

TESIS

**MANAJEMEN SUMBER DAYA PENDIDIK DALAM
MENINGKATKAN PROFESIONALISME PENDIDIK DI
GUGUS SEKOLAH I KECAMATAN BANGIL
KABUPATEN PASURUAN**



Disusun oleh :

Iis Megawati

NIM. 240100075

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS GRESIK
2025**

**MANAJEMEN SUMBER DAYA PENDIDIK DALAM
MENINGKATKAN PROFESIONALISME PENDIDIK DI
GUGUS SEKOLAH I KECAMATAN BANGIL
KABUPATEN PASURUAN**

TESIS

Diajukan kepada
Program Studi Manajemen Pendidikan
Program Pascasarjana (S2)
Universitas Gresik
Untuk memenuhi salah satu persyaratan
dalam menyelesaikan Program Pascasarjana

Disusun oleh :

Iis Megawati

NIM. 240100075

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS GRESIK**

2025



MOTTO

“ Mengajar sebagai ibadah, belajar tetap sepanjang hayat “

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Iis Megawati

NIM : 240100075

Program Studi : Manajemen Pendidikan

Fakultas/Universitas : Program Pascasarjana Universitas Gresik

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai hasil tulisan atau pikiran saya sendiri. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan tesis ini hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Pasuruan, 22 Desember 2025
Yang membuat pernyataan,

Iis Megawati
NIM: 240100075

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

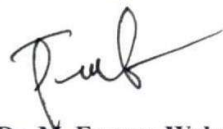
Tesis oleh Lis Megawati ini telah diperiksa dan disetujui untuk diuji pada tanggal.....

Pembimbing I



Dr. Suyanto, M.AP., M.Pd.
NIDN. 0717057702

Pembimbing II



Dr. M. Furqon Wahyudi., M.Pd.
NIDN. 0718099701

Gresik, 18 - 06 - 2026
Mengetahui
Direktur Pascasarjana,



Dr. Ahmad Thohirin, S.Pd., M.Pd.
NIDN. 0710109101

HALAMAN PENGESAHAN

Tesis oleh Iis Megawati ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Tesis pada tanggal 9 Juli 2026 pada saat ujian tesis dan dinyatakan (Lulus / ~~Tidak Lulus~~)

Dr. Ahmad Thohirin., M.Pd
NIDN. 0710109101

Ketua

Dr. Suyanto, SH., MH., M.Kn., M. AP
NIDN. 0717057702

Penguji I

Dr. Suyitno. SE., M.Pd
NIDK. 8808960018

Penguji II

Gresik, 9 Juli 2026
Mengetahui
Direktur Program Pascasarjana,

Dr. Ahmad Thohirin, S.Pd., M.Pd.
NIDN. 0710109101

ABSTRAK

Iis Megawati. 2026. Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik di Gugus Sekolah I Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan. Tesis, Program Studi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana (S2), Universitas Gresik. Pembimbing: (I) Dr. Suyanto. M.AP, M.Pd., (II) Dr. M. Furqon Wahyudi, M.Pd.

Kata kunci: manajemen sumber daya pendidik, profesionalisme pendidik, pengembangan kompetensi, gugus sekolah, manajemen pendidikan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di UPT Satuan Pendidikan SDN Dermo I dan UPT Satuan Pendidikan SDN Raci I yang tergabung dalam Gugus Sekolah I Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan rancangan studi multisitus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sedangkan keabsahan data diperoleh melalui triangulasi sumber dan teknik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan manajemen sumber daya pendidik dilakukan melalui identifikasi kebutuhan guru, penyusunan program pengembangan profesional, serta perencanaan kegiatan peningkatan kompetensi yang disesuaikan dengan kebutuhan sekolah dan tuntutan kebijakan pendidikan. Pelaksanaan manajemen sumber daya pendidik diwujudkan melalui berbagai kegiatan pengembangan profesional berkelanjutan, seperti komunitas belajar, Kelompok Kerja Guru (KKG), workshop, seminar, pelatihan, dan supervisi akademik yang mendukung peningkatan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian guru. Evaluasi dilakukan secara berkala melalui pemantauan kinerja, supervisi pembelajaran, refleksi program, serta penilaian terhadap dampak kegiatan pengembangan profesi. Faktor pendukung meliputi komitmen kepala sekolah, budaya kolaboratif, dukungan gugus sekolah, serta tersedianya program pengembangan profesional. Adapun faktor penghambat meliputi keterbatasan waktu, beban administrasi guru, perbedaan motivasi individu, serta keterbatasan pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa manajemen sumber daya pendidik yang dilaksanakan secara sistematis, kolaboratif, dan berkelanjutan mampu meningkatkan profesionalisme pendidik, memperkuat budaya belajar guru, meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan kurikulum dan teknologi pendidikan, serta mendukung peningkatan mutu pembelajaran di sekolah dasar. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis terhadap pengembangan manajemen sumber daya pendidik dan kontribusi praktis bagi kepala sekolah, pengawas, Kelompok Kerja Guru (KKG), serta pemangku kebijakan pendidikan dalam merancang strategi peningkatan profesionalisme pendidik yang berkelanjutan.

