



The Correlation Of Human Resource Management To The Quality Of Teachers In Learning

Atika Nur Hidayati¹, Tomi Kurniawan²

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung^{1,2}

atikanurhidayati64@gmail.com¹, kurniawantomi7@gmail.com²

Article Info	Abstract
Keywords: <i>HR Management</i> <i>Teaching Quality</i> <i>Educator</i>	This study aims to determine the effect of human resource management on the teaching quality of educators at MIN 6 Lampung Selatan. This type of research is a correlation. Collecting data in this study used a human resource management scale and a scale of quality educators. The prerequisite test for data analysis included normality and linearity tests. Data analysis was performed using correlation calculations, with linearity test, homogeneity test, F test, and regression test assisted by the Statistical Package for Science (SPSS 25). The results of this study indicate that human resources have a significant effect on the teaching quality of teachers in MIN 6 Lampung Selatan
Kata kunci: <i>Manajemen SDM</i> <i>Kualitas Mengajar</i> <i>Pendidik</i>	Abstrak Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia terhadap kualitas mengajar pendidik di MIN 6 Lampung Selatan. Jenis penelitian ini adalah korelasi. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala manajemen sumberdaya manusia dan skala kualitas pendidik. Uji prasyarat analisis data meliputi uji normalitas dan linieritas. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perhitungan korelasi, dengan uji linieritas, uji homigenitas, uji F dan uji regresi dibantu dengan <i>Statistical Package for Socience</i> (SPSS 25). Hasil penelitian ini menunjukkan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kualitas mengajar pendidik MIN 6 Lampung Selatan.

PENDAHULUAN

Pendidikan mempunyai peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan mempengaruhi secara penuh pertumbuhan ekonomi suatu bangsa. Dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia, pemerintah tidak merupakan satu sistem yang lepas dengan pihak swasta dan masyarakat. Hubungan yang tidak terpisahkan dalam peranannya untuk meningkatkan pemerataan dan mutu pendidikan (Suparto, 2016). Indikator-indikator kajian internasional maupun regional dalam banyak aspek selalu menunjukkan bahwa daya saing Indonesia menduduki peringkat yang belum memberikan kebanggaan sebagai bangsa. Dengan mempertimbangkan peranan strategis pendidikan dalam investasi dan pengembangan SDM, diyakini bahwa penyelenggaraan pendidikan yang bermutu akan mampu secara bertahap membangun martabat dan daya saing bangsa Indonesia dengan menciptakan SDM yang handal dan maju, sesuai dengan amanat dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Hakim, 2016). Namun demikian, kehandalan dan

kemajuan SDM tidak dapat diperoleh begitu saja, melainkan haruslah diperoleh melalui proses pendidikan yang baik yang dilaksanakan di dalam institusi yang baik pula.

Di dalam memajukan sekolah, manajemen SDM yang terpenting adalah dari faktor tenaga pendidiknya, dengan memiliki tenaga pendidik yang kompeten dibidangnya maka akan dapat memberikan kontribusi yang sangat bermanfaat bagi keberlangsungan/kemajuan sebuah sekolah. Mutu juga dapat dilihat bagaimana sekolah melalui guru-gurunya dapat melaksanakan tugas sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan pelatih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang telah ditetapkan secara baku dalam konteks lokal maupun Nasional. Mutu juga di tentukan bagaimana *input*, proses, *output* yang ada di madrasah tersebut (Suparto, 2016). Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas pembelajaran adalah pendidik. Pendidik mempunyai pengaruh yang cukup dominan terhadap kualitas pembelajaran, karena pendidik adalah pihak yang bertanggung jawab terhadap proses pembelajaran di kelas, bahkan sebagai pelaksana pendidikan di sekolah. Data statistik dari Depdiknas menunjukkan bahwa pendidik di Indonesia memiliki tingkat kualifikasi akademik yang relatif rendah. Lebih dari 60 persen dari total 2.783.321 pendidik di Indonesia belum mencapai kualifikasi akademik S1. Kebanyakan pendidik (lebih dari 70 persen) terkonsentrasi mengajar di sekolah dasar.

