemampuan dalam meningkatkan produktivitas.

Manajemen sumber daya sering disebut dengan manajemen pendidik dan kependidikan dimana manajemen sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan ialah proses pendayagunaan sumber daya manusia dalam penyelenggaraan organisasi pendidikan guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Adapun fungsi dari manajemen pendidikan dalam organisasi pendidikan yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, serta pengawasan dalam bidang tugas sekolah, dimana mencakup manajemen kurikulum, pengajaran, kepegawaian, kesiswaaan, keuangan, sarana dan prasarana, material, serta manajemen hubungan masyarakat.³

³ Bernadetha Nadeak, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Era Industri 4.0*, (Jakarta: Uki Press, 2019), hlm. 97–98.

Manajemen sumber daya manusia harus mampu mengembangkan kemampuan karyawannya untuk menunjukkan potensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Kemampuan kerja karyawan dapat diukur dengan pelatihan dan pengembangan karyawan sebagai pembentukan pengetahuan dan keterampilan. Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus dilakukan, bagaimana cara menerapkannya, memahami bagaimana harus melakukannya dan mengukur efektifitas dari usaha-usaha yang dilakukan.⁴

Pengembangan sumber daya manusia atau *Human Resource Development* dapat dipahami sebagai penyiapan individu pegawai untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pengembangan biasanya berhubungan dengan peningkatan kemampuan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk menunaikan pekerjaan yang lebih baik. Salah satu faktor keberhasilan lembaga pendidikan atau intensi adalah kinerja dari suatu pegawai atau guru-guru yang ada disekolah maka dari itu harus dilakukan pengembangan bagi mereka-mereka yang kurang kompeten dalam mengajar ataupun dalam mengelola administrasi sekolah baik itu guru baru ataupun guru lama. Sebagaimana Allah berfirman dalam QS. Al Israa'/17: 84

قُلْ كُلُّ يَعْمَلُ عَلَىٰ شَاكِلَتِهِ ۗ فَرَبُّكُمْ أَعْلَمُ بِمَنْ هُوَ أَهْدَىٰ سَبِيلًا ﴿٨٤﴾

Pada ayat lain Allah berfirman dalam QS. An-Nahl : 43:

⁴ George R. Terry dan Leslie W.R, *Dasar – Dasar Manajemen* (Jakarta: Bumi Aksara, 2020), hlm. 9.

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رِجَالًا نُوحِيَ إِلَيْهِمْ فَسَأَلُوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ ﴿٤٣﴾

Ayat di atas menjelaskan bahwa pentingnya seorang guru menguasai pengetahuan yang mendalam terkait bidang studinya masing-masing, bahkan bukan hanya pengetahuan saja tetapi penguasaan teknologi juga harus dikuasai oleh seorang guru yang berkorelasi dengan bidang studinya tersebut, agar mereka bisa menjawab pertanyaan dan memberikan pengetahuan yang luas bagi siswanya, sehingga siswa-siswa mudahan untuk menyerap apa yang diterima dalam pembelajaran di dalam kelas atau secara luring. Caranya yaitu dengan mengikuti pendidikan atau pelatihan serta pengembangan yang sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan masing-masing.

Profesionalitas kinerja bagi seorang pendidik akan terlaksana apabila seorang guru memiliki kepribadian yang efektif dimana guru mampu berinteraksi dimana ia berada terutama dalam lingkungan pendidikan (sekolah) dengan demikian diharapkan kebutuhan maupun tujuan pendidikan dapat tercapai dengan sendirinya.

Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen pasal 1 dan pasal 4 menegaskan bahwa:

”Guru adalah pendidik profesionalitas dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Dan pasal 4: kedudukan guru sebagai tenaga profesionalitas berfungsi untuk meningkatkan martabat dan peran guru sebagai

agen pembelajaran berfungsi untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional”.⁵

Guru dikatakan profesionalitas apabila ia memiliki sejumlah kompetensi atau dengan kata lain memiliki sejumlah karakteristik profesional. Guru profesional adalah guru yang memiliki sejumlah keahlian, diantaranya adalah kompetensi intelektual, sosial, spiritual, kepribadian, dan moral. Dalam hal ini, guru sangat dituntut akan keprofesionalannya dalam mengajar dan mengemban tugas yang diberikan sebagai pendidik. Kompetensi Profesional mengacu pada kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik/siswa memenuhi Kompetensi yang ditetapkan Standar Nasional Pendidikan.⁶

Untuk melaksanakan fungsinya dengan baik, pendidik harus wajib memiliki syarat-syarat tertentu yaitu memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan. Guru merupakan aktor utama dalam sebuah pembelajaran siswa di kelas dalam membantu siswa membentuk kepribadian siswa kearah pribadi yang baik dalam belajar. *“A good teacher should be aware of the importance of teachers' potential enforcing their teaching program. They should understand some skills related to teaching activities that should be developed based on current*

⁵ “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen,” t.t., hlm. 5.

⁶ Iskandar Agung, *Menghasilkan Guru Kompeten & Profesional* (Jakarta: Bee Media Indonesia, 2012), hlm. 101–102.

development".⁷ Teori ini menjelaskan mengenai guru yang baik harus menyadari pentingnya potensi guru dalam menegakkan program pengajaran mereka. Mereka harusnya memahami beberapa keterampilan yang berkaitan dengan mengajar, kegiatan yang harus dikembangkan berdasarkan perkembangan saat ini.

Kompetensi profesional guru dikatakan berhasil bila dilihat dari *output* yang dihasilkan juga berhasil. Untuk mencapai lulusan siswa yang baik diharapkan adanya kerjasama antar komponen di dalam sekolah. Kepala Sekolah harus meningkatkan kualitas gurunya agar profesional dalam menjalankan tugasnya. Akan tetapi dilihat dari fakta yang ada masih banyak guru-guru yang ada di Kota Banjarmasin memerlukan pelatihan dan pengembangan bagi dirinya khususnya bagi mereka guru-guru yang usianya tidak muda lagi untuk penguasaan *information technology* (IT).

