

**IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI PROFESIONAL
GURU DI SMK NEGERI 2 REJANG LEBONG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat-Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S.1)

Dalam Ilmu Tarbiyah



OLEH:

DWI ERIS PERTIWI

NIM : 21561017

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

FAKULTAS TARBIYAH

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

2025

Hal : Pengajuan Skripsi

Kepada

Yth. Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Di Curup

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Setelah dilaksanakan pemeriksaan dan perbaikan dari pembimbing terhadap skripsi ini, maka kami berpendapat bahwa skripsi atas nama :

Nama : Dwi Eris Pertiwi

NIM : 21561017

Fakultas : Tarbiyah

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : "IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALITAS GURU DI
SMK NEGERI 2 REJANG LEBONG"

Sudah dapat diajukan dalam sidang munaqosah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup. Demikian permohonan ini kami ajukan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Curup, Juni 2025

Mengetahui,

Pembimbing I



Dr. H. Baryanto, MM, M.Pd
NIP. 196907231999031004

Pembimbing II



Dr. Emmi Kholilah Harahap, M.Pd.I
NIP. 199006032020122004



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
FAKULTAS TARBIYAH**

Jalan : Dr. AK Gani No. 01 PO 108 Tlp (0732) 21010 -21759 Fax 21010
Hoepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119

PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA

Nomor **568** /In.34/FT/PP.00.9/08 /2025

Nama : DWI ERIS PERTIWI
NIM : 20561017
Fakultas : Tarbiyah
Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul : Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SMK Negeri 2 Rejang Lebong

Telah di munaqasahkan dalam sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, pada :

Hari/ Tanggal : Selasa, 19 Agustus 2025
Pukul : 09.30 – 11.30 WIB
Tempat : Gedung Munaqasah Fakultas Tarbiyah Ruang 04 IAIN Curup

Dan telah diterima untuk melengkapi sebagai syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd) dalam bidang Tarbiyah

TIM PENGUJI

Ketua,

Dr. H. Baryanto, MM., M.Pd
NIP. 196907231999031004

Sekretaris,

Dr. Emmi Kholilah Harahap, M.Pd.I
NIP. 199006032020122004

Penguji I

Prof. Dr. H. Lukman Asha, M.Pd.I
NIP. 195909291992031001

Penguji II

Dr. Bakri Komalasyri, M.Pd
NIP. 197011072000032004



PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Dwi Eris Pertiwi

Nim : 21561017

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Fakultas : Tarbiyah

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi berjudul **"Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di SMK Negeri 2 Rejang Lebong"**. Tidak dapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi. Dan sepanjang pengetahuan penulis juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain.

Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan itu tidak benar, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya semoga dapat digunakan seperlunya.

Curup, 9 Juni 2025


METERAI
TEMPEL
2DAMX230937681
Dwi Eris Pertiwi
21561017

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrohim

Alhamdulillahirobbil'aalamiin. Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam. Atas limpahan rahmat, kasih sayang, dan petunjuk-Nya, penulis diberikan kekuatan dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di SMK Negeri 2 Rejang Lebong.” Shalawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sebagai teladan utama umat manusia, yang syafaatnya selalu dinantikan oleh seluruh umatnya hingga akhir zaman.

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Tarbiyah, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup. Perjalanan dalam menyelesaikan karya ilmiah ini bukanlah hal yang mudah. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Idi Warsah, M.Pd.I., selaku Rektor IAIN Curup yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas dalam menempuh pendidikan di kampus ini,
2. Bapak Dr. H. Sutarto, M.Pd., selaku Dekan Fakultas Tarbiyah, atas arahnya selama proses perkuliahan,
3. Ibu Jenny Fransiska, M.Pd., selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, atas dukungan dan motivasinya,
4. Bapak Dr. H. Baryanto, MM., M.Pd., selaku Pembimbing I, yang telah dengan sabar membimbing, memberikan saran serta masukan yang sangat berarti,
5. Ibu Dr. Emmi Kholilah Harahap, M.Pd., selaku Pembimbing II, yang telah membantu memberikan arahan dan motivasi selama proses penyusunan skripsi ini,
6. Bapak Dr. Arsil, M.Pd., selaku pembimbing akademik yang telah membina dan membimbing penulis selama masa studi,

7. Seluruh dosen dan staf Prodi Manajemen Pendidikan Islam, atas segala ilmu, arahan, dan kontribusinya,
8. Rekan-rekan mahasiswa angkatan 2021, khususnya di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, atas kebersamaan, dorongan semangat, serta bantuan selama perkuliahan hingga penyusunan skripsi,
9. Dan tak lupa, untuk almamater tercinta, IAIN Curup, tempat penulis menimba sangat penulis harapkan guna perbaikan di masa yang akan datang. Semoga segala ilmu dan mengembangkan diri.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, kritik dan saran yang bersifat membangun bantuan dan kebaikan yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal jariyah yang dicatat sebagai pahala oleh Allah SWT. *Āmīn Yā Rabbal-‘Ālamīn.*

Wassalāmu ‘alaikum Warahmatullāhi Wabarakātuh

Curup, 7 Juni 2025

Penulis,

Dwi Eris Pertiwi
21561017

MOTTO

Do'a orang tua, kerja keras, dan keyakinan kepada Allah adalah kunci dari setiap langkah dalam hidup saya.

~Dwi Eris Pertiwi~

"Apa pun rintangannya, pastikan kamu kembali ke rumah dengan gelar sarjana."

PERSEMBAHAN

Dengan segala kerendahan hati dan rasa syukur yang mendalam, karya sederhana ini penulis persembahkan untuk:

1. Allah SWT, Tuhan semesta alam yang Maha Bijaksana. Atas izin, rahmat, dan karunia-Mu, penulis mampu menyelesaikan perjalanan panjang dalam menyusun skripsi ini. Segala puji bagi-Mu, Ya Rabb.
2. Ayah dan Ibu tercinta, Bapak Giwanto dan Ibu Saini, yang senantiasa menjadi pelita dalam setiap langkah penulis. Terima kasih atas cinta yang tak terbatas, doa yang tiada henti, serta dukungan moril dan materil yang begitu besar. Kalian adalah alasan utama penulis bisa berdiri sampai di titik ini.
3. Kakakku Mezi Hantoni dan Mbakku Wulan Septiyan, yang selalu hadir sebagai penyemangat dan pemberi dorongan tulus. Kehangatan dan perhatian kalian sangat berarti dalam proses ini.
4. Seluruh keluarga besar, yang senantiasa memberi energi positif, motivasi, serta doa yang menguatkan. Setiap dukungan kalian adalah bagian dari keberhasilan ini.
5. Ibu Dr. Emmi Kholilah Harahap, M.Pd.I, dosen pembimbing yang tak henti membagikan ilmu, nasihat, dan bimbingan selama proses penulisan skripsi ini. Terima kasih atas kesabaran dan dedikasi Ibu dalam membimbing penulis hingga titik akhir.
6. Sahabat-sahabat tercinta: Alva Dea Agustin, Ilhama Karina Harahap, dan Marfira Hairrunisa. Terima kasih atas kebersamaan, tawa, tangis, dan

semangat yang selalu menguatkan. Kehadiran kalian membuat proses ini jauh lebih bermakna.

7. Rekan-rekan seperjuangan MPI angkatan 2021, khususnya MPI lokal A yang telah menjadi teman tumbuh, berbagi cerita, dan bersama menempuh perjalanan akademik. Terima kasih telah menjadi bagian dari kisah ini.
8. Untuk diri sendiri, Dwi Eris Pertiwi. Terima kasih telah memilih untuk terus bertahan, tetap teguh saat badai datang, dan tak lelah untuk terus berusaha. Terima kasih sudah berani melangkah dan menyelesaikan apa yang telah dimulai.
9. IAIN Curup, almamater tercinta, tempat penulis menimba ilmu dan membentuk jati diri. Semoga kelak penulis dapat membawa nama baik institusi ini ke arah yang lebih baik.

ABSTRAK

Dwi Eris Pertiwi NIM. 21561017 "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SMK Negeri 2 Rejang Lebong." Skripsi, Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI).

Kompetensi profesional guru merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan, karena berkaitan dengan penguasaan materi, keterampilan pedagogik, serta kemampuan menerapkan teknologi pembelajaran. Namun, di lapangan masih ditemukan guru yang menghadapi kendala dalam mengembangkan kompetensi tersebut, baik karena keterbatasan waktu, biaya, maupun akses terhadap pelatihan. Oleh karena itu, diperlukan implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang tepat agar pengembangan guru dapat berjalan secara terarah dan sesuai kebutuhan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SMK Negeri 2 Rejang Lebong, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan hambatan dalam proses tersebut.

Penelitian menggunakan jenis kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Subjek penelitian adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, dan guru. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan telaah dokumen, kemudian dianalisis dengan tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi manajemen SDM di SMK Negeri 2 Rejang Lebong berjalan secara sistematis melalui tahap perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program. Analisis kebutuhan guru dilakukan melalui supervisi, rapat kerja, observasi kelas, dan masukan MGMP. Program pengembangan meliputi pelatihan kurikulum merdeka, workshop teknologi pembelajaran, seminar profesional, MGMP, serta penelitian tindakan kelas. Partisipasi guru tergolong tinggi dan hasil pelatihan dapat diterapkan dalam pembelajaran. Faktor pendukung mencakup motivasi internal guru, dukungan kepala sekolah, fasilitas sekolah, serta program pemerintah, sedangkan hambatannya berupa keterbatasan waktu, biaya, dan akses pelatihan. Hambatan tersebut diatasi melalui penyesuaian jadwal, pemberian izin, dukungan biaya, serta penyediaan pelatihan online. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa implementasi manajemen SDM di SMK Negeri 2 Rejang Lebong efektif dalam meningkatkan kompetensi profesional guru, meskipun masih diperlukan upaya berkelanjutan untuk mengatasi hambatan yang ada.

Kata Kunci: *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompetensi Profesional, Guru.*

ABSTRACT

Dwi Eris Pertiwi NIM. 21561017 “The Implementation of Human Resource Management in Improving the Professional Competence of Teachers at SMK Negeri 2 Rejang Lebong” Islamic Education Management Study Program.

Teacher professional competence is one of the key factors in improving the quality of education, as it relates to mastery of subject matter, pedagogical skills, and the ability to apply learning technologies. However, in practice, many teachers still face challenges in developing these competencies due to limited time, costs, and access to training. Therefore, proper implementation of human resource management (HRM) is needed to ensure that teacher development programs are well-directed and meet actual classroom needs. This study aims to examine the implementation of human resource management in enhancing teachers’ professional competence at SMK Negeri 2 Rejang Lebong and to identify supporting and inhibiting factors in the process.

The research employed a qualitative approach with a descriptive method. The subjects consisted of the principal, vice principal for curriculum affairs, and teachers. Data were collected through interviews, observation, and document analysis, and analyzed using data reduction, data display, and conclusion drawing.