Berdasarkan pasal 28 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah meliputi: Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi profesional, dan Kompetensi sosial (Siswantari, 2011). Pada kenyataan di lapangan, pembelajaran yang dilakukan lebih menempatkan peserta didik sebagai objek. Pembelajaran berjalan sebagai proses penyampaian materi atau konsep sehingga terkesan monoton dalam prosesnya bahkan kadang metode yang digunakan tidak sesuai. Para pendidik tentu telah berusaha, namun terkadang karena faktor tertentu yang tentunya beragam hasil usahanya tidak sesuai dengan harapan. Peserta didik hanya menerima materi tanpa adanya pemahaman nilai-nilai serta manfaat yang ada pada materi pelajaran tersebut. Hal tersebut mengakibatkan pembelajaran menjadi tidak menarik. Ciri pendidik berkualitas menurut (Fatoni, 2000) mampu membuat suasana kelas hidup, disiplin, berusaha memberikan pembelajaran yang terbaik. (Cox, 2006) untuk mewujudkannya kualitas program pembelajaran tergantung pada sarana dan prasarana pembelajaran, aktivitas pendidik dan peserta didik dalam pembelajaran, dan personal yang terlibat dalam kegiatan pembelajaran baik itu pendidik maupun peserta didik. Dengan kata lain, kualitas pembelajaran akan tergantung dan dipengaruhi oleh pendidik, peserta didik, fasilitas pembelajaran, lingkungan kelas, dan iklim kelas.

Pendidik merupakan seseorang dengan kualifikasi khusus yang bekerja untuk mentransfer ilmu kepada peserta didik agar nantinya menjadi dewasa. Jika kita ingin melihat kriteria hebat atau tidaknya seorang pendidik, dapat dilihat dari beberapa indikator-indikator tertentu. 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 (Suhartono, 2010). Adapun guru menurut pandangannya adalah orang yang bertanggung jawab terhadap perkembangan anak didik dengan mengupayakan seluruh potensinya, baik potensi afektif, maupun potensi psikomotorik (Janna, 2013). Guru juga berarti orang dewasa yang bertanggung jawab dalam memberikan pertolongan pada anak didik dalam perkembangan jasmani dan rohaninya agar mencapai tingkat kedewasaan, serta mampu dalam memenuhi tugasnya sebagai hamba Tuhan. Di samping itu, guru juga mampu sebagai makhluk sosial dan makhluk individu yang mandiri (Marlina, 2017).

Sebagai tenaga pendidik, guru merupakan komponen yang paling menentukan terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas bagi pencapaian tujuan institusional sekolah yang sangat dekat hubungannya dengan siswa. Jadi keberhasilan peningkatan kualitas pendidikan erat kaitannya dengan profesionalisme guru (Bafadal, 2003). Posisi strategis ini tidak bisa digantikan oleh teknologi secanggih apapun, karena keberadaan teknologi canggih tetap membutuhkan tenaga pendidik dalam mengoperasionalkannya. Di tangan pendidik yang profesional, fasilitas dan sarana yang kurang memadai bisa di atasi dan ditutupi, tetapi sebaliknya di tangan pendidik yang kurang profesional, maka sarana dan fasilitas yang mencukupi tidak mampu termanfaatkan dengan baik sehingga berdampak pada prestasi belajar siswa yang tidak meningkat (Daulay, 2004). Sehebat dan sebagus apapun teknologi dan kurikulum yang di susun, namun pada akhirnya keberhasilan pendidikan sangat ditentukan oleh tenaga pendidik yang profesional (Hamalik, 2013). Berdasarkan pendapat (Suebachan, 2014), indikator pendidik yang hebat yaitu:

