



Peningkatan Kinerja Sekolah Melalui Manajemen Pengembangan Guru

Dwi Haikal Mubarroq¹, Achadi Budi Santosa²

¹Mahasiswa S2 MP Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta

²Dosen S2 Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta

Email: haikalbaroq@gmail.com, budi.santosa@mp.uad.ac.id

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 23 Juli 2021

Direvisi: 27 Juli 2021

Dipublikasikan: Agustus 2021

e-ISSN: 2089-5364

DOI: 10.5281/zenodo.5150366

Abstract

Human resource development has a very important role in order to improve the quality of teachers in a school. This study aims to reveal the role of various parties in the context of teacher development. The method used in this study is qualitative with data collection techniques using interviews and documentation. The stages of data analysis using the Miles and Huberman model, namely data collection, data reduction, data presentation, and verification. The data sources consist of the Principal, Teachers, Head of the School Committee, and Chair of the PCM (Muhammadiyah branch leader) Jetis Primary and Secondary Education Council (Dikdasmen). The results of the study show that: 1) Schools develop teacher staff in schools, starting from recruitment which is carried out through several stages with a recruitment system developed by involving the School Committee and the Educational Education Council; 2) Schools actively involve participants in activities carried out by the Bantul District Education, Youth and Sports Office and to the District Coordinator in various KKG (teacher working group) activities, training or curriculum refresher, local content training, and a team of question script makers, either at the Jetis District or Bantul District ; 3) The principal has played a role in providing motivation and encouragement in various forms. 4) The School Committee plays a role in providing direction, input, coaching, and evaluating various teacher development activities.

Keywords: *management, development, teachers, school committee*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya guru secara sederhana adalah upaya mengelola guru menjadi tenaga kerja yang baik. Sumber daya guru sangat penting dalam suatu organisasi pendidikan, baik pada pemerintah maupun swasta. Sumber daya guru merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Sumber daya guru adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki rasio, rasa, dan karsa. Semua potensi sumber daya guru tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Kecanggihan teknologi, perkembangan informasi yang pesat, ketersediaan modal, dan bahan-bahan yang memadai dalam organisasi tidak akan bisa mencapai tujuan perusahaan tanpa didukung oleh sumber daya guru yang potensial (Hamali, 2016:2-3). Manajemen sumber daya guru dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan sangat penting, artinya dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan dapat maju atau berkembang dengan dukungan dari sumber daya manusia. Setiap Lembaga pendidikan atau organisasi yang ingin berkembang harus memperhatikan sumber daya guru dan mengelolanya dengan baik, agar tercipta Pendidikan yang berkualitas (Dewi, 2013:1).

Pengembangan guru dilakukan untuk membentuk personal yang berkualitas dengan keterampilan, kemampuan kerja, dan loyalitas kerja kepada suatu lembaga ataupun organisasi. Manajemen pengembangan guru tidak hanya melalui pendidikan dan pengembangan keterampilan, namun ada banyak cara untuk mengembangkannya, dan ideal yang

dilakukan adalah dengan cara pelatihan, pendidikan, pembinaan, rekrutmen, perubahan sistem, kesempatan, dan penghargaan. Guru atau pendidik adalah tokoh yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang bertumpu pada kualitas proses belajar mengajar. Guru secara langsung berupaya mempengaruhi, membina dan mengembangkan peserta didik. Guru juga dituntut untuk memiliki kemampuan dasar yang diperlukan sebagai pendidik, pembimbing dan pengajar.

Latar belakang Pendidikan guru atau linieritas pendidikan guru akan mempengaruhi kompetensinya dalam interaksi dan proses belajar mengajar. Proses belajar mengajar akan lebih baik apabila guru tersebut memiliki latar belakang pendidikan yang linier dengan mata pelajaran yang di ampunya atau sesuai dengan disimplin keilmuan dan keahliannya. Pendidik atau guru sebagai salah satu penentu tercapainya tujuan pendidikan mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap keberhasilan belajar siswa yang kemudian berimplementasi terhadap prestasi belajarnya. Seperti yang disampaikan Dalyono dalam bukunya Psikologi Belajar mengungkapkan bahwa kualitas guru turut mempengaruhi tingkat keberhasilan belajar (Kistoro dkk, 2019).

Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 7 UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, profesi guru dan profesi dosen merupakan bidang pekerjaan khusus yang di laksanakan berdasarkan beberapa prinsip, salah satu di antaranya adalah guru harus memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas (Sholeh 2006). Akan tetapi prinsip tersebut tidak boleh berhenti sebatas

prinsip, tetapi juga harus diimplementasikan dalam aktivitas sehari-hari. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 24 menyatakan, pemerintah wajib memenuhi kebutuhan guru, baik dalam jumlah, kualifikasi akademik maupun dalam kompetensi secara merata untuk menjamin keberlangsungan satuan Pendidikan. Kondisi sebaran guru yang tidak merata akan melahirkan guru yang harus mengajar bidang studi yang tidak relevan dengan keahliannya. Kurangnya guru yang sesuai disiplin ilmunya, membuat banyak sekolah mensiasati kebutuhan mata pelajaran atau bidang studi dengan memberikan tugas kepada guru yang dianggap mampu untuk mengajar mata pelajaran atau bidang studi tersebut (Kistoro, 2019).