The findings reveal that HRM implementation at SMK Negeri 2 Rejang Lebong is carried out systematically through the stages of planning, implementation, and evaluation of teacher development programs. Needs analysis was conducted through supervision, work meetings, classroom observations, and input from teacher forums (MGMP). The development programs included training on the independent curriculum, workshops on learning technologies, professional seminars, MGMP activities, and classroom action research. Teacher participation was relatively high, and most were able to apply the training results into classroom practice. Supporting factors included teachers’ internal motivation, support from the principal, school facilities, and government programs, while the main obstacles were time constraints, financial limitations, and limited access to training. These obstacles were addressed by adjusting teaching schedules, providing permissions and financial support, and offering alternative online training. In conclusion, the implementation of human resource management at SMK Negeri 2 Rejang Lebong has been effective in improving teachers’ professional competence, although continuous efforts are still required to overcome the remaining challenges.

Keywords: Human Resource Management, Professional Competence, Teachers.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Fokus Penelitian	10
C. Rumusan masalah	11
D. Tujuan Penelitian	11
E. Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Pustaka.....	13
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	13
a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	15
c. Pengembangan Tenaga Pendidik	17
2. Kompetensi Profesional Guru	18
B. Penelitian Yang Relevan.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian.....	27
B. Subjek Penelitian.....	28
C. Sumber Data.....	29
D. Teknik Pengumpulan Data.....	30
E. Teknik Analisa Data.....	32
BAB IV TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Temuan Penelitian.....	37

B. Analisis dan Pembahasan.....	49
BAB V PENUTUP	
A. Simpulan	59
B. Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....	62
LAMPIRAN	
BIODATA	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Daftar Kepala Sekolah Sejak Pendirian Sekolah	38
Tabel 4.2 Profil Umum Sekolah	39
Tabel 4.3 Informasi Tambahan Mengenai Sekolah	39
Tabel 4.4 Informasi Kontak Resmi Sekolah	40
Tabel 4.5 Data Berkala Sekolah.....	40
Tabel 4.6 Struktur Organisasi SMK Negeri 2 Rejang Lebong	43
Tabel 4.7 Informasi Tenaga Pendidik dan Staf – PNS dan PPPK	44
Tabel 4.8 Informasi Tenaga Pendidik dan Staf – Non PNS.....	46
Tabel 4.9 Statistik Jumlah Siswa	47
Tabel 4.10 Kondisi Fasilitas dan Infrastruktur Sekolah.....	48

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan adalah proses yang berlangsung secara sadar, terencana, dan penuh tanggung jawab, di mana orang dewasa membimbing anak melalui interaksi yang bermakna agar anak dapat tumbuh dan berkembang menjadi pribadi dewasa. Proses ini berlangsung terus-menerus sejak seseorang lahir hingga akhir hayatnya. Melalui pendidikan, diharapkan terbentuk individu yang berkualitas, memiliki tanggung jawab, serta mampu menghadapi tantangan masa depan dengan baik.¹

Dalam konteks ini, pendidikan mencerminkan perwujudan dari tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Pada pasal 1 ayat 5 dan 6 dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kependidikan adalah individu dari masyarakat yang mendedikasikan dirinya serta diangkat untuk mendukung terselenggaranya proses pendidikan. Sementara itu, pendidik merujuk pada tenaga kependidikan yang memiliki kualifikasi khusus sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator, atau sebutan lain yang sesuai dengan bidangnya, dan turut serta dalam proses pelaksanaan pendidikan.²

¹ Oki Dermawan, “Partisipasi Wali Murid Di Sekolah Dasar (SD) Kuttub Al Fatih Bandar Lampung” Vol 6 (2 (2016), 219

² Undang-undang RI, No. 20. 2003 *tentang Sisdiknas*, (Bandung: Citra Umbara, 2006), 3

Kemajuan atau kemunduran suatu bangsa pada dasarnya sangat bergantung pada kualitas pendidikannya.³ Oleh karena itu, dalam penyelenggaraan lembaga pendidikan, dibutuhkan sistem manajemen yang terstruktur dan efektif agar tujuan pendidikan dapat tercapai dengan optimal. Sistem manajemen tersebut harus selaras dengan visi, misi, serta tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan. Dalam proses pelaksanaan pendidikan di sebuah institusi, peran manajemen menjadi sangat vital. Manajemen merupakan unsur yang tidak dapat dipisahkan dari kegiatan pendidikan. Dengan penerapan manajemen yang baik, pelaksanaan pendidikan dapat berjalan secara efisien dan mampu mewujudkan tujuan yang telah dirancang.⁴

Keberhasilan pendidikan nasional serta terpenuhinya kebutuhan dalam dunia pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di lingkungan sekolah. Unsur-unsur penting seperti kepala sekolah, guru, siswa, staf akademik dan administratif memiliki peran yang signifikan, ditambah dengan sistem pendidikan yang efisien serta penerapan manajemen mutu yang optimal. Dalam rangka mengembangkan sekolah agar mampu berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia, terdapat tiga aspek utama yang perlu diperhatikan, yakni: ketersediaan sarana dan prasarana yang mutakhir,

³ Abu Ahmadi, dan Nur Uhbiyati, *Ilmu Pendidikan*, (Cet, II; Jakarta; Rineka Cipta, 2001), 98

⁴ Emmi Kholilah Harahap et al, *Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pelaksanaan Manajemen Berbasis Madrasah*, (Jurnal Administrasi Pendidikan Islam: Institut Agama Islam Negeri Curup, 2023), 1

penggunaan buku-buku yang berkualitas, serta keterlibatan tenaga pendidik dan staf profesional yang kompeten di bidangnya.⁵

Secara esensial, manajemen sumber daya manusia mencakup seluruh rangkaian proses mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan hingga pengawasan terhadap berbagai aktivitas seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian imbalan, pengembangan, serta pemutusan hubungan kerja. Semua proses ini bertujuan untuk mencapai sasaran individu, masyarakat, dan organisasi secara menyeluruh

Menurut Marwansyah, manajemen sumber daya manusia merupakan upaya strategis dalam memaksimalkan potensi tenaga kerja di dalam suatu organisasi. Hal ini diwujudkan melalui berbagai fungsi utama seperti perencanaan tenaga kerja, proses rekrutmen dan seleksi, pengembangan kemampuan karyawan, perencanaan karier, pemberian kompensasi dan fasilitas kesejahteraan, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, serta pengelolaan hubungan industrial secara harmonis.⁶

Menurunnya kualitas sumber daya manusia di Indonesia membawa dampak serius terhadap mutu hasil yang dihasilkan, termasuk dalam sektor pendidikan. Hal ini merupakan akibat dari pendekatan pembangunan yang cenderung berfokus pada aspek pertumbuhan ekonomi semata, sementara bidang sosial kerap kali dipinggirkan dan dianggap tidak memberikan

⁵ Yanti, Rizki Islami, Saidil Mustar, dan Emmi Kholilah Harahap, *Implementasi Manajemen Pusat Keunggulan Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di SMKS 6 Pertiwi Curup*, (Institut Agama Islam Negeri Curup, 2023), 1

⁶ Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2010), 8

kontribusi signifikan, bahkan dipandang sebagai beban terhadap pengeluaran Negara.

Kualitas sumber daya manusia sendiri dipengaruhi oleh dua faktor utama, yakni faktor internal dan eksternal, yang keduanya saling berkaitan dalam proses pengembangan kapasitas individu. Faktor internal meliputi dorongan dari dalam diri seperti motivasi dan keinginan untuk belajar, sedangkan faktor eksternal mencakup ketersediaan sumber belajar, kondisi lingkungan, serta pengaruh sosial dan budaya di sekitar individu.⁷

Lembaga pendidikan merupakan sebuah sistem yang terdiri dari berbagai subsistem. Salah satu subsistem yang masih kurang mendapatkan perhatian adalah aspek manajemen atau.⁸ Krisis yang terjadi dalam dunia pendidikan saat ini sebagian besar disebabkan oleh lemahnya manajemen, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya mutu pendidikan akibat pengelolaan sumber daya yang belum berjalan secara optimal dan efisien.

Salah satu komponen penting dalam manajemen pendidikan adalah pengelolaan sumber daya manusia, khususnya tenaga pendidik seperti guru. Interaksi yang intensif antara dunia pendidikan dan manusia menjadi pembeda utama antara institusi pendidikan dengan jenis organisasi lainnya. Oleh karena itu, aspek sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam pelaksanaan proses pembelajaran. Mengelola tenaga

⁷ Baryanto, *Manajemen Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di MTS Nurul Kamal Kabupaten Rejang Lebong*, (Curup: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri, 2017), 244

⁸ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, (Jakarta : PT. Bina Aksara, 1998), 632

pendidik dan staf secara profesional merupakan kunci utama dalam menjamin kualitas proses pendidikan di sekolah.⁹

Sebagaimana yang telah disampaikan dalam firman Allah SWT dalam Al-Qur'an, yaitu:

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌ فَاَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ

Artinya: Katakanlah (wahai Muhammad), wahai kaumku, berbuatlah sesuai dengan kemampuan dan posisimu, sesungguhnya aku pun akan berbuat. Maka kelak kamu akan mengetahui (hasilnya)." (QS. Az-Zumar: 39).¹⁰

Ayat tersebut menekankan pentingnya seorang pendidik memiliki penguasaan yang mendalam terhadap bidang studi yang diajarkannya. Tak hanya itu, penguasaan atas pengetahuan lain yang berkaitan juga diperlukan agar pendidik mampu memberikan wawasan yang luas serta menjawab berbagai pertanyaan dari peserta didik secara komprehensif.

Dalam sistem pendidikan formal, pendidik memegang peranan sentral dalam membentuk kualitas pendidikan. Keberhasilan proses pembelajaran sangat bergantung pada kemampuan dan peran aktif pendidik. Mereka adalah faktor kunci dalam menciptakan proses pembelajaran yang efektif dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, setiap upaya untuk meningkatkan mutu pendidikan harus dimulai dan diakhiri dengan peningkatan kualitas pendidik. Tanpa adanya pendidik yang profesional dan kompeten, reformasi pendidikan tidak akan menghasilkan perubahan yang signifikan.

