

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan

Sultan Maulana Hasanuddin Banten
222625116.nasirudin@uinbanten.ac.id

Anis Zohriah

Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten
anis.zohriah@uinbanten.ac.id

Abstract

Issues related to human resources (HR) have become a major highlight in the world of work and community development today. Human resources (HR) is one of the most important aspects of life. In essence, human resources are people who are employed in the organization as movers, thinkers and planners to achieve organizational goals. Therefore, human resources are very important and need to be managed effectively. As for this study, it aims to describe contemporary issues related to human resources (HR) in educational institutions. This research uses a type of descriptive qualitative research, with a literature review approach. This study examines teacher certification and its problems, human resources and universities in the era of globalization, teacher performance assessment and continuous professional development (PKG) and strengthening the competence of school administrators and supervisors.

Keywords: *Contemporary Issues, Human Resources, Education*

Abstrak

Isu-isu terkait sumber daya manusia (SDM) Telah menjadi sorotan utama dalam dunia kerja dan pengembangan Masyarakat saat ini. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek terpenting dalam kehidupan. Pada hakikatnya sumber daya manusia berupa orang-orang yang dipekerjakan di dalam organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat penting dan perlu dikelola secara efektif. Adapun penelitian ini, bertujuan untuk mendeskripsikan tentang isu-isu kontemporer terkait sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif, dengan pendekatan kajian literatur. Penelitian ini mengkaji tentang sertifikasi guru dan persoalannya, SDM dan perguruan tinggi era globalisasi, penilaian kinerja guru dan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKG) dan penguatan kompetensi administrator dan supervisor persekolahan.

Kata Kunci: Manajemen, Sumber Daya Manusia, Pendidikan

A. PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan perubahan konstan, sumber daya manusia (SDM) menjadi elemen kunci dalam kesuksesan organisasi dan perkembangan masyarakat.

Setiap organisasi pada umumnya sangat memerlukan adanya sumber daya manusia karena bagi organisasi, sumber daya manusia merupakan asset paling berharga yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan pekerja, pegawai, karyawan, atau orang-orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan sumber daya manusia menunjang organisasi dengan bakat, karya, dorongan, motivasi, kreativitas dan juga inovasi. Meskipun aspek teknologi dan aspek-aspek lainnya telah ditetapkan sebelumnya.

Fenomena globalisasi merupakan era baru peradaban manusia dimana terjadi perubahan yang sangat cepat dalam berbagai bidang kehidupan. Teknologi dan ilmu pengetahuan berkembang sangat pesat dengan didukung oleh proses transformasi informasi sedemikian rupa sehingga mengakibatkan perubahan pola hidup manusia. Isu-isu terkait sumber daya manusia telah mengalami perkembangan yang signifikan dan beragam, mempengaruhi cara Perusahaan, pemerintah, dan individu berinteraksi dengan tenaga kerja. Dari perubahan teknologi yang cepat hingga tantangan dalam menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, topik-topik ini memiliki dampak yang mendalam pada cara kita bekerja, belajar, dan berkolaborasi. Melalui pemahaman yang mendalam terhadap isu-isu sumber daya manusia saat ini, kita dapat merencanakan strategi yang lebih efektif dalam mengelola sumber daya manusia, baik di tingkat Lembaga maupun ditingkat masyarakat secara luas.

B. METODE PENELITIAN

Artikel ini termasuk ke dalam jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan kajian pustaka. Penulis melakukan kegiatan pengumpulan literatur-literatur yang berkaitan dengan kepemimpinan pendidikan kemudian apabila penulis melakukan penelaahan kembali terhadap literatur-literatur tersebut secara mendalam sehingga bisa menghasilkan inti dalam pembahasan dan hasil kesimpulannya tersebut. Penelitian ini menggunakan buku-buku dan literatur-literatur lainnya sebagai objek yang utama. Maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif. Dimana hasilnya berupa catatan dan data deskriptif yang berada pada teks yang diteliti. Karena menggunakan penelitian kualitatif, maka membutuhkan

analisis deskriptif agar memberikan gambaran dan keterangan yang secara jelas, objektif, sistematis, analitis dan kritis mengenai isu kontemporer terkait sumber daya manusia.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sertifikasi Guru Dan Persoalannya

Pemerintah berupaya mewujudkan kecerdasan bangsa sejak awal kemerdekaan dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di bidang pendidikan, kesehatan, dan ekonomi dalam rangka memenuhi hak-hak sosial ekonomi Masyarakat.¹ Respon pemerintah di bidang pendidikan ditunjukkan dengan pemberian tunjangan profesi sekaligus peningkatan kompetensi guru melalui program sertifikasi. Terjadi permasalahan yang melibatkan guru bersertifikasi yang ditunjukkan dengan fakta berbagai kasus di media masa yang menjelaskan bahwa guru bersertifikasi bekerja hanya sekedar ingin melaksanakan kewajiban, tuntutan jam mengajarnya saja, tanpa mengutamakan kualitas pembelajaran yang dilaksanakan. Padahal menurut Asril keberadaan guru yang berkualitas merupakan syarat mutlak hadirnya sistem dan praktik pendidikan yang berkualitas.² Suarman dan syahja menyimpulkan bahwa guru yang bersertifikasi kemampuan pedagogiknya maupun kemampuan profesionalnya sebagai guru tidak berbeda secara statistik dengan guru yang belum tersertifikasi. Artinya cara guru mengajar maupun dalam pelaksanaan proses belajar mengajar (PMB) belum berbeda nyata³ Berbeda dengan hasil penelitian murwati yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh sertifikasi profesi terhadap motivasi kerja guru dan terhadap kinerja guru.⁴ Padahal menurut mulyasa 2007 sertifikasi guru merupakan proses uji kompetensi bagi calon guru atau guru yang ingin memperoleh pengakuan dan atau meningkatkan kompetensi sesuai profesi yang dipilihnya. Representasi pemenuhan

¹ Mita Noveria, *Pertumbuhan Penduduk Dan Dampaknya Terhadap Kesejahteraan*.