Profesional juga diungkap dalam hadist Rasul agar memberikan amanah pada orang sesuai dengan keahliannya sebagaimana hadist di bawah ini:

حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ سِنَانٍ قَالَ حَدَّثَنَا فُلَيْحٌ ح وَ حَدَّثَنِي إِبْرَاهِيمُ بْنُ الْمُنْذِرِ قَالَ حَدَّثَنَا مُحَمَّدُ بْنُ فُلَيْحٍ قَالَ حَدَّثَنِي أَبِي قَالَ حَدَّثَنِي هِالَلُ بْنُ عَلِيٍّ عَنْ عَطَاءِ بْنِ يَسَارٍ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ قَالَ: بَيْنَمَا النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فِي مَجْلِسٍ يُحَدِّثُ الْقَوْمَ جَاءَهُ أَعْرَابِيٌّ فَقَالَ مَتَى السَّاعَةُ فَمَضَى رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ يُحَدِّثُ فَقَالَ بَعْضُ الْقَوْمِ سَمِعَ مَا قَالَ فَكَرِهَ مَا قَالَ وَ قَالَ بَعْضُهُمْ بَلْ لَمْ يَسْمَعْ حَتَّى إِذَا قَضَى حَدِيثَهُ قَالَ أَيْنَ أَرَاهُ السَّائِلُ عَنْ السَّاعَةِ قَالَ هَا أَنَا يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ فَإِذَا ضِيَعَتِ الْأَمَانَةُ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ قَالَ كَيْفَ إِضَاعَتُهَا قَالَ إِذَا وُسِّدَ الْأَمْرُ إِلَى غَيْرِ أَهْلِهِ

⁷ Jumbaria Djamereng, "Teachers' Role towards Students' Achievement in English Debate Competition," *ELITE Journal* 5, no. 1 (2018): hlm. 81.

فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ.⁸

Maksud hadist di atas menunjukkan tentang bekerja yang profesional itu harus sesuai dengan kecenderungan, keahlian, dan profesi yang ditekuni, bagi seorang muslim merupakan suatu keniscayaan. Karena, hal ini akan menyebabkan hasil yang dicapai relatif lebih optimal. Apalagi jika disertai dengan ketekunan dan kesungguhan, bekerja yang dilakukan tanpa didasari keahlian dan pengetahuan yang berkaitan dengannya, tidak akan menghasilkan sesuatu yang maksimal. Bekerja tanpa keahlian dan pengetahuan juga dianggap sebagai suatu bentuk ketidakamanahan terhadap tugas dan tanggung jawab.

Udin Syaefudin Saud mengatakan bahwa: Paling sedikit ada enam tugas dan tanggungjawab guru dalam mengembangkan profesinya, yakni: (1) guru bertugas sebagai pengajar, (2) guru bertugas sebagai pembimbing, (3) guru bertugas sebagai administrator kelas, (4) guru bertugas sebagai pengembang kurikulum, (5) guru bertugas untuk mengembangkan profesi, dan (6) guru bertugas untuk membina hubungan dengan masyarakat.⁹ Disebutkan di atas bahwa salah satu tugas guru adalah sebagai pengembang kurikulum, artinya guru sangat berperan aktif pada masa sekarang ini dalam memaksimalkan suatu pembelajaran. Saat ini banyak sekolah-sekolah yang menggunakan kurikulum merdeka belajar.

Pengembangan profesi adalah kegiatan guru dalam pengamalan ilmu dan pengetahuan, teknologi dan keterampilan untuk meningkatkan mutu, baik bagi proses

⁸ Ibnu Hajar Al-‘Asqolānî, *Fathul Bārî Syarhu Shahih Al-Bukhārî*, 1 ed. (Beirut: Dar-al Kutub al Ilmiyah, 1997), hlm. 88.

⁹ Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru* (Bandung: Alfabeta, 2010), hlm. 32.

belajar mengajar dan profesionalitas tenaga kependidikan lainnya. Pengembangan profesi merupakan peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana profesi.¹⁰ Pengembangan profesi guru adalah proses kegiatan dalam rangka menyesuaikan kemampuan profesionalitas guru dengan tuntutan pendidikan dan pengajaran. Pengembangan profesi guru di lingkungan pendidikan diarahkan pada kualitas profesionalitas, penilaian kinerja secara obyektif, transparan dan akuntabilitas, serta memotivasi untuk meningkatkan kinerja dan prestasi. Pengembangan profesi guru pada dasarnya adalah peningkatan kualitas kompetensi guru.

Dari hasil pengamatan pralapanan, di Kota Banjarmasin ada 5 kecamatan yang terdapat 22 sekolah penggerak tingkat dasar yang menjadi sekolah penggerak. Berikut data yang didapatkan dari Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin mengenai sekolah-sekolah penggerak tingkat sekolah dasar, yaitu: Kecamatan Banjarmasin Timur, ada terdapat 3 sekolah penggerak, yaitu: SDN Kebun Bunga 3, SDN Pengambangan 6, SDN Sungai Bilu 3. Dan kecamatan Banjarmasin Selatan, ada terdapat 4 sekolah penggerak, yaitu: SDIT Ukhuwah, SDIT Ukhuwah 1, SDN Murung Raya 1, SD Santa Maria. Di Banjarmasin Utara, ada terdapat 7 sekolah penggerak, yaitu: SDIT Al-Firdaus, SDIT Anak Sholeh Mandiri, SDN Sungai Andai 3, SDN Antasan Kecil Timur 1, SDN Sungai Miai 11, SDN Sungai Andai 4, SDN Sungai Jingah 1. Dan kecamatan Banjarmasin Tengah, ada terdapat 6 sekolah

¹⁰ T. H Hani, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2001), hlm. 123.

penggerak, antara lain: SDN Seberang Masjid 1, SDN Teluk Dalam 7, SD Hippindo, SD Kristen Kanaan, SD Mawaddah, SDN SN Pasar Lama 1. Serta kecamatan Banjarmasin Barat, ada terdapat 2 sekolah penggerak, antara lain: SDIT Nurul Fikri, dan SDN SN Pelambuan 4.

Menjadi Sekolah penggerak bukan lah hal yang mudah, melainkan sangat sulit, banyak persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi agar menjadi sekolah penggerak, Bukan itu saja, perlu adanya pelatihan-pelatihan juga yang harus diikuti dari masing-masing sekolah. Pelatihan itu sangat penting untuk pengembangan kinerja guru-guru untuk mengasah kemampuan mereka dibidangnya masing-masing karena jika seorang guru memiliki potensi yang profesionalitas dalam bidangnya masing-masing otomatis akan berdampak kepada prestasi siswa mereka jadi mudah menyerap pembelajaran yang ada. Bahkan pada saat ini tidak banyak sekolahan yang ditunjuk atau dipilih sebagai sekolah penggerak dalam kurikulum merdeka belajar. Apalagi kurikulum merdeka belajar ini merupakan kurikulum yang sangat terbaru. Sangat penting sekali diadakan pelatihan-pelatihan, workshop, seminar, dan lain-lain. Maka dari keempat sekolah ini sangat perlu pengembangan untuk menjalankan tugas mereka dengan baik sebagai sekolah penggerak.