⁹ Uhar Suharsaputra, *Manajemen sumber daya manusia pendidikan*, (Bandung: refika aditama, 2013), 79

¹⁰ Departemen agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (semarang: CV. Toha Putra, 1990), 209

Komitmen pemerintah terhadap peningkatan mutu pendidikan tercermin melalui kebijakan-kebijakan strategis, seperti pengesahan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Kebijakan ini kemudian diperkuat dengan hadirnya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, serta Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 yang mengatur tentang Standar Nasional Pendidikan. Regulasi-regulasi tersebut menjadi bukti bahwa peningkatan kapasitas dan kualitas pendidik merupakan kebutuhan mendesak dalam pembangunan pendidikan nasional.¹¹

Ketentuan mengenai pentingnya kompetensi guru dijelaskan lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, khususnya pada pasal 8 hingga 10, yang menetapkan bahwa setiap pendidik wajib memiliki kompetensi tertentu.¹² Dengan demikian, peningkatan kompetensi menjadi suatu kewajiban bagi setiap pendidik agar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Brand, sebagaimana dikutip oleh E. Mulyasa dalam *Educational Leadership*, menegaskan bahwa hampir seluruh inisiatif reformasi pendidikan, mulai dari pembaruan kurikulum hingga penerapan strategi pembelajaran, bergantung pada peran guru. Tanpa penguasaan yang memadai terhadap materi pelajaran, metode pengajaran yang efektif, serta kemampuan untuk memotivasi siswa agar belajar secara sungguh-

¹¹ Tim Redaksi Citra Umbara, Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2005 *tentang Sistem Pendidikan Nasional*, (Bandung : Citra Umbara, 2006), 92-93

¹² Tim Redaksi Citra Umbara, UU No. 14 tentang *Guru dan Dosen* dan PP No. 19 tahun 2005 pasal 28

sungguh, maka berbagai upaya peningkatan kualitas pendidikan tidak akan memberikan hasil yang optimal.¹³

Manajemen dalam dunia pendidikan memiliki peran penting untuk memastikan bahwa proses pengelolaan di sekolah berjalan secara terarah dan sistematis melalui perumusan visi, misi, serta tujuan yang jelas. Sekolah mungkin saja memiliki tenaga pendidik yang kompeten, fasilitas yang memadai, dan peserta didik dengan kemampuan di atas rata-rata, namun tetap gagal menghasilkan lulusan yang unggul. Kegagalan tersebut seringkali disebabkan oleh kurang optimalnya penerapan visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan.

Oleh karena itu, lembaga pendidikan dituntut untuk menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif, khususnya dalam mengelola pendidik. Saat ini, kualitas pendidik masih menjadi tantangan besar, sehingga pemerintah baik di tingkat pusat maupun daerah berupaya mengadakan berbagai program pelatihan sebagai bentuk dukungan untuk meningkatkan kualitas tenaga pengajar. Sejalan dengan hal tersebut, Hasibuan menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peran tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat secara bersamaan.¹⁴

Penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh yang signifikan dalam pengembangan dunia pendidikan. Dengan pengelolaan SDM yang tepat dan efektif, lembaga pendidikan dapat

¹³ E. Mulyasa, *Standar Kompetensi Guru*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2013), 9

¹⁴ Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 10

memperoleh kontribusi yang besar dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Oleh karena itu, berbagai aspek dalam pengelolaan SDM di lingkungan pendidikan perlu mendapatkan perhatian serius. Aspek-aspek tersebut mencakup proses perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, orientasi, pemeliharaan tenaga kerja, evaluasi kinerja, program pelatihan dan pengembangan, hingga proses pemutusan hubungan kerja.

Peran guru dalam pendidikan sangat krusial, sehingga kepala sekolah sebagai pemimpin harus memberikan perhatian melalui koordinasi, pembinaan, dan penghargaan. Dukungan ini membantu guru meningkatkan profesionalismenya dengan memahami peran dan menggunakan metode pengajaran yang tepat. Profesionalisme guru merupakan hasil dari manajemen kepala sekolah yang efektif. Selain itu, kinerja guru akan lebih baik jika mereka merasa nyaman dengan gaya kepemimpinan kepala sekolah.

Berdasarkan pengamatan penulis, SMK Negeri 2 Rejang Lebong merupakan sekolah kejuruan yang menawarkan berbagai program keahlian yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, seperti manajemen perkantoran, akuntansi dan keuangan lembaga, serta teknologi komputer dan jaringan. Setiap program tersebut didukung oleh guru-guru yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidangnya masing-masing.

SMK Negeri 2 Rejang Lebong juga memiliki reputasi yang baik, dibuktikan dengan perolehan akreditasi A melalui SK No. 032/BAN-SM/SK/2019 tertanggal 15 Januari 2019. Hal ini menjadi bukti komitmen

sekolah dalam menyediakan pendidikan yang berkualitas dan memenuhi standar nasional.¹⁵

Dalam proses pembelajaran, SMK Negeri 2 Rejang Lebong yang saat ini memiliki 268 peserta didik, didukung oleh 40 tenaga pendidik yang kompeten dan berdedikasi di bidangnya masing-masing. Dengan dukungan tersebut, sekolah mampu menyelenggarakan pendidikan yang bermutu. Dari jumlah tersebut, 29 guru telah mengantongi sertifikasi pendidik sebagai bukti bahwa mereka telah memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan secara resmi.

Para guru di sekolah ini tidak hanya memiliki kapabilitas akademik, tetapi juga menguasai keterampilan pedagogis yang diperlukan untuk membimbing siswa secara efektif. Hal ini memungkinkan peserta didik untuk memperoleh pembelajaran yang sesuai dengan tuntutan dunia industri. Selain itu, para guru secara aktif mengikuti pelatihan dan program pengembangan diri guna terus meningkatkan profesionalisme mereka.

Peningkatan kualitas pendidikan sangat bergantung pada kompetensi guru, khususnya kompetensi profesional yang mencakup penguasaan materi, keterampilan pedagogik, serta kemampuan memanfaatkan teknologi pembelajaran. Namun, pada kenyataannya masih ditemukan guru yang belum optimal dalam menguasai kompetensi tersebut, baik karena keterbatasan waktu, biaya, maupun akses terhadap program pelatihan. Implementasi manajemen sumber daya manusia (SDM) di sekolah, yang seharusnya menjadi langkah strategis untuk

¹⁵ Dokumentasi SMK Negeri 2 Rejang Lebong, diambil dari arsip Tata Usaha SMK Negeri 2 Rejang Lebong

mengembangkan kompetensi guru, sering kali belum dikelola secara maksimal sehingga pengembangan yang dilakukan tidak sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan nyata di kelas.

Kondisi ini juga terjadi di SMK Negeri 2 Rejang Lebong, di mana meskipun sudah ada upaya melalui pelatihan, workshop, dan MGMP, guru masih menghadapi berbagai hambatan dalam meningkatkan profesionalismenya. Oleh karena itu, penelitian mengenai *"Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SMK Negeri 2 Rejang Lebong"* penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana peran manajemen SDM sekolah dalam mendukung pengembangan guru, serta bagaimana faktor pendukung dan hambatan memengaruhi proses tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul: *"Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru di SMK Negeri 2 Rejang Lebong."*

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, fokus permasalahan dalam penelitian ini diarahkan pada bagaimana upaya pengembangan tenaga pendidik dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas maka dapat ditarik rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SMK Negeri 2 Rejang Lebong?
2. Bagaimana hambatan dan pendukung dalam proses peningkatan kompetensi profesional?

D. Tujuan

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana implementasi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi profesional guru di SMK Negeri 2 Rejang Lebong.
2. Untuk mengetahui apa saja hambatan dalam proses peningkatan kompetensi profesional.

E. Manfaat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak diantaranya ialah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang

pendidikan yang berkaitan dengan peningkatan profesionalisme guru atau tenaga pendidik.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Siswa

- 1) Mendapatkan pengalaman belajar yang lebih optimal dan efisien.
- 2) Memperoleh peningkatan dalam capaian hasil belajar.

b. Bagi Guru

- 1) Mendorong peningkatan kompetensi agar lebih maksimal dalam mencapai tujuan pendidikan.
- 2) Menunjang peningkatan kinerja dalam kegiatan pembelajaran, sehingga kualitas pengajaran dapat ditingkatkan.
- 3) Menumbuhkan kesadaran akan pentingnya peran guru dalam mendukung tercapainya sasaran pendidikan.

c. Bagi Masyarakat

Dengan meningkatnya profesionalisme guru di sekolah, masyarakat dapat lebih memahami dan menghargai peran strategis guru dalam keberhasilan pendidikan, yang pada akhirnya meningkatkan kesadaran kolektif akan pentingnya pendidikan.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Kajian Teoritis

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen dapat diartikan sebagai suatu rangkaian proses yang melibatkan penggunaan sumber daya, termasuk sumber daya manusia, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada umumnya, manajemen mencakup langkah-langkah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengawasan agar kegiatan yang dilakukan tetap berjalan sesuai dengan arah dan sasaran yang telah ditentukan.¹⁶

Manajemen sumber daya manusia memiliki sejumlah perbedaan dibandingkan dengan manajemen personalia, terutama dalam pendekatan dan cakupannya. Manajemen sumber daya manusia bersifat lebih proaktif, mengedepankan sistem yang lebih menyeluruh, serta memandang tenaga kerja sebagai aset berharga yang memiliki nilai strategis, bukan sekadar sebagai biaya operasional. Selain itu, pendekatan manajemen sumber daya manusia lebih terfokus pada pencapaian tujuan jangka panjang melalui peningkatan komitmen dan keterlibatan sumber daya manusia, bukan hanya pada pencapaian hasil sesaat.¹⁷

¹⁶ Baryanto, *Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Disiplin Guru di SMP Negeri 1 Curup*, (Institut Agama Islam Negeri Curup, 2019), 8

¹⁷ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: C.V ANDI OFSET, 2008), 3

Beberapa ahli mengemukakan pandangan mengenai definisi manajemen sumber daya manusia, di antaranya:

- 1) Werther dan Davis menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk membantu individu dalam organisasi agar dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi. Kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia mencakup proses perekrutan, pelatihan, pengembangan, evaluasi, pemberian kompensasi, serta perencanaan karir, dengan tetap memperhatikan aspek hubungan kerja, keselamatan, kesehatan, keamanan, dan keadilan bagi karyawan.¹⁸
- 2) A.F. Stoner mengartikan manajemen sumber daya manusia sebagai proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik dari segi waktu, posisi, maupun kemampuan yang diperlukan. Umumnya, pengelolaan sumber daya manusia berada di bawah tanggung jawab unit khusus yang dikenal dengan Departemen Sumber Daya Manusia atau *Human Resource Department (HRD)*.¹⁹

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian aktivitas berkelanjutan yang bertujuan untuk memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat, baik dari segi jumlah, waktu, posisi, maupun kompetensi, sehingga mampu memberikan kontribusi optimal bagi

¹⁸ Basuki Wibawa, *Manajemen Pendidikan Teknologi Kejuruan dan Vokasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), 315

¹⁹ Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun*, 8

pencapaian tujuan strategis organisasi. Kegiatan ini meliputi perekrutan, pelatihan, pengembangan, evaluasi, pemberian kompensasi, hingga perencanaan karir, dengan tetap memperhatikan aspek kesejahteraan, keadilan, serta hubungan kerja yang harmonis. Pengelolaan sumber daya manusia umumnya dilakukan oleh unit khusus, yaitu Departemen Sumber Daya Manusia atau Human Resource Department (HRD).

b. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk memperkuat kontribusi tenaga kerja dalam mendukung efektivitas organisasi demi tercapainya target dan sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Soekidjo Notoatmodjo, manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan peran dan partisipasi karyawan secara optimal dalam rangka mendorong produktivitas organisasi.²⁰

Sementara itu, Cushway mengemukakan bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia mencakup beberapa aspek berikut:

- 1) Memberikan pertimbangan strategis bagi manajemen dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia, agar organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan mampu beradaptasi dengan perubahan.
- 2) Melaksanakan serta mempertahankan kebijakan dan prosedur SDM yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

²⁰ Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipt, 2009), 118

- 3) Berperan aktif dalam menyusun arah dan strategi organisasi, khususnya yang menyangkut aspek-aspek sumber daya manusia.
- 4) Memberikan dukungan serta menciptakan kondisi yang memungkinkan para manajer lini menjalankan tanggung jawab mereka secara efektif.
- 5) Menangani konflik atau permasalahan hubungan antarpekerja guna memastikan stabilitas dan kelancaran proses pencapaian tujuan organisasi.
- 6) Menjadi penghubung komunikasi antara tenaga kerja dan manajemen organisasi.
- 7) Menjaga dan menerapkan nilai serta standar yang berlaku dalam pengelolaan sumber daya manusia.²¹

Jadi menurut pendapat Cushway, tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memastikan tenaga kerja yang kompeten, termotivasi, dan adaptif melalui kebijakan serta prosedur SDM yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Manajemen SDM juga berperan dalam merumuskan strategi organisasi, mendukung manajer lini agar menjalankan tugasnya secara efektif, serta mengelola hubungan kerja dengan menangani konflik dan menjaga komunikasi antara karyawan dan manajemen. Selain itu, manajemen SDM bertugas menegakkan nilai serta standar yang berlaku demi terciptanya lingkungan kerja yang stabil dan kondusif.