² Asril, "Sertifikasi Guru Sebuah Harapan Dan Tantangan Menuju Guru Profesional." *El-Ghiroh, Jurnal Studi Keislaman* (Luuk Linggau: Volume 1, Nomor 02 September 2011), 88

³ Suarman, "Dampak Kebijakan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Di Daerah Riau." *Jurnal Pendidikan*, Vol 4, no, 2, 2013. 25

⁴ Hesty Murwati, "Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Di SMK Negeri Se Surakarta." *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Ekonomi (BISE)*, Vol1, No 1, 2013

standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam sertifikasi guru adalah sertifikat kompetensi pendidik. Sertifikat ini sebagai bukti pengakuan atas kompetensi guru atau calon guru yang memenuhi standar untuk melakukan pekerjaan profesi guru pada jenis dan jenjang pendidikan tertentu. Dengan kata lain sertifikasi guru dapat memberikan kebutuhan peningkatan Kompetensi profesional. Oleh karena itu, proses sertifikasi dipandang sebagai bagian esensial dalam upaya memperoleh sertifikat kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.⁵

Menurut Hamzah 2010 Indonesia belum berhasil membangun karakter bangsa yang cerdas dan kreatif, apalagi unggul.⁶ Capaian mutu pendidikan Indonesia yang masih jauh di bawah capaian negara maju atau bahkan di bawah negara-negara tetangga Indonesia menjadi catatan dalam pembenahan mutu pendidikan di Indonesia. Nilai PISA (*Programme For Internasional Student Assessment*) matematika 2012 menunjukkan rata-rata capaian kompetensi siswa Indonesia berada pada level 1. Kondisi ini mendudukkan Indonesia di bawah Singapura, Malaysia, Thailand, atau bahkan Vietnam. Keterpurukan mutu pendidikan di Indonesia juga diuraikan oleh *United Nation Educational Scientific And Cultural Organization* (UNESCO) Badan Perserikatan Bangsa-Bangsa yang mengurus bidang pendidikan. Menurut badan PBB peringkat Indonesia dalam bidang pendidikan pada tahun 2007 adalah 62 diantara 130 negara di dunia. Education development index indonesia adalah 0. 935, di bawah Malaysia (0. 945) dan Brunei Darusalam (0. 965).⁷ Oleh karena itu salah satu langkah pemerintah sebagai suatu upaya untuk meningkatkan mutu.

Profesionalitas guru akan mengakibatkan rendahnya mutu pendidikan di Indonesia. Oleh karena itu melalui PLPG diupayakan terjadinya peningkatan kompetensinya. Namun guru-guru bersertifikasi ini memiliki kendala dalam mengembangkan keprofesiannya karena rendahnya motivasi berprestasi,

⁵ Mulyasa, *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. (Bandung:Remaja Rosdakarya. 2017). 8

⁶ Hamzah B. Uno, *Profesi Kependidikan Problema Solusi Dan Reformasi Pendidikan Di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara 2010,6

⁷ Setiyati, "Determinan Yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Matematika Siswa Kelas IX Di SMP Negeri 5 Yogyakarta Dan SMP Negeri 8 Yogyakarta Jakarta Universitas Indonesia. 2010 "

keterbatasan waktu, pengetahuan yang kurang, dan persepsi terhadap peraturan pemerintah yang belum tegas.⁸ Permasalahan tersebut dapat menyebabkan proses pembelajaran terhadap peserta didik tidak efektif. Peningkatan kualitas, kompetensi, dan profesionalisme guru masih harus ditingkatkan karena hingga saat ini tidak terdapat hubungan linier antara peningkatan kualifikasi dan sertifikasi profesi pendidik terhadap hasil belajar siswa. Salah satu faktor penting dalam penilaian kinerja guru adalah tingkat rata-rata ketidakhadiran guru yang pada tahun 2013 mencapai 10% studi *ACDP Analytical Capacity Development Program*), di samping itu sekolah di mana angka ketidakhadiran guru tinggi, tingkat ketidakhadiran murid juga tergolong tinggi.

