



Jurnal Uluhan: Pengabdian Kepada Masyarakat

Volume 1 No. 2 Januari 2024 hal. 135-149

E-ISSN 3026-6300

<https://jurnal.staibslg.ac.id/index.php/uluhan/index>

DOI: <https://doi.org/10.37092/uluhan.v1i2.580>

Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Guru Pendidikan Agama Islam Di SD Negeri Beliti Jaya

**Hecksa Manora^{1*}, Mita Safitri², Miftahul Janna³,
Ayu Lestari⁴, Edwin Albar⁵, Sutra Mahkota⁶, Fairuz Aulia⁷**

¹²³⁶⁷Sekolah Tinggi Agama Islam Bumi Silampari Lubuklinggau, Indonesia

manorahecksa@gmail.com, safitrimita01@gmail.com,

miftahuljan92@gmail.com, Cikyu083@gmail.com

edwinalbar36@gmail.com, mahkotasutra421@gmail.com,

auliafairus960@gmail.com

Article History

Received: 06-07-2023

Revised : 27-07-2023

Accepted: 11-09-2023

Keywords:

*Human Resources in
Teachers
Education*

Kata Kunci:

*Sumber Daya
Manusia pada Guru,
Pendidikan*

Abstract

In the field of education, it is a full concern for students, especially learning and learning issues. Learning in villages is certainly different from urban areas, one of which is teacher skills to create a conducive learning atmosphere and the use of media and technology. Thus, it is necessary to learn more about teachers and teaching and learning processes in the village of beli jay aini. The community service method used in exploring education and learning in this village is using Servis Learning. As an effort by students to help and find solutions in the field of teaching and contribute to teachers directly and at the same time apply to the scientific field. The results of this service conclude that the teaching system at SD Negeri Beliti Jaya is in accordance with the pedagogic competence possessed by teachers. Related to effective and appropriate teaching strategies so that the learning process can run smoothly. Provide suggestions and input on interesting learning concepts by offering technology and learning media that are friendly to teachers and students. Which aims to create interactive learning for students and innovative for teachers.

Abstrak

Pada bidang pendidikan menjadi perhatian penuh bagi mahasiswa terkhusus persoalan belajar dan pembelajaran. Pembelajaran di desa tentunya berbeda dengan di perkotaan salah satunya keterampilan guru menciptakan suasana belajar yang kondusif dan pemanfaatan media dan teknologi. Maka dengan demikian perlunya mengali lebih dalam tentang guru dan proses belajar mengajar di desa beli jay aini. Metode pengabdian Masyarakat yang digunakan dalam mengesplor pendidikan dan pembelajaran di des aini adalah menggunakan Servis Learning. Sebagai upaya mahasiswa

dalam membantu dan menemukan Solusi dalam bidang pengajaran serta memberikan konstribusi bagi guru secara langsung dan sekaligus penerapan pada bidang keilmuan. Hasil pengabdian ini memberikan simpulan bahwa Sistem pengajaran di SD Negeri Beliti Jaya adalah sesuai dengan kompetensi pedagogik yang dimiliki oleh guru. berkaitan dengan strategi pengajaran yang efektif dan sesuai agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan lancar. Memberikan saran dan masukan terhadap konsep pembelajaran yang menarik dengan menawarkan teknologi dan media pembelajaran yang ramah digunakan guru dan siswa. Yang bertujuan agar terciptanya pembelajaran yang interaktif bagi siswa dan inovatif bagi guru.

PENDAHULUAN

Manusia terus menjadi metode yang paling efisien hingga saat ini untuk membantu anak menginternalisasi cita-cita pendidikan. Karena efisiensi ini, sikap, pengetahuan, dan kemampuan pendidik dapat ditingkatkan untuk memastikan bahwa tujuan pendidikan yang dimaksud tercapai tepat waktu. Pada dasarnya, kunci untuk mencapai tujuan yang maksimal adalah dimulai dari faktor yang paling besar memfasilitasi pencapaian tujuan, yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu, diperlukan upaya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menghasilkan manusia yang berguna. Seorang karyawan dapat dengan mudah memenuhi dan menyelesaikan tuntutan tanggung jawab di masa sekarang dan masa depan dengan pengembangan atau manajemen SDM yang tepat.

“Salah satu kunci pembangunan adalah sumber daya manusia. Secara makroekonomi, ketersediaan sumber daya manusia, baik secara kualitas maupun kuantitas, akan sangat diperlukan untuk mendukung variabel input pembangunan seperti sumber daya alam, material, dan finansial agar dapat memberikan pengaruh positif yang sebesar-besarnya bagi kesejahteraan rakyat.” (Ace Suryadi, 2012:1). Dalam hal ini Instruktur merupakan salah satu aspek pendidikan. Guru adalah agen perubahan. Mereka bertanggung jawab untuk meningkatkan peradaban global. Bintang penuntun bagi generasi mendatang. Mereka adalah tempat para pemimpin belajar dan menjadi pintar. Guru harus paham dengan kurikulum yang dikeluarkan pemerintah agar programnya lebih terarah. Mereka memanfaatkan informasi terkait kurikulum untuk membuat rencana pelajaran dan silabus.

Sumber daya yang paling penting untuk memastikan keberhasilan proses belajar mengajar dan meningkatkan standar pendidikan adalah guru. Karena keberhasilan atau kegagalan murid mereka bergantung pada sejumlah faktor, termasuk cara guru mengajar, oleh karena itu instruktur diharapkan berperilaku profesional saat mengajar atau mendidik muridnya. Efektivitas proses belajar mengajar menentukan standar belajar siswa, dan kedudukan serta fungsi guru dalam proses ini sangat berpengaruh.

Sekolah tidak mendukung tujuan pendidikan, maka ketersediaan dana, penyelesaian gedung dan infrastruktur, serta dukungan berbagai organisasi dan departemen tidak menjamin tercapainya tujuan pendidikan. Namun, perluasan infrastruktur dan kuantitas tidak diimbangi dengan perluasan SDM sekolah, khususnya guru besar pendidikan agama Islam.