²¹ Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2009, 8

c. Pengembangan Tenaga Pendidik

Menurut Soekidjo Notoatmodjo, pengembangan memiliki dua cakupan. Dalam skala makro, pengembangan berarti proses peningkatan kualitas manusia secara menyeluruh untuk mencapai tujuan tertentu. Sedangkan dalam skala mikro, pengembangan merujuk pada pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan sumber daya manusia agar mencapai kinerja optimal.²²

Secara umum, pengembangan mencakup proses pertumbuhan dan perubahan bertahap menuju peningkatan kompetensi.²³ Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 yang menyebutkan bahwa pendidik profesional bertugas mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi peserta didik di jenjang pendidikan formal.²⁴

Pelatihan menjadi bagian penting dalam pengembangan kompetensi tenaga pendidik, termasuk dalam hal kemampuan fungsional, teknologi informasi, serta pelatihan berbasis jabatan. Meskipun implementasinya telah berjalan cukup baik, peningkatan mutu pelatihan tetap diperlukan agar tenaga pendidik memiliki kreativitas dan dedikasi yang lebih tinggi.²⁵

Beberapa metode pelatihan yang umum digunakan antara lain:

²² Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 11

²³ *Undang-Undang RI Nomor 18 tahun 2002*.

²⁴ Tim penyusun Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (Jakarta: Sinar Grafika, 2006), 2

²⁵ Fatmawada, "Pengembangan Kompetensi tenaga Kependidikan di Universitas Negeri Makasar". *Jurnal Office* 2, no.2 (2016): 109–114

- 1) Workshop dan seminar: Sesi interaktif untuk berbagi pengalaman dan strategi.
- 2) Pelatihan berbasis proyek: Guru ditugaskan membuat rencana pembelajaran atau proyek yang dapat diterapkan secara langsung.
- 3) E-learning: Pembelajaran daring yang fleksibel dan memungkinkan akses materi kapan saja.

2. Kompetensi Profesional Guru

Kompetensi pada dasarnya merujuk pada kemampuan atau keterampilan seseorang. Sedangkan kompetensi guru adalah kemampuan yang dimiliki guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara penuh dan bertanggung jawab. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru mencakup kapasitas dan kewenangan yang dimiliki guru untuk melaksanakan profesinya sebagai pendidik.²⁶

Dalam buku Ilmu Pendidikan Islam, W. Robert Houston menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang memadai, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas yang dibutuhkan oleh seseorang sesuai dengan jabatannya. Definisi ini menegaskan pentingnya bagi calon guru untuk menguasai berbagai aspek pengetahuan dan keterampilan khusus yang berkaitan dengan profesi keguruannya. Dengan bekal tersebut, guru diharapkan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik serta memenuhi kebutuhan dan harapan peserta didik.²⁷ Oleh karena itu, kompetensi guru dapat diartikan sebagai kemampuan yang dimiliki

²⁶ Asep Umar Fakhruddin, *Menjadi Guru Favorit (Pengenalan, Pemahaman, dan Praktek mewujudkannya)*, (Yogyakarta: Diva Press, 2009), 19-20

²⁷ Abdul Mujib, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kencana, 2010), 93

guru untuk menjalankan tanggung jawab dan kewajibannya secara profesional dan tepat.²⁸

Dalam konteks keguruan, kompetensi mengajar dianggap sebagai kemampuan dasar yang mencerminkan hal-hal yang harus dilakukan oleh guru dalam menjalankan tugasnya. Dalam pendidikan Islam, pendidik memiliki tanggung jawab untuk membimbing manusia mencapai tujuan pendidikan tersebut. Pendidik dalam Islam adalah individu yang bertanggung jawab atas perkembangan peserta didik dengan mengoptimalkan seluruh potensi yang dimiliki, baik potensi afektif, kognitif, maupun psikomotorik.²⁹

Menurut Suyanto dan Djihad Hisuam, dikutip dalam Soyanto dan Asep Jihad kompetensi profesional yaitu memiliki pengetahuan yang luas pada bidang studi yang diajarkan, memilih dan menggunakan berbagai metode mengajar di dalam proses belajar mengajar yang diselenggarakan.³⁰ Kompetensi profesional merupakan kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam standar pendidikan.³¹

Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada BAB IV Pasal 10 disebutkan bahwa kompetensi guru yang dijelaskan dalam Pasal 8 mencakup

²⁸ Rusman, *Model-Model Pembelajaran (Mengembangkan Profesionalisme Guru)*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), 70

²⁹ Krismoni, Nuzuar, dan Baryanto, *Kompetensi Guru Dalam Menerapkan Model Pembelajaran Two Stay Two Stay Untuk Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa*, (Institut Agama Islam Negeri Curup, 2020), 200

³⁰ Suyanto dan Asep Jihad, *Menjadi Guru Profesional*, (Jakarta: Penerbit Erlangga, 2013), 1

³¹ Hamid Darmadi, *Kemampuan Dasar Mengajar*, (Bandung: Alfabeta, 2013), 131

kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional, yang diperoleh melalui pendidikan profesi, antara lain:

1) Kompetensi Pedagogik

Dalam Standar Nasional Pendidikan, pada Pasal 28 ayat 3 huruf a dijelaskan bahwa kompetensi pedagogik merupakan kemampuan untuk mengelola proses pembelajaran siswa. Hal ini mencakup pemahaman terhadap karakteristik peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, penilaian hasil belajar, serta pengembangan potensi siswa agar dapat terealisasi secara optimal.³²

2) Kompetensi Kepribadian

Kompetensi kepribadian mencakup kemampuan dan karakteristik pribadi yang mencerminkan sikap serta perilaku guru dalam menjalankan tugas sehari-hari. Kompetensi ini menimbulkan berbagai sifat pada guru, seperti kesabaran, ketenangan, tanggung jawab, sikap demokratis, keikhlasan, kecerdasan, penghormatan terhadap orang lain, kestabilan emosi, keramahan, ketegasan, keberanian, kreativitas, serta inisiatif. Penilaian kompetensi kepribadian guru dapat dilihat dari kematangan emosional, integritas, kredibilitas, keterbukaan, empati, kemandirian, dan rasa tanggung jawab yang dimiliki.³³

³² E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), Cet. IV, 75

³³ M. Saekhan Muchith, *Pembelajaran Kontekstual*, (semarang: Rasail Media Group, 2008), 148-149

Kepribadian guru memiliki pengaruh besar dalam proses belajar mengajar. Guru perlu menjaga wibawa dengan bersikap sesuai norma dan nilai yang berlaku di masyarakat. Dalam pembelajaran, kepribadian guru akan mempengaruhi suasana emosional kelas. Guru yang bersikap ramah dan penuh kasih sayang mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan memberikan pengaruh positif terhadap perkembangan psikologis peserta didik.³⁴

3) Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merujuk pada kemampuan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas dalam dunia keguruan. Beberapa aspek kemampuan yang termasuk dalam kompetensi ini antara lain:

- a) Menguasai dasar-dasar kependidikan
- b) Memahami psikologi pendidikan
- c) Menguasai materi pelajaran sesuai dengan bidang studi yang diajarkan
- d) Mampu menerapkan berbagai metode dan strategi pembelajaran
- e) Mampu merancang serta memanfaatkan media dan sumber belajar
- f) Melaksanakan evaluasi pembelajaran secara efektif
- g) Menyusun program pembelajaran yang terstruktur

³⁴ Barnawi dan Muhammad Arifin, *Etika & Profesi Kependidikan*, (Yogyakarta: Ar-Ruz Media, 2012), 167-168

- h) Menangani unsur-unsur pendukung dalam proses belajar mengajar
- i) Melakukan penelitian dan berpikir ilmiah untuk meningkatkan kualitas kinerja.³⁵

Penguasaan materi pelajaran merupakan hal yang sangat penting dalam proses pembelajaran. Seorang guru profesional tidak boleh menganggapnya sebagai hal tambahan, melainkan harus benar-benar menguasai materi yang akan diajarkan.³⁶ Sardiman A.M. menyatakan bahwa penguasaan materi ini terdiri dari dua lingkup utama, yaitu materi utama bidang studi dan materi pendukung yang berkaitan.³⁷

4) Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial mencerminkan kemampuan seorang pendidik untuk berinteraksi dan menjalin hubungan secara efektif dengan berbagai pihak, termasuk peserta didik, sesama guru, staf kependidikan, orang tua atau wali murid, serta masyarakat di sekitarnya. Peran guru tidak terbatas hanya di lingkungan sekolah. Di rumah, guru berperan sebagai orang tua yang juga mendidik anak-anaknya. Sementara di tengah masyarakat, guru dituntut mampu membangun hubungan sosial yang baik, seperti saling menolong dan bekerja sama, agar tetap diterima dan dihormati

³⁵ Wina Sanjaya, *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, (Jakarta: Kencana, 2008), 145-146

³⁶ Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Pembelajaran*, 22

³⁷ Sardiman A.M., *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Edisi I, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada,), 162.

dalam kehidupan sosial sehari-hari.³⁸ Sebagaimana firman Allah

QS. Al-Maidah, ayat2:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا لَا تُحِلُّوْا شَعَابِرَ اللّٰهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا
الْهٰدِيَ وَلَا الْاَقْلَابِدَ وَلَا اَمِيْنَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُوْنَ فَضْلًا مِّنْ رَّبِّهِمْ
وَرِضْوَانًا وَاِذَا حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوْا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ اَنْ
صَدُّوْكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ اَنْ تَعْتَدُوْا وَتَعَاوَنُوْا عَلٰى الْبِرِّ وَالتَّقْوٰى
وَلَا تَعَاوَنُوْا عَلٰى الْاِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللّٰهَ اِنَّ اللّٰهَ شَدِيْدُ الْعِقَابِ

Artinya: "Dan tolong menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah. Sungguh Allah sangat berat siksa-Nya". (QS. AlMaidah: 2).³⁹