Saat ini kondisi bangsa mengalami berbagai permasalahan seperti korupsi, pergaulan bebas dan berbagai kerusakan moral lainnya. Ditambah lagi banyak kelompok masyarakat yang benar-benar berada di bawah garis kelayakan menyelenggarakan pendidikan dan persekolahan. Terhadap hal ini memang harus ditangani langsung oleh pemerintah.⁹ Selain itu menurut Sudirjarto pendidikan nasional yang selama ini dilaksanakan masih kurang bermakna dipandang dari sudut tumbuh dan berkembangnya kemampuan, watak, sikap, dan perilaku manusia Indonesia seperti yang dicita-citakan.¹⁰ Guru hendaknya menjadi suri teladan bagi peserta didik agar menjadi generasi masa depan yang lebih baik. Oleh karena itu peran guru dan tenaga pendidikan akan lebih ditunjukkan kepada meningkatnya kualitas sikap mereka dalam hal kepribadian kesalehan dan moral sosial. Hal itu dilakukan dengan tetap dilakukan dengan tetap melakukan upaya peningkatan mutu, kompetensi, dan profesionalisme guru. Untuk mendorong tercapainya seluruh sasaran strategis pemerintah maka salah satu arah kebijakan dan strategi yang diperlukan adalah meningkatkan peran guru. Selanjutnya peran guru adalah menjadi pelaksana kurikulum yang ditetapkan pemerintah. Kurikulum pendidikan

⁸ Kardiyem, "Analisis Kinerja Guru Pascasertifikasi (Studi Empiris Pada Guru Akuntansi SMK Se-Kabupaten Grobogan)." *Journal Of Economic Education*, 2013. 22

⁹ M. M astuhu, *Sistem Pendidikan Nasional Visioner (Ciputat: Lentera Hati 2007. 43.*

¹⁰ Sudirjarto "Pendidikan Nasional Sebagai Wahana Mencerdaskan Kehidupan Bangsa Dan Membangun Peradaban Negara Bangsa (Sebuah Usaha Memahami Makna UUD 1945) Jakarta Center Of Information And National Policy Studies, 2000, 34)

di Indonesia beberapa kali mengalami perubahan, dan berdasarkan rambu-rambu pelaksanaan pendidikan dan latihan profesi guru (PLPG) maka guru tidak lagi menerapkan kurikulum sebelumnya kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP) diubah menjadi kurikulum 2013.

Dengan diberlakukannya kurikulum 2013 pada seluruh sekolah mulai tahun 2014, guru harus mampu mengimplementasikan kurikulum 2013 sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Guru oleh pemerintah telah ditetapkan sebagai salah satu pekerjaan profesi yang setara dengan profesi lainnya seperti dokter, pengacara, musisi, akuntan dan sebagainya. Sebagai profesi tentu saja kesejahteraan guru akan mengiringi tingkat profesionalitas tersebut.¹¹ Melalui program sertifikasi guru diberi kesempatan untuk memiliki sertifikat pendidik, yang sebelumnya guru tersebut melalui PLPG yang bertujuan meningkatkan kompetensi guru dengan demikian dipahami bahwa undang-undang nomor 14 tahun 2005 berpengaruh terhadap guru.

Contoh permasalahannya misalnya korupsi dan penyimpangan dana sertifikasi Berita yang paling menonjol adalah pungutan liar sejak proses sertifikasi hingga pencairan dana sertifikasi guru. Selama proses sertifikasi berlangsung terdapat banyak pungutan yang tidak semestinya terhadap para guru. Bila tidak dibayar maka guru terancam tidak lulus sertifikasi. Teranyar adalah berita pungutan pada guru yang mengikuti pendidikan dan latihan profesi guru (PLPG) guru agama Kristen di DKI yang diikuti beberapa provinsi lain di Jawa yang terindikasi menyimpang. Diberitakan bahwa para guru yang mengikuti PLPG diharuskan menyetor sejumlah dana kepada panitia, dan bila dana yang diminta tidak dibayarkan guru tersebut tidak lulus. Berkaitan dengan penyimpangan dana sertifikasi guru, sudah lazim diketahui bahwa dana itu umumnya tidak diterima guru dalam jumlah yang utuh. Modus penyimpangan dana sertifikasi umumnya berupa pemotongan yang tidak ada dasarnya dan penundaan pembayaran kepada guru yang berhak. Tahun terakhir ini pelakunya berada di tingkat kabupaten/kota. Sebab dana dari pusat ditransfer langsung ke kabupaten/kota. Bila guru terus

¹¹ T. Ruhman, R. Dan Abd Rahman, *Panduan Pengembangan Profesi Guru Dan PTK*, Depok: Karima 2010. 9

mengalami kesulitan dan atau dipersulit utk mendapatkan hakaknya lantas masih pantaskah kita sebagai bangsa mengharapkan terlalu banyak dari para guru, Kesulitan dan hambatan yang dialami para guru untuk mengikuti proses sertifikasi kemudian untuk mendapatkan haknya tentu akan berdampak pada hasil kerja mereka (meskipun seharusnya tidak demikian). Guru tentu akan sulit meng-upgrade pengetahuannya, sulit mengumpulkan sumber-sumber belajar sehingga cara mereka mengajar dan isi materi yang diajarkannya akan sangat terbatas dan dangkal.

Sumber Daya Manusia Dan Perguruan Tinggi Era Globalisasi

1. Pengertian Menejemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) secara umum merujuk pada pendekatan strategis dalam mengelola aspek-aspek manusia dalam suatu organisasi¹²MSDM melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berbagai kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia melibatkan berbagai aspek, termasuk perekrutan dan seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, manajemen kompensasi, manajemen hubungan karyawan, pengelolaan perubahan, dan kebijakan dan prosedur terkait tenaga kerja.¹³