ABSTRACT

Iis Megawati. 2026. Management of Educational Human Resources in Enhancing Teacher Professionalism in School Cluster I, Bangil District, Pasuruan Regency. Thesis, Educational Management Study Program, Graduate Program (Master's Degree), University of Gresik. Advisors: (I) Dr. Suyanto, M.AP, M.Pd., (II) Dr. M. Furqon Wahyudi, M.Pd.

Keywords: educational human resource management, teacher professionalism, professional development, school cluster, educational management.

This study aims to analyze the management of educational human resources in improving teacher professionalism at SDN Dermo I and SDN Raci I, which are members of School Cluster I in Bangil District, Pasuruan Regency. The study employed a qualitative approach with a multi-site research design. Data were collected through in-depth interviews, participant observation, and documentation studies. Data analysis was conducted through data reduction, data display, and conclusion drawing, while data validity was ensured through source and technique triangulation.

The findings reveal that the planning of educational human resource management was carried out through the identification of teachers' needs, the formulation of professional development programs, and the planning of competency improvement activities aligned with school needs and educational policy demands. The implementation of educational human resource management was realized through various continuous professional development activities, including learning communities, Teacher Working Groups (KKG), workshops, seminars, training programs, and academic supervision, all of which supported the enhancement of teachers' pedagogical, professional, social, and personal competencies. Evaluation was conducted periodically through performance monitoring, instructional supervision, program reflection, and assessments of the impact of professional development activities. Supporting factors included the commitment of school principals, a collaborative school culture, support from the school cluster, and the availability of professional development programs. Inhibiting factors included limited time, teachers' administrative workload, differences in individual motivation, and limited utilization of technology in the learning process.

The study concludes that educational human resource management implemented systematically, collaboratively, and sustainably is capable of enhancing teacher professionalism, strengthening teachers' learning culture, improving adaptability to curriculum changes and educational technology, and supporting the improvement of learning quality in elementary schools. This research contributes theoretically to the development of educational human resource management and provides practical contributions for school principals, supervisors, Teacher Working Groups (KKG), and educational policymakers in designing sustainable strategies for improving teacher professionalism.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karena ridho-Nya tesis yang berjudul “Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik di Gugus Sekolah I Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan” ini dapat diselesaikan.

Penulis menyadari bahwa selama penyelesaian tesis ini, banyak melibatkan beberapa pihak, baik langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis merasa sangat perlu menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Rian Pramana Suwanda, S.STP., M.HP., CHRMP., selaku Rektor Universitas Gresik.
2. Dr. Ahmad Thohirin, S.Pd., M.Pd., selaku Direktur Pascasarjana Universitas Gresik.
3. Dr. M. Furqon Wahyudi, M.Pd., selaku Ka. Program Studi Manajemen Pendidikan Program Magister Universitas Gresik.
5. Dr. Suyanto, SH., MH., M.Kn., M.AP., M.Pd., selaku Pembimbing I, atas bimbingan, arahan, dan motivasi yang diberikan selama penyusunan tesis ini.
6. Dr. M. Furqon Wahyudi., M. Pd., selaku Pembimbing II, atas kepercayaan dan kesempatan yang telah diberikan kepada saya untuk menyelesaikan tesis ini dibawah bimbingan bapak.
7. Keluarga, Orang tua, Anak, dan Suami, atas dukungan, kasih sayang, kesabaran dan pengertian yang diberikan kepada saya hingga penyusunan tesis ini dapat terselesaikan tepat waktu.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan penelitian ini di masa mendatang. Semoga tesis ini dapat

memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktik pendidikan.

