Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri
ISSN Cetak : 2477-5673 ISSN Online : 2614-722X
Volume 09 Nomor 05, Desember 2023

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA GURU DALAM IMPLEMENTASI KURIKULUM MERDEKA PADA MTs SHOLIHIYYAH DEMAK

Muhamad Iksan, Muhamad Sahid, Mohommad Bardi
[1,2]MTs Sholihiyyah Demak, Jawa Tengah
iksan0980@gmail.com

ABSTRACT

The organization of education in the implementation of the Merdeka Curriculum with a strong emphasis on character development is an essential and fundamental aspect that must be considered. This scientific article was written using a qualitative approach, including methods such as interviews, observations, and documentation to gather data. Kualitatif digunakan untuk menganalisis informan dan subyek penelitian. Meanwhile, the validation of data is conducted by source triangulation. Based on the study conducted by the Teacher Human Resource Management in the implementation of the independent curriculum at MTs Sholihiyyah Demak, it can be concluded that; (a) The placement and assignment of human resources, specifically teachers, as learning facilitators, is determined by the head of the madrasah. The learning committee is responsible for transforming madrasah into an open learning ecosystem; (b) organizing the learning committee as a holistic work unit within the organizational ecosystem of educational units, independently engaging in periodic self-reflection activities; (c) influencing the madrasah culture by transforming the educational unit system into a character-based ecosystem built in the daily lives of teachers and students; and (d) the supervisory function through the teacher supervision and performance assessment program (PKG) to quickly identify teacher issues and strategically plan the necessary steps to achieve teacher performance goals. One way to implement human resource management at MTs Sholihiyyah Demak is by utilizing teachers as learning facilitators to form a task unit for the learning committee and be responsible for developing planning, implementation, and monitoring programs for activities in the learning process.

***Keywords**: Human Resources, Teachers, Implementation Of The Independent Curriculum*

ABSTRAK

Penyelenggaraan pendidikan dalam Implementasi Kurikulum Merdeka dengan penguatan karakter yang mutlak dan rnenjadi hal pokok yang harus diperhatikan. Artikel ilmiah ini ditulis dengan pendekatan kualitatif dengan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi untuk mengumpulkan data. Data kualitatif digunakan untuk menganalisis informan dan subyek penelitian. Sedangkan pengecekan keabsahan data menggunakan triangulasi sumber. Berdasarkan kajian dari Manajemen SDM guru dalam implementasi kurikulum merdeka pada MTs Sholihiyyah Demak dapat disimpulkan bahwa; (a) penempatan dan penugasan sumber daya manusia guru sebagai fasilitator pembelajaran ditetapkan kepala madrasah. Komite pembelajaran bertanggung jawab untuk mengubah madrasah

menjadi ekosistem pembelajaran yang terbuka; (b) pengorganisasian komite pembelajaran dalam satuan unit kerja secara holistik dalam ekosistem pengorganisasian satuan pendidikan, secara mandiri melakukan kegiatan refleksi diri secara priodik; (c) pengaruh budaya madrasah dengan mengubah sistem satuan pendidikan menjadi sebuah ekosistem yang berbasis karakter yang dibangun dalam kehidupan sehari-hari guru dan siswa dan; (d) fungsi pengawasan melalui program supervisi dan penilaian kinerja guru (PKG) untuk mengidentifikasi masalah guru dengan cepat dan perencanaan strategis dalammenetapkan langkah yang perlu diambil dalam mencapai tujuan kinerja SDM guru. Salah satu cara untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia di MTs Sholihiyyah Demak adalah dengan memanfaatkan guru sebagai fasilitator pembelajaran menjadi satuan tugas komite pembelajaran dan bertanggung jawab untuk menyusun program perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan dalam proses pembelajaran.