Dalam praktiknya, manajemen sumber daya manusia melibatkan interaksi antara manajemen dan karyawan. Manajemen bertanggung jawab untuk merencanakan, mengarahkan, dan mengawasi kegiatan sumber daya manusia, sementara karyawan berkontribusi dengan keterampilan, pengetahuan, dan tenaga kerja mereka. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah menciptakan kondisi yang optimal untuk karyawan agar dapat berkinerja dengan baik, mengembangkan potensi mereka, dan merasa terlibat dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini mencakup memberikan dukungan, pelatihan, dan penghargaan yang tepat, serta menciptakan budaya kerja yang positif dan inklusif. Manajemen

¹² Mangkunegara, 2018, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan". Jurnal Pendidikan, Vol 1, No 1, 9-25"

¹³ Harahap, Aydiny Ummy Nurhali, "Analisis Studi Kelayakan Bisnis Pada Usaha Mainan Anak Ditinjau Dari Aspek Keuangan.". Journal Of Vision And Ideas (VISA) Vol 3, No 1, 2023: 288-295

sumber daya manusia juga berperan penting dalam memastikan kepatuhan terhadap peraturan ketenagakerjaan, keadilan dalam pengelolaan karyawan, dan penyelesaian konflik yang adil dan efektif. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam mengelola aspek manusia dalam organisasi. Dengan pendekatan yang efektif

MSDM dapat membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif melalui pengelolaan karyawan yang berkualitas, termotivasi, dan berkinerja tinggi.¹⁴

2. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di Perguruan Tinggi

Dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia terdapat tiga hal pokok yang sangat penting untuk diperhatikan. Yaitu, perencanaan SDM, pemberdayaan SDM, dan pengawasan SDM. Ketiga hal pokok ini menjadi inti dari pelaksanaan manajemen sumber daya manusia pada organisasi. Berdasarkan tiga dimensi kerja sebagai pijakan dan referensi dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia. Secara spesifik dari setiap masing-masing dimensi kerja tersebut memiliki spesifik sistem kerja. Misalnya dalam manajemen sumber daya manusia baik di lembaga pendidikan maupun lembaga froyit, sejatinya memiliki langkah kerja awal yaitu perencanaan yang memiliki kerja-kerja spesifik seperti :

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Dalam kegiatan perencanaan sumber daya manusia, ada beberapa langkah sebagai sebuah sistem kerja yang harus dilakukan, yaitu memahami konsep dasar manusia sebagai landasan awal untuk menentukan kepastian kompetensi SDM, kemudian melakukan Analisis Kebutuhan SDM dan Penginformasian Kebutuhan SDM dan Seleksi SDM, Wawancara dan Penerimaan dan Penempatan. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Perencanaan merupakan suatu kegiatan atau proses yang sangat penting dalam berbagai kegiatan dalam suatu organisasi, termasuk dalam

¹⁴ Busro, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group

manajemen sumber daya manusia, sebab perencanaan merupakan prasyarat pelaksanaan kegiatan yang akan dilakukan. Menurut Siagian menjelaskan bahwa perencanaan mutlak perlu, bukan hanya karena setiap organisasi pasti menghadapi masa depan yang selalu diselimuti ketidakpastian, akan tetapi karena suatu daya yang dimiliki atau mungkin dimiliki selalu terbatas, pada hal tujuan yang ingin dicapai per defenisi selalu tidak terbatas.¹⁵

Perencanaan SDM merupakan awal dari pekerjaan yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi untuk menentukan apa yang dibutuhkan, apa yang perlu ditambah, dan apa yang harus dihilangkan, perencanaan SDM juga merupakan tolak ukur dari keberhasilan sebuah organisasi. Perencanaan SDM merupakan proses menentukan kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan, yang bersifat mengira apa yang akan terjadi jika kebutuhan ini ditentukan, ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Mangkunegara yang mengemukakan bahwa, perencanaan SDM dapat diartikan sebagai proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan pengembangan, penempatan pegawai yang tepat dan bermanfaat secara ekonomis¹⁶

Perencanaan SDM adalah proses sistematis untuk meramalkan permintaan (demand) dan penawaran (supply) SDM di masa depan. Seperti yang dikatakan oleh Andrew E. Sikula dalam Anwar Prabu Mangkunegara perencanaan SDM/Perencanaan tenaga kerja didefenisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi. Perencanaan sumber daya manusia adalah perencanaan tenaga kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. Perencanaan merupakan suatu kegiatan atau proses yang sangat penting dalam berbagai kegiatan dalam suatu organisasi, termasuk dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, sebab

¹⁵ Siagian Sondang. P. 2006, *Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung

¹⁶ Mangkunegara, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan."

perencanaan merupakan prasyarat pelaksanaan kegiatan yang akan dilakukan. Perencanaan mutlak perlu, bukan hanya karena setiap organisasi pasti menghadapi masa depan yang selalu diselimuti ketidakpastian, akan tetapi karena suatu daya yang dimiliki atau mungkin dimiliki selalu terbatas, pada hal tujuan yang ingin dicapai per defenisi selalu tidak terbatas.¹⁷

Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi yang pertama-tama harus dilaksanakan dalam organisasi. Perencanaan SDM adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Kesemuanya itu dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan. Menurut Andrew E. Sikula, perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berinteraksi dengan rencana organisasi. Perencanaan SDM pada dasarnya merupakan kegiatan yang memastikan bahwa organisasi membutuhkan tenaga kerja yang akan ditempatkan di suatu posisi di dalam organisasi. Perencanaan SDM yang dilakukan sebuah organisasi pada dasarnya dilandasi bahwa organisasi memiliki kekurangan atau ketidakstabilan kondisi kerja yang berdampak pada hasil kinerja yang tidak memuaskan. Sehingga, dibutuhkanlah sebuah penstabilan dari kondisi kerja tersebut, yaitu dengan melakukan perencanaan SDM terhadap sebuah kondisi yang dirasa kurang di dalam organisasi tersebut. Sementara, dalam pelaksanaan perencanaan SDM ini, terdapat hal yang harus dikuasai dan diperhatikan oleh seorang manajer. Sehingga, dalam pelaksanaannya akan memberikan hasil seperti yang diharapkan. Dalam perencanaan SDM benda yang akan dijadikan sebagai subjek adalah manusia.

b. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Menurut Kartasmita dalam bukunya *Pemberdayaan Masyarakat* menjelaskan bahwasanya pemberdayaan adalah upaya untuk mengembangkan daya

¹⁷ Siagian, *Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi*.

itu dengan mendorong, memotivasi dan membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimilikinya, serta berupaya untuk mengembangkannya. Pemberdayaan SDM adalah memberdayakan manusia melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang dan tanggung jawab, dalam rangka melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan kinerja sebagaimana yang diharapkan. Dalam sebuah organisasi SDM memiliki keterkaitan yang sangat signifikan dalam keberhasilan sebuah organisasi, jika dalam pemberdayaan itu tidak dapat berjalan dengan baik, atau tidak terlaksanakan, maka itu akan berdampak pada kinerja pekerja yang buruk, yang pada akhirnya akan berdampak pada kemunduran sebuah organisasi tersebut. Oleh karenanya pemberdayaan SDM sangat penting sekali untuk dilaksanakan. Pemberdayaan ini dapat dilakukan dengan pelatihan-pelatihan, dan dapat juga dengan memberikan kewenangan atau jabatan yang jelas.

Aktivitas yang dilakukan dalam pemberdayaan sumber daya manusia agar terjadi pembinaan dan pengembangan bahkan peningkatan kualitas kerja pegawai maka sangat urgen untuk dilakukan dengan cara memberikan motivasi, penguatan SDM, pendelegasian tugas dan produktivitas SDM. Pemberdayaan sumber daya manusia yang dilaksanakan dalam organisasi. Setelah tenaga kerja atau karyawan diterima dan diangkat pada suatu posisi di dalam organisasi maka selanjutnya adalah melakukan pemberdayaan terhadap karyawan atau tenaga kerja tersebut. Dalam upaya peningkatan hasil kinerja organisasi. Hal utama yang harus diperhatikan adalah peningkatan kinerja sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut. Karena sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting di dalam sebuah organisasi. Peningkatan kinerja sumber daya manusia pada organisasi dapat dilakukan dengan melakukan serangkaian proses yang dapat kita sebut dengan pemberdayaan sumber daya manusia. Pemberdayaan manusia merupakan suatu kegiatan atau usaha untuk lebih memberdayakan daya manusia melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan (*competency*).

kepercayaan (*confidence*) wewenang (*authority*) dan tanggung jawab (*responsibility*) dalam rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan (*activities*) organisasi untuk meningkatkan kinerja (*performance*) sebagaimana diharapkan. Dari

pengertian tersebut dapat kita simpulkan bahwa pemberdayaan SDM merupakan kegiatan yang memfokuskan pada peningkatan kinerja para karyawan di dalam sebuah organisasi dengan melakukan serangkaian metode dan hal-hal yang berkaitan dengan pemberdayaan SDM dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja dan hasil dari organisasi.

c. Pengawasan Sumber Daya Manusia

Pengawasan adalah penilikan dan pengarahan kebijakan jalannya perusahaan. Fungsi pengawasan adalah mencegah penyebab timbulnya hambatan-hambatan yang mengganggu pencaaian tujuan/ misi organisasi. Pengawasan ini dapat dilihat dari kinerja supervisi SDM yang bertugas mengarahkan, membina, menunjukkan keteladan (perlakuan orang lain sebagaimana kita ingin mereka memperlakukan kita) dan bersikap rasional. Karena hal ini mempengaruhi beberapa hal diantaranya kepuasan kerja. Disamping itu, keterlibatan seseorang juga sangat dipengaruhi karena apa? Misalnya derajat; sejauh mana seseorang memihak kepada pekerjaannya, partisipasi aktif dalam bekerja dan menganggap kinerjanya penting bagi harga diri. Hal ini berkembang/berdampak pada komitmen organisasi, di mana akan terlihat keberpihakan terhadap organisasi, komitmen terhadap pencapaian tujuan, sikap terhadap pekerjaan, serta dimilikinya kepuasan dan keterlibatan kerja, maka anggota tersebut akan memiliki komitmen organisasi. Seorang manajer dalam pengawasan SDM harus tahu dulu apa yang harus ia lakukan untuk pencapaian tujuan. Misalnya dengan pendisiplinan SDM dapat dilaksanakan dengan beberapa hal, teguran lisan, kejelasan aturan main, peringatan tulisan, melapor kepegawaiaan, dan pemecahan masalah. Pada dimensi lain perlu juga dipahami bahwa ketika suatu pekerjaan sudah dimulai oleh seseorang pegawai atau bawahan yang telah di tempatkan sebelumnya pada waktu penerimaan pekerjaan. Maka selanjutnya dilakukanlah pengawasan terhadap kinerja bawahan tersebut ialah salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian, mengadakan koreksi terhadap apa yang telah dilakukan oleh bawahan sehingga dapat diarahkan ke jalan yang benar sesuai dengan tujuan sebelumnya atau disebut dengan pengawassan. Dalam tindakan pengawasan ini tentunya memiliki teknik tersendiri yang di mana tekninya yaitu diantaranya dengan melibatkan diri untuk berkerja sama dengan

bawahan, sehingga tahu secara jelas bagaimana sebenarnya kinerja bawahannya itu, dengan begitu manager juga tahu mana yang perlu dikoreksi dan diperbaiki kinerjanya. Maka setelah dinilai, dikoreksi, dan di perbaiki, maka manager juga akan merasakan kepuasan terhadap kinerja bawahannya tersebut.