Sekolah penggerak merupakan salah satu program yang ditetapkan oleh Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) Nadiem Makarim. Program Sekolah Penggerak adalah upaya untuk mewujudkan visi Pendidikan Indonesia dalam mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian melalui terciptanya Pelajar Pancasila. Program Sekolah

Penggerak berfokus pada pengembangan hasil belajar siswa secara holistik yang mencakup kompetensi (literasi dan numerasi) dan karakter, diawali dengan SDM yang unggul (kepala sekolah dan guru). Program Sekolah Penggerak merupakan penyempurnaan program transformasi sekolah sebelumnya. Program Sekolah Penggerak akan mengakselerasi sekolah negeri/swasta di seluruh kondisi sekolah untuk bergerak 1-2 tahap lebih maju. Program dilakukan bertahap dan terintegrasi dengan ekosistem hingga seluruh sekolah di Indonesia menjadi Program Sekolah Penggerak. Manfaat sekolah penggerak antara lain: (1) Meningkatkan hasil mutu pendidikan dalam kurun waktu 3 tahun ajaran, (2) Meningkatkan kompetensi kepala sekolah dan guru, (3) Percepatan pencapaian profil pelajar Pancasila, (4) Percepatan digitalisasi sekolah.

Adanya sekolah penggerak, pasti ada juga Guru Penggerak. Guru penggerak adalah pemimpin pembelajaran yang menerapkan merdeka belajar dan menggerakkan seluruh ekosistem pendidikan untuk mewujudkan pendidikan yang berpusat pada murid. Guru Penggerak menggerakkan organisasi belajar bagi guru di sekolah dan di wilayahnya serta mengembangkan program kepemimpinan murid untuk mewujudkan Profil Pelajar Pancasila. Untuk menjadi Guru Penggerak, Guru harus mengikuti proses seleksi dan pendidikan Guru Penggerak selama 6 bulan. Selama proses pendidikan, calon Guru Penggerak akan didukung oleh Instruktur, Fasilitator, dan Pendamping yang profesional. Pelaksanaan program sekolah penggerak membutuhkan koordinasi yang optimal antara pemerintah pusat dan daerah. Kondisi infrastruktur yang beranekaragam di setiap daerah menjadi salah satu permasalahan

yang perlu diperhatikan baik pemerintah daerah maupun pusat. Dari sanalah, implementasi sekolah penggerak membutuhkan banyak pihak untuk mewujudkannya.

Adapun gambaran implementasi sekolah penggerak di kota Banjarmasin, yakni: (1) Keterlibatan penuh antara pemerintah pusat dan Kota Banjarmasin, Maksudnya: Program sekolah penggerak saat ini di Kota Banjarmasin membutuhkan otomatisasi keterlibatan dari pemerintah pusat dan daerah Banjarmasin agar dapat terealisasi dengan baik dan meminimalisir kesalahpahaman persepsi yang dapat menghambat tujuan awal adanya sekolah penggerak tersebut. Hal tersebut dapat dilakukan dengan pemerintah daerah maupun pusat saling bersinergi bahu membahu dalam melaksanakan program sekolah penggerak; (2) Kolaborasi dari lingkungan pendidikan, Maksudnya: Kolaborasi tersebut sebagai sebuah sumber pengetahuan dan pendidikan yang berimplikasi dalam lingkungan yang cukup rumit. Akan tetapi, dapat bekerjasama dengan baik. Terlihat saat menghadirkan kolaborasi, pembinaan, dan pengawasan pada pemerintah pusat, provinsi maupun kota Banjarmasin. Untuk menetapkan kriteria atau spesifikasi program sekolah penggerak agar pemerintah daerah dapat sesegera mungkin menyelesaikan kebijakan yang diambil terkait sekolah penggerak; (3) Edukasi pemerintah pusat kepada pemerintah kota Banjarmasin terkait sekolah penggerak, Maksudnya: Pemerintah kota Banjarmasin sesegera mungkin memahami konsep program sekolah penggerak secara menyeluruh agar dapat menindaklanjuti program sekolah penggerak. Tindak lanjut tersebut dapat berupa menyusun kebijakan daerah untuk mendukung program sekolah penggerak. Tentunya dengan memperhatikan dan berpedoman pada norma, standar, prosedur,

dan kriteria yang telah ditetapkan oleh Kemendikbud; dan (4) Komunikasi dan kolaborasi efektif antara elemen pendidikan. Dinas pendidikan Banjarmasin disini memiliki peran untuk memetakan kebutuhan komplementer pelaksanaan program sekolah penggerak. Kemudian, tidak melakukan rotasi pada komponen sekolah seperti, kepala sekolah, guru dan warga sekolah lainnya selama tiga tahun sesuai dengan ketetapan yang telah ditetapkan kemendikbud sebelumnya dalam pelaksanaan sekolah penggerak. Untuk itu, kebijakan yang sekiranya menghambat proses pelaksanaan program sekolah penggerak segera ditindak lanjuti oleh pihak yang berwenang agar efektivitas pelaksanaan program sekolah penggerak tidak terganggu.¹¹

Ciri-ciri sekolah penggerak, antara lain: (1) Memiliki kepala sekolah yang mengerti proses pembelajaran siswa dan mampu mengembangkan guru, sekolah penggerak adalah sekolah yang memiliki kepala sekolah yang tak hanya bisa mengatur operasional suatu sekolah, melainkan juga bisa mengerti proses pembelajaran siswa dan menjadi mentor untuk guru-guru di sekolah. (2) Berpihak pada siswa, sekolah penggerak memiliki guru yang berpihak kepada anak. Sekolah penggerak memiliki guru yang mengerti bahwa setiap anak berbeda dan memiliki cara pengajaran yang berbeda. Sehingga ia mengajar pada level yang tepat untuk anak itu dan yang pas anak itu. (3) Menghasilkan profil siswa Sekolah penggerak mampu menghasilkan profil siswa yang berakhlak mulia, independent dan mandiri, punya kemampuan bernalar kritis, kreatif, gotong royong, dan punya rasa kebhinekaan dalam negeri dan global. (4) Dukungan komunitas-komunitas di sekeliling sekolah

¹¹ Hasil observasi dari Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin

itu mendukung proses pendidikan di dalam kelas. Dari orang tua sampai tokoh masyarakat, pemerintah setempat. Semuanya mendukung kualitas belajar siswa.