Beberapa permasalahan yang terjadi di SD Muhammadiyah Blawong II dan SD Muhammadiyah Pulokadang, Kecamatan Jetis, Bantul, menunjukkan:

No.	Nama Sekolah	Jumlah Guru/ Pendidik	Jumlah Linier Sesuai Jenjang SD
1.	SDM Balwong II	10	3
2.	SDM Pulokadang	9	6

Terdapat 53 % guru kelas yang tidak linier dengan kualifikasi untuk jenjang sekolah dasar. Bahkan di SD Muhammadiyah Blawong II ada guru kelas yang mampu menjadi guru mata pelajaran PAI. Kondisi ini disebabkan karena rekrutmen calon guru yang diterapkan belum maksimal. Hal ini terlihat dari calon guru yang mendaftar dalam rekrutmen di kedua sekolah tersebut jumlahnya tidak banyak, sehingga sekolah

dengan apa adanya tetap menerima calon guru yang tidak sesuai dengan kualifikasi untuk jenjang sekolah dasar. Selain itu data awal yang di dapatkan, bahwa seleksi rekrutmen calon guru yang dilakukan hanya menggunakan dua tahapan, yaitu administrasi dan wawancara. Rekrutmen yang efektif dipengaruhi oleh bagaimana organisasi dapat melaksanakan sejumlah kegiatan ini di dalam proses tersebut. Menurut Stoner, kegiatan yang dilaksanakan dalam proses rekrutmen adalah sebagai berikut: (1) Menentukan dan membuat kategori kebutuhan Sumber Daya Manusia jangka pendek dan jangka panjang. (2) Selalu memperhatikan perubahan kondisi di dalam pasar tenaga kerja. (3) Mengembangkan media (promosi) rekrutmen yang paling sesuai untuk menarik para pelamar. (4) Menyimpan data tentang jumlah dan kualitas peramal pekerja dari setiap sumber. (5) Menindaklanjuti dari setiap permohonan pelamar kerja untuk kemudian melakukan evaluasi efektivitas dengan upaya rekrutmen yang telah dilakukan (Isnaini, 2015). Setelah pendaftaran atau pelamaran guru baru ditutup, kegiatan berikutnya adalah seleksi atau penyaringan terhadap semua pelamar. Seleksi merupakan suatu proses pembuatan perkiraan mengenai pelamar yang mempunyai kemungkinan besar untuk berhasil dalam pekerjaannya setelah diangkat menjadi guru. Menurut Bafadal (2003:30) ada lima teknik dalam hal ini yaitu wawancara, pemeriksaan badan, biografis, dan teknik tes (Isnaini, 2015).

Data dari guru yang belum linear tersebut pihak sekolah belum banyak melakukan pengembangan. Hal ini terlihat dari kegiatan yang dilaksanakan terbatas mengikuti sistem kedinasan, seperti pelatihan Kurikulum 2013 atau kelompok

kerja guru, pembinaan khusus atau intern sekolah juga belum banyak dilakukan, kontribusi atau peran serta dari komite sekolah juga belum maksimal dilakukan atau masih banyak menyerahkan kepada pihak sekolah, dari intern guru sendiri masih ada yang beranggapan “yang penting jalan” apa adanya. Hasil penelitian dari Sumarno menunjukkan bahwa program khusus dalam pengembangan guru atau upaya untuk meningkatkan kompetensi guru dapat dilakukan dengan cara: pembinaan dan pengembangan guru, baik dari Kepala Sekolah dan Komite Sekolah, menganalisa kebutuhan sekolah terhadap guru, dan pengendalian guru (Sumarno, 2017). Dengan demikian maka perlu diadakannya pengembangan sumber daya manusia khususnya guru untuk meningkatkan mutu pendidikan atau mutu sekolah. Karena mutu merupakan hasil terbaik yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok orang terhadap apa yang dilakukan sehingga mampu memberikan kepuasan, kenyamanan, kesejahteraan dan tidak menerima keluhan dari pelanggan (Makawimbang, 2011: 46).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian dilaksanakan pada tahun 2019 di SD Muhammadiyah Se-Kecamatan Jetis, Kabupaten Bantul, dengan populasi tiga sekolah yaitu SD Muhammadiyah Blawong I, SD Muhammadiyah Blawong II, dan SD Muhammadiyah Pulokadang. Partisipan yang diambil adalah SD Muhammadiyah Blawong II dan SD Muhammadiyah Pulokadang dengan sumber atau informan: Kepala Sekolah, Guru, Komite Sekolah dan Majelis Dikdasmen PCM Jetis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

SD Muhammadiyah Blawong II memiliki Guru Kelas berjumlah 7 orang, dari jumlah yang ada tersebut 3 guru belum linier atau belum memiliki ijazah PGSD. Guru PAI berjumlah 1 orang juga belum linier, karena memiliki latar belakang PGSD, tetapi mengampu mata pelajaran PAI. Sedangkan di SD Muhammadiyah Pulokadang memiliki Guru Kelas 6 orang, 2 di antaranya belum memenuhi standar kualifikasi, karena belum memiliki latar belakang Pendidikan PGSD.

Melihat dari standar pelayanan minimal (SPM), kedua sekolah tersebut belum memenuhi SPM, karena masih ada guru yang belum memenuhi kualifikasi, yaitu masih terdapat guru yang belum linier sesuai dengan jenjang Sekolah Dasar, sehingga perlunya manajemen pengembangan guru untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.