Kompetensi ini berkaitan dengan peran guru sebagai bagian dari masyarakat dan makhluk sosial, yang mencakup beberapa aspek penting, antara lain:

- a) Kemampuan menjalin komunikasi dan berinteraksi dengan rekan sesama pendidik dalam rangka mengembangkan profesionalisme.
- b) Kemampuan memahami dan mengidentifikasi peran serta fungsi dari berbagai lembaga dalam masyarakat.
- c) Kemampuan membangun kerja sama yang baik, baik secara individu maupun dalam kelompok, untuk mendukung tugas dan peran sosialnya.⁴⁰

³⁸ Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru (Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasinya)*, (Jakarta: Indeks, 2011), 28

³⁹ Kementerian Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya* (Jilid VII, Juz 19- 20-21), 349

⁴⁰ Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, 2006), 19

B. Penelitian Relevan

1. Husnul Hotimah (2010) – STAIN Pamekasan, Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru Di SMP Darussalam Desa Aeng Sareh Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang. Penelitian ini mengungkap bahwa penerapan manajemen sumber daya manusia (SDM) di SMP Darussalam mencakup fungsi-fungsi seperti perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pengorganisasian, pelatihan dan pengembangan, serta evaluasi kinerja guru secara maksimal. Keberhasilan pelaksanaan ini didukung oleh komitmen kepala sekolah serta bantuan dari pihak sekolah dan pemerintah. Namun, terdapat kendala berupa lokasi sekolah yang tidak strategis, keterbatasan anggaran, dan minimnya fasilitas pendukung peningkatan kompetensi mengajar.⁴¹
2. Sutiawan (2018) – UIN Raden Intan Lampung, Implementasi Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik di MTS Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung. Penelitian di MTs Muhammadiyah Sukarame menunjukkan bahwa upaya peningkatan kompetensi guru lebih terfokus pada aspek akademik. Meskipun empat indikator guru profesional, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional telah diperhatikan, implementasinya belum sepenuhnya optimal dan masih membutuhkan peningkatan lebih lanjut.⁴²

⁴¹ Husnul Hotimah, *“Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Profesionalisme Guru di SMP Darussalam Desa Aeng Sareh Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang”*. (Skripsi, STAIN Pamekasan, 2010)

⁴² Sutiawan, *“Implementasi Manajemen Sumber Daya Tenaga Pendidik di MTS Muhammadiyah Sukarame Bandar Lampung”*. (Skripsi, Sarjana Pendidikan Tarbiyah dan Keguruan, UIN raden Intan Lampung, Lampung, 2018)

3. Diana Nurbayti (2019) – UIN Raden Intan Lampung, Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Al-Khikmah Kedaton Bandar Lampung. Dalam studi di MTs Al-Khikmah Kedaton, program pelatihan dan pengembangan guru sudah sesuai dengan teori manajemen SDM, khususnya dalam hal kualifikasi akademik minimal S1. Namun demikian, ditemukan ketidaksesuaian antara bidang keahlian guru dan mata pelajaran yang diajarkan oleh sebagian tenaga pendidik.⁴³
4. Muhammad Ali Holle (2020) – Ash-Sahabah: Jurnal Pendidikan dan Studi Islam, Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah Al-Hilaal Tehoru. Penelitian di MA Al-Hilaal Tehoru menemukan bahwa proses perekrutan guru sering dilakukan, tetapi belum mengikuti prinsip manajemen SDM secara sistematis. Informasi rekrutmen tidak dipublikasikan secara terbuka dan prosedur seleksi tidak dilakukan secara menyeluruh, karena pelamar langsung menyerahkan lamaran ke kepala sekolah tanpa tahapan yang terstruktur.⁴⁴
5. Dewi Sri Indriati Kusuma (2021) – Sabilarrasyad: Jurnal Pendidikan dan Ilmu Pendidikan, Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Profesionalitas Guru Di SMP Negeri 24 Medan Tahun Pelajaran 2016/2017. Di SMP Negeri 24 Medan,

⁴³ Diana Nurbayti, “*Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di MTs Al-Khikmah Kedaton Bandar Lampung*”. (Skripsi Sarjana Pendidikan Tarbiyah dan Keguruan, UIN raden Intan Lampung, Lampung, 2019)

⁴⁴ Muhammad Ali Holle, “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Tenaga Pendidik Di Madrasah Aliyah Al-Hilaal Tehoru “Studi Kasus Pada Rekrutmen, Seleksi, Penempatan” *Makassar: Sekolah Tinggi Agama Islam* 6, no. 2 (2020): 213

pelaksanaan manajemen SDM melibatkan perencanaan jangka pendek dan panjang, serta pengawasan menyeluruh. Pengembangan kompetensi guru mencakup pedagogik (melalui briefing harian), kepribadian (dengan penilaian diri dan kedisiplinan), sosial (rapat koordinasi guru), dan profesional (pelatihan seperti workshop, seminar, dan diklat), selaras dengan visi dan misi sekolah.⁴⁵

6. Muh. Yahya dkk. (2023) – YUME: Journal of Management, Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kompetensi Guru SMK 1 Wahyu Makassar. Di SMK 1 Wahyu Makassar, penerapan manajemen SDM berlangsung cukup baik dengan tahapan-tahapan seperti perencanaan, rekrutmen profesional dan terbuka, seleksi, orientasi, penempatan kerja sesuai kebutuhan, pelatihan, serta penilaian kinerja. Meskipun demikian, beberapa aspek seperti proses seleksi dan penempatan belum terlaksana secara menyeluruh. Hambatan utama mencakup kurangnya kesejahteraan tenaga honorer, ketidakjelasan jenjang karier, serta lemahnya sistem penjaminan mutu.⁴⁶

⁴⁵ Dewi Sri Indriati Kusuma, “Pelaksanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Profesionalitas Guru Di SMP Negeri 24 Medan Tahun Pelajaran 2016/2017 “. *Medan: Universitas Dharmawangsa* 6, no.2 (2021): 61

⁴⁶ Muh. Yahya, Andi Naila Quin Azisah Alisyahbana, Andika Isma, Nurul Afiqah Annas, Rizka Aisyah Nurjannah,” Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kompetensi Guru SMK 1 Wahyu Makassar”. *YUME : Journal of Management* 6, no.1 (2023): 665

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Sugiyono menyatakan bahwa metode penelitian merupakan pendekatan ilmiah yang bertujuan memperoleh data yang memiliki manfaat tertentu. Dalam hal ini, terdapat empat unsur penting yang menjadi landasan, yaitu pendekatan ilmiah, data, tujuan, dan manfaat. Penelitian merupakan karya ilmiah yang dibangun atas dasar metode serta strategi tertentu sehingga data yang diperoleh dapat dipertanggungjawabkan keakuratannya.⁴⁷

Salah satu metode yang umum digunakan adalah metode kualitatif, yang sering disebut juga sebagai metode naturalistik. Disebut demikian karena penelitian ini berlangsung dalam kondisi alami tanpa manipulasi dari peneliti, sehingga dinamika yang terjadi tetap alami. Dalam pendekatan ini, peneliti berperan sebagai instrumen utama, yang berarti peneliti harus memiliki pengetahuan teori yang memadai serta wawasan yang luas agar mampu mengamati, menggali informasi, dan memahami kondisi sosial secara mendalam.

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif dengan sifat deskriptif. Sugiyono juga menjelaskan bahwa metode kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang didasarkan pada pandangan postpositivisme, dan digunakan untuk mengkaji objek dalam situasi alamiah—bukan melalui

⁴⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 2.

eksperimen. Peneliti sebagai instrumen utama menggunakan teknik pengambilan sampel secara purposive dan snowball, pengumpulan data melalui triangulasi, serta analisis bersifat induktif. Tujuan utamanya bukan untuk generalisasi, melainkan untuk menggali makna yang lebih mendalam dari fenomena yang diteliti.

Metode deskriptif sendiri digunakan untuk menelusuri kondisi, objek, atau peristiwa yang sedang terjadi. Pendekatan ini dimaksudkan untuk menguraikan secara sistematis tentang realitas sosial yang menjadi fokus penelitian. Jenis penelitian ini bisa diklasifikasikan berdasarkan tujuan akhir serta pendekatan yang digunakan.

Dalam pelaksanaannya, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam. Fokusnya adalah untuk mengungkap fakta-fakta secara detail mengenai praktik manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 2 Rejang Lebong. Hal-hal yang dikaji mencakup proses perencanaan, rekrutmen, seleksi, penempatan, pemberian kompensasi, orientasi, pemeliharaan, evaluasi kinerja, pengembangan guru, serta pemutusan hubungan kerja yang dilakukan pihak sekolah dalam upaya meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik.

B. Subjek Penelitian

Mengingat tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman mengenai penerapan manajemen sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan profesionalisme guru di SMK Negeri 2 Rejang Lebong, maka yang menjadi fokus atau subjek penelitian ini meliputi kepala sekolah,

wakil kepala sekolah, serta para guru atau tenaga pendidik yang terlibat langsung dalam proses tersebut.

C. Jenis Dan Sumber Data

Sumber data merupakan segala hal yang dapat memberikan informasi yang relevan dengan fokus penelitian. Untuk memperoleh informasi tersebut, peneliti harus secara cermat menentukan dan memilih sumber data yang sesuai. Tanpa adanya sumber data, informasi yang dibutuhkan tidak dapat dikumpulkan. Jumlah sumber data yang digunakan tidak semata-mata ditentukan oleh banyaknya informan, tetapi lebih diutamakan pada sejauh mana data yang dibutuhkan dapat terpenuhi. Oleh karena itu, dalam praktiknya, sumber data di lapangan bersifat fleksibel dan dapat berubah tergantung pada kebutuhan penelitian. Dalam penelitian ini, sumber data diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu sumber data manusia dan non-manusia. Sumber data manusia berperan sebagai informan utama atau narasumber yang memberikan informasi langsung, di mana data yang dikumpulkan dari mereka bersifat kualitatif, seperti hasil wawancara mendalam dan kegiatan observasi.⁴⁸ Sementara itu, sumber data non-manusia mencakup berbagai dokumen atau arsip yang memiliki keterkaitan dengan topik penelitian. Dokumen-dokumen ini dapat berupa catatan peristiwa, laporan kegiatan, atau bentuk informasi tertulis lainnya yang mendukung dan memperkuat pemahaman terhadap masalah yang diteliti.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari dua jenis sumber, yaitu:

⁴⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2018), 223.