Guru merupakan pendidik profesional pada jenjang pendidikan yang harus dibekali dengan sejumlah kompetensi untuk menunjang profesionalitas sebagai guru. Untuk mencapai tujuan pengajaran secara optimal, maka sebagai seorang guru dituntut harus menguasai kemampuan (kompetensi) baik secara teoritis maupun praktis. Guru merupakan suatu profesi yang bukan sekedar pekerjaan, melainkan suatu pekerjaan khusus yang mencetak generasi penerus bangsa yang berkepribadian utama, karena tugas guru bukan hanya menyampaikan materi pelajaran tetapi juga mendidik budi pekerti peserta didik. Guru merupakan komponen yang memiliki strategis dalam kegiatan mengajar. Guru merupakan kunci dalam setiap upaya peningkatan mutu, relevansi, dan efisiensi pendidikan. Ditangan gurulah mutu pendidikan dapat diupayakan kearah yang lebih baik, hal tersebut menuntut guru agar mampu mempersiapkan kompetensinya secara optimal, karena bagaimanapun juga kompetensi guru mencerminkan kinerja guru atau kemampuan guru dalam mengajar dikelas, sehingga dapat dipastikan semakin baik kinerja guru maka besar kemungkinan siswa meningkat pula.

Saat ini guru-guru dari empat sekolah ini sedang melaksanakan sebuah pengembangan dan pelatihan secara *online* dan *offline* yang diselenggarakan oleh kementerian pendidikan. Adapun bentuk pendidikan calon guru penggerak berupa pelatihan daring, lokakarya, konferensi, dan pendampingan selama 6 bulan bagi calon guru penggerak. Selama pelaksanaan program, guru tetap menjalankan tugas

mengajarnya sebagai guru. Pendidikan guru penggerak fokus pada kepemimpinan pembelajaran dan kepemimpinan murid. Program tersebut bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dan menjadikan guru sebagai pemimpin pembelajaran yang berpusat pada murid.

Dari uraian diatas Peneliti ingin mengetahui serta menganalisis perencanaan pengembangan guru penggerak, pengorganisasian pengembangan guru penggerak, pelaksanaan serta pengawasan pengembangan guru penggerak agar mendapatkan hasil yang maksimal. Berdasarkan hal tersebut peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian di SDIT Ukhuwah, SDIT Al-Firdaus, SDIT Nurul Fikri, dan SDIT Anak Sholeh Mandiri yang berlokasi di Kota Banjarmasin, dengan judul *“Pengembangan Profesionalitas Lembaga Pendidikan Islam Pada Sekolah Penggerak di Kota Banjarmasin (Studi Multi Kasus di SDIT Ukhuwah, SDIT Nurul Fikri, SDIT Al-Firdaus, dan SDIT Anak Sholeh Mandiri Banjarmasin)”*.

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada Pengembangan Profesionalitas Lembaga Pendidikan Islam Pada Sekolah Penggerak di SDIT Ukhuwah, SDIT Al-Firdaus, SDIT Nurul Fikri, dan SDIT Anak Sholeh Mandiri di Kota Banjarmasin. Fokus penelitian tersebut dijabarkan dalam pertanyaan dibawah ini:

1. Bagaimana perencanaan pengembangan profesionalitas lembaga pendidikan islam pada sekolah penggerak di SDIT Ukhuwah, SDIT Al-Firdaus, SDIT Nurul Fikri, dan SDIT Anak Sholeh Mandiri di Kota Banjarmasin?

2. Bagaimana pengorganisasian pengembangan profesionalitas lembaga pendidikan islam pada sekolah penggerak di SDIT Ukhuwah, SDIT Al-Firdaus, SDIT Nurul Fikri, dan SDIT Anak Sholeh Mandiri di Kota Banjarmasin?
3. Bagaimana pelaksanaan pengembangan profesionalitas lembaga pendidikan islam pada sekolah penggerak di SDIT Ukhuwah, SDIT Al-Firdaus, SDIT Nurul Fikri, dan SDIT Anak Sholeh Mandiri di Kota Banjarmasin?
4. Bagaimana pengawasan pengembangan profesionalitas lembaga pendidikan islam pada sekolah penggerak di SDIT Ukhuwah, SDIT Al-Firdaus, SDIT Nurul Fikri, dan SDIT Anak Sholeh Mandiri di Kota Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis perencanaan pengembangan profesionalitas lembaga pendidikan islam pada sekolah penggerak di SDIT Ukhuwah, SDIT Al-Firdaus, SDIT Nurul Fikri, dan SDIT Anak Sholeh Mandiri di Kota Banjarmasin.
2. Untuk menganalisis pengorganisasian pengembangan profesionalitas lembaga pendidikan islam pada sekolah penggerak di SDIT Ukhuwah, SDIT Al-Firdaus, SDIT Nurul Fikri, dan SDIT Anak Sholeh Mandiri di Kota Banjarmasin.
3. Untuk menganalisis pelaksanaan pengembangan profesionalitas lembaga pendidikan islam pada sekolah penggerak dilaksanakan di SDIT Ukhuwah, SDIT Al-Firdaus, SDIT Nurul Fikri, dan SDIT Anak Sholeh Mandiri di Kota Banjarmasin.

4. Untuk menganalisis pengawasan pengembangan profesionalitas lembaga pendidikan islam pada sekolah penggerak di SDIT Ukhuwah, SDIT Al-Firdaus, SDIT Nurul Fikri, dan SDIT Anak Sholeh Mandiri di Kota Banjarmasin.

D. Signifikansi Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Signifikansi Teoritis

Sebagai upaya menunjukkan adanya kebaruan (*novelty*) antara penelitian ini dengan penelitian yang sudah dilakukan sebelum-sebelumnya, maka peneliti berusaha untuk membandingkan dengan penelitian diatas baik tema maupun lokasi penelitiannya, metode penelitian, dan hasil penelitian yang sudah dilakukan berdasarkan tema pengembangan profesionalitas lembaga pendidikan islam sekolah penggerak di SDIT Ukhuwah, SDIT Al-Firdaus, SDIT Nurul Fikri, dan SDIT Anak Sholeh Mandiri di Kota Banjarmasin.