Menurut Gomes (1997:1), manajemen berasal dari kata kerja Bahasa Inggris *to manage*, yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola (Hamali, 2016:2). Pengertian manajemen dapat disebut pembinaan, pengendalian, pengelolaan, kepemimpinan, ketatalaksanaan yang merupakan proses kegairahan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya (Fathoni, 2006:7). Menurut Malayu S. P. Hasibuan manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan SDM serta sumber daya lain secara efektif, efisien untuk mencapai tujuan tertentu (Mulyono, 2008:16-17). Definisi yang lain, manajemen diartikan sebagai proses merencanakan dan mengambil keputusan, memimpin dan mengendalikan sumber daya manusia, keuangan, fasilitas, dan informasi guna mencapai sasaran organisasi dengan cara efisien dan efektif (Atmodiwiro, 2000:5). Husaini Usman

menjelaskan lebih lengkap, bahwa manajemen adalah suatu proses bagaimana mengelola sumber daya yang dimiliki, baik sumber daya yang berupa *man, money, materials, machines, methods, marketing, and minutes*, serta informasi guna tercapainya tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Mengelola di sini meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*leading*) dan pengendalian (*controlling*) (Usman, 2006:2).

Selanjutnya pengembangan (*development*) merupakan kesempatan-kesempatan belajar (*learning opportunities*), yang disesain guna membantu para pekerja/karyawan/pegawai atau sumber daya manusia (SDM) organisasi/perusahaan (Kadarisman, 2021:1). Pengembangan juga diartikan sebagai suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan, 2009:69). Menurut Gouzali mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM), merupakan kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka diharapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang digunakan oleh organisasi (Kadarisman, 2012:5). Pengembangan sumber daya manusia adalah upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan dan pengelolaan tenaga atau pegawai untuk

mencapai suatu hasil optimal (Notoatmodjo, 2003:5).

Menurut Adrew E. yang di kutip oleh Mangkunegara, membedakan antara pengembangan dengan pelatihan, adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Pengembangan merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum (Fathoni, 2006:50). Pendapat lain yang diungkapkan oleh Fastino, bahwa yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga atau guru untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Sedangkan menurut Wendell French, pengembangan merupakan penarikan, seleksi pengembangan, penggunaan, dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi atau lembaga (Gomes, 2002:6).

Dalam tahap pengembangan sumber daya manusia terdapat dua aspek kegiatan penting yang tidak dapat dipisahkan satu sama lain, yakni kegiatan pelatihan dan kegiatan pengembangan sumber daya manusia itu sendiri yang dimaksudkan agar potensi yang dimiliki pegawai dapat digunakan secara efektif. Kegiatan pelatihan dipandang sebagai awal yaitu dengan diadakannya proses orientasi yang kemudian dilanjutkan secara berkelanjutan selama pegawai tersebut berada di dalam organisasi, seperti dikutip oleh Effendi mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia menekankan manusia baik sebagai alat

(means) maupun sebagai tujuan akhir pembangunan. Dalam jangka pendek, dapat diartikan sebagai pengembangan pendidikan dan pelatihan untuk memenuhi segera tenaga ahli tehnik, kepemimpinan, tenaga administrasi (Effendi, 1993:16).

Effendi mengemukakan bahwa unsur pendukung dalam pengembangan sumber daya manusia antara lain; kesehatan dan gizi, kesempatan kerja, lingkungan hidup yang sehat, pengembangan karir ditempat kerja, kehidupan politik yang bebas, pendidikan dan pelatihan (Effendi, 1993:17). Demikian pula Martoyo mengemukakan bahwa setiap organisasi apapun bentuknya senantiasa akan berupaya dapat tercapainya tujuan organisasi yang bersangkutan dengan efektif dan efisien. Efisiensi maupun efektivitas organisasi sangat tergantung pada baik dan buruknya pengembangan sumber daya manusia/anggota organisasi itu sendiri. Ini berarti bahwa sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut secara proporsional harus diberikan pendidikan dan latihan yang sebaikbaiknya, bahkan harus sesempurna mungkin (Martoyo, 1986:34).

Berdasarkan undang-undang No. 14 tahun 2015, Bab I pasal 1 ayat 1, dijelaskan bahwa; guru adalah pendidik profesional 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. Sebagai seorang pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan sehat rohani, serta memiliki kemampuan mewujudkan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik yang dimaksud ialah tingkat pendidikan minimal yang harus

dipenuhi oleh seorang pendidik yang dibuktikan dengan ijazah dan atau sertifikat keahlian yang relevan sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini sesuai dengan Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP) sebagai berikut: “Kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini meliputi: kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial. Pendidik meliputi pendidik pada TK/RA, SD/MI, SMP/MTs, SMA/MA, SDLB/SMPLB/SMALB, SMK/MAK, satuan pendidikan Paket A, Paket B dan Paket C, dan pendidik pada lembaga kursus dan pelatihan. Tenaga kependidikan meliputi kepala sekolah/madrasah, pengawas satuan pendidikan, tenaga administrasi, tenaga keperpustakaan, tenaga laboratorium, teknisi, pengelola kelompok belajar, pamong belajar, dan tenaga kebersihan” (bsnp-indonesia.org).