Kata kunci : sumber daya manusia, guru, implementasi kurikulum merdeka

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan investasi sumber daya manusia (SDM) untuk pembangunan sosial dan ekonomi masyarakat dan bangsa. Pendidikan modern semakin demokratis, merata, dan terbuka untuk semua kalangan. Menurut Abdullah Ghufron, Egar Ngasbun & A.Y. Soegeng (2021: 39) bahwa urgensi proses pendidikan adalah menyangkut tentang manusia, untuk memanusiakan manusia. Manusia hidup bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara memiliki nilai-nilai yaitu hak-hak diakui sangat baik, berharga, yang diingikan, dicita-citakan, diperjuangkan, dan bermanfaat. Nilai-nilai yang tercermin dalam filsafat dan falsafahnya (ideologi, pandangan hidup, cara hidup (*way of life, weltanschauung*) kehidupan sosialnya, kehidupan *cultural* (kebudayaan)nya, pertumbuhan kejiwaan (psikologis) dan perkembangan ilmu serta teknologinya. Alasan filosofis dan ideologis tujuan pendidikan menjadi mendasar pentingnya pembangunan karakter bangsa, karena tujuan pendidikan secara filosofis menekankan pada penguatan serta pembagunan karakter dan suatu kebutuhan asasi dalam proses bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.

Upaya rencana strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020-2024, yang ditetapkan oleh Peraturan Menteri

Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2020, ditetapkan oleh pemerintah dengan Program Penguatan Profil Pelajar Pancasila (P5) yang dilaksanakan pada satuan pendidikan dengan Implementasi Kurikulum Merdeka yang dimulai dari jenjang pendidikan dasar hingga pendidikan tinggi dengan penguatan dan pengembangan profil siswa didasarkan pada enam karakteristik utama meliputi; berpikir kritis, berkreasi, mandiri, beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, bergotong royong, dan berkebinekaan global. (Sufyadi Susanti, 2021: 2). Upaya pemerintah untuk meningkatkan profil siswa yang menganut ideologi Pancasila melalui Gerakan Nasional Pendidikan Karakter Bangsa sejak tahun 2010. Program ini dilanjutkan dengan program Penguatan Pendidikan Karakter (PPK) pada tahun 2016. Presiden menetapkan PPK sebagai amanat Nawa Cita, yang berarti melakukan revolusi karakter, seperti yang dinyatakan dalam poin kedelapan. Karena generasi sekarang adalah generasi emas yang akan memimpin bangsa selama 30 tahun mendatang, program PPK menunjukkan perhatian Presiden terhadap penguatan karakter di dunia pendidikan.

Kurikulum merdeka yang menggabungkan penguatan profil pelajar Pancasila (P5) pada ini menjadi isu sentral yang sedang dibahas di tingkat pendidikan. Pendidikan karakter sangat penting untuk kehidupan berbangsa dan bernegara; pemerintah dan lembaga pendidikan memprioritaskan pendidikan karakter siswa. Sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan, terutama guru sebagai pengelola sistem pendidikan. Guru juga berperan sebagai demonstrator, pengelola kelas, mediator, fasilitator, dan evaluator dalam proses belajar mengajar. Mereka juga berperan sebagai organisator kegiatan belajar siswa baik di dalam maupun di luar kelas untuk menunjang kegiatan belajar mengajar. Menurut Mukminin Amirul (2019: 5) manajemen termasuk pengelolaan sistem pendidikan dan SDM, dan manajemen didefinisikan sebagai pengelolaan atau metode untuk mengelola sesuatu untuk mencapai tujuan. Menurut Hasibuan SP Malayu (2009: 9) manajemen adalah bidang dan seni mengatur cara menggunakan sumber daya manusia

dan sumber lain secara efektif untuk mencapai tujuan tertentu. Hasibuan SP Malayu juga mengatakan bahwa manajemen terdiri dari enam unsur (6 M): men (manusia), uang, metode, bahan mentah, mesin, dan pasar. Unsur manusia (men) ini kemudian berkembang menjadi suatu bidang ilmu yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Manajemen SDM merupakan merupakan bagian dari manajemen, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Pendapat lain menurut