Penelitian ini sangat bermanfaat untuk Sekolah-sekolah khususnya sekolah Tingkat Dasar dan kontribusianya terhadap kurikulum merdeka belajar dalam memberikan ilmu pengetahuan secara tepat kepada guru-guru dan tenaga kependidikan yang ahli di bidangnya pada SDIT Ukhuwah, SDIT Al-Firdaus, SDIT Nurul Fikri, dan SDIT Anak Sholeh Mandiri di Kota Banjarmasin, yakni dengan memberikan pengembangan, pelatihan, pengarahan dan bimbingan terhadap guru-

guru yang belum memahami tentang Pengembangan dalam bidang SDM terkhusus pengembangan profesionalitas guru pada Sekolah Penggerak.

2. Signifikansi Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang terkait antara lain:

- a. Bagi pemerintah Kota Banjarmasin: Hasil penelitian ini sebagai bahan masukan dalam mengoptimalkan pengembangan kompetensi guru terutama di sekolah penggerak yang mengimplementasikan kurikulum merdeka belajar.
- b. Bagi sekolah: Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dan bahan pertimbangan dalam menentukan solusi untuk mengatasi kendala dalam manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan profesionalitas lembaga pendidikan islam pada sekolah penggerak di SDIT Ukhuwah, SDIT Al-Firdaus, SDIT Nurul Fikri, dan SDIT Anak Sholeh Mandiri di Kota Banjarmasin.
- c. Bagi kepala sekolah: Dengan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi mengenai manajemen sumber daya manusia baik dalam aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam pengembangan profesionalitas lembaga pendidikan islam pada sekolah penggerak di SDIT Ukhuwah, SDIT Al-Firdaus, SDIT Nurul Fikri, dan SDIT Anak Sholeh Mandiri di Kota Banjarmasin.
- d. Bagi Guru: Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan bahan koreksi dan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan dalam

pembelajaran berdasarkan pengembangan profesionalitas guru pada sekolah penggerak dalam manajemen sumber daya manusia.

E. Definisi Operasional

Agar tidak terjadi kesalahan persepsi dalam memahami penelitian ini, maka perlu adanya penegasan beberapa istilah dalam judul ini yang dianggap penting, yaitu:

1. Pengembangan

Pengembangan (*Development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritik, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.¹² Pengembangan yang penulis maksudkan adalah suatu upaya dalam melakukan peningkatan keterampilan-keterampilan yang bertujuan untuk mengembangkan kualitas pendidik supaya tercapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh pihak sekolah dengan cara melakukan seminar, workshop, dan pelatihan lainnya yang berkaitan dengan bidang tugas pendidik.

2. Profesionalitas Guru

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, profesionalitas mempunyai makna; mutu, kualitas, dan tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau yang profesionalitas. Profesionalitas merupakan sikap dari seorang profesionalitas. Jadi, dapat disimpulkan bahwa profesionalitas guru adalah suatu pekerjaan yang di dalamnya terdapat tugas-tugas dan syarat-syarat yang harus dijalankan oleh seorang

¹² Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015), hlm. 8.

guru dengan penuh dedikatif, sesuai dengan bidang keahliannya dan selalu melakukan improvisasi diri.

3. Sekolah Penggerak

Program sekolah penggerak merupakan upaya mewujudkan visi Pendidikan Indonesia dalam mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian melalui terciptanya pelajar Pancasila. Program sekolah penggerak berfokus pada pengembangan hasil belajar siswa secara holistik yang mencakup kompetensi dan karakter, yang diawali dengan sumber daya manusia yang unggul (kepala sekolah dan guru). Jadi, dalam pengembangan pengembangan profesionalitas guru di sekolah penggerak dalam penelitian ini adalah kegiatan pelatihan, workshop guru, dan lain-lain, dalam merancang dan menyusun pembelajaran berbasis proyek untuk pengembangan *soft skills* dan karakter sesuai profil pelajar Pancasila.

Berdasarkan uraian judul di atas, dapat dipahami bahwa yang dimaksud dengan judul tesis ini adalah suatu penelitian yang berupaya mengungkapkan proses pengembangan guru penggerak di sekolah penggerak (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan) pengembangan profesionalitas guru pada sekolah penggerak yang dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja guru sebagai tenaga pendidik dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pengajar.

F. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelaahan dan penelusuran terhadap beberapa penelitian

terdahulu, maka ditemukanlah beberapa penelitian yang serupa, yaitu:

1. Hafizi, dkk, “*Management of Teacher Competency Development and Training in Improving Learning Quality*”, *Journal of Educational Research and Evaluation*. Volume 6, Issue 3, 2022, pp. 520-528 P-ISSN: 2597-422x E-ISSN: 2549-2675. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen pembinaan dan pengembangan kompetensi guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran, telah berjalan sesuai dengan tujuan dalam meningkatkan kompetensi diri menjadi guru profesionalitas dengan memiliki kemampuan struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung dan mampu membimbing peserta didik menjadi siswa yang unggul melalui meningkatnya mutu pembelajaran walaupun belum optimal karena masih menghadapi kendala yaitu pada jumlah guru, penempatan SDM belum sepenuhnya sesuai dengan kualifikasi, kompetensi guru masih berorientasi pada giliran penugasan, mutu SDM masih kurang, dan penguasaan guru terhadap ilmu teknologi belum maksimal sehingga solusinya dilakukan melalui guru diberikan pelatihan agar SDM memiliki kompetensi yang baik, mengajar sesuai dengan bidangnya. pengembangan karier melalui jabatan fungsional berdasarkan perhitungan angka kredit, memotivasi guru untuk melanjutkan studinya ke jenjang yang lebih tinggi, memberikan kesempatan kepada guru untuk mengikuti penataran-penataran dan diklat, peningkatan honor mengajar guru, melakukan supervisi klinis kepada semua guru mata pelajaran, dan melakukan penilaian terhadap perangkat pembelajaran yang dimiliki oleh guru.