Menurut Ahmad Tafsir pendidik dalam Islam adalah orang-orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan perkembangan seluruh potensi anak didik, baik potensi afektif, potensi kognitif, maupun potensi psikomotorik (Sulistiyorini, 2006:51). Pendidik harus mampu menempatkan dirinya sebagai pengarah dan pembina pengembangan bakat dan kemampuan anak didik ke arah titik maksimal yang dapat mereka capai. pendidik bukan hanya memompakan ilmu pengetahuan kedalam jiwa anak melalui kecerdasan otaknya, akan tetapi harus mampu mengarahkan kemana seharusnya bakat dan kemampuan masing- masing anak didik itu dikembangkan. Pendidik adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses

pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidik merupakan salah satu komponen penting dalam sebuah satuan pendidikan. Pendidik atau guru memiliki peran dan posisi strategis serta tanggung jawab yang besar terhadap keberhasilan proses pendidikan itu sendiri. Pendidik atau guru merupakan ujung tombak tujuan mencerdaskan kehidupan bangsa serta kurikulum sistem pendidikan nasional yang ada. Oleh sebab itu, tanpa sosok pendidik yang berkualitas tujuan-tujuan nasional dan pendidikan nasional tidak akan pernah tercapai. Peran sentral guru atau pendidik adalah pemegang proses pembelajaran. Posisi tersebut secara tidak langsung mengharuskan pendidik atau guru memiliki beberapa kualifikasi dan kemampuan khusus sesuai dengan perannya. Menurut Hamalik, beberapa peran guru atau pendidik paling tidak adalah pengajar, pembimbing, pemimpin, pembaharu, pembangun dan sebagainya (Hamalik, 2001:123).

Manajemen pertama yang dilakukan adalah rekrutmen guru. Rekrutmen dapat didefinisikan sebagai sebuah proses mencari dan menarik (pembujuk untuk melamar) pelamar yang memenuhi syarat untuk mengisi jabatan/posisi tertentu yang lowong, yang telah diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia (Meldona, 2009:132).

Proses seleksi atau rekrutmen merupakan sarana yang digunakan dalam memutuskan pelamar mana yang akan diterima. Proses ini dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan

keputusan penerimaan. Dalam praktiknya, proses seleksi perlu memperhatikan tiga hal penting, yaitu analisis pekerjaan, perencanaan SDM, dan rekrutmen (Rivai, 2008:171).

Sedangkan menurut Castetter (1996) mengartikan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan dalam pengelolaan ketenagaan yang dirancang untuk memperoleh tenaga dalam jumlah dan mutu yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang ada dalam sistem sekolah. Sebagai bagian dari pengelolaan ketenagaan, rekrutmen terkait dengan fungsi-fungsi ketenagaan yang lain. Ia mendukung dan didukung oleh fungsi ketenagaan yang lain dalam satu kesatuan fungsi yang harmonis (Widodo, 2015:55-56).

Menurut Ibrahim Bafadal, proses rekrutmen guru bisa dilakukan melalui empat kegiatan, yaitu: (a) Persiapan rekrutmen guru, (b) Penyebaran pengumuman penerimaan guru baru, (c) Penerimaan lamaran guru baru, (d) Seleksi pelamar (Bafadal, 2008:30-32).

Hasil penelitian di SD Muhammadiyah Blawong II dan SD Muhammadiyah Pulokadang, pelaksanaan rekrutmen guru bersifat kondisional, artinya sekolah baru merencanakan mengadakan penambahan tenaga pendidik dan kependidikan setelah memang sekolah betul-betul kekurangan guru atau karyawan. Proses rekrutmen ditangani langsung oleh pihak sekolah, dengan melibatkan komite sekolah dan Majelis Dikdasmen PCM Jetis. Tahap pertama yang dilakukan adalah sekolah membuat informasi lowongan yang dibutuhkan, langsung melalui guru dan karyawan, diinfokan ke Majelis Dikdasmen PCM Jetis, dan melalui media sosial. Tahap kedua setelah informasi lowongan tersebar

dan calon guru sudah mendaftar, adalah seleksi administrasi, yaitu melihat kelengkapan berkas dan kualifikasi Pendidikan yang akan direkrut. Tahap ketiga adalah *micro teaching*, di mana calon guru di mohon praktek mengajar dengan kriteria sesuai mengajar di kelas sekolah dasar. Kegiatan ini diharapkan dapat melihat sejauh mana kemampuan calon guru dalam mengelola kelas. Tahap keempat adalah wawancara, di mana setiap calon guru di *interview* satu persatu dengan materi praktek ibadah, kemuhammadiyah, pengalaman organisasi, dan komitmen.

Rekrutmen guru harus direncanakan secara matang dan tidak instan. Kegiatan rekrutmen juga mengikuti tahapan yang terstandar dan terukur, sehingga bisa menjaring calon guru yang lebih banyak dan bisa betul-betul memilih calon guru yang memiliki kualifikasi sesuai jenjang sekolah dasar, memiliki kemampuan dalam pembelajaran, serta memiliki komitmen dan dedikasi yang tinggi terhadap dunia Pendidikan di Muhammadiyah.

Manajemen pengembangan guru yang kedua adalah kegiatan pelatihan dan pembinaan. Pelatihan merupakan suatu proses dalam rangka menyiapkan personil sekolah (guru), untuk melaksanakan pekerjaan. Pelatihan perlu diberikan kepada guru, karena setiap tahun selalu ada perubahan atau pengembangan kurikulum. Oleh karena itu guru perlu diberi pelatihan, sehingga dapat menguasai materi pelajaran yang diharapkan. Pelatihan harus berdasarkan kebutuhan pekerjaan, tergantung berbagai faktor, yaitu waktu, biaya, jumlah peserta, tingkat Pendidikan peserta, dan latar belakang peserta. Pelaksanaan pelatihan harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan

dalam program pengembangan sekolah. Program pengembangan ditetapkan oleh penanggung jawab, yaitu Kepala Sekolah atau suatu tim. Dalam program pengembangan telah ditetapkan sasaran, proses, waktu, dan metode pelaksanaannya. Metode-metode pengembangan juga harus didasarkan pada sasaran yang ingin dicapai. Pendidik yang memenuhi kualifikasi pendidikan saja belum cukup, karena masih tetap diperlukan pelatihan guna mengembangkan profesionalisme. Program yang diusulkan adalah program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan guru, yaitu mengacu kepada tuntutan kompetensi. Sedangkan menurut Oemar Hamalik (2017:11), pelatihan adalah pemberian bantuan. Bantuan dalam hal ini dapat berupa pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, latihan keterampilan, pengorganisasian suatu lingkungan belajar, yang pada dasarnya peserta telah memiliki potensi dan pengalaman, motivasi untuk melaksanakan sendiri kegiatan latihan dan memperbaiki dirinya sendiri sehingga dia mampu membantu dirinya sendiri (Widodo, 2015:81).