Penilaian Kinerja Guru Dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKG)

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 16 tahun 2009 mengisyaratkan bahwa untuk kenaikan pangkat dan golongan guru perludilakukan Penilaian Kinerja Guru. Penilaian Kinerja Guru (PKG) adalah penilaian dari tiapbutir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan danjabatannya. Dalam Penilaian Kinerja Guru. Penilaian Kinerja Guru (PKG) adalah penilaian dari tiapbutir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier kepangkatan danjabatannya. Dalam Penilaian Kinerja Guru (PKG), Guru wajib mencatat dan menginventarisasikan seluruh kegiatan yang dilakukan. Penilaian Kinerja Guru (PKG) terhadap Guru dilakukan minimal satu kali dalam setahun. Penilaian Kinerja Guru (PKG) untuk kenaikan pangkat Guru yang akan dipertimbangkan untuk naik pangkat dilakukan minimal 2 kali dalam satu tahun, yaitu 3bulan sebelum periode kenaikan pangkat Pegawai Negeri Sipil. Penilaian Kinerja Guru (PKG) menggunakan instrumen yang didasarkan kepada: 14 kompetensi bagi guru kelasdan/atau mata pelajaran, 17 kompetensi bagi guru BK/konselor, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah/madrasah (Kepsek, Wakasek, dsb.) Selain itu, dalam Permenpan ini mengisyaratkan pula pentingnya kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dilaksanakan dalam upaya mewujudkan guru yang profesional, bermatabat dan sejahtera, sehingga guru dapat berpartisipasi aktif untuk membentuk insan Indonesia yang bertakwa kepada Tuhan yang maha esa, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki jiwa estetis, etis, berbudi pekertiluhur, dan berkepribadian. Pengembangan Keprofesian Guru mencakup tiga kegiatan: (1)Pengembangan Dir, (2) Publikasi

Ilmiah, dan (3) Karya Inovatif. Tujuan umum Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yaitu untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan di sekolah/madrasah dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan.

Sedangkan tujuan khusus Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) adalah

- a. Memfasilitasi guru untuk mencapai standar kompetensi profesi yang telah ditetapkan.
- b. Memfasilitasi guru untuk terus memutakhirkan kompetensi yang mereka miliki sekarang dengan apa yang menjadi tuntutan kedepan berkaitan dengan profesinya
- c. Memotivasi guru-guru untuk tetap memiliki komitmen melaksanakan tugas pokok Dan fungsinya sebagai tenaga profesional
- d. Mengangkat citra, harkat, martabat profesi guru, rasa hormat dan kebanggaan kepadapenyandang profesi guru

Penguatan Kompetensi Administrator Dan Supervisor Persekolahan.

1. Kompetensi Administrator

Administrator sekolah sebagai manajer dan juga supervisor akan dinyatakan berhasil apabila mampu memberdayakan segala sumber daya sekolah mencapai tujuan sesuai situasi dan potensi sekolah yang dipimpinnya. Kemampuan itu ditunjukkan dari sikap profesional dalam mengatasi berbagai masalah sekolah, integritas pribadi dan idealisme yang dianutnya, keahlian dasar, pengalaman, dan keterampilan profesional yang dimilikinya. Apa dan bagaimana kompetensi administrator (kepala sekolah) secara teknis ditegaskan oleh Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah mengenai kompetensi kepala sekolah terdiri dari kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi dan sosial. Kompetensi kepribadian administrator sekolah menggambarkan (1) berakhlak mulia, mengembangkannya budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah, (2) memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin, (3) memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah, (4) bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi, (5) mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai

kepala sekolah, dan (6) memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

Kompetensi manajerial kepala sekolah menggambarkan kemampuan (1) menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan, (2) mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan, (3) memimpin sekolah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah secara optimal, (4) mengelola perubahan dan pengembangan sekolah menuju organisasi pembelajar yang efektif, (5) menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik, (6) mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, (7) mengelola sarana dan prasarana sekolah dalam rangka pendayagunaan secara optimal, (8) mengelola hubungan sekolah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah, (9) mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik, (10) mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional, (11) mengelola keuangan sekolah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien, (12) mengelola ketatausahaan sekolah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah, (13) mengelola unit layanan khusus sekolah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah, (14) mengelola sistem informasi sekolah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan, (15) memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah, dan (16) melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.