2. Penelitian dari Imam Junaris, “*Strategic Management In Teacher Competency Development: A Case Study*”, *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Vol. 05 No. 03 (2021) : 129-141, P-ISSN 2549-3663. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi strategik kompetensi guru terdiri dari rangkaian tiga kegiatan pengembangan program, pengembangan anggaran, dan pengembangan prosedur. Pengembangan program diprioritaskan untuk meningkatkan kompetensi guru melalui workshop, pendidikan pelatihan, pendidikan studi lanjut, MGMP, KKG, kegiatan inklusi, training-training, inservice training, pembentukan *teaching support*, *training face to face*, *training online*, studi banding, gerakan infak, anjangsana rutin, serta santunan dan kunjungan kepada anak yatim, orang miskin dan panti jompo.
3. Penelitian dari Ahmad Rusyadi, dkk, “*Training Management In Improving Teacher Performance (Case Study On Man 2 HSU And Man 3 HSU Hulu Sungai Utara Regency South Kalimantan Province)*”, *International Journal of Nusantara Islam* Vol. 07 No. 02 2019: (345-357). Hasil dari ini Kajian ini menunjukkan bahwa perencanaan pendidikan dan pelatihan diawali dengan penetapan kebutuhan sebagai langkah awal dalam membuat perencanaan, pengorganisasian dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan telah dilakukan berdasarkan tahapan pelaksanaan baik teori, teknis, dan sumber daya, evaluasi pendidikan dan pelatihan dilakukan dengan 3 (tiga) tahapan kegiatan yang terdiri dari tahap pra pelatihan, tahap selama pelatihan dan tahap pasca pelatihan, dan upaya mengatasi faktor penghambat pendidikan dan pelatihan tidak hanya dari pelaksana tetapi dari

semua unsur dalam penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan termasuk peserta pendidikan dan pelatihan. Maka berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan 2 sekolah tersebut belum mencapai tingkat profesionalitas guru.

4. Penelitian dari Hani Risdiany, *Pengembangan Profesionalitas Guru dalam Mewujudkan Kualitas Pendidikan di Indonesia*, *Jurnal Al-Hikmah* Vol 3, No 2 (2021) p-ISSN 2685-4139 e-ISSN 2656-4327. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pemerintah telah melakukan upaya peningkatan profesionalitas guru peningkatan kualifikasi dan persyaratan jenjang pendidikan jenjang yang lebih tinggi bagi tenaga pengajar dari tingkat sekolah sampai perguruan tinggi. Upaya lain yang dilakukan oleh pemerintah adalah program Sertifikasi dan Notifikasi PKG (Pusat Kegiatan Guru, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), dan KKG (Kelompok Kerja Guru). Guru profesionalitas harus memiliki 4 kompetensi, yaitu: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesionalitas, serta yang penting dan perlu dilakukan oleh pemerintah adalah membangun kemandirian di kalangan guru. Kemandirian ini akan menumbuhkan sikap profesionalitas dan inovatif terhadap guru dalam menjalankan perannya dan tugasnya mendidik masyarakat menuju kehidupan dan kualitas yang lebih baik.
5. Penelitian dari Ayu Dwi Kesuma Putri dan Nina Imaniyati, *Pengembangan profesi guru dalam meningkatkan kinerja guru (Professional development of teachers in improving the performance of teacher)*, *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Vol.2 No.2, Juli 2017 e-ISSN 2656-4734. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa (1) pengembangan profesi guru berada dalam kategori cukup efektif, dan kinerja guru berada pada kategori cukup tinggi; (2) pengembangan profesi guru berpengaruh positif terhadap kinerja.

6. Penelitian dari Halomoan Mangasi Siadari dan Wuradji, *Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru Di Smp Negeri 3 Jetis Bantul, Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* Vol 1, Nomor 1, 2013. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi profesionalitas guru di SMP Negeri 3 Jetis Bantul menurut data kualifikasi akademik yang qualified adalah 94,87%, sedangkan 5,13% adalah *underqualified*. Program pengembangan profesionalitas sebagai berikut. (1) Masih terdapat guru *mismatched*, kurang memanfaatkan kesempatan pendidikan dan pelatihan yang ada, anggaran dan motivasi diri. (2) Pelaksanaan program pengembangan profesionalitas SDM dalam rangka meningkatkan profesionalitas guru berupa: pelatihan sosialisasi KTSP dan pelatihan komputer, studi lanjut, MGMP, seminar, workshop, penambahan koleksi buku-buku di perpustakaan, kerja sama dengan Dinas Pendidikan DIY, Dinas Pendidikan Kabupaten Bantul, Kanwil DIY dan instansi terkait. (3) Penghambat pelaksanaan program pengembangan SDM: terbatasnya anggaran, kurangnya minat dan motivasi guru. (4) Untuk mengatasi hambatan: mengajukan penambahan anggaran, memberi motivasi, reward, dan kerja sama dengan instansi terkait.
7. Penelitian dari Restu Rahayu, dkk, *Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar di Sekolah Penggerak, Jurnal Basicedu* Vol 6 No 4 Tahun 2022 p-ISSN 2580-3735 e-ISSN 2580-1147. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi

kurikulum di sekolah penggerak telah dilaksanakan dengan optimal dan sedang berlangsung, walaupun dalam pelaksanaannya masih banyak kekurangan dan hambatan. Kunci keberhasilan dari adanya penerapan kurikulum di sekolah penggerak adalah dari kepala sekolah dan guru-gurunya harus memiliki kemauan untuk melakukan perubahan. Kepala sekolah selaku pemimpin harus dapat merubah mindset Sumber Daya Manusia yang ada di sekolah tersebut untuk mau melakukan perubahan sehingga kurikulum merdeka dapat diterapkan.

8. Penelitian dari Marisa, M. (2021). *Inovasi Kurikulum “Merdeka Belajar” Di Era Society 5.0*. Santhet: *Jurnal Sejarah, Pendidikan, Dan Humaniora*. Hasil penelitian menyatakan bahwa perkembangan teknologi yang pesat semakin mempengaruhi kehidupan sosial sehingga berdampak pada penurunan usia produktifitas masyarakat. Saat ini semua pekerjaan dilakukan dengan bantuan teknologi canggih. Dengan adanya ketimpangan antara perkembangan teknologi dengan kehidupan sosial. Jepang menggagas konsep era society 5.0 untuk menyeimbangkan antara perkembangan teknologi dengan masalah sosial yang terkait dengan dunia maya dan fisik. Dengan permasalahan yang ada pendidikan Indonesia membuat kebijakan baru untuk meningkatkan kualitas pendidikan yakni dengan inovasi pengembangan kurikulum merdeka belajar yang telah di rencanakan pada tahun 2019, yang diharapkan lulusan mampu menghadapi berbagai permasalahan dengan adanya peran teknologi dalam penyelesaian masalah sosial masyarakat.