Berdasarkan data penelitian di SD Muhammadiyah Blawong II dan SD Muhammadiyah Pulokadang terungkap bahwa sekolah sudah mengikutkan kegiatan yang diadakan oleh dinas, seperti KKG, baik Guru Kelas atau Guru Mata Pelajaran, pelatihan atau penyegaran kurikulum, pelatihan muatan lokal (basa jawa dan membatik), tim pembuat naskah soal PTS, PAS, atau PAT, baik di tingkat Korwil Kecamatan Jetis atau di tingkat Kabupaten Bantul. Kegiatan pelatihan yang diadakan secara intern adalah pelatihan intern Muhammadiyah yang diselenggarakan oleh forum SD Muhammadiyah Se-Kecamatan Jetis. Dilihat

dari pelatihan-pelatihan yang dilaksanakan atau diikuti dari kedua sekolah tersebut, sudah banyak sekali terlibat dalam berbagai kegiatan pelatihan, namun demikian pelatihannya tidak sekedar mengikuti secara kedinasan saja. Tetapi bagaimana sekolah bisa memfasilitasi kepada para guru dalam mengembangkan potensi yang ada pada dirinya atau bagaimana sekolah bisa memberikan tambahan pengetahuan untuk meningkatkan kompetensi yang dimilikinya. Sekolah bisa mengadakan berbagai pelatihan yang menunjang guru dalam melaksanakan tugasnya, misalnya; pelatihan pengembangan metode pembelajaran, pelatihan membuat media pembelajaran, pelatihan pembelajaran HOTS, dan sebagainya.

Program pembinaan guru memiliki peranan yang sangat besar dalam memajukan suatu lembaga pendidikan. Menurut Musanef, pembinaan adalah segala usaha tindakan yang berhubungan langsung dengan perencanaan, penyusunan, pembangunan, pengembangan, pengarahan, penggunaan, serta pengendalian segala-galanya sesuatu secara berdayaguna dan berhasil guna (Musanef, 2000:47). Menurut Miftah Thoha, pembinaan adalah suatu proses, hasil atau pertanyaan menjadi lebih baik, dalam hal ini mewujudkan adanya perubahan, kemajuan peningkatan, pertumbuhan, evaluasi atau berbagai kemungkinan atas sesuatu (Thoha, 2001:7). Sedangkan menurut A.W. Widjaja, pembinaan adalah suatu proses atau pengembangan yang mencakup urutan-urutan pengertian, diawali dengan mendirikan, membutuhkan, memelihara pertumbuhan tersebut yang disertai usaha-usaha perbaikan, menyempurnakan, dan mengembangkannya. Pembinaan tersebut menyangkut kegiatan perencanaan,

pengorganisasian, pembiayaan, koordinasi, pelaksanaan, dan pengawasan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan hasil yang maksimal (Widjaja, 2000:14).

Pembinaan guru di SD Muhammadiyah Blawong II dan SD Muhammadiyah Pulokadang terdiri dari pembinaan yang bersifat terencana atau tercatat dan pembinaan yang bersifat *incidental* atau tidak terencana. Pembinaan yang bersifat terencana dilaksanakan oleh sekolah sendiri yang bersifat digabung dengan kegiatan rapat dinas sekolah. Bentuk pembinaan ini lebih kepada penguatan Kemuhamadiyahan dan keorganisasian. Pembinaan yang bersifat *incidental* atau tidak rencana adalah pembinaan yang lebih banyak dari luar sekolah, seperti pembinaan dari pengawas sekolah atau pembinaan dari Dinas Dikpora Kabupaten Bantul. Pembinaan ini lebih bersifat pada penguatan pembelajaran, seperti kegiatan penguatan Pendidikan karakter. Pembinaan *incidental* lain yang dilaksanakan adalah pembinaan secara lisan atau tidak tertulis. Pembinaan ini berupa pujian atau sanjungan dan teguran atau peringatan jika terjadi hal-hal yang tidak sesuai dengan aturan yang ada di sekolah, misalnya sekolah menerapkan aturan semua guru dan karyawan harus datang maksimal jam 06.45 wib, tetapi ada yang datang lebih dari jam tersebut.

Pendapat beberapa ahli terkait pembinaan lebih kepada pemeliharaan sumber daya manusia yang ada. Di mana dalam pembinaan harus terstruktur dari perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi kegiatan pembinaan. Hasil dari kedua sekolah, yaitu SD Muhammadiyah Blawong II dan SD Muhammadiyah Pulokadang, pembinaan yang dilaksanakan lebih banyak pada kegiatan *incidental* atau belum terencana, kegiatan yang terencana

masih sedikit dilakukan. Pembinaan yang terprogram dan terlaksana adalah dari Majelis Dikdasmen PCM Jetis, yaitu penguatan Pendidikan Al Islam dan Kemuhamadiyah melalui kegiatan rutin pengajian setiap Ahad Wage, yang mewajibkan seluruh guru yang ada di Kecamatan Jetis untuk mengikuti kegiatan tersebut.