Kualitas diri

Seorang pendidik yang hebat tentu wajib untuk memiliki kualitas diri yang baik pula. Kualitas diri yang dimaksud antara lain tertanam sikap disiplin yang tinggi, selain itu juga memiliki etos kerja yang baik, memiliki jiwa

kepemimpinan yang baik, serta bersikap bijaksana. Apabila beberapa hal tersebut terpenuhi maka dapat dikatakan bahwa seorang pendidik memiliki kualitas diri. Guru harus melakukan reformasi atas kompetensi dirinya dengan mengikuti kegiatan-kegiatan peningkatan kualitas diri, misalnya memutakhirkan pendidikannya. Jika seorang guru berlatar belakang pendidikan diploma, kewajibannya adalah melanjutkan pendidikan hingga menjadi strata 1, selanjutnya jika sudah strata 1, guru dapat mengikuti proses pendidikan untuk mendapatkan strata 2. Dengan demikian, kualitas guru dapat meningkat (Makhmudah, 2016).

Integritas moral

Integritas moral wajib dimiliki oleh seorang pendidik, bagaimana ia bertingkah laku, tentunya harus menjadi sebuah panutan. Namun apabila kita bersama melihat di tayangan berita saat ini, tidak sedikit pula kasus yang tidak bermoral yang dilakukan oleh pendidik kepada peserta didik seperti pencabulan dan kasus lainnya. Hal tersebut tentunya menjadi sebuah refleksi bagi seorang pendidik agar selalu menjunjung tinggi integritas moralnya. Pendidik harus mampu menjadi model atau sentral identifikasi diri dan konsultan dan moral spritual serta mampu mengembangkan bakat, minat dan kemampuan peserta didik; dan mampu menyiapkan peserta didik untuk bertanggung jawab dalam membangun peradaban yang diridhai oleh Allah (Iswantir, 2017)

Kedalaman ilmu

Nampak akan lucu apabila terdapat seorang pendidik yang mengajar di suatu sekolah namun tidak memiliki ilmu. Apabila terdapat kasus tersebut, maka apa yang mau ditransfer kepada peserta didik. Padahal tugas seorang pendidik adalah menyampaikan pengetahuan kepada peserta didik agar menjadi seseorang yang berilmu dan dewasa. Maka sudah menjadi hal wajib bahwa seseorang pendidik perlu memiliki kedalaman ilmu sesuai bidang ilmu yang didalami.

Keterampilan

Keterampilan merupakan hal yang sangat luas. Keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam menguasai hal tertentu. seseorang dapat dikatakan terampil apabila telah menguasai hal tertentu. Dalam arti yang sempit keterampilan tidak hanya tentang menghasilkan suatu barang seperti contoh keterampilan menjahit, keterampilan memainkan alat musik, atau keterampilan membuat barang lainnya. Namun dalam arti yang luas, berhitung, menulis, juga merupakan suatu keterampilan. Bagi seorang pendidik cara menyampaikan materi, cara berkomunikasi, merupakan keterampilan. Pendidik yang hebat tentunya memiliki keterampilan tersebut agar peserta didik dapat memahami pengetahuan atau ilmu yang disampaikan.

Komitmen

Modal awal dalam profesi pendidik merupakan adanya sebuah komitmen. Pendidik hendaknya selalu memegang prinsip bahwa menjadi seorang pendidik merupakan panggilan jiwa untuk mengabdikan seluruh hidupnya untuk kemajuan suatu bangsa. Karena nasib suatu bangsa dapat dilihat dari kualitas anak mudanya.