9. Penelitian dari Fitria Wulandari (2018) "*Manajemen Sumber Daya Manusia di SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School*". Hasil dari penelitian ini didapatkan simpulan bahwa dalam proses rekrutmen yang meliputi: mengidentifikasi jabatan yang lowong, mencari informasi melalui analisi jabatan, menentukan calon yang tepat dan memilih metode-metode rekrutmen yang paling tepat sudah dilaksanakan dengan sangat baik. Mengenai proses seleksi yang meliputi: seleksi administrasi, wawancara pendahuluan, formulir lamaran pekerjaan, pemeriksaan referensi, tes psikologi, wawancara lanjutan, pemeriksaan kesehatan, dan persetujuan atasan langsung sudah dilaksanakan dengan baik. Serta mengenai proses pengembangan dan pelatihan yang meliputi: penentuan kebutuhan, penentuan program dan evaluasi program sudah dilaksanakan dengan sangat baik.
10. Penelitian dari Susetyo. (2020). *Permasalahan Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar Program Studi Pendidikan Bahasa Indonesia FKIP Universitas Bengkulu*. Hasil penelitian menyatakan bahwa kebijakan program merdeka belajar dan kampus merdeka yang dirancang berbeda dengan implementasinya. Dengan kondisi seperti ini maka terdapat beberapa permasalahan yang kemungkinan akan terjadi antara lain: 1) Tujuan Pendidikan, 2) Rancangan Panduan Pelaksanaan Kurikulum Merdeka Belajar Kampus Merdeka, 3) Pola Pikir, 4) Perancangan Kurikulum di Program Studi, 5) Mekanisme Kerja Sama dengan Perguruan Tinggi Lain atau Lembaga Luar PT, 6) Hak belajar di dalam maupun luar program studi/ luar perguruan tinggi, 7) pelaksanaan magang di perusahaan luar PT, 8) pendanaan

untuk program magang di perusahaan bagi mahasiswa, 9) sistem administrasi akademik, 10) pandemic covid 19, 11) kesiapan SDM. Strategi yang perlu segera dilaksanakan adalah menyusun panduan bersama antar PT untuk implementasi kurikulum merdeka belajar kampus merdeka. Membuat perjanjian kerja sama dengan lembaga pendidikan tinggi maupun lembaga luar perguruan tinggi yang bersangkutan. Serta melakukan sosialisasi mengenai pelaksanaan kurikulum merdeka belajar kampus merdeka kepada pendidik, tenaga kependidikan maupun peserta didik agar tidak salah dalam mengimplementasikan program tersebut dan memberikan pemahaman terkait dosen sebagai dosen penggerak.

Terdapat beberapa perbedaan dan persamaan dengan penelitian yang di atas, antara lain:

Tabel 1.1

No	Nama peneliti, Judul, Bentuk, Penerbit, dan Tahun terbit	Persamaan	Perbedaan
1	Hafizi, dkk, <i>“Management of Teacher Competency Development and Training in Improving Learning Quality”</i> , <i>Journal of Educational Research and Evaluation</i> . Volume 6, Issue 3, 2022, pp. 520-528 P-ISSN: 2597-422x E-ISSN: 2549-2675.	Persamaan yang ada adalah pembahasan mencakup manajemen sumber daya alam (SDM) dalam aspek pengembangan. Dan jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan, dengan menggunakan pendekatan kualitatif.	Perbedaan dengan penelitian diatas adalah peneliti lebih berfokus dalam aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan pengembangan profesionalitas guru pada sekolah penggerak, sedangkan peneliti diatas lebih berfokus dalam menggambarkan pengembangan

			kompetensi guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran.
2	Imam Junaris, “ <i>Strategic Management In Teacher Competency Development: A Case Study</i> ”, <i>Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam</i> Vol. 05 No. 03 (2021) : 129-141, P-ISSN 2549-3663.	Persamaan yang ada adalah pembahasan mencakup manajemen sumber daya alam (SDM) dalam aspek pengembangan. Dan jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan, dengan menggunakan pendekatan kualitatif studi kasus.	Perbedaan dengan penelitian diatas adalah peneliti lebih berfokus dalam aspek perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan pengembangan profesionalitas guru pada sekolah penggerak, sedangkan peneliti diatas lebih berfokus dalam aspek pelaksanaan strategi pengembangan kompetensi guru.
3	Ahmad Rusyadi, dkk, “ <i>Training Management In Improving Teacher Performance (Case Study On Man 2 HSU And Man 3 HSU Hulu Sungai Utara Regency South Kalimantan Province)</i> ”, <i>International Journal of Nusantara Islam</i> Vol. 07 No. 02 2019: (345-357).	Persamaan yang ada adalah pembahasan mencakup manajemen sumber daya alam (SDM) dalam aspek pelatihan. Dan jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan, dengan menggunakan pendekatan kualitatif studi kasus.	Perbedaan dengan penelitian diatas adalah peneliti lebih berfokus dalam pengembangan profesionalitas guru pada sekolah penggerak, sedangkan peneliti diatas lebih berfokus ke pelatihan guru saja.
4	Hani Risdiany, <i>Pengembangan Profesionalitas Guru dalam Mewujudkan Kualitas Pendidikan di Indonesia</i> , <i>Jurnal Al-Hikmah</i> Vol 3, No 2 (2021) p-ISSN 2685-4139 e-ISSN 2656-4327.	Persamaan yang ada adalah pembahasan mencakup manajemen sumber daya alam (SDM) dalam aspek pengembangan. Dan jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan, dengan menggunakan pendekatan kualitatif.	Perbedaan dengan penelitian diatas adalah penulis lebih meneliti dalam pengembangan profesionalitas guru pada sekolah penggerak, terkhusus untuk sekolah swasta terpadu jenjang Sekolah Dasar (SD). sedangkan peneliti diatas lebih meneliti tentang

			upaya pemerintah dalam pengembangan Profesionalitas guru ke semua jenjang, tidak terkhusus untuk pengembangan guru penggerak.
5	Ayu Dwi Kesuma Putri dan Nina Imaniyati, <i>Pengembangan profesi guru dalam meningkatkan kinerja guru (Professional development of teachers in improving the performance of teacher)</i> , <i>Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran</i> Vol.2 No.2, Juli 2017 e-ISSN 2656-4734.	Persamaan yang ada adalah pembahasan mencakup manajemen sumber daya alam (SDM) dalam aspek pengembangan. Dan jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan, dengan menggunakan pendekatan kualitatif.	Perbedaan dengan penelitian diatas adalah penulis lebih meneliti dalam pengembangan profesionalitas guru pada sekolah penggerak, terkhusus untuk sekolah swasta terpadu jenjang Sekolah Dasar (SD). sedangkan peneliti diatas lebih meneliti tentang upaya pengembangan Profesionalitas guru untuk meningkatkan kinerja guru, serta tidak terkhusus untuk pengembangan guru.
6	Halomoan Mangasi Siadari dan Wuradji, <i>Manajemen Pengembangan Profesionalitas Guru Di Smp Negeri 3 Jetis Bantul</i> , <i>Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan</i> Vol 1, Nomor 1, 2013.	Persamaan yang ada adalah pembahasan mencakup manajemen sumber daya alam (SDM) dalam aspek pengembangan. Dan jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.	Perbedaan dengan penelitian diatas adalah penulis lebih meneliti dalam pengembangan profesionalitas guru pada sekolah penggerak, terkhusus untuk sekolah swasta terpadu jenjang Sekolah Dasar (SD). sedangkan peneliti diatas lebih meneliti tentang manajemen pengembangan Profesionalitas guru di jenjang Sekolah Menengah Pertama(SMP), serta tidak terkhusus untuk