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN DALAM	ii
LOGO	ii
MOTTO	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Penelitian Terdahulu	11
2.2 Landasan Teori.....	23
2.3 Kerangka Berpikir.....	60
BAB III METODE PENELITIAN	64
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	64
3.2 Kehadiran Peneliti.....	65
3.3 Lokasi Penelitian.....	67
3.4 Sumber Data.....	68
3.5 Teknik Pengumpulan Data	72
3.6 Teknik Analisa Data.....	75
3.7. Keabsahan Data.....	76
BAB IV PAPARAN DATA DAN TEMUAN PENELITIAN	78
4.1. Paparan Data	78
4.2. Temuan Penelitian.....	87
4.3. Pembahasan.....	114
BAB V PENUTUP	135
5.1 Kesimpulan	135
5.2 Saran.....	138
DAFTAR PUSTAKA	142
LAMPIRAN.....	144
1. Surat Penelitian	144
2. Pertanyaan Wawancara	151
3. Data unit Lokus Evaluasi Data unit Lokus Evaluasi.....	154
4. Dokmen Wawancara.....	158
5. Sertifikat Guru.....	163
6. Dokumentasi Supervisi	172

7. Program KKG	173
8.Dokumentasi KKG.....	175
9.Daftar Hadir KKG.....	177
10. Instrumen Supervisi Akademik.....	179
11. RKAS Tahunan	186
12. Sistem Pengkodean	188
RIWAYAT HIDUP.....	189

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 : Tabel Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Sekarang.....	19
Tabel 4.1.1 : Tabel Gambaran Umum SDN Dermo I	78
Tabel 4.1.2 : Tabel Gambaran Umum SDN Raci I.....	80
Tabel 4.1.3 : Tabel Data Guru SDN Dermo I	82
Tabel 4.1.4 : Tabel Data Guru SDN Raci I.....	83
Tabel 4.1.5 : Tabel Data Siswa SDN Dermo I.....	84
Tabel 4.1.6 : Tabel Data Siswa SDN Raci I.....	85
Tabel 4.1.7 : Tabel Data Sarana dan prasarana SDN Dermo I	85
Tabel 4.1.7 : Tabel Data Sarana dan prasarana SDN Raci I	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 : Kerangka Berpikir.....	62
-------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Keberhasilan proses pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan sarana prasarana, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas pendidik sebagai ujung tombak pelaksana kegiatan belajar mengajar (Winarti;2018).Oleh karena itu, upaya peningkatan profesionalisme pendidik menjadi kebutuhan yang sangat mendesak agar mutu pendidikan dapat ditingkatkan secara optimal.

Selain itu, pendidikan juga untuk mempersiapkan peserta didik, agar mampu hidup dengan baik dalam bermasyarakat.Pendidikan juga diharapkan mampu mengembangkan peserta didik dan meningkatkan kualitas hidup mereka sendiri serta mampu memberikan kontribusi positif yang mempunyai nilai dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas kehidupan dalam masyarakat banyak.

Pendidikan yang bermutu merupakan harapan dari setiap warga di Indonesia.Pendidikan yang bermutu akan menghasilkan sumber daya yang bermutu pula.Dalam Undang – undang RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional, Bab 2 Pasal 3 menyatakan bahwa “pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa”.Hal ini menyiratkan sikap profesionalisme dalam dunia pendidikan menjadi penting, tidak hanya sekedar nilai formalitas

Saat ini dunia pendidikan Indonesia memiliki tantangan tersendiri dalam mencetak lulusan yang berkualitas dan berkepribadian unggul, yang memiliki daya saing yang baik kancah nasional maupun internasional. Dari ungkapan tersebut lembaga sekolah dasar menjadi salah satu pengemban tugas sebagai fondasi dalam menciptakan generasi yang kompeten dan kompetitif. Akan tetapi tidak semua lembaga pendidikan memiliki atau mendapat capaian nilai pendidikan yang berkualitas dengan angka 100%.

Persoalan mendasar dalam dunia pendidikan saat ini adalah persoalan mengenai SDM (pendidik) yang belum profesional. Seorang pendidik yang profesional dituntut untuk memiliki seperangkat kemampuan dan teknik mengajar yang baik, memiliki kepribadian yang utuh dalam rangka mengembangkan kepribadian peserta didik, serta dapat menguasai ilmu ataupun bahan ajar, sebab pendidik merupakan tokoh teladan bagi diri siswa (Syakdia Apria Ningsih, 2024). Pendidik juga harus peka dan tanggap terhadap perubahan-perubahan, pembaharuan serta ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang sejalan dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman.