1. Data Primer

Data primer merupakan informasi yang diperoleh secara langsung dari subjek penelitian, yakni melalui proses pengumpulan data di lapangan yang dilakukan secara langsung kepada pihak-pihak terkait. Pengambilan data dilakukan melalui wawancara, sehingga informasi yang dikumpulkan bersifat otentik dan relevan, serta dapat dijadikan sebagai sumber utama dalam penelitian ini.⁴⁹

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang tidak diperoleh secara langsung dari objek penelitian, melainkan melalui pihak ketiga atau sumber tertulis. Dalam konteks penelitian ini, data sekunder berasal dari berbagai referensi seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, literatur buku, jurnal ilmiah, dan artikel-artikel yang membahas topik serupa, khususnya mengenai sistem pengendalian internal dan prosedur penggajian dalam rangka mendukung efisiensi penggunaan biaya tenaga kerja.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh informasi yang berkaitan dengan fokus penelitian. Data yang dihimpun harus sesuai dan relevan dengan permasalahan yang sedang dikaji. Oleh karena itu, keberadaan instrumen pengumpulan data sangat penting, yang dikenal sebagai alat atau instrumen penelitian. Dalam

⁴⁹ Syaifudin Azwar, *Metodologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), 91

penelitian ini, alat yang digunakan untuk memperoleh data mencakup alat perekam, pedoman wawancara tertulis, serta lembar observasi. Selain itu, peneliti juga menelaah berbagai dokumen yang relevan guna melengkapi data yang diperoleh. Wawancara langsung dilakukan dengan pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian.⁵⁰

Adapun metode pengumpulan data yang diterapkan meliputi:

1. Observasi

Observasi adalah teknik di mana peneliti terlibat secara langsung dalam kegiatan sehari-hari subjek penelitian untuk mengamati perilaku atau fenomena yang terjadi. Proses ini dilakukan secara terstruktur, mencakup pengamatan terhadap apa yang diamati, kapan dilakukan, dan di mana lokasi pengamatan tersebut berlangsung.⁵¹

2. Wawancara

Wawancara merupakan proses komunikasi dua arah yang dilakukan secara langsung antara peneliti dan informan. Dalam interaksi ini, peneliti mengajukan pertanyaan sementara informan memberikan jawaban berdasarkan pengetahuan dan pengalamannya.⁵² Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan dengan kepala sekolah serta para guru atau tenaga pendidik yang menjadi sumber utama informasi.

⁵⁰ Andi Prastowo, *Menguasai Teknik-teknik Koleksi Data Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: DIVA Press, 2010). Hal 34

⁵¹ B Anufia and T Alhamid, *Instrumen Pengumpulan Data*, (2019), 27 <https://osf.io/preprints/inarxiv/s3kr6/download>

⁵² Hardani et al, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group, 2020), 137

3. Dokumentasi

Metode dokumentasi berasal dari kata “dokumen”, yang merujuk pada bahan-bahan tertulis atau terekam. Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data melalui pengkajian terhadap dokumen yang telah tersedia sebelumnya.⁵³ Dalam konteks penelitian ini, dokumentasi digunakan untuk mengakses foto-foto maupun dokumen tertulis lainnya yang dapat mendukung dan memperkuat data hasil observasi dan wawancara.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses menyusun serta mengolah data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumen pendukung lainnya secara sistematis agar mudah dipahami dan disampaikan kepada pihak lain. Proses ini memerlukan kehati-hatian, karena meskipun bersifat subjektif, peneliti tetap dituntut menjaga integritas dan kualitas ilmiah dari hasil penelitiannya. Oleh sebab itu, diperlukan metode analisis data kualitatif yang dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.⁵⁴

Menurut pendapat Moleong, analisis dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan mengelola data yang telah terkumpul, menyusunnya, memilah menjadi bagian-bagian yang terstruktur, menyintesis, serta mencari makna penting dari data tersebut guna menyusun narasi atau informasi yang dapat dipahami. Sementara itu, Patton menjelaskan bahwa analisis data melibatkan proses penyusunan informasi ke dalam pola, kategori, serta unit

⁵³ *Ibid*, 150

⁵⁴ Samiaji Sarosa, *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, (PT. Kanisius, Anggota Ikatan Penerbit Indonesia, 2021), 3

analisis, dan membedakannya dari interpretasi yang bertujuan memberi makna lebih mendalam atas hasil analisis tersebut. Analisis ini menjadi landasan untuk melanjutkan proses penelitian hingga pada akhirnya dapat melahirkan teori yang bersifat grounded. Berbeda dengan pendekatan kuantitatif, analisis dalam studi kualitatif dilakukan secara berkelanjutan, baik sebelum, selama, maupun setelah proses pengumpulan data berlangsung.⁵⁵

Analisis data kualitatif adalah suatu kegiatan kompleks yang bertujuan untuk menemukan makna, mengidentifikasi pola, serta merumuskan tema dari data non-angka yang dikumpulkan melalui berbagai teknik seperti observasi, wawancara, dan dokumentasi. Fokus utamanya adalah memahami secara mendalam fenomena yang diteliti.

Berikut adalah tahapan-tahapan dalam analisis data kualitatif:

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah tahap awal dalam analisis yang melibatkan proses penyaringan, penyederhanaan, dan pengorganisasian data mentah agar menjadi lebih terfokus dan bermakna. Kegiatan ini mencakup merangkum informasi, mengkategorikan, menelusuri tema-tema utama, serta membentuk kelompok-kelompok data.⁵⁶ Tujuan utama dari proses ini adalah menyaring data yang relevan dengan fokus penelitian, sehingga dapat memudahkan penarikan kesimpulan yang lebih tepat sasaran.

⁵⁵ Sofwatiilah, *Teknik Analisis Data Kuantitatif dan Kualitatif Dalam Penelitian Ilmiah*, (Journal Genta Mulia, Universitas Islam Negeri Shultan Thaha Saifuddin Jasmbi, 2024), 87

⁵⁶ *Ibid.*,

2. Penyajian Data

Tahapan ini merupakan proses menyusun data ke dalam bentuk yang terstruktur agar peneliti dapat menarik kesimpulan atau mengambil keputusan. Penyajian dalam penelitian kualitatif biasanya dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif, namun juga bisa melibatkan matriks, grafik, bagan, atau jaringan untuk memperjelas hubungan antar data. Tujuannya adalah agar data yang telah dirangkum dapat disampaikan dengan jelas, runtut, dan mudah dipahami oleh pembaca.⁵⁷

3. Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi

Tahap ini merupakan bagian akhir yang sangat penting dalam proses analisis data kualitatif. Peneliti mencoba memahami makna data, mengenali pola atau hubungan yang muncul, dan menguji kembali data untuk memastikan keabsahan temuan. Verifikasi berarti melakukan pemeriksaan ulang terhadap keakuratan informasi, pola keterkaitan, penjelasan sebab-akibat, hingga hipotesis atau teori yang mungkin ditemukan.⁵⁸ Kesimpulan yang ditarik dapat berupa deskripsi yang memperjelas kondisi objek penelitian atau temuan baru yang sebelumnya tidak tampak.

4. Triangulasi Data

Untuk meningkatkan kepercayaan dan validitas data, peneliti menerapkan teknik triangulasi. Menurut Sugiyono dan Wiliam, triangulasi adalah pendekatan metodologis untuk menguji keakuratan data melalui

⁵⁷ *Ibid.*,

⁵⁸ *Ibid.*, 249

berbagai sumber, teknik, dan waktu yang berbeda.⁵⁹ Berikut rincian bentuk triangulasi yang digunakan:

a. Triangulasi Sumber

Teknik ini dilakukan dengan membandingkan data yang diperoleh dari berbagai informan. Misalnya, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa narasumber untuk melihat konsistensi informasi yang diberikan.

b. Triangulasi Teknik

Dalam pendekatan ini, data dari sumber yang sama diuji menggunakan metode pengumpulan yang berbeda, seperti wawancara dan observasi. Jika terjadi perbedaan, maka peneliti akan menggali informasi lebih lanjut untuk memastikan data yang paling valid.

c. Triangulasi Waktu

Peneliti juga memperhatikan waktu dalam pengumpulan data, misalnya dengan melakukan wawancara pada pagi hari saat narasumber masih segar dan mampu memberikan informasi secara jernih. Proses ini dapat diulang di waktu yang berbeda untuk mengecek konsistensi data.

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif tidak selalu bersifat final sejak awal, karena rumusan masalah yang digunakan bersifat fleksibel dan dapat berkembang sesuai dengan kondisi lapangan. Oleh karena itu, temuan penelitian seringkali bersifat eksploratif dan dapat mengungkap fenomena baru yang sebelumnya belum diketahui. Hasil akhir bisa berupa

⁵⁹ Eka Periaman Zai, "Analisis Peran Guru Pada Proses Pembelajaran Dalam Suasana Covip-19 Di Kelas Viii Smp Negeri 3 Toma Tahun Pembelajaran 2020/2021", (Cetakan Ketiga, 2022), 6

gambaran yang lebih terang terhadap objek yang diteliti, baik dalam bentuk hubungan sebab-akibat maupun interaksi antar unsur.⁶⁰

⁶⁰ *Ibid.*, 253

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Penelitian

1. Sejarah Berdirinya SMK Negeri 2 Rejang Lebong

Pada awal tahun 1961, telah berdiri sebuah sekolah menengah ekonomi dengan nama SMEA Persiapan. Enam tahun kemudian, tepatnya tanggal 25 Maret 1967, berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia di Jakarta Nomor: 72/B.3/Kedj, status sekolah tersebut berubah menjadi sekolah negeri dan resmi bernama SMEA Negeri Curup, terhitung mulai 1 Januari 1967. Peresmian perubahan status ini turut dihadiri oleh Bupati Kepala Daerah Tingkat II Rejang Lebong saat itu, yaitu Bapak Drs. Mahalli.

Pemimpin pertama SMEA Negeri Curup adalah Drs. H. Soekamto. TM., yang lahir di Surakarta pada 23 Januari 1932. Sebelumnya, beliau telah menjabat sebagai kepala sekolah saat institusi ini masih berstatus swasta (1961–1967), kemudian melanjutkan sebagai kepala sekolah SMEA Negeri dari tahun 1967 hingga Februari 1972.

Awalnya, sekolah ini berlokasi di kawasan Dwi Tunggal, Curup Kota, sebelum akhirnya pindah ke lokasi sekarang di Jalan Duku Ulu, Curup Timur pada tahun 1987. Selanjutnya, pada tahun 2003, SMEA Negeri Curup berubah nama menjadi SMK Negeri 1 Curup Timur, dan kemudian berganti lagi menjadi SMK Negeri 2 Rejang Lebong.

Sekolah ini memiliki dua bidang keahlian utama, yaitu Bidang Keahlian Manajemen dan Bisnis, yang meliputi Program Keahlian Akuntansi, Pemasaran, dan Administrasi Perkantoran. Dan Bidang Keahlian Teknologi Informasi dan Komunikasi, dengan Program Keahlian Teknik Komputer dan Jaringan (TKJ). Kemudian, pada tahun 2006, SMK Negeri 1 Curup menambah satu lagi Program Keahlian, yaitu Multimedia, guna menjawab perkembangan kebutuhan teknologi dan industri kreatif.

Adapun beberapa nama kepala sekolah yang pernah memimpin institusi ini sejak awal berdiri akan dijelaskan pada bagian berikutnya.