Kompetensi kewirausahaan kepala sekolah menggambarkan (1) menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah, (2) bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah sebagai organisasi pembelajar yang efektif, (3) memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah, (4) pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah, dan (5)

memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah sebagai sumber belajar peserta didik. Kompetensi supervisi kepala sekolah menggambarkan (1) merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru, (2) melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat, dan (3) menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. Kompetensi sosial kepala sekolah menggambarkan (1) bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah, (2) berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan, dan (3) memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain. Inti dari kompetensi administrator sekolah dalam Peraturan Menteri No. 13 tahun 2007 ini menunjukkan adanya kemampuan mengelola sekolah secara mandiri (otonom), partisipatif, transparan, dan akuntabel yang sejalan dengan semangat penerapan manajemen berbasis sekolah.

2. Kompetensi Supervisor Persekolahan

Salah satu jabatan resmi bidang pendidikan yang ada di Indonesia untuk melakukan pemantauan atas pelaksanaan manajemen sekolah dan pelaksanaan belajar dan mengajar di kelas dikenal dengan pengawas sekolah atau penilik sekolah. Jabatan pengawas sekolah adalah jabatan fungsional sebagai perpanjangan tangan Dinas Pendidikan kabupaten/kota. Jabatan pengawas ini ada yang megistilahkan penilik sekolah yang mempunyai tugas melakukan inspeksi dan supervisi pada lembaga satuan pendidikan mengenai manajemen sekolah dan akademik.¹⁸

Pengawas sekolah bertindak sebagai supervisor yang memiliki kompetensi secara khusus seperti ditegaskan oleh Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah/Madrasah mengenai kompetensi pengawas sekolah terdiri dari kompetensi kepribadian, supervisi manajerial, supervisi akademik, evaluasi pendidikan, penelitian pengembangan, dan sosial. Kompetensi kepribadian pengawas sekolah menggambarkan bahwa seorang pengawas sekolah (1) memiliki tanggung jawab

¹⁸ Syaiful Sagala, 2012. *Konsep Dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta

sebagai pengawas satuan pendidikan, (2) kreatif dalam bekerja dan memecahkan masalah, baik yang berkaitan dengan kehidupan pribadinya maupun tugas-tugas jabatannya, (3) memiliki rasa ingin tahu akan hal-hal baru tentang pendidikan dan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni yang menunjang tugas pokok dan tanggung jawabnya, dan (4) menumbuhkan motivasi kerja pada dirinya dan pada stakeholder pendidikan. Kepribadian adalah identitas diri yang menggambarkan totalitas karakteristik individual, terutama berhubungan dengan orang lain. Dalam pandangan Wilcox kepribadian dilihat dari berbagai sudut pandang yaitu kepribadian sebagai reaksi orang lain terhadap individu yang menentukan kepribadiannya, segala sesuatu yang dianggap penting tentang individu, pola organisasi berbagai tingkah laku yang berbeda yang dimiliki individu, dan kepribadian terdiri dari beragam usaha yang menunjukkan penyesuaian diri.¹⁹

Dari pandangan ini tampak bahwa kepribadian pengawas sekolah saat melaksanakan tugasnya melakukan supervisi baik akademik maupun manajerial seorang pengawas sekolah dituntut untuk mampu melakukan penyesuaian diri dalam memecahkan masalah masalah pendidikan yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas supervisi ini dilaksanakannya dengan penuh tanggung jawab menjunjung tinggi etika dan menjaga harkat dan martabat kemanusiaan. Kepribadian yang menggambarkan integritas seseorang akan menjadikan seseorang itu adalah orang yang memiliki kepribadian memenuhi karakter mulia. Seorang pengawas sekolah memiliki tugas dan tanggung jawab membantu sekolah dalam hal ini kepala sekolah terkait dengan manajemen sekolah. Oleh karena itu pengawas sekolah dipersyaratkan untuk memiliki kompetensi supervisi manajerial yang berarti pengawas sekolah itu (1) menguasai metode, teknik dan prinsip-prinsip supervisi dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan di sekolah, (2) menyusun program kepengawasan berdasarkan visi-misi-tujuan dan program pendidikan sekolah, (3) menyusun metode kerja dan instrumen yang diperlukan untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi pengawasan di sekolah, (4) menyusun laporan hasil-hasil pengawasan dan menindak-lanjutnya untuk perbaikan program

¹⁹ Wilcox L, (2012). *Psikologi Kepribadian: Analisis Seluk Beluk Kepribadian Manusia*. Yogyakarta: Ircisod. 265

pengawasan berikutnya di sekolah, (5) membina kepala sekolah dalam pengelolaan dan administrasi satuan pendidikan berdasarkan manajemen peningkatan mutu pendidikandi sekolah, (6) membina kepala sekolah dan guru dalam melaksanakan bimbingan konseling di sekolah, (7) mendorong guru dan kepala sekolah dalam merefleksikan hasil-hasil yang dicapainya untuk menemukan kelebihan dan kekurangan dalam melaksanakan tugas pokoknya disekolah, dan (8) memantau pelaksanaan standar nasional pendidikan dan memanfaatkan hasil-hasilnya untuk membantu kepala sekolah dalam mempersiapkan akreditasi sekolah yang menjadi binaan pengawas sekolah.

Pengawas sekolah dipersyaratkan memiliki kompetensi supervisi akademik yaitu (1) memahami konsep, prinsip, teori dasar, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah, (2) memahami konsep, prinsip, teori atau teknologi, karakteristik, dan kecenderungan perkembangan proses pembelajaran atau bimbingan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah, (3) membimbing guru dalam menyusun silabus tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah menengah yang sejenis berlandaskan standar isi, standar kompetensi dan kompetensi dasar, dan prinsip-prinsip pengembangan KTSP, (4) membimbing guru dalam memilih dan menggunakan strategi atau metode atau teknik pembelajaran/bimbingan yang dapat mengembangkan berbagai potensi siswa melalui mata-mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah, (5) membimbing guru dalam menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) untuk tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah, (6) membimbing guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran atau bimbingan (di kelas, laboratorium, dan atau di lapangan) untuk tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah, (7) membimbing guru dalam mengelola, merawat, mengembangkan dan menggunakan media pendidikan dan fasilitas pembelajaran/bimbingan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah, dan (8) memotivasi guru memanfaatkan teknologi informasi dalam pembelajaran atau bimbingan tiap mata pelajaran dalam rumpun mata pelajaran yang relevan di sekolah sejenis.

D. PENUTUP

Pentingnya sumber daya manusia, sumber daya manusia ialah salah satu asset terpenting dalam suatu organisasi dan masyarakat, mereka menciptakan nilai tambah, inovasi, dan keberlanjutan. Beberapa isu kontemporer meliputi keberagaman, keseimbangan kerja hidup, perkembangan teknologi. Oleh sebab itu, suatu lembaga maupun organisasi siap tidak siap harus menghadapi tantangan untuk memastikan sumber daya manusia mereka efisien dan produktif adapun artikel ini mengkaji tentang sertifikasi guru dan persoalannya, SDM dan perguruan tinggi era globalisasi, penilaian kinerja guru dan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKG) dan penguatan kompetensi administrator dan supervisor persekolahan. Dari sini juga penulis mempunyai anggapan bahwa sebuah lembaga pendidikan akan selalu diminati dan dicari oleh masyarakat apabila lembaga pendidikan itu sendiri, melakukan perubahan-perubahan kearah yang lebih baik dan berkualitas. Untuk merubah kearah yang berkualitas dan lebih baik bagi lembaga pendidikan tersebut seharusnya memperhatikan dua factor penting, *pertama* ada upaya meningkatkan tenaga pendidiknyanya dengan memberikan fasilitas untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, *kedua* memperbaiki melengkapi dan menambah sarana dan perasarana yang diperlukan. Di samping itu semua untuk menunjang dan meningkatkan kesejahteraan para guru dan pendidik, maka anggaran pendidikan di suatu lembaga pun perlu ditingkatkan dan bahkan ditambah lagi dari pemerintah. Karena guru yang professional dan berkualitas pun perlu anggaran biaya yang tidak sedikit.

DAFTAR PUSTAKA

- Asril. “*Sertifikasi Guru Sebuah Harapan Dan Tantangan Menuju Guru Profesional.*” *El-Ghiroh Jurnal Studi Keislaman* (Lubuk Linggau volume 1, no. nomor 02 (2011): 88.
- Busro, Muhammad. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Prenadameidia Group. Jakarta, 2018.
- Harahap, Aydiny Ummi Nurhali, et al. “*Analisis Studi Kelayakan Bisnis Pada Usaha Mainan Anak Ditinjau Dari Aspek Keuangan.*” *Journal of Vision and Ideas (VISA)* 3, no. 1 (2023): 288-295.
- Kardiyem. “*Analisis Kinerja Guru Pascasertifikasi (Studi Empiris Pada Guru Akuntansi SMK Se-Kabupaten Grobogan).*” *Journal Of Economic Education* 1, no. 2 (2013): 22.
- Mangkunegara. “*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.*” *Jurnal Pendidikan* 1, no. 1 (2018): 9–25.
- Mastuhu, M. *Sistem Pendidikan Nasional Visioner*. Edited by Lentera Hati. Lentera Ha. Ciputat, 2007.
- Mulyasa, E. *Standar Kompetensi Dan Sertifikasi Guru*. Remaja ros. Bandung, 2017.
- Murwati, Hesty. “*Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Di SMK Negeri Se Surakarta.*” *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Ekonomi (BISE)* 1, no. 1 (2013): 21.
- Noveria, Mita. *Pertumbuhan Penduduk Dan Dampaknya Terhadap Kesejahteraan*. LIPI Press. Jakarta, 2011.
- Rahman, T. Rusman. R. Dan Abd. *Panduan Pengembangan Profesi Guru Dan PTK*. Edited by Karima. Depok, 2010.
- Setiyati, Sri Sumarni. “*Determinan Yang Mempengaruhi Prestasi Belajar Matematika Siswa Kelas IX Di SMP Negeri 5 Yogyakarta Dan SMP Negeri 8 Yogyakarta Jakarta Universitas Indonesia,*” 2010.
- Siagian, Sondang P. *Organisasi Kepemimpinan Dan Prilaku Administrasi*. Edited by Gunung Agung. Jakarta, 2006.
- Suarman, Almasdi Syahza. “*Dampak Kebijakan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Di Daerah Riau.*” *Jurnal Pendidikan* 4, no. 2 (2013): 25.
- Syaiful, Sagala. *Konsep Dan Makna Pembelajaran*. Edited by Alfabeta. Bandung, 2012.
- Uno, Hamzah B. *Profesi Kependidikan Problema Solusi Dan Reformasi Pendidikan Di Indonesia*. PT bumi ak. Jakarta, 2010.
- Wilcox, L. *Psikologi Kepribadian: Analisis Seluk Beluk Kepribadian Manusia*. Edited by Ircisod. Yogyakarta, 2012.