Beberapa tantangan globalisasi yang harus disikapi pendidik dalam mengembangkan profesionalisme menurut Kunandar diantaranya yaitu : “perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu cepat dan mendasar. Dengan kondisi ini pendidik harus menyesuaikan dengan responsif, arif dan bijaksana. Responsif artinya pendidik harus bisa menguasai dengan baik produk iptek, terutama yang berkaitan dengan dunia pendidikan, seperti pembelajaran dengan menggunakan multimedia. Tanpa penguasaan iptek yang baik maka pendidik akan tertinggal dan menjadi korban iptek”. (Maryanto et al., 2024)

Salah satu paradigma baru yang harus diperhatikan pendidik dewasa ini menurut Kunandar adalah “pendidik harus mengikuti perkembangan IPTEK yang mutakhir sehingga memiliki wawasan yang luas dan tidak tertinggal dengan informasi terkini. Pendidik harus mempunyai visi ke depan dan mampu membaca tantangan zaman sehingga siap menghadapi tantangan zaman yang tidak menentu.

Pada kenyataannya saat ini masih banyak pendidik yang belum profesional dalam menjalankan tugasnya. Banyak pendidik yang mengajarkan materi pelajaran tidak sesuai. Metode pengajaran yang digunakan juga masih monoton tidak disesuaikan dengan materi pelajaran, kebutuhan dan karakteristik peserta didik. Selain itu banyak pula guru yang kurang menguasai IPTEK, rendahnya motivasi kerja, keterbatasan pengembangan kompetensi serta belum optimalnya sistem manajemen sumber daya pendidik yang mendukung pertumbuhan profesional.

Permasalahan-permasalahan di atas banyak mengakibatkan seorang pendidik kurang profesional dalam menjalankan tugasnya adalah kurangnya sarana dan prasarana di sekolah tempat mereka mengajar serta berbagai macam persoalan hidup baik itu pribadi, keluarga maupun masyarakat, serta hal-hal semacam itulah yang mengakibatkan seorang pendidik tidak profesional dalam mengajar.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan merupakan pilar utama dalam meningkatkan mutu sekolah, yang berfokus pada pengelolaan guru secara komprehensif sejak perencanaan, rekrutmen, pengembangan, hingga penilaian kinerja. Menurut (Mathis & Jackson :2021), pengelolaan SDM yang efektif akan mendongkrak kinerja individu dan organisasi. Dalam konteks ini, penerapan Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) memperkuat proses tersebut

dengan memberikan kemandirian kepada sekolah sebagai pusat pengelolaan SDM, didukung oleh prinsip akuntabilitas dan pelibatan pemangku kepentingan.

Pengelolaan yang baik ini harus berorientasi pada peningkatan profesionalisme guru, yang tidak hanya dilihat dari kompetensi pedagogik dan profesional dalam menguasai materi, tetapi juga mencakup kompetensi kepribadian dan sosial, sebagaimana diamanatkan dalam UU No. 14 Tahun 2005. Oleh karena itu, program pengembangan seperti diklat, Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP), Kelompok Kerja Guru (KKG) dan pembinaan berkelanjutan yang merupakan wujud dari MSDM dan MBS, pada hakikatnya ditujukan untuk membentuk guru yang benar-benar profesional, yang mampu merancang pembelajaran inovatif, memiliki sikap dan karakter yang mulia, serta berperan aktif dalam komunitas pendidikan untuk menciptakan budaya mutu di sekolah.