Cara lain untuk meningkatkan/mengembangkan kompetensi guru antara lain: 1) meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan selama pendidikan prajabatan; 2) meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan selama di kelas; 3) meningkatkan pengetahuan, sikap, dan keterampilan melalui multicoaching; 4) peningkatan pengetahuan, sikap, dan keterampilan melalui KKG (Kelompok Kerja Guru), MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran); dan 5) peningkatan pengetahuan, sikap, dan keterampilan melalui sertifikasi pendidik.

Rencana tenaga kerja perusahaan, yang meliputi analisis, peramalan, dan penyebutan kebutuhan organisasi saat ini dan masa depan. Tujuan utama pengembangan sumber daya manusia adalah untuk menaikkan taraf yang dapat meningkatkan mutu lembaga pendidikan (Gary, 1997: 15). Karena itu, salah satu elemen kunci dalam meningkatkan kualitas institusi adalah departemen sumber daya manusia. Komponen penting dari lanskap pendidikan adalah keberadaan sumber daya manusia.

Pada umumnya di Satuan Pendidikan, masing-masing SDM memainkan fungsi strategis dalam suatu organisasi. Kualitas lembaga pendidikan dan lulusannya dengan memungkinkan proses belajar mengajar yang efektif. Selain mengajar dan berperan sebagai panutan, seorang guru juga dapat bertindak sebagai mentor dalam hal tubuh dan pikiran.

Melalui program pendidikan lanjutan nongelar dan program sarjana, SD Negeri Beliti Jaya berupaya untuk meningkatkan kualitas instruktur PAI. Program pendidikan non-gelar memberikan penekanan kuat pada pengembangan kemampuan penelitian, keterampilan mengajar, dan kapasitas untuk menggunakan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk kepentingan umum. Peran guru PAI lebih dari sekedar mengajar mata pelajaran PAI secara umum; mereka juga mengawasi perkembangan kepribadian calon ilmuwan profesional, memastikan bahwa mereka sedang dan akan berkembang menjadi pribadi yang kuat sebagai cendekiawan Islam. Sekolah umum juga menawarkan pelatihan/pembaruan tentang keterampilan khusus guru PAI, seperti pengembangan sumber daya yang tidak mencukupi bagi guru dalam pendidikan Islam.

Penelitian ini dilakukan karena beberapa faktor, terutama proses pengajaran dan etika pribadi guru, khususnya PAI (Pendidikan Agama Islam), menjadi indikator kurangnya profesionalisme seorang guru dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik di lembaga pendidikan. Para pengajar PAI saat ini banyak mengalami pergeseran dan perpindahan tanggung jawab pekerjaannya sehingga kemampuan tersebut terabaikan. Berdasarkan pengamatan, masih terdapat kesenjangan kompetensi profesional yang berkaitan langsung dengan proses pembelajaran, terutama yang berkaitan dengan kemampuan pendidik untuk memahami dan menguasai berbagai materi pelajaran secara menyeluruh. Kesenjangan tersebut khususnya terkait dengan penguasaan guru PAI pada mata pelajaran Al-Qur'an Hadits, hukum, aqidah akhlak, dan SKI, yang memungkinkan mereka untuk membantu siswa dalam memperoleh kompetensi yang dituangkan dalam standar kompetensi dan SKI.

METODE PELAKSANAAN

Metode pengabdian kepada masyarakat adalah *Service Learning*, metode bertujuan agar mahasiswa dapat mendukung aktivitas masyarakat dengan membantu menemukan solusi terhadap masalah-masalah kemasyarakatan,

sehingga mahasiswa dapat berkontribusi langsung terhadap masyarakat di sekitarnya dan memahami bagaimana penerapan ilmunya di lapangan. Dalam hal ini adalah bagaimana meningkatkan SDM terutama guru di sekolah agar lebih aktif dan semangat belajar. Dengan bertujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi unsur-unsur dan prakarsa pengembangan kompetensi profesional guru di SD N Beliti Jaya. Sumber bahan penelitian berasal dari dua tempat yang berbeda, yaitu data primer dan data sekunder. Data sekunder dikumpulkan dari data dokumenter yang difokuskan pada dokumen kontrol kepala sekolah, sedangkan data primer dikumpulkan dari guru, kepala sekolah dan wakil kepala sekolah. Guru, administrator sekolah dan asisten kepala sekolah datang kepenelitian ini sebagai informan. Wawancara, observasi dan dokumentasi digunakan sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini (Sugiyono, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu komponen pendukung dari suatu organisasi. Mereka didefinisikan sebagai orang-orang yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (personalia, tenaga kerja, pekerja/pegawai) atau sebagai potensi manusia, yang berfungsi sebagai aset modal non material dan dapat diwujudkan menjadi potensi nyata baik secara fisik maupun non fisik. mewujudkan keberadaan organisasi. Manusia menjadi modal paling berharga dalam mempertahankan eksistensi perusahaan yang maju dan berkembang, menjadikannya sumber daya yang paling penting bagi setiap perusahaan.

Salah satu kunci pembangunan adalah sumber daya manusia. Dalam skala besar, ketersediaan sumber daya manusia baik secara kualitas maupun kuantitas akan diperlukan untuk mendukung komponen input pembangunan seperti sumber daya alam, material, dan finansial agar dapat memberikan hasil yang terbaik bagi peningkatan kesejahteraan rakyat. (Usman, Husaini, 2006: 203) Menurut Gunawan A. Wardhana yang dikutip oleh AS Munandar dalam Harbison, sumber daya manusia meliputi semua energi, kemampuan, keterampilan, dan informasi manusia yang dimanfaatkan, boleh digunakan, atau harus dipekerjakan untuk jasa dan penciptaan produk yang bermanfaat (Munandar, 1981: 9). Menurut Webster, "sumber daya atau kekayaan yang tersedia, kemampuan atau bahan untuk memecahkan masalah atau masalah "berarti" sumber daya manusia". Ungkapan Deacon dan Malock dalam Gross Crabdall dan Knol, yang menggambarkan sumber daya manusia sebagai "alat atau bahan yang tersedia dan diakui kemampuannya untuk melakukan harapan" (Suprihatin, 1993:4), menjadi penegasan definisi tersebut dari kedua kamus tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) dijelaskan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia sebagai "potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi". Organisasi yang menggunakan model yang lebih modern lebih menekankan pada fungsi SDM karena pentingnya dalam kemajuan organisasi. Melihat ke masa depan. Di era globalisasi, mengelola SDM bukanlah hal yang sederhana. Akibatnya, berbagai bentuk infrastruktur, suprastruktur, dan teknik harus dibangun untuk membantu proses pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas. Institusi pendidikan harus fokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusianya jika ingin tetap beroperasi dan mempertahankan reputasi yang baik di masyarakat (V Rivai, 2004:58)