Tabel 4.1

Riwayat Kepemimpinan Kepala Sekolah SMK Negeri 2 Rejang Lebong

No.	Nama Kepala Sekolah	Masa Jabatan
1	Drs. Soekamto. TM.	1961 – 1967
2	Soekamto, BA	1967 – 1972
3	Gozali, BA	1973 – 1983
4	Sukardi, BA	1984 – 1988
5	Drs. Danius Rasi	1988 – 1990
6	Basri Maniat, BA	1990 – 1994
7	Drs. Sudirman	1994 – 1995
8	Drs. Dalmuji Suranto	1995 – 2000
9	Drs. Suarsono	2000 – 2002
10	Drs. Azhari	2005 – 2006
11	Trisno, S.Pd	2006 – 2009
12	Drs. Basyaruddin, MM	2009 – 2013
13	Drs. Hartono	2013 – 2016
14	Sunardi, S.Pd.Bio	Tahun 2016
15	Drs. Hartono	2017 – 2018
16	Sunardi, S.Pd.Bio	2018 – 2023
17	Agustinus Dani DS, S.Pd, M.Pd	2024– sekarang

2. Identitas Sekolah

Tabel 4.2

Informasi Umum SMK Negeri 2 Rejang

No	Keterangan	Detail
1	Nama Satuan Pendidikan	SMK Negeri 2 Rejang Lebong
2	NPSN / NSS	10700598 / 341260203001
3	Tingkat Pendidikan	SMK / Sekolah Menengah Kejuruan
4	Status Kepemilikan	Negeri
5	Alamat Lengkap	Jl. Duku Ulu
6	Kode Pos	39125
7	Wilayah Administratif	Desa Duku Ulu
8	Kecamatan	Curup Timur
9	Kabupaten / Kota	Rejang Lebong
10	Provinsi	Bengkulu
11	Negara	Indonesia

3. Data Pelengkap

Tabel 4.3

Data Tambahan Terkait Institusi

No	Informasi	Keterangan
1	Nomor SK Pendirian	72/B-3/KEDJ
2	Tanggal SK Pendirian	26 Juli 2016
3	Instansi Pembina	Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
4	Nomor SK Operasional	180.381.VII Tahun 2016
5	Tanggal SK Operasional	26 Juli 2016
6	Status Akreditasi	A
7	Nomor SK Akreditasi	032/BAN-SM/SK/2019
8	Tanggal SK Akreditasi	15 Januari 2019
9	Sertifikasi ISO	Dalam Proses Sertifikasi
10	Luas Bangunan Sekolah	2.100 m ²
11	Luas Area Halaman	220 m ²

No	Informasi	Keterangan
12	Luas Fasilitas Olahraga	500 m ²
13	Total Luas Tanah	- (belum tercantum secara spesifik)

4. Kontak Sekolah

Tabel 4.4

Kontak dan Akses Komunikasi Sekolah

No	Jenis Kontak	Detail
1	Telepon	-
2	Faksimile	-
3	Surat Elektronik	smkn2rejanglebong@gmail.com
4	Situs Resmi	smkn2rejanglebong.sch.id

5. Data Periodik

Tabel 4.5

Informasi Berkala SMK Negeri 2 Rejang Lebong

No	Komponen Informasi	Keterangan
1	Hari Operasional Sekolah	5 Hari (Senin hingga Jumat)
2	Penerimaan Dana BOS	Ya
3	Status Sertifikasi ISO	Dalam Tahap Proses Sertifikasi
4	Sumber Energi Listrik	Perusahaan Listrik Negara (PLN)
5	Kapasitas Daya Listrik	33.000 Watt
6	Koneksi Internet	Terhubung melalui Layanan Telkom Speedy

6. Visi, Misi, dan Tujuan SMK Negeri 2 Rejang Lebong

a. Visi Sekolah

Menjadi lembaga pendidikan kejuruan tingkat menengah yang menghasilkan lulusan profesional dalam bidang Keuangan Akuntansi, Administrasi Perkantoran, Teknologi Komputer dan Informatika, serta Tata Boga, yang mampu berkompetisi di era global dan memiliki karakter mulia yang berlandaskan keimanan serta ketakwaan.

b. Misi Sekolah

Untuk merealisasikan visi tersebut, SMK Negeri 2 Rejang Lebong memiliki misi sebagai berikut:

- 1) Mengembangkan SMK sebagai institusi pendidikan yang mandiri.
- 2) Mempersiapkan lulusan yang memiliki keterampilan menengah dalam Akuntansi dan Keuangan Lembaga.
- 3) Mencetak tenaga kerja kompeten dalam bidang Administrasi dan Pengelolaan Kantor.
- 4) Menghasilkan lulusan dengan keahlian di bidang Jaringan Komputer dan Teknologi Informasi.
- 5) Menyiapkan peserta didik yang terampil di bidang Multimedia.
- 6) Melatih tenaga kerja dengan keterampilan di sektor Tata Boga.
- 7) Membentuk lulusan yang memiliki kepribadian baik, etika yang luhur, mampu berkembang secara mandiri, dan memiliki semangat kerja tinggi.
- 8) Mendorong lahirnya wirausahawan yang tangguh dan profesional.

c. Tujuan Sekolah

SMK Negeri 2 Rejang Lebong bertujuan untuk:

- 1) Meningkatkan nilai rata-rata ujian sekolah agar sesuai dengan standar kelulusan.
- 2) Mendorong perkembangan kegiatan ekstrakurikuler yang berprestasi di berbagai bidang.
- 3) Menumbuhkan disiplin tinggi di seluruh elemen sekolah.
- 4) Mewujudkan lingkungan sosial yang berdasarkan nilai keimanan dan ketakwaan.
- 5) Membangun sistem manajemen yang terbuka, transparan, dan partisipatif dengan melibatkan seluruh warga sekolah serta pihak terkait.
- 6) Mewujudkan lingkungan sekolah yang bersih, tertata, dan nyaman.

7. Letak Geografis

SMK Negeri 2 Rejang Lebong secara geografis berlokasi di Jalan Duku Ulu, Kecamatan Curup Timur, Kabupaten Rejang Lebong. Adapun batas wilayah sekolah adalah:

- a. Sebelah Utara: Berbatasan dengan permukiman penduduk
- b. Sebelah Selatan: Berbatasan dengan SMP Negeri 7 Rejang Lebong
- c. Sebelah Barat: Berdekatan dengan kawasan Hutan Kota

d. Sebelah Timur: Berbatasan kembali dengan area perumahan warga.⁶¹

8. Keadaan Guru, Siswa, dan Sarana Prasarana Sekolah

a. Struktur Lembaga SMK Negeri 2 Rejang Lebong

Tabel 4.6

Struktur Organisasi SMK Negeri 2 Rejang Lebong

No.	Nama Lengkap	Posisi/Jabatan	Alamat Domisili
1	Agustinus Dani DS, S.Pd, M.Pd	Kepala Sekolah	Jalan Batu Dewa
2	Zubaidah, SE	Kepala Urusan Tata Usaha	Jalan Talang Benih
3	Rima Melati, S.Pd	Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum	Jalan Air Bang
4	Efni Dianti, S.Pd	Wakil Kepala Sekolah Urusan Kesiswaan	Jalan Talang Rimbo Lama
5	Novikaya Putri	Wakil Kepala Sekolah Bidang Sarana dan Prasarana	Jalan Dwi Tunggal
6	Drs. Raden Suhardi	Ketua Program Keahlian Manajemen Perkantoran	Jalan Air Bang
7	Nasrizal, S.Pd	Ketua Program Keahlian Teknologi Informasi dan Komputer	Jalan Pasar Atas
8	Dwi Oktarina, SE	Ketua Program Keahlian Akuntansi dan Keuangan Lembaga	Jalan Dwi Tunggal
9	Muthia Osfira, S.Pd	Ketua Program Keahlian Tata Boga	Jalan Air Bang
10	Wista Veni, S.Pd	Penanggung Jawab Perpustakaan Sekolah	Jalan Air Meles
11	Mei Yeni Apriyani, S.Pd	Koordinator Bimbingan dan Konseling (BK)	Jalan Talang Ulu

⁶¹ Dokumentasi SMK Negeri 2 Rejang Lebong, diambil dari arsip Tata Usaha SMK Negeri 2 Rejang Lebong

b. Keadaan Tenaga Kerja Guru dan Pegawai PNS dan PPPK SMK
Negeri 2 Rejang Lebong

Tabel 4.7

Data Tenaga Pendidik dan Pegawai Negeri Sipil serta PPPK di SMK
Negeri 2 Rejang Lebong

No.	Nama	NIP	Keahlian/Jurusan	Posisi
1	Merie, M.Pd	197503232003122001	Magister Pendidikan	Guru Madya
2	Agustinus Dani DS, S.Pd, M.Pd	197808272005021002	Magister Pendidikan	Kepala Sekolah
3	Drs. H. Eriyanto	196511061991031004	Akuntansi dan Keuangan	Guru Madya
4	Drs. Raden Suhardi	196503171991021004	Administrasi Perkantoran	Guru Madya
5	Rima Melati, S.Pd	197103011995122002	Akuntansi	Guru Madya
6	Wista Veni, S.Pd	197206111998012001	Bahasa Inggris	Guru Madya
7	Nastiana, S.Si, S.Pd	197110242000082001	Matematika	Guru Madya
8	Dian Sistiari, S.Pd, M.Pd	197406112003122002	Bahasa Indonesia	Guru Madya
9	Efni Dianti, S.Pd	197809152005022004	Bahasa Inggris	Guru Madya
10	Rosmaladewi, S.Pd.Mat	196704171990022001	Matematika	Guru Madya
11	Drs. Khairiman	196702191992031003	Akuntansi	Guru Madya
12	Linda Puspa Saei, SE	197904112006042022	Manajemen	Guru Madya
13	Zubaidah, SE	196805181992032004	Manajemen	Kepala Sub Koordinator TU
14	Venty Heriyanty, M.Pd	198009042008042001	Ekonomi dan Koperasi	Guru Muda
15	Neni Citra Dewi, ST. M.Pd	198202012010012031	Teknologi Pendidikan	Guru Muda

No.	Nama	NIP	Keahlian/Jurusan	Posisi
16	Mardiana, S.Pd.I	197303302007012028	Pendidikan Agama Islam	Guru Muda
17	Dwi Oktarina, SE	197810202011012004	Pendidikan Ekonomi	Guru Muda
18	Rezia Afsari, S.Pd	198806102012122001	Pendidikan Akuntansi	Guru Muda
19	Anita Susilawati, S.Sos	197306022014072002	Ilmu Administrasi Negara	Guru Muda
20	Yulianti, S.Pd.I	198107012014072001	Tarbiyah	Guru Muda
21	Muthia Osfira, S.Pd	198808182014022004	Tata Boga	Guru Pertama
22	Tri Utami, S.Pd	199108182014022001	Kimia	Guru Pertama
23	Sondang Oktalina, S.Sn	199310282019022004	Desain Komunikasi Visual	Guru Pertama
24	Alexander Leo Fermadi, S.Pd	199208122019021002	Teknologi Informasi dan Komputer	Guru Pertama
25	Septi Ayu, M.Pd.T	199309242019022007	Pendidikan Teknologi Kejuruan	Guru Pertama
26	Ayu Citra Yelly, S.Kom	199301242022212008	Sistem Informasi	Ahli Pertama
27	Mei Yeni Apriani, S.Pd	199405152022212018	Bimbingan dan Konseling	Ahli Pertama
28	Agung Rinto Permono, S.Hut	197905142024211004	Kehutanan	Ahli Pertama
29	Irmawati, S.Pd	198603122024212026	Pendidikan Fisika	Ahli Pertama
30	Agil Prisdi Ribowo, S.Pd	199201082024211022	Pendidikan Ekonomi	Ahli Pertama
31	Hamida Mulyana, S.Pd	199410192024212051	PPKN	Ahli Pertama