Pendidik merupakan SDM yang menjadi ujung tombak dalam mencerdaskan kehidupan anak bangsa dan memiliki peran, posisi yang strategis serta tanggung jawab yang besar terhadap keberhasilan proses pendidikan. Oleh karena itu perbaikan yang dilakukan dalam meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan signifikan tanpa dukungan pendidik profesional dan sumber berkualitas. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang profesional diperlukan pengelolaan SDM yang baik, yakni melalui manajemen SDM. Manajemen SDM adalah salah satu strategi dalam mengelola SDM agar memiliki kompetensi serta kinerja yang optimal dalam mencapai tujuan bersama.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya beberapa kesenjangan yang melatarbelakangi pentingnya studi ini dilakukan. Pertama, terdapat kesenjangan

antara regulasi dan implementasi di lapangan. Meskipun pemerintah telah mengeluarkan berbagai regulasi seperti UU Guru dan Dosen, PP Nomor 19 Tahun 2017, dan Permendikbud tentang Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), dalam praktiknya, implementasinya belum optimal. Hal ini tercermin dari program PKB yang belum berjalan efektif, supervisi akademik yang cenderung bersifat administratif, perencanaan kebutuhan guru yang tidak tepat, serta rotasi guru yang kurang mempertimbangkan kompetensi. Kedua, terjadi kesenjangan antara harapan dan kenyataan profesionalisme guru. Di satu sisi, guru diharapkan mampu menjadi pendidik yang kreatif, inovatif, menguasai teknologi, dan terlibat aktif dalam komunitas belajar seperti Kelompok Kerja Guru (KKG).

Namun pada kenyataannya, di Gugus Sekolah I Kecamatan Bangil, kondisi yang mungkin ditemui adalah minimnya pelatihan terstruktur, rendahnya penguasaan teknologi pembelajaran, KKG yang berjalan sekadar formalitas, serta supervisi yang belum berdampak signifikan terhadap peningkatan kompetensi. Terakhir, terdapat kesenjangan dalam penelitian terdahulu. Studi-studi sebelumnya banyak membahas manajemen sumber daya manusia pendidikan dan pengembangan profesionalisme guru secara umum, namun masih sedikit yang mengkaji secara spesifik pada level gugus sekolah sebagai unit manajemen. Penelitian ini berusaha mengisi celah tersebut dengan fokus menganalisis manajemen sumber daya pendidik dalam satu gugus sekolah, merumuskan strategi peningkatan profesionalisme guru di wilayah Kecamatan Bangil, serta mengkaji keterpaduan program antara kepala sekolah, pengawas, dan KKG.

Pembaruan dalam penelitian kali ini, mengingat peran sentral guru sebagai faktor penentu utama kualitas hasil belajar siswa. Dalam upaya mewujudkan Profil

Pelajar Pancasila melalui Kurikulum Merdeka, guru dituntut memiliki kompetensi yang mumpuni, mampu melaksanakan asesmen diagnostik, serta menerapkan pembelajaran diferensiasi dan berbasis proyek. Di tingkat lapisan terdepan, gugus sekolah—seperti Gugus Sekolah I di Kecamatan Bangil berfungsi sebagai wadah kolaborasi strategis antara kepala sekolah, guru, dan pengawas SD, meskipun efektivitasnya sangat dipengaruhi oleh kualitas manajemen sumber daya manusia di tiap sekolah. Di sisi lain, tuntutan profesionalisme guru semakin kompleks di era digital, yang menuntut kemampuan adaptasi terhadap platform pembelajaran digital, asesmen nasional berbasis komputer, serta integrasi teknologi dalam perencanaan pembelajaran.

Melalui penelitian ini, dapat diidentifikasi kebutuhan pelatihan, model pengembangan profesi, dan strategi manajemen SDM yang lebih efektif. Hasilnya diharapkan dapat menjadi rekomendasi kebijakan praktis, seperti dasar perancangan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) oleh kepala sekolah, penguatan Kelompok Kerja Guru sebagai komunitas belajar, bahan rujukan pembinaan oleh pengawas, serta acuan bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Pasuruan dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah dasar di tingkat gugus.

Sehubungan dengan pentingnya manajemen sumber daya manusia/pendidik disuatu lembaga pendidikan maka peneliti melihat bahwa lembaga UPT Satuan Pendidikan SDN Dermo I dan UPT Satuan Pendidikan SDN Raci I yang berada di Gugus sekolah I Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan, merupakan lembaga yang selalu berusaha dan terus meningkatkan mutu pendidikan serta sumber daya manusia atau tenaga pendidiknya.

Seiring dengan perjalanan waktu dan berbagai perubahan kurikulum nasional untuk tingkat pendidikan sekolah dasar (SD), Lembaga SD Se-gugus Sekolah 1 kecamatan Bangil kabupaten Pasuruan, khususnya pada UPT Satuan Pendidikan SDN Dermo I dan UPT Satuan Pendidikan SDN Raci I kecamatan Bangil kabupaten Pasuruan tetap mampu menunjukkan jati dirinya sebagai lembaga pendidikan SD yang baik.