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa “SumberDayaManusia” adalah tenaga atau daya/ kemampuan dalam diri manusia yang berupa daya pikir, daya cipta, karsadan karya yang masih lestari. Sebagai energi potensial dan siap berkembang menjadi kekuatan yang berguna sesuai keinginannya. Betapa pentingnya SDM untuk menjalankan perusahaan dapat ditunjukkan dengan cara ini.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Proses peningkatan kuantitas dan kualitas SDM ini dikenal dengan istilah pengembangan SDM. (2012) Ace Suryadi, 1. Pengembangan, menurut pendapat Robert L. Mathis dan John H. Jackson, mengacu pada tindakan yang diambil untuk meningkatkan kapasitas karyawan untuk menangani berbagai tugas dan untuk memperluas keterampilan mereka melebihi yang dibutuhkan untuk posisi mereka saat ini (Robert L, 2006: 350). Malayu mendefinisikan pengembangan sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral personel sesuai dengan tuntutan jabatan atau pekerjaan melalui pendidikan dan pelatihan. Sementara pelatihan mencoba untuk meningkatkan kemampuan teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan, pendidikan mengembangkan keterampilan teoritis, konseptual, dan moral para pekerja. Menurut Hasibuan, pengembangan suatu proses peningkatan keterampilan manajemen dan teknis pekerjaan disamakan dengan pendidikan dan pelatihan (M Hasibuan, 2000:70).

Pengetahuan di atas mengarah pada kesimpulan bahwa Pengembangan adalah proses bisnis yang secara berkelanjutan meningkatkan keterampilan konseptual, teknis, dan moral karyawan melalui pendekatan yang sistematis dan terstruktur. Salah satu tugas kepegawaian adalah pengembangan staf. Menurut Henry Simamora (Henry,1997:78) menawarkan penawaran Manajemen sumber daya manusia adalah keterlibatan, pengembangan, evaluasi, penghargaan, dan pengelolaan anggota tertentu dari suatu organisasi atau kelompok.

Secara makro, proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia untuk mencapai tujuan pembangunan nasional dikenal dengan nama pembangunan sumber daya manusia (SDM). Selain itu, secara mikro, sumber daya yang dimaksud adalah tenaga kerja, pegawai, atau pegawai dalam suatu unit kerja (departemen atau lembaga lain).

Di lembaga pendidikan, manajemen yang kompeten adalah suatu keharusan untuk pertumbuhan SDM. Dengan demikian, proses pembangunan dapat berjalan sesuai dengan tujuannya, jika didukung pula dengan manajemen yang efektif. Dilingkungan SOFO, pengembangan staf berarti meningkatkan standar staf melalui program pelatihan, pendidikan, dan pengembangan untuk memperjelas metode pengembangan dan mendorong kolaborasi dengan program lain. Untuk mendapatkan hasil yang dibutuhkan, gunakan program manajemen sumber daya manusia (Sofa, 1999:63).

1. Sikap mental tenaga kependidikan. Pengejaran sikap mental yang diinginkan memerlukan pemberian motivasi, dorongan disiplin, dan dorongan etos kerja.
2. Berstatus terpelajar. Diharapkan melalui peningkatan pendidikan staf, pandangan mereka.
3. Hadiah, atau penghargaan. Dengan memberikan hadiah, karyawan didorong dengan baik untuk meningkatkan kinerja mereka. Untuk meminimalisir

dampak yang kurang baik, penghargaan seperti ini harus diberikan secara terbuka dan terkait dengan prestasi kerja.

4. Hubungan antar anggota staf. Lingkungan kerja yang kondusif akan memungkinkan untuk berkembang jika ada keharmonisan antara pemimpin dan pengikut serta antara pengikut dan rekan-rekannya. Untuk memastikan semuanya berjalan dengan lancar, administrator harus dapat membina koneksi di antara seluruh tim pengajar saat ini. Hal ini dapat dicapai melalui pemberian arahan, keteladanan, dan keterbukaan dalam berbagai kegiatan ekstrakurikuler.
5. Kemungkinan sukses. Memberi semua anggota staf pendidikan kesempatan untuk berhasil akan memicu minat mereka untuk mengembangkan potensi mereka dan, seiring waktu, memungkinkan mereka untuk meningkatkan tingkat komitmen mereka terhadap pekerjaan mereka.
6. Suasana dan kondisi di tempat kerja. Kebahagiaan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja akan menimbulkan kinerja yang efektif dan efisien jika lingkungan dan suasana tempat kerja menyenangkan.
7. Kesehatan dan jaminan sosial. Jaminan sosial dan kesehatan yang cukup akan menumbuhkan rasa percaya diri dan semangat yang kuat, yang akan menumbuhkan ketaqwaan yang tinggi pula.

Anggota staf akan dengan senang hati memberikan seluruh perhatian, waktu, dan upaya mereka kepada institusi. Tak perlu dikatakan bahwa pelaksanaan profesional dan kepatuhan terhadap semua faktor yang mempengaruhi proses pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam pemberdayaan profesional pendidikan. Menurut Nugraha (2016), pengembangan sumber daya manusia terdiri dari empat komponen yaitu pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan, dan kemampuan teknologi. Namun menurut Krismiyati (2017), tiga indikasi Pengembangan SDM adalah motivasi, kepribadian, dan keterampilan.