Manajemen pengembangan guru yang ketiga adalah keterlibatan atau peran serta dari Kepala Sekolah, Komite Sekolah dan Majelis Dikdasmen PCM. Menurut Soepardi, bahwa Kepala Sekolah sebagai seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengarahkan guru dalam meningkatkan kinerjanya (Mulyasa, 2013:107). Menurut Mulyasa bahwa seorang Kepala Sekolah harus melakukan perannya untuk membimbing guru dan tenaga kependidikan lainnya (Mulyasa, 2009:98). Menurut Stokes motivasi kerja sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, dan merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal. Menurut Wibowo (2012:385), motivasi pada prinsipnya merupakan proses aktif yang didorong oleh serangkaian tindakan yang dapat dikelompokkan ke dalam tiga prinsip, yaitu; *Eenergize* (memberi daya), yaitu segala sesuatu yang dilakukan pemimpin ketika memberikan contoh kepada anak buahnya, melakukan komunikasi dengan jelas, dan memberi tantangan dengan tepat; *Encourage* (mendorong), adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching*, dan pengakuan; *Exhort* (mendesak), adalah cara seorang pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang mempersiapkan dasar bagi motivasi untuk

dapat tumbuh dengan subur (Hamali, 2016: 141-144).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran Kepala Sekolah dalam rangka pengembangan guru dengan melakukan atau mengawali dari kedisiplinan di Sekolah, yaitu dengan datang dan pulang tepat waktu, berpakaian rapi, selalu melaksanakan apel pagi, dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas. Selanjutnya Kepala Sekolah memberikan motivasi atau *support* dari keberhasilan apa yang sudah diraih oleh guru atau pendidik. Motivasi ini tidak hanya bersifat materi saja tetapi juga non materi, seperti pujian atau sanjungan. Motivasi lain yang diberikan Kepala Sekolah adalah dengan memberikan dorongan kepada guru yang latar belakang Pendidikannya belum sesuai untuk disesuaikan dengan memberikan waktu khusus untuk menempuh Pendidikan tersebut. Selain itu dorongan juga diberikan untuk melanjutkan studi S2, mengikuti berbagai pelatihan, diklat, seminar, belajar secara mandiri atau belajar dari guru senior. Selain itu Kepala Sekolah juga memberikan penghargaan atau reward kepada guru yang mempunyai prestasi, baik dalam bidang akademik, administrasi ataupun dalam kedisiplinan kerja. Penghargaan ini diharapkan dapat memacu semangat kepada guru untuk selalu mengembangkan potensi yang ada pada dirinya dan menumbuhkan rasa bangga akan profesinya sebagai guru. Kepala Sekolah juga memberikan pelatihan-pelatihan yang bersifat akademik, dengan memberikan contoh cara membuat media pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif dan menyenangkan. Kepala Sekolah mendorong guru atau pendidik agar mampu memecahkan atau menyelesaikan masalah terkait pembelajaran yang dihadapi. Selain itu juga membantu guru atau pendidik

untuk memahami, memilih, dan merumuskan tujuan pembelajaran yang baik.

Kepala Sekolah merupakan *leader* yang akan membawa arah dan tujuan kemana sekolah itu akan dituju, termasuk juga bagaimana guru yang ada di sekolah tersebut akan dirahkan. Peran yang dimainkan Kepala Sekolah akan sangat berpengaruh pada lingkungan sekolah tersebut. Berkaitan dengan pengembangan guru, Kepala Sekolah sebagai pucuk pimpinan di suatu sekolah akan sangat memberikan dampak apa yang dilakukannya, sebagai contoh Kepala Sekolah akan menerapkan tentang kedisiplinan, maka otomatis Kepala Sekolah sendiri harus bisa memberikan contoh dan memiliki jiwa yang disiplin, yang bisa dijadikan panutan. Demikian juga program-program pengembangan yang lainnya, Kepala Sekolah harus bisa peka terhadap kondisi guru yang ada, apa yang dibutuhkan guru, sehingga apa yang direncanakan dan akan dilaksanakan bisa tepat sasaran.

Peran selanjutnya adalah dari Komite Sekolah. Salah satu aspek keberhasilan atau kemajuan sekolah adalah bagaimana peran Komite Sekolah yang sudah diberikan. Komite Sekolah sendiri terdiri dari berbagai unsur atau elemen yang ada di lingkungan sekolah, baik dari tenaga pendidik atau kependidikan, orang tua/wali siswa, tokoh masyarakat, dan juga dari kalangan dunia usaha dunia industri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran yang sudah diberikan Komite Sekolah terhadap sekolah dalam hal pengembangan guru adalah diawali dari keterlibatannya dalam rekrutmen tenaga baru, yaitu dengan memberikan arahan atau masukan kepada sekolah, agar dalam mencari atau merekrut tenaga baru harus

yang betul-betul peduli terhadap dunia Pendidikan, tidak hanya sekedar berkerja saja, tetapi bagaimana selalu berusaha untuk mengembangkan ilmunya untuk Pendidikan di sekolah. Selain itu Komite Sekolah juga mengikuti kegiatan pertemuan dengan sekolah terkait pembinaan guru, yaitu mendatangkan pengawas sekolah untuk melakukan pembinaan dan di dalam pertemuan tersebut Komite Sekolah juga memberikan pembinaan atau masukan-masukan kepada guru. Dari Komite Sekolah sendiri belum ada program pembinaan secara mandiri terkait pengembangan guru, tetapi melibatkan lembaga lain seperti Korwil Kecamatan Jetis atau Dinas Dikpora Kabupaten Bantul. Peran Komite Sekolah lain yang diberikan adalah pemberian evaluasi terhadap program pengembangan sumber daya manusia yang ada, di mana Komite Sekolah memberikan masukan bahwa pengembangan sekolah harus seimbang antara pengembangan sarana prasarana atau fisik dengan sumber daya manusianya.