Mukminin Amirul (2019: 6) mendefinisikan SDM sebagai proses pengambilan, pengembangan, seleksi, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi dan individu. Proses ini termasuk perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, seleksi, perekrutan, pelatihan dan pengembangan, manajemen komunikasi, dan manajemen resiko. Ulfatin Nurul & Triwiyanto Teguh (2020: 6) dalam bukunya yang berjudul "*Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*" menjelaskan bahwa manajemen SDM terdiri dari dua fungsi: manajemen dan operasional. Perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (directing), dan pengawasan adalah semua fungsi manajerial. Fungsi-fungsi ini memastikan bahwa setiap kreatifitas manajemen madrasah dapat dicapai secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan satuan pendidikan. Banyak perubahan telah terjadi dalam cara melakukan fungsi MSDM di pendidikan, baik di tingkat manajemen maupun operasional. Pada masa lalu, manajemen sumber daya manusia lebih menekankan pada penataan sumber daya manusia pada tingkat satuan pendidikan. Namun, saat ini, manajemen sumber daya manusia lebih menekankan pada upaya memfasilitasi aktualisasi dan pengembangan kompetensi secara sistematis, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara profesional dan sejahtera.

Fungsi organisional dan manajerial lebih berfokus pada tingkat makro, sedangkan fungsi operasional berfokus pada pengadaan, pengembangan, kompensasi, kesejahteraan, dan penilaian. Akibatnya, manajemen keorganisasian pada fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia berfokus pada elemen SDM

pada tingkat mikro. Ulfatin Nurul dan Triwiyanto Teguh (2020: 23) menyatakan bahwa fungsi operasional MSDM mencakup hal-hal seperti perencanaan, pengadaan, seleksi, orientasi, penempatan, dan penugasan, kompensasi dan kesejahteraan, pemberdayaan, pengembangan kompetensi keprofesian dan jalur karier, penilaian kinerja, dan pemberhentian dan pemutusan hubungan kerja. Manusia memiliki peran aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena peran mereka sebagai perencana, pelaku, dan penentu untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, teori-teori manajemen berfungsi sebagai dasar untuk mengatur peran manusia dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil analisis awal tahun pelajaran 2022/2023 kesiapan SDM guru pada Implementasi Kurikulum Merdeka dengan Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila (P5) dan Profil Pelajar Rahmatan Lil Alamin (P2RA) pada MTs Sholihiyyah Demak, masih adanya permasalahan-permasalahan diantaranya adalah sebagai berikut;

1) penciptaan sistem baru yang mengganggu keseimbangan tatanan, menimbulkan pro dan kontra; akibatnya, perubahan manajemen ini berdampak pada tatanan nilai-nilai yang sudah mapan, sehingga penciptaan dan perubahan tatanan manajemen menyebabkan ketidakpastian hasil, kesulitan melaksanakan, kebiasaan lama, dan ancaman terhadap dirinya sendiri;
2) kurangnya pengalaman personal SDM guru dalam implementasikan kurikulum merdeka dalam proses kegiatan pembelajaran;
3) masih rendahnya total quality control yang berdampak belum efektif untuk menggabungkan upaya pengembangan, pemeliharaan, dan perbaikan kualitas yang berakibat penurunan produktifitas dan layanan dalam proses pembelajaran.

dari kontek permasalahan di atas dapat menggambarkan kondisi nyata dan perlu upaya peningkatan dan pemberdayaan SDM guru dalam implementasi kurikulum merdeka pada MTs Sholihiyyah Demak dengan program P5 dan P2RA sehingga dapat melakukan program pengembangan dan pemberdayaan yang sistematis untuk membantu aktualisasi dan

pengembangan kompetensi guru, sehingga pemberdayaan sumber daya manusia guru bagian diperlukan untuk meningkatkan kompetensi, adaptabilitas, dan komitmen sumber daya manusia guru khususnya. Sehingga akan berdampak madrasah akam memiliki kekuatan untuk mencapai tujuan yang dan selalu berkembang, produktif, dan kompetitif dalam penyelenggaraan pendidikan.

B. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah kualitatif. Karena metode penelitian kualitatif tidak menggunakan prosedur yang ketat dan mengkonfirmasi, Sugiyono (2020: 1) menganggapnya sebagai metode artistik (menguji teori). Teori ini menyatakan bahwa penelitian kualitatif dapat digunakan untuk mendefinisikan paradigma dan definisi fenomena alamiah. Penelitian dengan data non-angka juga merupakan jenis penelitian kualitatif di mana data naratif dikumpulkan dan dianalisis untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang masalah yang ingin diselesaikan. Metode penelitian kualitatif karena sifatnya yang artistik tidak baku dan bergantung pada tujuan penelitian. Tujuan dari proses atau langkah penelitian kualitatif, menurut Sugiono (2020: 23), adalah untuk menemukan hipotesis dan menciptakan fenomena baru. Metode penelitian dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) menentukan potensi dan masalah objek yang diteliti pada tahap awal peneliti kualitatif berangkat dari informasi awal atau sementera tentang potensi dan masalah obyek yang diteliti. Peneliti dapat berangkat dari keingintahuan peneliti diobyek itu ada keunikan apa, sehingga peneliti dapat menetapkan fokus dan membuat rumusan masalah penelitian;
2) melakukan studi teori. Studi teori digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang fokus penelitian pada subjek yang diteliti. Ini memungkinkan pertanyaan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang apa yang dilakukan penelitian, serta hasil yang unik;
3) peneliti masuk ke objek penelitian dengan menentukan informan kunci (*key informants*) dan informan spesialis. Informan spesialis adalah informan yang memiliki pengetahuan khusus

tentang objek yang diteliti, sedangkan informan kunci adalah informan yang memiliki otoritas, pengetahuan umum, dan membuka pintu bagi peneliti untuk menjelajahi semua objek yang diteliti;

4) Mengumpulkan data. Tahap pengumpulan data adalah fokus pada pertanyaan-pertanyaan yang dirumuskan, tetapi fokus ini bersifat sementara. Pada penelitian kualitatif ini dilakukan dengan wawancara mandalam kepada informan, studi dokumen dan observasi pada obyek yang diteliti;
5) Analisis data hasil penelitian. Analisis data merupakan proses memilih data (reduksi data), memilah data (klarifikasi data) dan mengatur data yang dikumpulkan dari catatan lapangan, observasi, wawancara, dan penelitian dokumen untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam, signifikan, dan unik tentang subjek yang diteliti. Hasilnya akan berupa penjelasan, kategorisasi, dan atau pola-pola yang menghubungkan kategori;
6) Uji keabsahan data. Ujian keabsahan data merupakan uji hasil data yang sudah dianalisis dengan tujuan hasil yang diteliti lebih dipercaya kebenaranya. Ujian keabsahan data melalui uji depenabilitas (reliabilitas), konfirmabilitas (obyektivitas) dan transferabilitas (generalisasi);
7) Data display. Data display terdiri dari narasi singkat dan jelas yang dilanjutkan ke tingkat yang lebih tinggi dengan membandingkan kelompok data satu dengan yang lain dan melalui pola tertentu yang menciptakan hubungan antar katagori;
8) Membuat kesimpulan penelitian. Kesimpulan penelitian di dasarkan pada data yang telah disajikan atau data display dari keseluruhan hasil penelitian.
9) Membuat laporan penelitian. Laporan penelitian disusun secara singkat, jelas dan sistematis berdasarkan urutan-urutan kegiatan selama penelitian, atau berdasarkan sistematis dan taat tulis yang jelas. Laporan penelitian yang jelas akan meningkatkan kepercayaan terhadap hasil penelitian dan memudahkan hasil penelitian untuk digunakan oleh orang lain yang memerlukan (*transferability*).