Program pembinaan SDM terlaksananya kegiatan rutin pelatihan dan pengembangan bagi SDM tenaga pendidik maupun kependidikan seperti kornel, workshop, seminar – seminar, webinar, pelatihan mandiri, diklat yang dilakukan oleh diknas, guslah maupun lembaga diklat lainnya.

Lembaga SD Se-gugus Sekolah I kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan, khususnya pada lembaga UPT Satuan Pendidikan SDN Dermo I dan UPT Satuan Pendidikan SDN Raci I kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan merupakan lembaga yang selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, dalam hal ini dikarenakan letak geografisnya yang strategis. UPT Satuan Pendidikan SDN Dermo I merupakan lembaga inti di Gugus Sekolah I dan letaknya berada di daerah perkotaan dekat dengan lembaga sekolah lanjutan tingkat pertama yaitu SMPN 3 Bangil. Sedangkan UPT Satuan Pendidikan SDN Raci I berada di lingkungan industri PIER dan berdekatan dengan SMPN 4 Bangil. Sehingga kedua lembaga tersebut menjadi sorotan masyarakat yang anak – anaknya akan melanjutkan sekolah ke jenjang yang lebih tinggi. Selain itu, prestasi lembaga UPT Satuan Pendidikan SDN Dermo I kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan baik dalam akademik dan non akademik mampu bersaing dengan SD atau MI Se wilayah kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti memutuskan untuk membuat penelitian dengan judul “ **Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik di Gugus Sekolah I Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan** “. Dengan harapan melalui penelitian ini dapat memberikan manfaat secara komprehensif tentang Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan Profesionalisme Pendidik di Gugus Sekolah I Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan baik secara teoritis maupun praktis.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah di atas, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana perencanaan manajemen sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di UPT Satuan Pendidikan SDN Dermo I dan UPT Satuan Pendidikan SDN Raci I di Gugus Sekolah I Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan?
2. Bagaimana pelaksanaan manajemen sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di UPT Satuan Pendidikan SDN Dermo I dan UPT Satuan Pendidikan SDN Raci I di Gugus Sekolah I Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan?
3. Bagaimana evaluasi manajemen sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di UPT Satuan Pendidikan SDN Dermo I dan UPT Satuan Pendidikan SDN Raci I di Gugus Sekolah I Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan?
4. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan manajemen sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di UPT

Satuan Pendidikan SDN Dermo I dan UPT Satuan Pendidikan SDN Raci I di Gugus Sekolah I Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka dapat disimpulkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan tentang perencanaan manajemen sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di UPT Satuan Pendidikan SDN Dermo I dan UPT Satuan Pendidikan SDN Raci I di Gugus Sekolah I Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan.
2. Mendeskripsikan tentang pelaksanaan manajemen sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di UPT Satuan Pendidikan SDN Dermo I dan UPT Satuan Pendidikan SDN Raci I di Gugus Sekolah I Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan.
3. Mendeskripsikan tentang evaluasi manajemen sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di UPT Satuan Pendidikan SDN Dermo I dan UPT Satuan Pendidikan SDN Raci I di Gugus Sekolah I Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan.
4. Mendeskripsikan tentang faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan manajemen sumber daya pendidik dalam meningkatkan profesionalisme pendidik di UPT Satuan Pendidikan SDN Dermo I dan UPT Satuan Pendidikan SDN Raci I di Gugus Sekolah I Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara komprehensif tentang Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan

Profesionalisme Pendidik di Gugus Sekolah I Kecamatan Bangil Kabupaten Pasuruan baik secara teoritis maupun praktis.

Adapun uraian manfaat penelitian ini baik secara teoritis maupun praktis adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan keilmuan terutama tentang Manajemen Sumber Daya Pendidik dalam Meningkatkan profesionalisme Pendidik bagi lembaga pendidikan.
- b. Sebagai referensi bagi penelitian yang serupa pada masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan membawa manfaat bagi banyak pihak, baik manajemen sekolah, kepala sekolah, guru, wali murid dan siswa – siswi yang sedang menempuh pendidikan, dan tesis ini juga bisa dijadikan sebagai pedoman bagi kepala sekolah dalam melakukan pengembangan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan.