

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan adalah upaya untuk mengembangkan nilai-nilai edukatif yang sesuai dengan kaidah dan aturan atau norma dalam bermasyarakat dan beragama. Tujuan pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya, yakni manusia yang bertakwa kepada Tuhan dan memiliki akhlak yang baik, mempunyai pengetahuan, sehat jasmani dan rohani. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (selanjutnya disebut UU Sisdiknas), pasal 3 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional:¹

“Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.”

Dalam hal meningkatkan mutu harus senantiasa dilakukan adanya perubahan, yakni perubahan ke arah yang lebih baik. Pendidikan sekolah menjadi sarana dalam pembentukan manusia, tentunya pendidikan yang bermutu dan berkualitas dalam hal pembentukan karakter.

¹Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003

Organisasi pendidikan yang bernaung dalam lembaga pendidikan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten untuk mewujudkan sebuah tujuan. Lembaga pendidikan islam adalah salah satu lembaga pendidikan di Indonesia yang menjadi pencetak generasi bangsa yang islami. Dalam hal ini lembaga pendidikan islam selalu mengembangkan pendidikan islam agar menjadi bangunan keilmuan yang kokoh. Keberhasilan organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia yang berkompeten untuk merealisasikan tujuan yang dikehendaki. Sumber daya yang baik akan menghasilkan generasi yang baik pula. Tempat berlangsungnya proses pendidikan islam berada pada lembaga pendidikan islam yang berperan untuk mencetak generasi islami.²

Manusia adalah makhluk terbaik yang diciptakan Allah. Allah SWT telah menegaskan bahwa manusia adalah penghuni dan khalifah, sebagaimana tergambar dari kisah awal mula penciptaan manusia (yaitu Nabi Adam AS). Segala tindakan Tuhan tidak terlepas dari hikmah yang mendalam, yang sulit dicapai oleh pikiran manusia.³ Terpilihnya umat manusia sebagai Khalifah di muka bumi tidak terlepas dari segala macam hikmah dan rahasia. Sejak awal, umat manusia telah dipersiapkan dan cenderung berkembang menjadi makhluk yang agamis, berbudaya, beretika, dan humanis.⁴ Manusia mempunyai kemampuan istimewa dan menempati kedudukan paling tinggi dibandingkan makhluk yang lainnya, yakni menjadi khalifah di muka

²Nurul Zuriah, *Model Pendidikan Karakter di Perguruan Tinggi* (Malang: Surya Pena Gemilang, 2018), hlm. 8.

³Dedi Saputra, "Nilai-Nilai Pendidikan pada Kisah Nabi Adam AS," *Jurnal Tadris* 2 no. 2 (2017): hlm. 244.

⁴Nanang Kosim dan Lukman Syah, "*Potensi Dasar Manusia Menurut Ibnu Taimiyah dan Implikasinya dalam Pendidikan Islam*" (Banten, 2016), hlm. 65.

bumi sesuai firman Allah dalam Al Quran surah al-Baqarah ayat 30:⁵

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ
الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Potensi terbesar yang ada dalam lembaga adalah adanya pengelolaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik karena merupakan amanah. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia karena merupakan aset yang paling penting. SDM menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Organisasi yang memiliki sarana dan prasarana yang canggih tidak akan ada artinya tanpa peran sumber daya manusia. Organisasi yang efektif adalah organisasi yang berhasil mencapai tujuannya. keberhasilan ini tidak akan terjadi tanpa peran dan kehadiran manusia pendukungnya. Peranan orang-orang dalam suatu organisasi adalah sebagai perencana, pelaku dan pengambil keputusan dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu kontribusi dalam pembangunan nasional yang menjadikan bangsa yang bermutu adalah adanya sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berkualitas diawali dengan penyediaan para pendidik yang mempunyai kompetensi dan memiliki daya saing tinggi. Pendidikan mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan

⁵Kementerian Agama Republik Indonesia, Al-Qur'an dan Tafsirnya (Jakarta: Widya Cahaya, 2011).

terintegrasi dengan prosesnya. Sumber daya manusia harus mempunyai kreativitas dalam kecakapan kerja. Keterampilan dan kemampuan serta fasilitas yang menunjang akan mendapat persepsi yang bagus.

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting bagi suatu perusahaan atau organisasi maupun bagi lembaga pendidikan. Oleh karena itu, bagian SDM perlu memberikan perhatian khusus untuk mengetahui indikator SDM mana saja yang mempengaruhi kinerja pegawai atau guru yang berkualitas. Indikator sumber daya manusia meliputi kepuasan kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, kinerja, pelatihan, pendidikan, motivasi, lingkungan kerja, rekrutmen dan komitmen organisasi. Selain itu, tingkat pengetahuan dan keterampilan juga mempengaruhi kemampuan peningkatan produktivitas. Kepala sekolah dituntut untuk mempunyai kemampuan, kemauan dan komitmen yang tinggi terhadap kemajuan dan peningkatan mutu pendidikan di sekolahnya. Dalam mencapai tujuan organisasi maka peran sumber daya manusia sangatlah penting, oleh sebab itu harus ada pengelolaan sumber daya manusia atau manajemennya. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan.

Manajemen sumber daya manusia harus mampu mengembangkan kemampuan pegawai untuk menunjukkan potensinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Kompetensi kerja pegawai dapat diukur melalui pelatihan dan pengembangan pegawai sebagai pembentukan pengetahuan dan keterampilan. Hal ini

mencakup mengetahui apa yang harus dilakukan, bagaimana menerapkannya, mengetahui bagaimana melakukannya, dan mengukur efektivitas upaya tersebut.⁶ Kepala sekolah menghendaki kinerja yang baik untuk pegawai, maka aktifitas dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia.

Pengembangan sumber daya manusia adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis atau konseptual dan sikap personal sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.⁷ Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja dalam menyiapkan peran dan tanggung jawab yang akan datang.⁸ Pengembangan sumber daya manusia mempunyai banyak tujuan, diantaranya tujuan eksternal dan tujuan internal. Tujuan pengembangan sumber daya manusia internal adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Mutu pendidikan berkaitan erat dengan sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah bagian integral di sekolah dan mempunyai peranan yang sangat strategis. Kepala sekolah bertanggung jawab dalam pengembangan terhadap sumber daya manusia. Tenaga pendidik mempunyai peranan besar dalam menyiapkan kader masa depan dalam meningkatkan kemajuan bangsa.

⁶George R. Terry dan Leslie W.R., Dasar – Dasar Manajemen (Jakarta: Bumi Aksara, 2020), hlm. 9.

⁷Sumber Daya Manusia Berkualitas (Achmad S. Rizky: Gramedia Pustaka Utama, 2006), hlm. 227.

⁸Sunhaji, Manajemen Madrasah, hlm. 29.

Kader bangsa yang berkualitas sebanding dengan mutu tenaga pendidik yang bermutu. Hal demikian menjadi tugas para guru dan pimpinan sekolah untuk mewujudkan mutu pendidikan. Mengenai kualitas sumber daya manusia, pendidikan memegang peran penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri. Dengan demikian, kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peran sangat besar dalam mengembangkan mutu sumber daya guru di sekolah. Sekolah sebagai lembaga formal yang mendapat tugas dan tanggung jawab untuk mendidik anak-anak mempunyai peranan yang sangat penting di sekolah sebagai suatu sarana siswa untuk bertukar pikiran, selain itu juga guru harus berupaya agar materi pelajaran yang disampaikan menarik minat siswa supaya tidak bosan.

Pendidikan dilalui dengan proses interaksi yang baik antara pendidik dan peserta didik. Mengajar peserta didik diperlukan cara berpikir rasional untuk bersikap sesuai dengan nilai dan aturan yang berlaku. Keberhasilan pendidik ditentukan oleh pendidik yang berkualitas. Pendidik mempunyai peranannya dalam merealisasikan program pendidikan yang berimplikasi terhadap kinerja sekolah. Oleh sebab itu, lembaga pendidikan harus menyiapkan tenaga pendidik yang profesional dan mempunyai keahlian sesuai bidangnya masing-masing.

Guru adalah pendidik profesional pada tingkat pendidikan, dan mereka harus memiliki berbagai kompetensi untuk mendukung profesionalisme guru. Kinerja profesional sebagai seorang pendidik akan tercapai apabila guru mempunyai

kepribadian yang efektif dan mampu berinteraksi dimanapun ia berada, khususnya di lingkungan sekolah. Guru dikatakan profesional apabila mempunyai beragam kemampuan dan keterampilan, antara lain kemampuan intelektual, sosial, spiritual, kepribadian, dan moral. Untuk mencapai tujuan pengajaran yang optimal, guru perlu memperoleh keterampilan (kompetensi) baik secara teoritis maupun praktis. Guru adalah suatu profesi, bukan sekedar pekerjaan, tetapi profesi khusus yang melahirkan generasi penerus bangsa yang berkepribadian utama, karena tugas guru tidak hanya memberikan isi mata pelajaran, tetapi yang lebih penting lagi adalah memberikan pendidikan akhlak kepada anak didik. Guru merupakan bagian yang strategis dalam kegiatan mengajar. Guru adalah kunci untuk meningkatkan kualitas, relevansi dan efisiensi pendidikan. Mutu pendidikan dapat diupayakan ke arah yang lebih baik dengan adanya guru yang menuntut untuk dapat mempersiapkan diri secara optimal.⁹ Guru yang memiliki kemampuan rendah akan mempengaruhi hasil belajar siswa, maka dibutuhkan guru yang kreatif, aktif, dan inovatif.¹⁰ Manusia yang unggul adalah hasil dari adanya guru yang profesional yang menunjang dalam meningkatkan mutu sekolah.