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Madrasah Tsanawiyyah (MTs) Sholihiyyah Demak adalah madrasah pailot proyek Kementerian Agama tahap 1 Program Penguatan Profil Pelajar Pancasila dengan Implementasi Kurikulum Merdeka. Itu ditunjuk sebagai pelaksana Kurikulum Merdeka oleh SK Dirjen Pendis Nomor 3811 Tahun 2022. Untuk mencapai keberhasilan madrasah dalam pelaksanaannya, sangat diperlukan pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia guru untuk menerapkan kurikulum merdeka bersama dengan program penguatan profil pelajar Pancasila. Untuk menerapkan Kurikulum Merdeka melalui Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila (P5) dan Profil Pelajar Rahmatan Lil Alamin (P2RA) di MTs Sholihiyyah Demak dari awal tahun pelajaran 2022/2023 hingga tahun pelajaran 2023/2024, upaya manajemen sumber daya manusia guru berhasil melaksanakan fungsi manajemen sumber daya manusia guru baik secara operasional maupun majerial. Secara keseluruhan, tujuan MSDM adalah sebagai berikut:

1) pada fungsi manajerial perencanaan SDM guru dengan menyusun perencanaan penempatan dan penugasan SDM guru. Perencanaan ini ditetapkan dalam SK kepala madrasah dan dianggotakan oleh guru dan kepala madrasah. Selanjutnya, komite pembelajaran berfungsi sebagai fasilitator pembelajaran madrasah dan memiliki kemampuan kreatif untuk memecahkan masalah, baik itu internal maupun eksternal;
2) pengorganisasian sumber daya manusia guru adalah bagian dari fungsi manajemen. Fungsi ini mencakup memberikan otonomi dan kepercayaan kepada SDM guru dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, serta memberikan tanggung jawab dengan memberikan wewenang dalam pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan ini meliputi:
    a) pengorganisasian fasilitor pembelajaran dalam unit kerja yang berpikir secara holistik dalam ekosistem yang terbuka, keterlibatan fasilitor pembelajaran dalam lingkungan belajar untuk menghasilkan siswa yang baik;

b) pengorganisasian tugas ke dalam kelompok-kelompok kegiatan untuk meningkatkan profil siswa Pancasila dan memungkinkan siswa untuk melakukan refleksi diri secara mandiri dan priodik untuk meningkatkan kemampuan mereka dan untuk bersinar secara berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia.

3) pada fungsi manajemen, pengarahan sumber daya manusia guru adalah dengan:
   a) Sumber daya manusia guru membantu siswa dalam proses belajar mengajar dengan menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih ramah dan berbasis karakter. Pembagunan karakter masing-masing guru dan siswa melekat pada budaya madrasah di setiap kegiatan pembelajaran intrakurikuler dan ekstrakurikuler;
   b) memberi kepercayaan kepada sumber daya manusia guru dengan memberikan anggota tim komite pembelajaran wewenang dan tanggung jawab untuk melakukan pengambilan keputusan; mendorong sumber daya manusia guru untuk berpikir kreatif untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya;
   c) pengembangan kompetensi keprofesian dan jalur karier SDM guru melalui kegiatan IHT dengan materi penguatan projek untuk memotivasi peningkatan kualitas penguasaan pengetahuan, ketrampilan, keahlian, dan wawasan yang relevan dengan pengembangan TIK untuk meningkatkan produktifitas organisasi;
   d) pengawasan penilaian kinerja sumber daya manusia guru dengan supervisi PKG dan guru untuk mengetahui masalah yang sedang dihadapi dan tujuan yang dicapai secara cepat dan tepat. PKG juga difungsikan untuk perencanan program strategis dan menentukan program pengembangan dan pemberdayaan SDM guru yang perlu diambil dalam mencapai tujuan kinerja yang diinginkan.