Kualitas manusia diprogramkan sedemikian agar dapat sesuai dengan tuntutan pembangunan atau tuntutan masyarakat (Tjokrowinoto, 1995). Eksistensi bangsa Indonesia di tengah percaturan era global sekarang, akan dipengaruhi kemampuan sumber daya manusia Indonesia, terutama yang bercirikan kemampuan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi dan pementapan iman dan taqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa (Ash-Shidique, 1996). Salah satu sumber daya yang penting dalam manajemen adalah sumber daya manusia atau *human resource*. Pentingnya sumber daya manusia ini, perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen termasuk juga manajemen pendidikan Islam. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, namun faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil, karena merupakan sumber yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman (Susiawan & Muhid, 2015). Hakikat sumber daya manusia setiap organisasi atau perusahaan, khususnya pada lembaga pendidikan diperlukan adanya sumber daya manusia sebagai tenaga kerja. Oleh sebab itu, yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah tenaga kerja pada suatu organisasi (Mukhyi & Hudiyanto, 1996). Dari pendapat tersebut jelas bahwa sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang menduduki suatu posisi atau orang-orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi tertentu.

Indikator dari manajemen sumber daya manusia menurut (Afandi, 2018) adalah sebagai berikut : 1) Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan; 2) Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan

sesuai dengan yang diinginkan; 3) Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan; 4) Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan; 5) Efektifitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh manajemen sumberdaya manusia terhadap kualitas pendidik MI di Lampung Selatan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian korelasi. menyatakan bahwa penelitian korelasi adalah jenis penelitian yang bermaksud untuk menganalisis hubungan/kaitan antar variabel dalam suatu penelitian. Variabel yang ada dalam penelitian ini ada dua yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat, sedangkan variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah prosedur manajemen sumberdaya manusia dan variabel terikatnya kualitas pendidik MI. Jadi, penelitian ini digunakan untuk mengetahui hubungan prosedur manajemen sumberdaya manusia dan variabel terikatnya kualitas pendidik MIN 6 Lampung Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah pendidik di Madrasah Ibtidaiyah Se-Lampung Selatan. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 orang pendidik MIN 6 Lampung Selatan. Adapun jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebesar 15% dari jumlah populasi, yaitu sebanyak 25 orang peserta didik dari 100 orang populasi. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan skala manajemen sumberdaya manusia dan skala kualitas pendidik. Dengan uji validitas dan reliabilitas menggunakan SPSS 25. Item skala valid korelasinya positif dan lebih besar dari 0,05. Uji prasyarat analisis data meliputi uji normalitas dan linieritas. Analisis data dilakukan dengan menggunakan perhitungan korelasi, dengan uji linieritas, uji homogenitas, uji F dan uji regresi dibantu dengan *Statistical Package for Socience* (SPSS 25).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilaksanakan penelitian, dengan menggunakan aplikasi SPSS data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah hasil dari angket manajemen sumberdaya manusia dan tes kualitas mengajar pendidik MI. Hasil deskripsi dari data angket manajemen sumberdaya manusia dan tes kualitas mengajar pendidik di MI tersebut dijabarkan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Hasil analisis kualitas mengajar pendidik

Variabel	Xmaks	X min	$\bar{X}$	SD
X	95	50	71,081	13,951
Y	93	73	85,243	4,199

Berdasarkan tabel 1, di peroleh bahwa nilai tertinggi dari kualitas mengajar pendidik MI adalah 95, dan nilai terendah adalah 50. Selanjutnya nilai rata-rata dari kualitas mengajar pendidik MI sebesar 71,081. Sedangkan nilai tertinggi dan terendah dari manajemen sumberdaya manusia adalah 93 dan 73. Nilai rata-rata manajemen sumberdaya manusia sebesar 85,243. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai tes kemampuan komunikasi dan manajemen sumberdaya manusia sudah tinggi terlihat dari nilai maksimalnya. Dari Tabel 3 di atas, dapat di peroleh kualitas mengajar pendidik MI berkemampuan tinggi (85,032) dan rendah (57,130). Sedangkan tingkat manajemen sumberdaya manusia yang tinggi (89,442) dan rendah (81,044). Sebelum menganalisis data dengan analisis regresi, data tersebut di uji prasyarat yaitu uji normalitas, uji homogenitas dan uji linieritas. Hasil analisis uji normalitas pada tabel 2 berikut:

Tabel 2. Uji Normalitas

Variabel	Sig.	df1	df2	Sig.
X	0,094	8	22	0,072
Y	0,126			

Berdasarkan tabel 2, diperoleh nilai signifikan (sig.) manajemen sumberdaya manusia sebesar 0,094 dan nilai signifikan kualitas mengajar pendidik MI sebesar 0,126. Karena kedua nilai sig. lebih besar dari 0,05, maka kedua data tersebut berdistribusi normal. Sehingga uji prasyarat pertama telah terpenuhi. Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai sig. sebesar 0,072. Karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Maka data tersebut berdistribusi homogenitas. Maka analisis selanjutnya adalah uji linieritas. Hasil analisis dengan uji linieritas pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3. uji linieritas

	Mean	Sig.
X	43,382	,005
Y	276,357	,000
		,874

Berdasarkan tabel 3 diperoleh nilai sig. sebesar 0,874. Karena nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Maka data tersebut bersifat linier. Karena ketiga data sudah terpenuhi, maka data tersebut dapat di analisis dengan analisis korelasi dan regresi. Hasil analisis regresi ada pada tabel 1, tabel 2, dan tabel 3 berikut:

Tabel 4. Nilai Korelasi

Model	R	R Square	Std. Estimate
1	,660a	,435	3,20024

Berdasarkan Tabel 4, diperoleh nilai korelasi sebesar 0,660. Artinya terdapat pengaruh yang kuat antara manajemen sumberdaya manusia terhadap kemampuan komunikasi matematis. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi 0,434. Sehingga kemampuan komunikasi di pengaruhi oleh manajemen sumberdaya manusia sebesar 43,5% , dan sisanya 56,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lain.

Tabel 5. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F
Regression	276,357	1	276,357	26,984
Residual	358,454	35	10,242	
Total	634,811	36		

Pada tabel 5, menjelaskan bahwa nilai F hitung sebesar 26,984. Dengan melihat tabel F (df = 35) diperoleh nilai 1,757. Karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka terdapat pengaruh yang signifikan manajemen sumberdaya manusia terhadap kemampuan komunikasi . Selanjutnya untuk mengetahui persamaan regresi d pada tabel dibawah ini:

Tabel 6. Persamaan Regresi

		Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients		Sig
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	66,571	3,633		18,325	,000
	X	0,262	,050	,660	5,195	,000

Berdasarkan tabel 6, diperoleh nilai konstanta 66,571 dan koefisien X (kemampuan komunikasi matematis) 0,262. Sehingga diperoleh persamaan regresinya $Y = 66,571 + 0,262X$. Artinya jika nilai manajemen sumber daya manusia 0 maka kualitas mengajar pendidik MI 66,571. Setiap ada peningkatan pada manajemen sumberdaya manusia maka terjadi peningkatan pada kualitas mengajar pendidik MI sebesar 0,262. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilaksanakan oleh (Krismiyati, 2017) menyimpulkan bahwa dengan pelatihan, sumber daya manusia atau tenaga pendidik dapat mengembangkan segala aspek kemampuan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi/ tupoksinya masing-masing. Pengembangan sumber daya manusia atau tenaga pendidik di SDN Inpres Angkasa sudah berjalan baik. Begitu juga dengan penelitian yang dilaksanakan oleh (Sidik, 2016) menunjukkan hasil bahwa Untuk dapat mewujudkan lahirnya generasi emas, yang berkualitas maka harus diperbaiki dulu kualitas guru. Oleh karenanya, guru setidaknya harus memiliki empat kompetensi, agar dapat mengembangkan potensi peserta didik, selain itu, menurut hemat penulis guru juga harus bias mengintegrasikan tiga kecerdasan yaitu, intelektual, emosional, dan spiritual.

Rijal, (2018) berpendapat bahwa pendidik yang merupakan seorang guru bukanlah sekedar profesi dalam ruang lingkup belajar mengajar saja, akan tetapi guru juga dituntut memiliki ketrampilan mendidik dengan benar sehingga guru mampu melaksanakan profesinya secara profesional. Sedangkan (Mustofa, 2012) mengatakan untuk melaksanakan profesi secara profesional tidaklah semudah mengucapkannya, karena kemampuan profesional seorang guru harus terus berkembang dan terus ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan zaman dan sejalan dengan perkembangan kurikulum pendidikan itu sendiri. Berdasarkan seluruh hasil analisis data di atas, dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatkan kualitas atau manajemen sumberdaya manusia dapat mempengaruhi kualitas mengajar pendidik MI di MIN 6 Lampung Selatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,660, sehingga terdapat pengaruh yang kuat. Persamaan dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen sumberdaya manusia terhadap kualitas mengajar pendidik MIN 6 Lampung Selatan. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini memiliki sampel sedikit hanya berdasarkan satu sekolah sedangkan penelitian ini menggunakan korelasi regresi maka perlu diperluas kembali cakupan sampel yang digunakan. Metode penelitian yang digunakan masih sederhana, perlu digunakan metode yang terbaru seperti NVIVO.

DAFTAR RUJUKAN

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ash-Shidiqie, J. (1996). *Sumber Daya untuk Manusia Indonesia Masa Depan*. Mizan.
- Bafadal, I. (2003). *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar Dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi*. Bumi Aksara.
- Cox. (2006). Inquiry In Sosial Studies. *Journal Of Thought*, 3(4).
- Daulay, H. P. (2004). *Pendidikan Islam dalam Sistem Pendidikan Nasional di Indonesia*. Prenada Media Group.
- Fatoni. (2000). *Menjadi Pendidik Idaman*. press.
- Hakim, L. (2016). Pemerataan akses pendidikan bagi rakyat sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 53–64.
- Hamalik, O. (2013). *Pendidikan Guru*. Remaja Rosdakarya Offset.
- Iswantir. (2017). Integritas Pendidik Profesional Dalam Melaksanakan Tugas dan Tanggung Jawabnya Prespektif Pendidikan Islam. *Conference Procing*, 1, 3036–3057.
- Janna, S. R. (2013). Konsep Pendidikan Anak Dalam Perspektif Al-Ghazali (Implikasinya Dalam Pendidikan Agama Islam). *Jurnal Al-Ta'dib*, 4(2), 41–55.
- Krismiati, K. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SD Negeri Inpres Angkasa Biak. *Jurnal Office*, 3(1), 43. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3459>
- Makhmudah, S. (2016). UPAYA MEMPERBAIKI KUALITAS GURU DENGAN Absract : *Jurnal Studi Islam*, 11(1), 80–103.
- Marlina. (2017). Pendidik Dalam Konteks Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam Al-I'tibar*, 3(1), 27–40.
- Mukhyi, & Hudiyanto. (1996). *Pengantar Manajemen Sumberdaya Manusia*. Gunadarma.
- Mustofa. (2012). Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 4(1), 76–88. <https://doi.org/10.21831/jep.v4i1.619>
- Rijal, F. (2018). Guru Profesional Dalam Konsep Kurikulum 2013. *Jurnal Mudarrisuna*, 8(2), 328–346.
- Sidik, F. (2016). Guru Berkualitas Untuk Sumber Daya Manusia Berkualitas. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 109–114.
- Siswantari. (2011). Kompetensi Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Pada Pendidikan Nonformal. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 17(5), 539. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v17i5.47>
- Suebachan, A. (2014). *Saatnya Anda Jadi Pendidik Terhebat*. In Azna Books.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suhartono, S. (2010). *Wawasan pendidikan: Sebuah pengantar pendidikan*. Ar-Ruzz Media.
- Suparto. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Al-Islam Kota Bengkulu. *An-Nizom*, 1(2), 275–285.
- Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(03), 304–313.
- Tjokrowinoto, M. (1995). *Pembangunan Dilema dan Tantangan*. Pustaka Belajar.