Undang-undang nomor 14 tahun 2005 mengenai guru dan dosen pasal 1 ayat 4 yang menjelaskan bahwa:

⁹Murkatik, K., Harapan, E., & Wardiah, D., The Influence of Professional and Pedagogic Competence on Teacher's Performance. (Journal of Social Work and Science Education, 2020).

¹⁰Matoko & Goudong, "Effects of Teacher Professional Learning Activitie on Student Achievement Growth," 2016, hlm. 99.

“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”.¹¹

Keterlibatan guru profesional memegang peranan penting dalam menyukseskan penyelenggaraan pendidikan, seperti yang dikemukakan oleh Chausan dan Sharma bahwa: “*The concept of teacher education it is well known that the quality and extent of learner achievement are determined primarily by teacher competence, sensitivity, and teacher motivation*”. Chausan dan Sharma menyatakan bahwa guru sebagai kunci dalam menjalankan proses kegiatan belajar mengajar yang merupakan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, kepedulian, dan motivasi yang tinggi dalam mencapai tujuan pembelajaran.¹²

Sekolah swasta adalah sekolah yang didirikan oleh perorangan atau yayasan. Pengelolaan sekolah sepenuhnya berada di tangan perorangan atau yayasan tanpa campur tangan pemerintah. Sekolah swasta adalah satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh kelompok sosial atau yayasan dengan kualifikasi hukum. Sekolah swasta bersifat mandiri, artinya administrasinya tidak dijalankan oleh pemerintah daerah atau nasional seperti sekolah Negeri. Berdasarkan pengelolaan sumber daya manusia, sekolah swasta merupakan lembaga dengan intensitas

¹¹“Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen”, hlm. 5.

¹²Murniati, Menyiapkan Guru Profesional Di Era Global Society (Yogyakarta: Budi Utama, 2022), hlm. 56.

pengembangan profesionalitas yang tinggi. Untuk membangun profesionalitas, setiap guru harus terus belajar dan berkembang dalam profesinya. Pemberian kesempatan yang merata untuk pengembangan kompetensi personal dan pengembangan profesional melalui berbagai merupakan faktor penting untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas dari seorang guru. Pengembangan profesionalitas guru berkontribusi pada peningkatan pengetahuan dan kemampuan guru, serta perubahan sikap dan keyakinan guru sehingga sesuai dengan profesinya.¹³

Sebagaimana di kota Banjarbaru, banyak terdapat sekolah swasta yang mengembangkan keprofesionalan guru, diantaranya seperti SDIT Robbani, SDIT Babul Jannah, dan SDIT Nurul Fikri. Ketiga sekolah tersebut merupakan sekolah yang eksis dalam mengembangkan kompetensi guru, hal tersebut ditandai dengan hasil observasi peneliti bahwa masing-masing sekolah SDIT tersebut terdapat beberapa kegiatan yang selalu dilaksanakan setiap semester baik dalam bentuk pelatihan, seminar, dan sebagainya. Dari uraian diatas peneliti ingin mengetahui analisis kebutuhan, desain program, proses mengembangkan, proses pelaksanaan program, dan proses mengevaluasi program pengembangan profesionalitas guru.

Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di SDIT Robbani, SDIT Babul Jannah, dan SDIT Nurul Fikri yang berada di Kota Banjarbaru dengan judul “Pengembangan Profesionalitas Guru di Sekolah Islam Swasta Banjarbaru.”

¹³Svendsen, B., *Inquiries Into Teacher Professional Development*, 2020, hlm. 140.

B. Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada pengembangan profesionalitas guru SDIT Robbani, SDIT Babul Jannah, dan SDIT Nurul Fikri di Kota Banjarbaru. Fokus penelitian tersebut dijabarkan dibawah ini:

1. Analisis Kebutuhan Pengembangan Profesionalitas Guru SDIT Robbani, SDIT Babul Jannah, dan SDIT Nurul Fikri di Kota Banjarbaru.
2. Desain Program Pengembangan Profesionalitas Guru di SDIT Robbani, SDIT Babul Jannah, dan SDIT Nurul Fikri di Kota Banjarbaru.
3. Proses Mengembangkan Program Pengembangan Profesionalitas Guru di SDIT Robbani, SDIT Babul Jannah, dan SDIT Nurul Fikri di Kota Banjarbaru.
4. Proses Pelaksanaan Program Pengembangan Profesionalitas Guru di SDIT Robbani, SDIT Babul Jannah, dan SDIT Nurul Fikri di Kota Banjarbaru.
5. Proses mengevaluasi program pengembangan profesionalitas Guru di SDIT Robbani, SDIT Babul Jannah, dan SDIT Nurul Fikri di Kota Banjarbaru.

C. Tujuan Penelitian

Dari hasil rumusan masalah tersebut di atas maka dapat dipertegasakan bahwa tujuannya untuk:

1. Mendeskripsikan Analisis Kebutuhan Pengembangan Profesionalitas Guru SDIT Robbani, SDIT Babul Jannah, dan SDIT Nurul Fikri di Kota Banjarbaru.
2. Mendeskripsikan Desain Program Pengembangan Profesionalitas Guru di SDIT Robbani, SDIT Babul Jannah, dan SDIT Nurul Fikri di Kota Banjarbaru.

3. Mendeskripsikan Proses Mengembangkan Program Pengembangan Profesionalitas Guru di SDIT Robbani, SDIT Babul Jannah, dan SDIT Nurul Fikri di Kota Banjarbaru.
4. Mendeskripsikan Proses Pelaksanaan Program Pengembangan Profesionalitas Guru di SDIT Robbani, SDIT Babul Jannah, dan SDIT Nurul Fikri di Kota Banjarbaru.
5. Mendeskripsikan Proses mengevaluasi program pengembangan profesionalitas Guru di SDIT Robbani, SDIT Babul Jannah, dan SDIT Nurul Fikri di Kota Banjarbaru.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis: Penelitian ini bermanfaat untuk sekolah di jenjang tingkat dasar dan menjadi informasi serta pengetahuan bagi pembaca mengenai pengembangan profesionalitas guru di sekolah islam swasta Banjarbaru.
2. Manfaat Praktis: Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait antara lain:
 - a. Bagi sekolah atau yayasan: Penelitian ini menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan solusi untuk mengatasi kendala dalam pengembangan profesionalitas guru di SDIT Robbani, SDIT Babul Jannah, dan SDIT Nurul Fikri di Kota Banjarbaru.
 - b. Bagi kepala sekolah: Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi mengenai pengembangan pengembangan profesionalitas guru di SDIT Robbani, SDIT Babul Jannah, dan SDIT Nurul Fikri di Kota Banjarbaru.

- c. Bagi guru: Dapat bermanfaat dalam memberikan informasi dan pengetahuan mengenai pengembangan profesionalitas guru di SDIT Robbani, SDIT Babul Jannah, dan SDIT Nurul Fikri di Kota Banjarbaru.

E. Definisi Operasional

Agar tidak terjadi kesalahan persepsi dalam memahami penelitian ini, maka penulis akan mendeskripsikan beberapa istilah dalam judul ini, yaitu:

1. Pengembangan: Pengembangan merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi agar pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan guru sesuai dengan apa yang dikehendaki lembaga. Dengan kegiatan pengembangan ini maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik.¹⁴ Pengembangan yang penulis maksudkan disini adalah upaya dalam pengembangan guru untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh pihak sekolah melalui pelatihan dengan menggunakan model ADDIE.
2. Profesionalitas Guru: Profesionalitas adalah suatu sebutan terhadap kualitas sikap terhadap profesi serta derajat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki untuk dapat melakukan tugas. Guru profesional itu adalah guru yang berkualitas, berkompetensi, dan guru yang dikehendaki untuk mendatangkan prestasi belajar serta mampu mempengaruhi proses belajar mengajar siswa yang nantinya akan menghasilkan prestasi belajar siswa yang lebih baik.¹⁵

¹⁴M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hlm. 5.

¹⁵Iskandar Agung, *Mengembangkan Profesionalitas Guru* (Jakarta: Bee Media Pustaka, 2014), hlm. 9.

3. Sekolah Islam Swasta: Sekolah Islam Swasta adalah sekolah yang berbasis islam dengan pengelolaan dari perorangan atau yayasan dan mengarahkan semua komponennya untuk mencapai hasil lulusan yang baik dan mengimplementasikan konsep pendidikan Islam yang berlandaskan Al-Quran dan As Sunnah.¹⁶

Jadi yang dimaksud dengan pengembangan profesionalitas guru di sekolah Islam Swasta adalah upaya yang dilakukan untuk meningkatkan taraf atau derajat profesi seorang guru yang menyangkut kemampuan guru, baik penguasaan materi ajar atau penguasaan metodologi pengajaran, serta sikap keprofesionalan guru yang dilakukan dengan mengimplementasikan konsep pendidikan Islam.

F. Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelaahan terhadap beberapa penelitian yang penulis lakukan terkait dengan yang akan diteliti, penulis menemukan ada beberapa penelitian yang serupa, yaitu:

1. Riza Azhari (2015), tesis yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Pondok Pesantren (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Lirboyo Kediri dan Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo)”.¹⁷ Fokus penelitiannya adalah peningkatan mutu lulusan. Adapun metode penelitiannya adalah kualitatif dengan jenis penelitian multi kasus. Hasil

¹⁶ Hendra Kurniawan, *Sekolah Islam Terpadu Perkembangan, Konsep, dan Implementasi* (Sumatera: Ittihad, 2021).

¹⁷“Manajemen sumber daya guru dalam meningkatkan mutu lulusan Pondok Pesantren: Studi Multi Kasus Di Pondok Pesantren Lirboyo Kediri dan Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo Etheses of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University,” diakses 8 November 2023

penelitian ini memaparkan efektivitas manajemen sumber daya guru sebagai salah satu penting dalam peningkatan mutu santri lulusan pondok pesantren.

Perbedaan dengan penelitian penulis adalah terletak pada fokus penelitiannya, dimana penulis di atas fokus pada peningkatan mutu lulusan dan jenis penelitiannya adalah studi kasus, sedangkan penulis disini fokus penelitiannya adalah pengembangan profesionalitas guru dan jenis penelitiannya adalah multi situs.

2. Hanif Satria Budi (2017), tesis yang berjudul “Manajemen Pengembangan Kompetensi Kepribadian dan *Leadership* Guru”.¹⁸ Penelitian ini berfokus pada orientasi, pelaksanaan dan evaluasi manajemen pengembangan kompetensi guru. Adapun metode penelitiannya menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian studi multi kasus. Hasil penelitian ini menganalisis manajemen pengembangan kompetensi kepribadian dan *leadership* guru.

Perbedaan dengan penelitian penulis adalah terletak pada fokus penelitian yaitu penulis diatas fokus penelitiannya pada pengembangan kompetensi kepribadian dan *leadership* guru dan jenis penelitiannya adalah multi kasus, sedangkan penulis disini fokus penelitiannya adalah pengembangan profesionalitas guru dan jenis penelitiannya adalah multi situs.

3. Efi Rufaiqoh Muhaimin “Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap. Hasil

¹⁸ “Manajemen Pengembangan Kompetensi Kepribadian dan Leadership Guru PAI: Studi Multisitus di SMAN 3 Malang dan MAN 1 Ngawi Etheses of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University,” diakses 8 November 2023.

penelitiannya yaitu pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan dengan menyusun perencanaan, kebutuhan, sasaran, penetapan program, identifikasi prinsip belajar, pelaksanaan program, penilaian pelaksanaan program. Pengembangan SDM pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan dengan pelatihan, penugasan sementara, kursus, pendidikan, *workshop*, dan seminar. Langkah selanjutnya adalah pemberian arahan setiap pertemuan bulanan kepada guru dan melakukan monitoring serta evaluasi terhadap pelaksanaan tugas pendidik dan tenaga kependidikan.

Perbedaan dengan penelitian penulis adalah berada tempatnya yaitu penulis diatas meneliti untuk jenjang Madrasah Aliyah Negeri, sedangkan penulis disini meneliti untuk jenjang Sekolah Dasar.

4. Asfa Fikriah (2016), tesis yang berjudul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Untuk Mewujudkan Sekolah Islam Unggul (Studi Multi Kasus di SD Plus Al-Kautsar Malang Dan MTsN 1 Mataram”.¹⁹ Hasil penelitiannya yaitu pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan perencanaan pengembangan sumber daya manusia pendidikan untuk mewujudkan sekolah Islam unggul terdiri dari 11 tahap, yaitu: (1) Identifikasi masalah; (2) Penentuan kebutuhan; (3) Keberadaandana ; (4) Penentuan sasaran dan tujuan; (5) Penetapan isi program; (6) Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukur (7) Identifikasi prinsip-prinsip belajar; (8) Mengadakan

¹⁹ “Manajemen pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan untuk mewujudkan Sekolah Islam Unggul: Studi Multi Kasus di SD Plus Al-Kautsar Malang dan MTSN 1 Mataram Etheses of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University,” diakses 8 November 2023.

percobaan dan revisi; (9) Pelaksanaan program; (10) Identifikasi manfaat; dan (11) evaluasi. Kedua, implementasi pengembangan sumber daya manusia pendidikan di sekolah Islam dilakukan dengan strategi *pra merge and intra merge* yang berorientasi pada 4 (empat) dimensi pengembangan sumber daya manusia: (1) Dimensi intelektualitas; 2) Dimensi Kepribadian/Spiritualitas; (3) Dimensi Produktivitas; dan (4) Dimensi Kreativitas. Ketiga, dengan mengimplementasikan program pengembangan sumber daya manusia pendidikan di sekolah Islam dengan baik, maka akan memberikan pengaruh bagi komitmen kelembagaan/organisasi, adapun pengaruh tersebut adalah: (1) peningkatan spiritual; (2) ikatan persaudaraan. Adapun pendekatan yang digunakan adalah kualitatif.

Perbedaan dengan penelitian penulis adalah penulis diatas meneliti untuk jenjang Sekolah Dasar dan MTsN, pendekatan yang digunakan adalah studi multi kasus, dan fokus penelitiannya adalah perencanaan, implementasi, dan hasil implementasi dari pengembangan sumber daya manusia pendidikan untuk mewujudkan sekolah Islam unggul. Sedangkan penulis disini hanya meneliti untuk jenjang Sekolah Dasar, dan fokus penelitian yaitu pengembangan profesionalitas guru dan jenis penelitiannya adalah multi situs.

5. Najmatun Nahdhah (2017), tesis yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif (Studi Kasus di

Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan)”.²⁰ Fokus penelitiannya adalah proses pengembangan SDM, tantangan pengembangan SDM, Implikasi pengembangan SDM dalam meningkatkan keunggulan kompetitif yang dilakukan oleh PP Hidayatullah. Adapun metode penelitiannya adalah kualitatif.

Perbedaan dengan penelitian penulis adalah penulis diatas meneliti untuk strategi pengembangan sumber daya manusia di lembaga pendidikan yang berbasis pesantren yaitu Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan, dan menggunakan pendekatan studi kasus. Sedangkan penulis disini fokus kepada analisis kebutuhan, desain program, proses mengembangkan, proses pelaksanaan program, dan proses mengevaluasi program pengembangan profesionalitas guru. dan jenis penelitiannya adalah multi situs.

6. Fitria Wulandari (2018) “Manajemen Sumber Daya Manusia di SMAN Banua Kalsel *Bilingual Boarding School*”, Permasalahan yang terjadi Sekolah tempat penulis melakukan penulisan ini merupakan sekolah yang sumber daya manusianya tidak hanya berasal dari dalam negeri saja namun juga terdapat sumber daya manusia yang berasal dari luar negeri. Selain itu juga untuk memberikan pendidikan dan pengajaran kepada siswa-siswi terbaik di banua maka diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan berpengalaman yang mengajarkan keilmuan sesuai dengan latar belakang pendidikannya, metode yang dilakukan adalah mengetahui proses rekrutmen, seleksi, dan pengembangan dan

²⁰ “Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan keunggulan kompetitif: Studi kasus di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan Etheses of Maulana Malik Ibrahim State Islamic University,” diakses 8 November 2023.

pelatihan sumber daya manusia di SMAN Banua Kalsel *Bilingual Boarding School*.

Perbedaan dengan penelitian penulis adalah penulis meneliti pengembangan profesionalitas guru dan jenis penelitiannya adalah multi situs untuk tingkat sekolah dasar yaitu lebih mengarah ke pelatihan dalam pengembangannya, sedangkan peneliti diatas cakupannya lebih mengarah ke jenjang sekolah menengah atas.

7. Erwan Cakra Yudha (2021), tesis yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Visi Lembaga Di Muhammadiyah Boarding School Klaten. Metode penelitian yang digunakan dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam mencapai visi lembaga di Muhammadiyah Boarding School Klaten dilakukan melalui tahapan perencanaan, rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, evaluasi dan pengawasan. (2) Faktor yang mendukung dan yang menghambat implementasi adalah kurangnya koordinasi manajemen perencanaan pada masa pandemi, kurangnya SDM yang memenuhi kualifikasi, terbatasnya waktu pelatihan pengembangan SDM, belum ada waktu yang difokuskan untuk pelaksanaan evaluasi, serta belum adanya agenda dan tindak lanjut yang berkesinambungan.

Perbedaan dengan penelitian penulis adalah penulis diatas meneliti untuk

Boarding School Klaten, fokus penelitiannya pada implementasi manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, evaluasi dan pengawasan, serta faktor yang mendukung dan menghambat. Sedangkan penulis disini meneliti untuk jenjang Sekolah Dasar, fokus penelitian pada pengembangan profesionalitas guru dan jenis penelitiannya adalah multi situs.

8. Izaelatul Laila (2019), tesis yang berjudul “Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Marketing (Studi Kasus Pada BMT Pahlawan Tulungagung dan BMT Sahara Tulungagung)”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) upaya pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan pengetahuan yang dilakukan dengan pendidikan dan seminar 2) upaya pengembangan dilakukan dengan peningkatan keterampilan.

Perbedaan dengan penelitian penulis adalah penulis diatas meneliti untuk divisi perusahaan dan menggunakan pendekatan studi kasus. Sedangkan penulis disini meneliti untuk pengembangan profesionalitas guru dan jenis penelitiannya adalah multi situs.

Melihat dari beberapa penelitian tersebut bahwa penelitian yang dilakukan penulis ini berbeda dengan penelitian diatas baik tema maupun lokasi penelitiannya. Mereka membahas secara lebih singkat tentang proses pengembangan sumber daya manusia saja dan juga jenjang pendidikan yang diteliti pun berbeda.

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

Tabel 1.1 Perbedaan Dengan Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Metode	Hasil Temuan	Perbedaan
1.	Riza Azhari (2015), tesis yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan Pondok Pesantren (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Lirboyo Kediri dan Pondok Modern Darussalam Gontor Ponorogo)”.	Kualitatif dengan jenis penelitian multi kasus	Hasil penelitian ini memaparkan efektivitas manajemen sumber daya guru sebagai salah satu penting dalam peningkatan mutu santri lulusan pondok pesantren.	Terletak pada fokus peningkatan mutu lulusan dan jenis penelitiannya adalah studi kasus, sedangkan penulis disini fokus penelitiannya adalah pengembangan profesionalitas guru dan jenis penelitiannya adalah multi situs.
2.	Hanif Satria Budi (2017), tesis yang berjudul “Manajemen Pengembangan Kompetensi Kepribadian dan <i>Leadership</i> Guru”.	Menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian studi multi kasus	Penelitian ini berfokus pada orientasi, pelaksanaan dan evaluasi manajemen pengembangan kompetensi guru. Hasil penelitian ini menganalisis manajemen pengembangan kompetensi kepribadian	Terletak di fokus penelitiannya pada pengembangan kompetensi kepribadian dan <i>leadership</i> guru dan jenis penelitiannya adalah multi kasus, sedangkan penulis disini fokus penelitiannya adalah pengembangan

No.	Judul	Metode	Hasil Temuan	Perbedaan
			dan <i>leadership</i> guru.	profesionalitas guru dan jenis penelitiannya adalah multi situs.
3.	Efi Rufaiqoh Muhaimin “Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap”.		Hasil penelitiannya yaitu pengembangan sumber daya manusia pendidik dan tenaga kependidikan dilakukan dengan menyusun perencanaan, kebutuhan, sasaran, penetapan program, identifikasi prinsip belajar, pelaksanaan program, penilaian pelaksanaan program.	Penulis tersebut meneliti untuk jenjang Madrasah Aliyah Negeri, sedangkan penulis disini meneliti untuk jenjang Sekolah Dasar.
4.	Asfa Fikriah (2016), tesis yang berjudul “Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidikan Untuk Mewujudkan Sekolah Islam Unggul (Studi Multi Kasus di SD Plus Al-Kautsar Malang Dan MTsN 1 Mataram”.	Megguna kan metode penelitian kualitatif	Hasil penelitiannya yaitu pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan perencanaan pengembangan sumber daya manusia pendidikan untuk mewujudkan sekolah Islam unggul terdiri dari 11 tahap, yaitu: (1) Identifikasi masalah; (2) Penentuan kebutuhan; (3) Keberadaan dana ; (4) Penentuan sasaran dan tujuan; (5) Penetapan isi program; (6) Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukur (7) Identifikasi prinsip-prinsip belajar; (8) Mengadakan	Penulis tersebut meneliti untuk jenjang Sekolah Dasar dan MTsN, pendekatan yang digunakan adalah studi multi kasus, dan fokus penelitiannya adalah perencanaan, implementasi, dan hasil implementasi dari pengembangan sumber daya manusia pendidikan untuk mewujudkan sekolah Islam unggul. Sedangkan penulis disini hanya meneliti untuk jenjang Sekolah Dasar, dan fokus penelitian yaitu pengembangan profesionalitas guru dan jenis penelitiannya adalah multi situs.

No.	Judul	Metode	Hasil Temuan	Perbedaan
			<p>percobaan dan revisi; (9) Pelaksanaan program; (10) Identifikasi manfaat; dan (11) evaluasi. Kedua, implementasi pengembangan sumber daya manusia pendidikan di sekolah Islam dilakukan dengan strategi <i>pra merge and intra merge</i> yang berorientasi pada 4 (empat) dimensi pengembangan sumber daya manusia: (1) Dimensi intelektualitas; 2) Dimensi Kepribadian/Spiritualitas; (3) Dimensi Produktivitas; dan (4) Dimensi Kreativitas. Ketiga, dengan mengimplementasikan program pengembangan sumber daya manusia pendidikan di sekolah Islam dengan baik, maka akan memberikan pengaruh bagi komitmen kelembagaan/organisasi, adapun pengaruh tersebut adalah: (1) peningkatan spiritual; (2) ikatan persaudaraan.</p>	
5.	Najmatun Nahdhah	Metode penelitiann	Fokus penelitiannya adalah proses	Perbedaan dengan penelitian penulis

No.	Judul	Metode	Hasil Temuan	Perbedaan
	(2017), tesis yang berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif (Studi Kasus di Pondok Pesantren Hidayatullah Balikpapan)”.	ya adalah kualitatif.	pengembangan SDM, tantangan pengembangan SDM, Implikasi pengembangan SDM dalam meningkatkan keunggulan kompetitif yang dilakukan oleh PP Hidayatullah.	adalah penulis meneliti pengembangan profesionalitas guru dan jenis penelitiannya adalah multi situs untuk tingkat sekolah dasar yaitu lebih mengarah ke pelatihan dalam pengembangannya, sedangkan peneliti diatas cakupannya lebih mengarah ke jenjang sekolah menengah atas.
6.	Erwan Cakra Yudha (2021), tesis yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Mencapai Visi Lembaga Di Muhammadiyah Boarding School Klaten.”	Pendekatan deskriptif kualitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam mencapai visi lembaga di Muhammadiyah Boarding School Klaten dilakukan melalui tahapan perencanaan, rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, evaluasi dan pengawasan. (2) Faktor yang mendukung dan yang menghambat implementasi adalah kurangnya koordinasi manajemen perencanaan pada masa pandemi, kurangnya SDM yang memenuhi kualifikasi, terbatasnya waktu pelatihan	Perbedaan dengan penelitian penulis adalah penulis diatas meneliti untuk Boarding School Klaten, fokus penelitiannya pada implementasi manajemen sumber daya manusia yang meliputi perencanaan, rekrutmen, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, evaluasi dan pengawasan, serta faktor yang mendukung dan menghambat. Sedangkan penulis disini meneliti untuk jenjang Sekolah Dasar, fokus penelitian pada pengembangan profesionalitas guru dan jenis penelitiannya adalah multi situs.

No.	Judul	Metode	Hasil Temuan	Perbedaan
7.	Fitria Wulandari (2018) "Manajemen Sumber Daya Manusia di SMAN Banua Kalsel <i>Bilingual Boarding School.</i> "		Permasalahan yang terjadi Sekolah tempat penulis melakukan penulisan ini merupakan sekolah yang sumber daya manusianya tidak hanya berasal dari dalam negeri saja namun juga terdapat sumber daya manusia yang berasal dari luar negeri. Selain itu juga untuk memberikan pendidikan dan pengajaran kepada siswa-siswi terbaik di banua maka diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dan berpengalaman yang mengajarkan keilmuan sesuai dengan latar belakang pendidikannya, metode yang dilakukan adalah mengetahui proses rekrutmen, seleksi, dan pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia di SMAN Banua Kalsel <i>Bilingual Boarding School.</i>	Perbedaan dengan penelitian penulis adalah meneliti pengembangan profesionalitas guru dan jenis penelitiannya adalah multi situs untuk tingkat sekolah dasar yaitu lebih mengarah ke pelatihan dalam pengembangannya, sedangkan peneliti diatas cakupannya lebih mengarah ke jenjang sekolah menengah atas.
8.	Izaelatul Laila (2019), tesis yang berjudul "Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan		Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Marketing (Studi Kasus Pada BMT Pahlawan Tulungagung dan BMT Sahara Tulungagung). Hasil	Perbedaan dengan penelitian penulis adalah penulis diatas meneliti untuk divisi perusahaan dan menggunakan pendekatan studi kasus. Sedangkan penulis

No.	Judul	Metode	Hasil Temuan	Perbedaan
	Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Marketing (Studi Kasus Pada BMT Pahlawan Tulungagung dan BMT Sahara Tulungagung)".		penelitian menunjukkan bahwa 1) upaya pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan pengetahuan yang dilakukan dengan pendidikan dan seminar 2) upaya pengembangan dilakukan dengan peningkatan keterampilan.	disini meneliti untuk pengembangan profesionalitas guru dan jenis penelitiannya adalah multi situs.

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, manfaat penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu dan sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori, berisi tentang pengertian Pengembangan Profesionalitas Guru, Kompetensi Guru, Model ADDIE dalam pengembangan profesionalitas guru, Sekolah Islam Swasta 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 saran-saran.