Menurut Arikunto (2010:1), Evaluasi sebagai sebuah proses menentukan hasil yang telah dicapai beberapa kegiatan yang direncanakan untuk mendukung tercapai tujuan (Widodo, 2015:357). Menurut Tague-Sutcliffe (1996:1-3), evaluasi merupakan kegiatan untuk menilai sesuatu secara terencana, sistematis, dan terarah berdasarkan tujuan yang jelas (Ibid:358). Sedangkan menurut Arikunto dan Cepi (2008:2), bahwa evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi tentang bekerjanya sesuatu, yang selanjutnya informasi tersebut digunakan untuk menentukan alternatif yang tepat dalam mengambil sebuah keputusan (Ibid:359).

Evaluasi sangat bereperan sekali dalam memberikan masukan kepada pihak sekolah sejauh mana keberhasilan suatu program. Peran Komite Sekolah dalam memberikan evaluasi terhadap suatu program sangat berharga sekali, sehingga Komite Sekolah harus berperan aktif dalam memberikan penilaian terhadap program pengembangan guru, di samping juga sekolah harus selalu memberikan laporan terkait program pengembangan guru, baik kepada Komite Sekolah atau Majelis Dikdasmen PCM Jetis, sehingga ada *feedback* yang diberikan.

Peran berikutnya dari Majelis Dikdasmen PCM Jetis. Majelis Dikdasmen Pimpinan Cabang Muhammadiyah memiliki peran dan tugas sama dengan Majelis Dikdasmen Pimpinan Daerah, Pimpinan Wilayah, dan Pimpinan Pusat. Akan tetapi ruang gerak Pimpinan Cabang mencakup wilayah Kecamatan. Sebagai pelaksanaan dari garis besar program bidang pendidikan, maka bersama-sama dengan Majelis Pendidikan Tinggi, Majelis Dikdasmen memiliki tugas untuk: (1) Membangun cetak biru (*blue print*) pendidikan Muhammadiyah untuk menjawab ketertinggalan pendidikan Muhammadiyah selama ini, dan sebagai langkah antisipasi bagi masa depan pendidikan yang lebih kompleks. (2) Menegaskan posisi dan implementasi nilai Islam, Kemuhammadiyah, dan kaderisasi dalam seluruh sistem pendidikan Muhammadiyah. (3) Mempercepat proses pengembangan institusi pendidikan Muhammadiyah sebagai pusat keunggulan dengan menyusun standar mutu. (4) Menjadikan mutu sebagai tujuan utama bagi seluruh usaha pengembangan amal usaha pendidikan Muhammadiyah. (5) Mengintegrasikan pengembangan amal usaha pendidikan Muhammadiyah dengan

program pengembangan masyarakat. (6) Menyusun sistem pendidikan Muhammadiyah yang berbasis Al-Qur'an dan Sunnah.

Hasil penelitian di SD Muhammadiyah Blawong II dan SD Muhammadiyah Pulokadang, menunjukkan bahwa peran Majelis Dikdasmen PCM Jetis dalam hal membantu pengembangan guru yang ada di kedua sekolah tersebut diawali dari keterlibatannya dalam menganalisis hasil seleksi guru, yang selanjutnya untuk menentukan bentuk atau jenis kegiatan pembinaan yang akan dilakukan. Pembinaan yang dilakukan oleh Majelis Dikdasmen PCM Jetis lebih banyak dalam bidang Al Islam, Kemuhammadiyah, dan keorganisasian. Di dalam Majelis sendiri ada program-program untuk pembinaan guru di lingkungan sekolah Muhammadiyah Se-Kecamatan Jetis. Salah satu program kegiatan pembinaan yang dilakukan adalah setiap satu semester sekali diadakan kegiatan pengajian bersama seluruh pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di SD Muhammadiyah Se-Kecamatan Jetis. Maksud dari kegiatan ini selain sebagai ajang silaturahmi juga sebagai wujud pembinaan, khususnya dalam hal pemahaman Keislaman dan Kemuhammadiyah. Kegiatan lain yang dilakukan dalam rangka pembinaan guru adalah mengikutkan atau melibatkan seluruh guru yang ada di SD Muhammadiyah Se-Kecamatan Jetis untuk mengikuti pengajian rutin PCM Jetis yang diadakan setiap 35 hari sekali atau setiap hari Ahad Wage. Selain pembinaan yang bersifat massal, juga dilakukan pembinaan yang bersifat personal, yaitu pembinaan guru melalui Kepala Sekolah masing-masing, di mana Majelis Dikdasmen PCM Jetis memberikan masukan atau bahkan

teguran kepada Sekolah lewat Kepala Sekolah, yang nantinya diharapkan dapat disampaikan kepada guru yang ada.