			pengembangan guru penggerak.
7	Restu Rahayu, dkk, <i>Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar di Sekolah Penggerak</i> , <i>Jurnal Basicedu</i> Vol 6 No 4 Tahun 2022 p-ISSN 2580-3735 e-ISSN 2580-1147.	Persamaan yang ada adalah pembahasan mencakup fungsi manajemen dalam aspek implementasi/pelaksanaan. Dan jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan, dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Serta fokus ke sekolah penggerak.	Perbedaan dengan penelitian penulis adalah penulis lebih meneliti dalam pengembangan profesionalitas guru pada sekolah penggerak, sedangkan peneliti diatas lebih meneliti ke implementasi kurikulum merdeka belajar saja
8	Marisa, M. (2021). <i>Inovasi Kurikulum "Merdeka Belajar" Di Era Society 5.0</i> . Santhet:(Jurnal Sejarah, Pendidikan, Dan Humaniora).	Persamaan yang ada adalah pembahasan mencakup fungsi manajemen dalam aspek implementasi/pelaksanaan pembelajaran kurikulum merdeka belajar. Dan jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan, dengan menggunakan pendekatan kualitatif.	Perbedaan dengan penelitian penulis adalah penulis lebih meneliti manajemen SDM dalam pengembangan profesionalitas guru pada sekolah penggerak, sedangkan peneliti diatas lebih meneliti ke inovasi kurikulum merdeka belajar saja, tidak bagian manajemen nya.
9	Fitria Wulandari (2018) <i>"Manajemen Sumber Daya Manusia di SMAN Banua Kalsel Bilingual Boarding School"</i> .	Persamaan yang ada adalah pembahasan mencakup manajemen sumber daya alam (SDM) dalam aspek rekrutmen, pelatihan dan pengembangan. Dan jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan, dengan menggunakan pendekatan kualitatif.	Perbedaan dengan penelitian penulis adalah penulis meneliti Manajemen sumber daya manusia dalam pengembangan profesionalitas pada sekolah penggerak terkhususnya untuk tingkat sekolah dasar yaitu lebih mengarah ke pengembangannya, sedangkan peneliti diatas cakupannya lebih mengarah ke jenjang sekolah menengah atas.
10	Susetyo. (2020).	Persamaan yang ada	Perbedaan dalam

	<p><i>Permasalahan Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar.</i> Program Studi Pendidikan Bahasa Indonesia FKIP Universitas Bengkulu.</p>	<p>adalah pembahasan mencakup fungsi manajemen dalam aspek implementasi/pelaksanaan pembelajaran kurikulum merdeka belajar. Dan jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan, dengan menggunakan pendekatan kualitatif.</p>	<p>penelitian ini adalah penelitian dari Susetyo ini cakupan masalah yang diteliti sangat luas dan juga lembaga tingkat perguruan tinggi yang ditelitinya, sedangkan penulis berfokus kepada pengembangan profesionalitas guru pada sekolah penggerak terkhususnya tingkat Sekolah Dasar yang berstatus swasta.</p>
--	---	--	---

Sebagaimana penelitian atau kajian-kajian tersebut di atas tentu saja masih banyak penelitian yang terkait dengan pengembangan keprofesionalitasan guru yang telah dilakukan oleh para peneliti terdahulu, tokoh-tokoh, dan para pemerhati pendidikan. Sejauh penelusuran yang peneliti telah lakukan belum ada peneliti terdahulu yang memfokuskan kajiannya pada pengembangan profesionalitas guru disekolah penggerak terkhusus untuk sekolah dasar islam terpadu di kota Banjarmasin. Pengembangan Keprofesionalitasan ini berkelanjutan dengan fokus penelitian yang telah peneliti kemukakan pada bagian terdahulu, meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan pengembangan profesionalitas guru pada sekolah penggerak swasta kota Banjarmasin. Sementara itu, menurut hemat peneliti, pengembangan profesionalitas guru merupakan hal yang penting yang harus dilakukan oleh guru untuk memelihara dan meningkatkan martabat profesionalitas, dan meningkatkan standar kompetensi secara keseluruhan

yang berhubungan dengan profesi. Keberhasilan pengembangan profesionalitas seorang guru sangat menentukan keberhasilan pendidikan secara nasional. Lebih jauh, jika dikaitkan dengan fokus penelitian, peneliti meyakini belum ada penelitian sejenis yang dilakukan di sekolah penggerak swasta tingkat dasar di kota Banjarmasin.

Dapat dilihat dari aspek perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu, adalah sebagai berikut:

1. Dalam penelitian ini yang akan diteliti yaitu mengenai pengembangan profesionalitas guru, terkhususnya guru penggerak pada sekolah penggerak.
2. Aspek yang akan diteliti Dalam penelitian ini yaitu bagian perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan di sekolah penggerak.
3. Lembaga yang akan diteliti yaitu jenjang Sekolah Dasar Islam Terpadu yang berstatus swasta.
4. Lokasi penelitian yang akan diteliti yaitu : SDIT Ukhuwah, SDIT Nurul Fikri, SDIT Al Firdaus, SDIT Anak Soleh Mandiri kota Banjarmasin.
5. Dalam penelitian ini, metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif deskriptif dengan studi multi kasus.

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan dalam penelitian ini, maka peneliti mengorganisasikan sistematika sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, berisi tentang latar belakang masalah, fokus penelitian, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori, berisi tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, ruang lingkup manajemen sumber daya manusia, pengembangan sumber daya manusia, kompetensi guru, kompetensi profesional guru, sekolah penggerak, dan kerangka berpikir.

BAB III Metode Penelitian, berisi tentang jenis dan pendekatan penelitian, lokasi penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan data, dan analisis data serta uji keabsahan data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan, berisi tentang hasil penelitian, pembahasan, dan analisis data.

BAB V Penutup, berisi simpulan dan rekomendasi.