4) fungsi manajerial untuk mengawasi sumber daya manusia guru adalah sebagai berikut:
   a) kepala madrasah menjadwalkan kegiatan supervisi dan PKG setiap tahun pelajaran;
   b) kepala madrasah memiliki otoritas dan tanggung jawab untuk melaksanakan proses penentuan dan penilaian pelaksanaan perencanaan dengan memberikan kewenangan dan tanggung jawab kepada seluruh komponen instrumen penilaian PKG;
   c) kepala madrasah melakukan pengawasan untuk total quality control pada pencapain sistem yang lebih efektif dengan menggabungkan upaya perbaikan kualitas, pengembangan, untuk pemeliharaan, menaksir dan meningkatkan produktifitas serta merumuskan upaya yang memenuhi syarat untuk pengembangan dan perencanaan program madrasah ke depan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian MSDM guru pada Implementasi Kurikulum Merdeka pada MTs Sholihiyyah Demak dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Fungsi manajemen perencanaan, penempatan dan penugasan sumber daya manusia guru dengan pembentukan tim fasilitator pembelajaran diatur oleh kepala madrasah. Komite pembelajaran dibentuk untuk melakukan tugas dan fungsi yang diperlukan untuk membuat sekolah menjadi ekosistem yang terbuka dengan terlibatnya masyarakat. Pembangunan karakter dalam kehidupan sehari-hari guru dan siswa sebagai implikasi budaya madrasah yang diterapkan dalam proses pembelajaran intrakurikuler dan ekstrakurikuler melalui proyek pengembangan siswa dan guru.
2) Dalam fungsi manajemen dalam pengorganisasian sumber daya manusia disusun untuk membantu guru berkembang dan diberdayakan dengan membagi tugas mengajar sesuai dengan keputusan kepala madrasah. Tugas-tugas ini dirancang untuk menggabungkan capaian

kompetensi materi di setiap fase penguatan profil pelajar Pancasila. Selain itu, terjadi peningkatan kesadaran dan kesediaan guru untuk memenuhi dan memenuhi jam kerja dengan tujuan meningkatkan kinerja mereka.

3) Peningkatan kualitas sumber daya manusia guru dimotivasi oleh peran pengarahan sumber daya manusia guru dalam pelaksanaan kurikulum merdeka. Guru harus memiliki kemampuan untuk menguasai ketrampilan, pengetahuan, keahlian, dan wawasan yang berkaitan dengan perkembangan teknologi informasi komunikasi (TIK). Selain itu, ini memungkinkan mereka bekerja sama dengan guru mata pelajaran lain untuk meningkatkan hasil pembelajaran dan produktivitas organisasi melalui pengembangan kapasitas yang rencanakan.
4) Fungsi manajerial pengawasan memastikan bahwa sumber daya manusia guru bekerja secara efektif (berprestasi baik) dan memenuhi indikator yang dipersyaratkan oleh program sistem evaluasi dan penilaian kinerja guru (PKG) dan menggabungkan upaya untuk meningkatkan kualitas, pemeliharaan, perbaikan, dan produktifitas sumber daya manusia guru untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah Ghufron, Egar Ngasbun & Soegeng. 2021. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Yogyakarta: CV. Mahata.

Hasibuan S.P. Malayu, 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Perkasa.

Muknin Amirul. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pedidikan.* Yogyakarta. UNY Press

Satria Rizky, Adiprima Pia. 2022. *Panduan Pengembangan Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila*. Jakarta: Badan Standar, Kurikulum, dan Asesmen Pendidikan Kementerian Pendidikan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

Sufyadi Susanti. 2021. *Panduan Pengembangan Projek Penguatan Profil Pelajar Pancasila.* Jakarta: Pusat Asesmen dan Pembelajaran Badan Penelitian dan Pengembangan dan Perbukuan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi.

Suryati, S. 2021. *Pengembangan Kualitas Sumber Daya Guru dan Karyawan Melalui Penerapan Manajemen*

Peningkatan Mutu Berbasis Revitalisasi Profil Pelajar Pancasila. Journal on Education, 4(1), 182-196.

Ulfatin Nurul & Triwiyanto Teguh, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan.* Jakarta: PT. Raja Graindo Persada.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Guru dan Dosen

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional

Usman Uzer. 2017. *Menjadi Guru Profesional.* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Werdiningsih, W. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring*. Southeast Asian Journal of Islamic Education Management, 2(1), 113-124

Wijaya, D. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Kompetensi Guru dalam Rangka Membangun Keunggulan Bersaing Sekolah*. Jurnal Pendidikan Penabur, 12(8), 69-86.