Melihat tugas dan peran dari Majelis Dikdasmen, dalam pengembangan guru di sekolah, Majelis Dikdasmen harus bisa membuat program kerja dalam rangka pengembangan guru tersebut, di samping juga memberikan masukan dan arahan kepada sekolah-sekolah Muhammadiyah dalam berbagai hal. Majelis Dikdasmen sebagai orang tua kedua setelah Dinas Dikpora harus mampu bersinergi dengan sekolah-sekolah Muhammadiyah setempat, sehingga permasalahan-permasalahan yang muncul dapat terselesaikan.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sekolah melakukan berbagai pengembangan guru dalam rangka pengembangan sumber daya manusia di sekolah, mulai dari sistem rekrutmen yang dikembangkan dengan melibatkan Komite Sekolah dan Majelis Dikdasmen PCM Jetis, serta rekrutmen yang dijalankan melalui beberapa tahapan.

Kegiatan pelatihan, sekolah sudah mengikutkan peserta yang dilaksanakan oleh Dinas Dikpora Kabuapten Bantul atau Korwil Kecamatan Jetis dalam berbagai kegiatan seperti KKG, baik Guru Kelas atau Guru Mata Pelajaran, pelatihan atau penyegaran kurikulum, pelatihan muatan lokal, dan tim pembuat naskah soal, baik di tingkat Kecamatan Jetis atau Kabupaten Bantul. Dalam hal pembinaan, yang terencana dilakukan bersamaan kegiatan rapat dinas sekolah dalam bentuk penguatan Kemuhammadiyah dan keorganisasian. Sedangkan pembinaan yang tidak terencana berasal dari pengawas sekolah atau dari Dinas Dikpora Kabupaten Bantul. Selain itu pembinaan tidak

terencana dari sekolah dilakukan secara lisan atau tidak tertulis. Bentuk pembinaan ini berupa pujian atau sanjungan dan teguran atau peringatan.

Peran yang sudah dilakukan oleh Kepala Sekolah adalah pemberian motivasi atau dorongan dalam berbagai bentuk, seperti; memberikan contoh kedisiplinan, memberikan pujian atau sanjungan, memberikan waktu khusus untuk melanjutkan atau menempuh pendidik yang lebih tinggi, pemberian pelatihan dengan memberikan contoh media pembelajaran, dan pemberian reward. Peran dari Komite Sekolah yang sudah dilakukan adalah memberikan arahan atau masukan dalam hal rekrutmen tenaga baru, mengikuti kegiatan pembinaan dari Pengawas Sekolah sekaligus juga memberikan pembinaan atau masukan-masukan kepada guru atau pendidik, dan memberikan evaluasi terhadap kegiatan pengembangan sumber daya manusia yang ada. Peran dari Majelis Dikdasmen PCM Jetis adalah terlibat dalam menganalisis hasil seleksi atau rekrutmen tenaga baru, pembinaan kepada guru setiap satu semester sekali dalam bidang Al Islam, Kemuhammadiyah dan keorganisasian, pembinaan massal dalam kegiatan pengajian rutin warga Muhammadiyah Se-Kecamatan Jetis, serta pembinaan personal lewat Kepala Sekolah dalam bentuk motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmodiwiro, Soebagio. 2000. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- Bafadal, Ibrahim. 2008. *Peningkatan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Danin, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

- Effendi, Tadjuddin Noer. 1993. *Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja dan Kemiskinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Entarsish, Ika Mike. 2016. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtida'iyah Muhammadiyah Karanganyar*. (Tesis). Surakarta: IAIN Surakarta.
- Fatah, Nanang. 2013. *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*. Bandung: PT Rosdakarya Cet. II.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi yoga.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia-Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hamalik, Oemar. 2001. *Pendidikan Guru, Konsep dan Strategi*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Hamsinah. 2016. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Bagi Tenaga Guru*. (Jurnal). Pamulang: Universitas Pamulang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Isnaini, Rohmatun Lukluk. 2015. *Implementasi Rekrutmen Guru Di SD Ta'mirul Islam Surakarta (Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Di SD Islam)*. Jurnal Pendidikan Agama Islam, Vol. XII, No. 1, Juni 2015.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kistoro, H.C.A, Zulviah, M., dan Asyha, A.F. 2019. *Studi Kompetensi Guru dan Linieritas Pendidikan dalam Peningkatan Prestasi Belajar Siswa di SD Negeri 1 Gunung Tiga dan SD Negeri 1 Ngarip Lampung*. Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam, Volume 10. No. 2.
- Makawimbang, Jerry H. 2011. *Supervisi dan Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Moleong, Lexy J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Muhaimin, Efi Rufaiqoh. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sumpiuh Banyumas Dan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kroya Cilacap*. (Tesis). Purwokerto: IAIN Purwokerto.
- Mulyasa. 2009. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2013. *Uji Kompetensi dan Penilaian Kinerja Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyono. 2008. *Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Musanef. 2000. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Haji Masagung.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Riyanto, Yatim. 2010. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: PENERBIT SIC.
- Rivai, V. dan Jauvani, S. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (2th ed)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siagian, Sondang P. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Balai Pustaka.

- Siagian, Sondang P. 2004. *Sistem Informasi Untuk Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Gramedia.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi III*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulistiyorini. 2006. *Manajemen Pendidikan Islam*. Tulungagung: Elkaf.
- Sumarno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sekolah dasar Unggulan Di Daerah Pedesaan Kabupaten Boyolali (Studi Kasus di SD Muhammadiyah Program Khusus Nogosari)*. (Tesis). Boyolali: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Tanzeh, Ahmad. 2011. *Metodologi Penelitian Praktis*. Yogyakarta: Teras.
- Thoha, Miftah. 2001. *Pembinaan Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2015 tentang Guru dan Dosen.
- Usman, Husaini. 2006. *Manajemen, Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widjaja, A.W. 2000. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.