Tujuan Dan Manfaat Pengembangan SDM

Tujuan pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan profesionalisme karyawan dan membantu mereka melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya. Tujuan dari upaya pimpinan untuk meningkatkan kemampuan kerja setiap karyawan adalah agar mereka dapat lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Tujuan utama pengembangan sumber daya manusia adalah untuk memberikan pelatihan kepada sumber daya manusia yang bekerja atau bekerja dilingkungan industri agar berkompeten dalam arti dapat mengembangkan industrinya, dirinya sendiri dan masyarakat sekitar. Meningkatkan Pengetahuan, Keterampilan, Komitmen, Loyalitas, Disiplin, Sikap, Perilaku, Kesadaran, Kinerja, Kreativitas, Produktivitas, Karir, Hubungan, Akuntabilitas, Semangat Tim, dan Karir hanyalah beberapa cara SDM dapat melakukan ini. Oleh karena itu, tujuan utama dari kegiatan pelatihan dan pengembangan adalah mengubah perilaku mereka yang berpartisipasi.

Metode Pengembangan SDM

Seorang guru, khususnya guru PAI, harus mampu membentuk sikap dan perilaku anak didiknya agar mencerminkan sikap dan perilaku yang sejalan dengan ajaran Islam guna memenuhi fungsinya sebagai guru yang membutuhkan lebih dari sekedar transformasi. Informasi. Seorang guru pendidikan agama Islam harus mampu mendidik peserta didiknya tentang agama serta mempersiapkan lulusannya memasuki dunia kerja sebagai pribadi yang terampil, berakhlak, dan berdaya saing. Mereka juga harus mampu membekali anak didiknya dengan kompetensi dan budi pekerti (karakter) yang dibutuhkan di era globalisasi saat ini. Oleh karena itu, diperlukan inisiatif untuk meningkatkan kompetensi profesional guru, khususnya instruktur PAI, dalam rangka peningkatan sumber daya manusia. (Moctar Buhari. 2006, 32)

Tanggung jawab utama seorang guru dalam sistem pendidikan formal adalah mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, dengan gelar dan mengevaluasi siswa. Jika guru memiliki tingkat profesionalisme yang menunjukkan standar mutu dan standar etika tertentu yang konsisten dengan kualifikasi, keterampilan, kemampuan atau bakat, tugas utamanya akan berhasil.

Guru sekolah kejuruan harus memenuhi isyarat sesuai dengan standar hukum dan memenuhi persyaratan yang relevan akademik minimal S-1/D-IV. Dengan mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab, maka guru yang memenuhi kriteria profesional tersebut akan mampu mewujudkan pendidikan dan proses pembelajaran secara efektif dan efisien.

Bagi pendidik yang telah memiliki sertifikasi pendidik, kegiatan pengembangan dan peningkatan keprofesionalitas dimaksudkan dapat berupa: kegiatan kolektif guru yang meningkatkan kompetensi dan/atau profesionalisme, pendidikan dan pelatihan, pemagangan, publikasi ilmiah hasil penelitian atau gagasan inovatif, karya inovatif, presentasi pada forum ilmiah, penerbitan buku ajar yang lulus penilaian BSNP, penerbitan buku pengayaan, public speaking, dan lain-lain. Namun, Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menetapkan dua jalur pembinaan dan pengembangan profesi guru: pembinaan profesi dan pengembangan dan pembinaan karir dan pengembangan. Kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional semuanya dikembangkan sebagai bagian dari pembinaan dan kemajuan profesi guru (Badan PSDMPK-PMP, 2012: 23). Peran fungsional digunakan untuk melaksanakan arah dan pertumbuhan profesi guru yang diinginkan. Berikut yang termasuk dalam konseling dan pengembangan karir: (1) penugasan; (2) promosi; dan (3) promosi. Inisiatif pembinaan dan pengembangan profesional bagi guru harus sejalan dengan tingkat peran fungsionalnya. Metode pembinaan dan pengembangan keprofesionalitas bagi guru ini diharapkan dapat menjadi model bagi instansi lain dalam bidang yang serupa untuk ditiru dalam menjalankan tugasnya. Peningkatan kinerja dan kompetensi guru dalam rangka pelaksanaan proses belajar mengajar baik di dalam maupun di luar kelas merupakan tujuan pengembangan profesi dan karir. Tindakan yang diambil untuk menghargai guru, meningkatkan kesejahteraan mereka, dan melindungi mereka harus konsisten dengan tindakan yang digunakan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme. Tindakan yang diambil untuk menghargai guru, meningkatkan kesejahteraan mereka, dan melindungi

mereka harus konsisten dengan tindakan yang digunakan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme. Pengembangan profesional berkelanjutan guru harus mencakup praktik ini.

Pengembangan Kemampuan Profesional

Pengembangan kemampuan profesional dilakukan sesuai dengan kebutuhan pegawai yang bersangkutan atau kapasitasnya untuk memenuhi harapan instansi yang bersangkutan. Dengan melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi, mengikuti pelatihan, dan terlibat dalam berbagai aktivitas peningkatan keterampilan, Anda dapat mengembangkan bakat profesional Anda. Kemampuan pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional semuanya dikembangkan sebagai bagian dari pendampingan dan kemajuan profesi guru. Peran fungsional digunakan untuk melaksanakan arah dan pertumbuhan profesi guru yang diinginkan. Kesempatan untuk mengambil bagian dalam program pembinaan dan pengembangan profesional tersedia untuk semua instruktur. Keempat kompetensi inilah yang menjadi penekanan utama dari kurikulum ini. Namun, sifat persyaratan pembinaan dan pengembangan profesional instruktur bervariasi. Namun, sifat persyaratan pembinaan dan pengembangan profesional instruktur bervariasi. Tuntutan ini dipecah menjadi lima kategori: pengetahuan tentang konteks pembelajaran; penguatan penguasaan konten; pengembangan teknik pengajaran; inovasi pembelajaran; dan paparan teori-teori terbaru.

Organisasi pemerintah, organisasi pelatihan non-pemerintah, administrator, dan lembaga pendidikan semuanya dapat melakukan kegiatan pembinaan dan pengembangan profesional. Program ini dapat dilaksanakan oleh guru pembimbing, guru inti, koordinator guru kelas, dan lain-lain yang dipilih dari guru unggulan dan dialokasikan oleh pengelola sekolah pada tingkat satuan pendidikan. Penyelenggara dapat memutuskan sendiri atau memodifikasi/mengadopsi program yang sebanding untuk analisis kebutuhan, pembuatan tujuan dan sasaran, desain program, pelaksanaan dan layanan, dan penilaian program pelatihan.

Tindakan yang dilakukan untuk memberikan penghargaan, meningkatkan kesejahteraan, dan menjaga guru harus konsisten dengan tindakan yang digunakan untuk meningkatkan kompetensi dan profesionalisme. Pengembangan profesional berkelanjutan guru harus mencakup praktik ini. Lebih khusus lagi, berbagai teknik dapat diterapkan untuk pengembangan kemampuan profesional. Cara-cara tersebut, menurut Handoko, dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas, menurunkan absensi dan turnover, serta meningkatkan kepuasan pekerja. Dua komponen pengembangan SDM pengembangan individu dan pengembangan kelompok dipisahkan berdasarkan tujuannya. Di sini, pendekatan pengembangan individu mengacu pada penerapan pengembangan yang ditawarkan kepada pihak tertentu yang memiliki kesulitan unik atau meningkatkan bakat individual tertentu. Promosi, pendidikan lanjutan, dan perjalanan antar kelas atau unit/lembaga merupakan pendekatan pengembangan yang dikategorikan sebagai teknik individual. Pendekatan kelompok adalah implementasi pengembangan yang diberikan kepada instruktur tertentu yang memiliki masalah secara umum atau meningkatkan kemampuan khusus yang umumnya bersifat umum atau dibutuhkan oleh banyak individu. Seminar, proyek kelompok, kunjungan lapangan, diskusi panel, perpustakaan kantor, asosiasi perdagangan, organisasi

profesional, buletin pengawasan, lokakarya, dan konferensi kelompok semuanya dianggap sebagai strategi kelompok untuk pembangunan.

Pengembangan Karir Administratif

Pertumbuhan karir sangat penting di tempat kerja. Yang tidak meniadakan fakta bahwa akan ada kelambatan jika Anda tidak mengikuti arus mengingat perubahan cepat dalam pengetahuan dan teknologi. Keterlambatan karyawan terjadi ketika seorang pekerja tidak lagi dibekali dengan pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang sulit. Departemen SDM harus melakukan upaya untuk mencegah keterlambatan. Departemen SDM harus secara proaktif mengadopsi program sebelum penundaan terjadi dengan mengevaluasi persyaratan karyawan dan menawarkan program untuk mempelajari keterampilan baru. Oleh karena itu, tujuan pengembangan karir pegawai adalah menyelaraskan kebutuhan dan ambisi pegawai dengan prospek karir yang dimiliki organisasi saat ini dan yang akan dimiliki organisasi di masa mendatang. Inisiatif pribadi yang dilakukan dalam rangka menjalankan strategi karir termasuk dalam pengembangan karir.

Oleh karena itu, pembentukan proses perencanaan karir sedang ditindaklanjuti. Acara ini disponsori oleh divisi SDM atau manajer, atau berlangsung tanpa keterlibatan divisi SDM. Alternatifnya, dilakukan secara mandiri mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan. Pemerintah, pemerintah daerah, pengelola sarana pendidikan, kelompok profesi guru, dan instruktur perseorangan, semuanya bertugas mengarahkan dan mengembangkan profesi guru. Tujuan dasar dari latihan ini adalah untuk membuat guru tetap terlibat dan kompeten dalam menangani masalah yang berkaitan dengan pengajaran dan pembelajaran, yang berdampak pada seberapa baik siswa belajar. Konseling dan pengembangan karir guru, seperti yang dikatakan sebelumnya. Konseling dan pengembangan karir guru, seperti yang dikatakan sebelumnya. Penugasan, promosi, dan kemajuan termasuk dalam konseling dan pengembangan karir.

Inisiatif pembinaan dan pengembangan profesional bagi guru harus sejalan dengan tingkat peran fungsionalnya. Metode pembinaan dan pengembangan profesi guru ini dimaksudkan sebagai model bagi lembaga dalam menjalankan tugasnya. Pengembangan karir individu ditunjukkan dengan: (a) pemenuhan prestasi; (b) pengakuan dari orang lain; (c) loyalitas kepada organisasi; (d) penggunaan mentor dan sponsor; (e) dukungan dari bawahan; (f) penggunaan peluang pertumbuhan; dan (g) mengundurkan diri atas permintaan dan kehendak sendiri (V Rivai, 2001: 29). Tujuan pengembangan profesi dan karir adalah untuk meningkatkan kinerja dan kompetensi guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar baik di dalam maupun di luar kelas. Kemampuan setiap orang untuk memaksimalkan potensi dirinya merupakan hal yang vital dalam pengembangan suatu profesi. Karena setiap individu adalah topik pengembangan profesional itu sendiri, selain peningkatan kualitas.

Pengamatan yang dilakukan di SD N Beliti Jaya mengarah pada kesimpulan bahwa pengajaran yang efektif dan pembelajaran yang tepat adalah dasar dari proses pendidikan di lembaga pendidikan, seorang guru harus mampu mengelola masalah ini. Kompetensi pedagogik ini berkaitan dengan strategi pengajaran yang efektif dan sesuai agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan lancar. Seorang guru harus mahir dalam mengajarkan teori, strategi, dan bagaimana

menggunakannya dalam proses pembelajaran pendidikan tinggi di samping memiliki pengetahuan dalam mata pelajaran ilmiahnya. Guru dievaluasi pada kemampuan mereka untuk mengajar serta pengetahuan mereka tentang bidang studi mereka atau kemajuan teori-teori ilmiah.

Selain itu, guru harus menyadari kesulitan yang disajikan oleh kurikulum. Kurikulum adalah blok bangunan penting untuk menghasilkan murid-murid yang berkualitas tinggi. Kurikulum yang baik adalah kurikulum yang mata pelajarannya memperhatikan bakat siswa dan dapat menumbuhkan kapasitas kreativitas dan inovasi mereka. Di sinilah letak salah satu tanggung jawab utama guru. Mereka memiliki pengetahuan paling komprehensif dari setiap bidang ilmiah, menjadikannya titik awal untuk mengembangkan kurikulum.

Melalui kajian dalam kegiatan penelitian ilmiah, atau penelitian ilmiah, dilakukan upaya untuk menambah informasi yang dimiliki instruktur. Oleh karena itu, melakukan penelitian dan mempublikasikan hasilnya dalam bentuk buku atau publikasi ilmiah juga menjadi tanggung jawab instruktur. Selain itu, tujuan prakarsa penciptaan sumber daya Guru PAI di bidang ini adalah sebagai berikut: 1. Membuat persiapan atau tutorial yang meliputi: a) program implementasi kurikulum tahunan b) program semester atau triwulan c) kurikulum d) pengajaran atau penyampaian pengajaran e) penyampaian materi kurikulum 2013 f) penggunaan metode pengajaran g) penggunaan media/sumber h) pengelolaan mata pelajaran/pembelajaran Interaksi Manajemen i) Pelaksanaan/Evaluasi Hasil Instruksional j) Analisis Hasil Penilaian Pembelajaran k) Pelaporan Hasil Penilaian Pembelajaran Pelaksanaan program pengembangan dan pengayaan.

Oleh karena itu, jika dicermati, tanggung jawab Guru Pendidikan agama Islam adalah: a) menyampaikan informasi Islami; b) menumbuhkan rasa keimanan pada anak; dan c) melatih anak-anak untuk mengikuti aturan agama. d) Mengajarkan generasi muda untuk mengembangkan akhlak yang mulia Namun juga harus mampu menanamkan dalam jiwa anak prinsip-prinsip keimanan agar mereka taat dalam menegakkan akidah Islam dan mendidik anak didik untuk berakhlak mulia.

Dua kompetensi pedagogik dan profesional juga dikembangkan sebagai bagian dari upaya penciptaan sumber daya manusia (SDM) bagi instruktur PAI di SD N Beliti Jaya. tercapai. Agar dapat melaksanakan kewajibannya sebagai guru secara efektif, seorang guru harus memiliki kapasitas kompetensi. Kompetensi adalah kemampuan untuk bertindak secara logis untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diperlukan dalam keadaan yang diantisipasi.

Kompetensi pedagogik adalah Kapasitas seorang guru dalam mengawasi pembelajaran dikenal dengan kompetensi pedagogik. Dalam hal pedagogi, keterampilan manajemen guru memerlukan pertimbangan yang cukup besar. Karena sebagian orang menganggap bahwa pendidikan di Indonesia kurang efektif dibandingkan negara lain, kompetensi guru dianggap sangat penting. Peneliti memberikan beberapa informasi tentang kemampuan pedagogik guru di bawah ini. Termasuk dalam topik ini adalah keterampilan: 1) Memahami siswa, 2) Merancang Pembelajaran, 3) Melaksanakan Proses Pembelajaran, 4) Menilai Proses dan Hasil, dan 5) Mengembangkan Potensi Siswa.

Kemampuan dalam Memahami Peserta didik

Penanda perantara untuk kemampuan memahami anak. Berkaitan dengan hal tersebut, instruktur PAI di SD N Beliti Jaya telah berupaya memahami karakteristik perkembangan siswa, seperti tingkat kognisi yang dikaitkan dengan usia, tingkat penguasaan materi, tingkat pemahaman, dan tingkat pemahaman materi. . Karena SD N Beliti Jaya merupakan satu-satunya SD di desa Beliti Jaya, maka mayoritas anak masyarakat bersekolah di sana. Akibatnya, setiap tingkatan kelas memiliki dua kelas yang masing-masing dipisahkan menjadi kelas A dan kelas B. Setiap kelas sama terlepas dari bakatnya, namun setiap kelas terdiri dari campuran anak-anak dengan bakat akademis yang kuat dan orang lain yang kesulitan belajar, memastikan bahwa setiap orang berinteraksi sebagaimana mestinya. Kerugiannya adalah hanya siswa yang berprestasi baik yang selalu membagikan pemikirannya di seluruh kelas, sedangkan siswa yang berprestasi buruk hanya memperhatikan dan takut untuk menyuarakan pendapatnya.

Kemampuan Merancang Pembelajaran

Mampu membuat desain pembelajaran, dengan indikator antara lain; a) Mampu merencanakan dan mengorganisasikan materi pembelajaran, seperti mampu menelaah dan mendeskripsikan materi yang tercantum dalam kurikulum, mampu memilih sumber ajar yang memadai untuk materi tersebut, dan sebagainya. b) Memiliki kemampuan mengorganisasi manajemen pembelajaran, meliputi merumuskan tujuan pembelajaran yang akan dicapai sesuai dengan kompetensi yang ingin dicapai, memilih jenis strategi/metode pembelajaran yang terbaik, menentukan langkah-langkah pembelajaran, mencari cara memotivasi siswa, mengetahui jenis-jenisnya pertanyaan yang diajukan kepada siswa, dan lain-lain. c) Mampu mengatur tempat duduk siswa, membagi waktu, dan aspek lain dalam mengelola kelas. d) Mampu membuat model penilaian proses pembelajaran, meliputi pemilihan bentuk, metode, dan instrumen penilaian. e) Mampu merencanakan penggunaan media dan fasilitas yang dapat digunakan untuk membantu pencapaian kompetensi, antara lain.

Cara SD N Beliti Jaya memahami karakteristik perkembangan siswa seperti tingkat kognisi siswa menurut usianya, tingkat penguasaan materi siswa, tingkat pemahaman dan kecepatan pemahaman materi, dapat dilihat pada usaha mereka untuk merencanakan pembelajaran seefektif mungkin. Dalam kasus pembelajaran SD N Beliti Jaya, sebagian guru telah membuat persiapan pembelajaran, dan guru terlibat dalam proses perencanaan. Guru juga menyiapkan rencana pelajaran dan silabus, meskipun kadang-kadang mereka lebih dadakan dalam pendekatannya. Mereka melakukannya dengan menilai persiapan siswa dan topik yang diajarkan, tetapi untuk beberapa mata pelajaran mereka juga menyiapkan media dan memilih gaya mengajar yang paling efektif.

Kemampuan Melaksanakan Pembelajaran

Kapasitas belajar dapat diukur dengan faktor-faktor seperti a) mampu menggunakan teknik mengajar dasar meliputi membuka pelajaran, mengelaborasi, menggunakan ragam pola, mengajukan pertanyaan, memberikan umpan balik, dan mengakhiri pelajaran. b) memiliki kemampuan untuk menggunakan berbagai metodologi, taktik, dan teknik pembelajaran, termasuk pembelajaran aktif, CTL, pembelajaran portofolio, pembelajaran kontekstual, dan lain-lain. c) Menguasai

materi pelajaran, termasuk mendorong siswa untuk bertanya, mampu menanggapi dan membimbing pertanyaan siswa, proyek kelompok, kerja mandiri, dan tugas lainnya. (D). mampu menentukan tingkat pengembangan kompetensi peserta didik selama proses pembelajaran berlangsung. Tidak adanya media pembelajaran yang tersedia di SD N Beliti Jaya Snediiri PAI menyebabkan instruktur tidak menerapkan penggunaan media di dalam kelas, sehingga terjadi kegagalan pembelajaran yang masih banyak menekankan pada teknik ceramah dan bahan papan tulis. Ada upaya yang dilakukan untuk menggunakan teknik selain ceramah yang dapat membangkitkan motivasi dan kemudian membangkitkan minat dalam proses pembelajaran, mencegah pembelajaran saat ini menjadi membosankan dan membosankan bagi siswa.

Kemampuan Menilai/Mengevaluasi Proses dan Hasil Pembelajaran

Kemampuan menilai hasil belajar, meliputi indikator seperti; a) Memahami konsep penilaian, mampu menyusun berbagai alat evaluasi pembelajaran, mampu melakukan evaluasi, dan lain-lain. b) Kemampuan mengevaluasi hasil penilaian, antara lain mengolah data evaluasi pembelajaran dan mengenali fitur instrumen evaluasi. c) Mampu menggunakan hasil penilaian untuk meningkatkan mutu pembelajaran selanjutnya, antara lain dengan menggunakan temuan analisis instrumen evaluasi untuk meningkatkan mutu instrumen evaluasi dan mampu memberikan saran untuk perbaikan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran. Selain itu, mereka terus mengevaluasi hasil dan proses pembelajaran. Selalu pikirkan kembali pendidikan Anda. Mengomentari hasil belajar siswa. dan meninjau hasil evaluasi pembelajaran dan refleksi proses pembelajaran.

Menurut Hamalik (2002), masalah kompetensi profesional guru merupakan salah satu kompetensi yang harus dimiliki oleh semua guru pada semua jenjang pendidikan. Kapasitas guru untuk memahami materi pelajaran secara mendalam dan komprehensif adalah jenis kompetensi profesional yang dibahas di sini. Yang dimaksud dengan “penguasaan materi secara luas dan mendalam” dalam konteks ini adalah penguasaan keterampilan akademik tambahan yang mendorong profesionalisme guru

Ketrampilan akademik ini mencakup kapasitas penguasaan informasi serta gelar dan jenis sekolah yang tepat. Guru profesional adalah orang yang menguasai materi yang diajarkan dan terampil menyebarkannya. Dengan kata lain, instruktur yang berkualitas adalah mereka yang kompeten untuk mengajar siswa pada mata pelajaran yang mereka kuasai. Seorang guru profesional harus memiliki serangkaian kemampuan, pengetahuan, dan tindakan tertentu. 2018: 175 (Vitalia Rahmawati).

Berdasarkan temuan observasi yang dilakukan oleh guru PAI di SD N Beliti Jaya, dapat dikatakan bahwa jika dilihat dari awal pembelajaran belum cukup efektif, namun tujuan pembelajaran telah terkomunikasikan secara memadai melalui penggunaan bahan ajar. metode dan pendekatan pembelajaran, pengelolaan kelas sudah baik hanya saja masih menggunakan metode ceramah yang secara faktanya tidak membuat siswa tertarik untuk mengikuti proses belajar mengajar, penggunaan sumber pengajaran dan materi pembelajaran masih memadai guru mempunyai media laptop tapi belum digunakan secara maksimal, dan penguasaan materi pelajaran juga baik. Standar kompetensi guru profesional

yang dimiliki oleh guru non PNS yang belum tersertifikasi di SD N Beliti Jaya masih mencukupi, menurut temuan evaluasi supervisi kepala sekolah.

Ada berbagai alasan untuk ini. (1) Faktor internal seperti kurangnya sarana dan prasarana pembelajaran, ruang komputer yang tidak memadai, dan penggunaan teknologi informasi dan komunikasi yang kurang tepat menyebabkan guru di SD N Beliti Jaya tidak dapat menjadi lebih profesional. salah satu strategi untuk pertumbuhan pribadi. Masalah kedua yang menghambat peningkatan kompetensi profesional guru adalah seringnya instruktur datang terlambat, membuang-buang waktu yang berharga selama proses belajar mengajar di sekolah dan berkontribusi terhadap kualitas input pembelajaran siswa yang relatif buruk. Ketiadaan kesejahteraan guru merupakan hambatan lebih lanjut bagi upaya guru untuk meningkatkan kompetensi profesionalnya.

Karena merupakan salah satu variabel penentu dalam peningkatan kinerja yang berdampak langsung terhadap mutu pendidikan, maka kesejahteraan guru tidak dapat diabaikan. Seputar tunjangan gaji guru honorer. Masalah ketiga adalah kurangnya infrastruktur dan fasilitas pembelajaran, ruang komputer yang tidak memadai, dan jaringan internet yang tidak membantu guru mengakses informasi tentang isi mata kuliah yang diajarkannya. Mengingat memanfaatkan teknologi

Komunikasi dan informasi adalah dua cara untuk mengembangkan diri. Kurangnya infrastruktur, khususnya ruang belajar yang sedikit dan buruknya kualitas jaringan internet sekolah, menjadi faktor ketiga dan terakhir yang membatasi kompetensi profesional guru di SD N Beliti Jaya. Akibatnya, guru merasa kesulitan untuk mengakses sumber daya yang berkaitan dengan mata pelajaran yang mereka ajarkan di kelas. Masalah keempat yang menghambat peningkatan kompetensi profesional guru adalah instruktur sering meninggalkan kelas sebelum waktu yang ditentukan habis, menyia-nyiakan proses belajar mengajar di sekolah dan berkontribusi terhadap input pembelajaran siswa yang masih relatif rendah kualitasnya.

Dari hasil observasi juga peneliti melihat metode dan model dalam penyampaian pembelajaran kurang efektif salah satu tugas dari guru profesional adalah mengupayakan proses pembelajaran agar efisien, tidak monoton, dan dapat membuat siswa faham dengan materi yang diajarkan. Dalam pembelajaran guru selalu menggunakan metode ceramah dan dengan media papan tulis. Yang secara signifikan hal ini dapat membuat siswa bosan, mengantuk, bahkan tidak minat untuk mengikuti pembelajaran karena dalam prosesnya tidak ada yang menarik perhatiannya. Sehingga perlu adanya penggunaan metode dan media yang bervariasi guna menunjang proses pembelajaran sehingga dapat efektif sesuai dengan tujuan dari pembelajaran itu sendiri.

KESIMPULAN

Sistem pengajaran di SD Negeri Beliti Jaya adalah sesuai dengan kompetensi pedagogik yang dimiliki oleh guru. berkaitan dengan strategi pengajaran yang efektif dan sesuai agar proses pembelajaran dapat berjalan dengan lancar. Seorang guru harus mahir dalam mengajarkan teori, strategi, dan bagaimana menggunakannya dalam proses pembelajaran pendidikan tinggi di samping memiliki pengetahuan dalam mata pelajaran ilmiahnya. Guru dievaluasi pada kemampuan mereka untuk mengajar serta pengetahuan mereka tentang bidang studi mereka atau kemajuan teori-teori ilmiah. Kompetensi guru dalam menguasai

Ketrampilan akademik ini mencakup kapasitas penguasaan informasi serta gelar dan jenis sekolah yang tepat. Guru profesional adalah orang yang menguasai materi yang diajarkan dan terampil menyebarkannya. Dengan kata lain, instruktur yang berkualitas adalah mereka yang kompeten untuk mengajar siswa pada mata pelajaran yang mereka kuasai. Seorang guru profesional harus memiliki serangkaian kemampuan, pengetahuan, dan tindakan tertentu.

Sumber Daya Manusia yaitu guru PAI di SD N Beliti Jaya, sudah sesuai dan memenuhi tujuan pembelajaran. Hal ini dibuktikan telah terkomunikasikan secara memadai melalui penggunaan bahan ajar, metode dan pendekatan pembelajaran, pengelolaan kelas sudah memadai, penggunaan sumber pengajaran dan materi pembelajaran masih memadai, dan penguasaan materi pelajaran juga memadai. Standar kompetensi guru profesional yang dimiliki oleh guru non PNS yang belum tersertifikasi di sekolah masih mencukupi, menurut temuan evaluasi supervisi kepala sekolah.

Peran mahasiswa dalam upaya pembelajaran di sekolah adalah ikut serta dalam membantu pelaksanaan pembelajaran. *Sharing* bersama, diskusi, serta berkolaborasi dalam mendesain perangkat pembelajaran sesuai dengan potensi awal anak dan guru di daerah. Memberikan saran dan masukan terhadap konsep pembelajaran yang menarik dengan menawarkan teknologi dan media pembelajaran yang ramah digunakan guru dan siswa. Yang bertujuan agar terciptanya pembelajaran yang interaktif bagi siswa dan inovatif bagi guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Sugiyono,. (2016). *“Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D”*, Bandung: Alfabeta,.
- Suryadi, Ace. (2012). *Pendidikan, Investasi SDM, dan Pembangunan: Isu, Teori, dan Aplikasi untuk pembangunan Pendidikan dan Sumber Daya Manusia Indonesia*, Edisi Kedua, Bandung: Widya Aksara Press.
- Husaini, Usman. (2006). *Manajemen Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gunaharja, Suprihatin. (1993). *Pengembangan Sumber Daya Keluarga*, Jakarta : BPK Gunung Mulia.
- Mathis,Robert L. Dan John H. Jakcson. (2006). *Human Resource Management*. Penerjemah Diana Angelica Edisi 10, Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, A. S. (1981). *Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam rangka Pembangunan Nasional*, Jakarta : Djaya Pirusa.
- Nawawi, Hadari. (2011). *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Werther and Davis,. (2001). *Perspectives on Communication*, New York: Random House.
- Usman, Husaini. (2006). *Manajemen Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai,Vietzhal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Paraktek*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan Jakarta: Lekdis.
- Sastradipoera, Komaruddin, and Yooke Tjuparmah S. omaruddin. (2006). *Pengembangan dan pelatihan: suatu pendekatan menejemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sofo, Fransesco. (1999). *Human Resources Management: Perspective, Roles and Practice choice*, Sydney: Allen & Unwin.
- Badan PSDMPK-PMP,. (2012). *Kebijakan Pengembangan Profesi Guru*, Jakarta: Kemendikbud.
- Mochtar Buchari,. (2006). *Dasar- Dasar Kependidikan*, Bandung : Tarsito.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (1992). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rienka Cipta.