- c. Keadaan Tenaga Kerja Guru dan Pegawai Non PNS SMK Negeri 2
Rejang Lebong

Tabel 4.8

Daftar Tenaga Pendidik dan Tenaga Kependidikan Non-PNS/PPP

No.	Nama	Pendidikan/Jurusan	Tugas/Jabatan
1	Herlina Julianti, S.Pd	S1 - Pendidikan Bahasa Indonesia	Guru
2	Lucki Desiani, S.Pd	S1 - Pendidikan Biologi	Guru
3	Leni Maria, SP	S1 - Agribisnis/Pertanian	Guru
4	Ade Putri Octriva Yelly, S.Kom	S1 - Teknik Informatika	Guru
5	Revika Ayu Lestari, S.Pd	S1 - Pendidikan Ekonomi	Guru
6	Riko Joni Syaputra, S.Pd	S1 - Pendidikan Jasmani	Guru
7	Citra Novelda, S.Pd	S1 - Pendidikan Jasmani	Guru
8	Afriyona Marta, S.Pd	S1 - Pendidikan Bahasa Jepang	Guru
9	Sheila Meisaliara, S.Pd.Gr	S1 - Pendidikan Seni Pertunjukan	Guru
10	Yesi Rusadi, S.Pd.I.Gr	S1 - Pendidikan Bahasa Inggris	Guru
11	Teza Viska Arizandi, A.Md.T	D3 - Teknologi Komputer	Guru
12	Sumantri, S.Pd	S1 - Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan	Staf Kesiswaan & Humas
13	Alfian Effendi	SMA - Ilmu Sosial	Petugas Keamanan Sekolah
14	Rimbo Saputro, A.Md	D3 - Manajemen Informatika	Pengelola Surat & Laporan
15	Prima Dwi Utami, A.Md.Kep.	D3 - Keperawatan	Penanggung Jawab UKS
16	Dio Stevano Ferdian Rinaldo, A.Md	D3 - Akuntansi	Operator Dapodik
17	Neni Sukesih, S.Ak	S1 - Akuntansi	Staf Kepegawaian & Kesiswaan
18	Dian Bastian, M.Pd	S2 - Manajemen Pendidikan	Staf Administrasi

No.	Nama	Pendidikan/Jurusan	Tugas/Jabatan
		Islam	Kepegawaian
19	Titi Dwi Sari, S.Si	S1 - Biologi	Kesiswaan & Humas
20	M. Zen Roni	SMK - Tata Niaga	Keamanan (Satpam)
21	Khaidir Fadjri	SMK - Otomotif	Keamanan (Satpam)
22	Wawan Rusmawan	-	-
23	Herawati	-	-
24	Sayadi	SD	Sekolah Dasar
25	Sunarto Hadinoto	SMK - Teknik Mesin	Staf Unit Produksi & Sarana Prasarana

d. Keadaan Siswa/Siswi SMK Negeri 2 Rejang Lebong

Jumlah siswa yang terdaftar di SMK Negeri 2 Rejang Lebong tersebar pada tiga tingkat kelas. Rincian jumlah siswa berdasarkan tingkat kelas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9

Rekapitulasi Jumlah Peserta Didik

Tingkat Kelas	Jumlah Peserta Didik
Kelas X	83 siswa
Kelas XI	106 siswa
Kelas XII	79 siswa
Total	268 siswa

e. Sarana dan Prasarana

SMK Negeri 2 Rejang Lebong memiliki berbagai sarana penunjang kegiatan belajar-mengajar maupun kegiatan penunjang lainnya. Ruangan-ruangan yang tersedia antara lain meliputi ruang kelas, ruang guru, ruang tata usaha, hingga ruang keagamaan seperti

mushola. Sekolah ini juga dilengkapi dengan fasilitas modern seperti jaringan Wi-Fi di beberapa ruangan praktik dan sistem pengeras suara (speaker). Ketersediaan dan kondisi fasilitas yang ada digambarkan dalam tabel berikut.⁶²

Tabel 4.10

Deskripsi Fasilitas dan Sarana Prasarana SMK Negeri 2 Rejang Lebong

No.	Jenis Ruangan	Jumlah	Kondisi
1	Ruang Kepala Sekolah	1	Baik
2	Ruang Tata Usaha	1	Baik
3	Ruang Wakil Kepala Sekolah	1	Baik
4	Ruang Guru	1	Baik
5	Ruang Kelas	15	Baik
6	Ruang Perpustakaan	1	Baik
7	WC (Toilet)	7	Baik
8	Ruang OSIS	1	Baik
9	Ruang Majelis Sekolah	-	-
10	Ruang Sidang	-	-
11	Aula	1	Baik
12	UKS (Unit Kesehatan Sekolah)	1	Baik
13	Kantin	2	Baik
14	Ruang Bimbingan Konseling	1	Baik
15	Mushola	1	Baik
16	Ruang Unit Produksi	1	Baik
17	Ruang Penjaga	2	Baik
18	Gudang	3	Baik
19	Laboratorium IPA	1	Baik
20	Laboratorium Komputer	4	Baik
21	Laboratorium Bahasa	1	Baik
22	Laboratorium Perkantoran	1	Baik
23	Laboratorium Akuntansi	1	Baik
24	Laboratorium Tata Boga	1	Baik

⁶² Dokumentasi SMK Negeri 2 Rejang Lebong, diambil dari arsip Tata Usaha SMK Negeri 2 Rejang Lebong

B. Analisis dan Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini disusun berdasarkan pertanyaan-pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan dalam BAB Pendahuluan. Temuan-temuan yang diperoleh dari hasil observasi dan wawancara akan dianalisis secara sistematis sesuai fokus kajian yang telah ditetapkan. Dengan demikian, uraian pembahasan berikut dikembangkan dari rumusan masalah yang menjadi dasar penelitian.

1. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru Di SMK Negeri 2 Rejang Lebong

Berdasarkan hasil observasi dan telaah dokumen yang dilakukan di SMK Negeri 2 Rejang Lebong, pelaksanaan manajemen sumber daya manusia (SDM) di sekolah ini telah berlangsung secara sistematis dan terarah, dengan fokus utama pada peningkatan kompetensi profesional tenaga pendidik. Proses manajemen SDM mencakup beberapa tahapan penting, antara lain perencanaan pengembangan kompetensi, pelaksanaan program pengembangan, serta factor pendukung dan penghambat.⁶³ Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh kepala sekolah berikut:

“Kami menganalisis kebutuhan kompetensi guru dengan melihat kesesuaian antara kurikulum, kebutuhan siswa, dan hasil supervisi. Evaluasi kinerja guru setiap semester juga menjadi dasar untuk mengetahui kompetensi apa yang masih perlu ditingkatkan.”⁶⁴

⁶³ Observasi tanggal 12 Maret 2025

⁶⁴ Kepala Sekolah, Wawancara 28 Maret 2025

Hasil wawancara terkait perencanaan pengembangan kompetensi oleh waka kurikulum SMK Negeri 2 Rejang Lebong berikut:

“Analisis kebutuhan dilakukan melalui rapat evaluasi, observasi kelas, serta data hasil belajar siswa. Selain itu, masukan dari forum MGMP sangat membantu kami dalam memetakan kebutuhan guru.”⁶⁵

Hasil wawancara terkait perencanaan pengembangan kompetensi oleh guru kelas:

“Biasanya kebutuhan kompetensi kami dilihat dari hasil supervisi dan laporan pembelajaran. Kalau ada kendala dalam penggunaan media atau metode mengajar, itu langsung dicatat sebagai bahan pengembangan.”⁶⁶

“Sekolah sering menanyakan kesulitan yang kami alami di kelas. Dari situ pihak sekolah menentukan kebutuhan pelatihan yang sesuai dengan kondisi kami.”⁶⁷

Hasil wawancara menunjukkan bahwa analisis kebutuhan kompetensi guru di SMK Negeri 2 Rejang Lebong dilakukan melalui supervisi pembelajaran, evaluasi kinerja guru, rapat kerja, observasi kelas, serta masukan dari MGMP. Guru juga dilibatkan dengan menyampaikan kendala yang dihadapi di kelas.

Program pengembangan yang direncanakan mencakup pelatihan kurikulum merdeka, workshop teknologi pembelajaran, MGMP, seminar profesional, hingga penelitian tindakan kelas. Seluruh program ini disusun agar relevan dengan kebutuhan guru sekaligus selaras dengan visi dan misi sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan dan profesionalisme pendidik.

⁶⁵ Waka Kurikulum, Wawancara 28 Maret 2025

⁶⁶ Guru kelas XI, Wawancara 02 April 2025

⁶⁷ Guru kelas XII, Wawancara 02 April 2025

Hasil wawancara terkait program yang direncanakan sekolah oleh kepala sekolah:

“Kami merencanakan program pelatihan berbasis kurikulum merdeka, workshop penggunaan teknologi pembelajaran, serta seminar peningkatan kompetensi pedagogik dan profesional.”⁶⁸

Hasil wawancara terkait tingkat partisipasi guru oleh kepala sekolah:

“Partisipasi guru cukup tinggi, hampir semua guru berusaha mengikuti kegiatan, walaupun ada yang terkendala dalam mengajar.”⁶⁹

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa guru di SMK Negeri 2 Rejang Lebong telah mengikuti berbagai program pengembangan seperti pelatihan kurikulum merdeka, workshop media pembelajaran, pelatihan digital learning, MGMP, hingga sertifikasi profesi. Tingkat partisipasi guru tergolong tinggi dengan antusiasme yang baik, meskipun beberapa terkendala oleh jadwal mengajar. Hasil pelatihan umumnya dapat diterapkan dalam pembelajaran, seperti pemanfaatan aplikasi digital, pembuatan perangkat ajar berbasis kurikulum merdeka, serta penerapan metode pembelajaran aktif. Sekolah juga memberikan dukungan penuh melalui fasilitas, biaya, dan izin, sehingga guru merasa termotivasi untuk terus meningkatkan kompetensinya.

Secara umum, pelaksanaan manajemen SDM di SMK Negeri 2 Rejang Lebong dapat dikatakan berjalan dengan baik dan efektif. Penerapan sistem yang terorganisir dan berkesinambungan telah

⁶⁸ Kepala Sekolah, Wawancara 27 Februari 2025

⁶⁹ Kepala Sekolah, Wawancara 27 Februari 2025

berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mendorong pengembangan kompetensi guru, serta meningkatkan mutu pembelajaran dan kualitas lulusan. Hal ini selaras dengan visi dan misi sekolah dalam mencetak pendidik yang profesional, berkompeten, dan siap menjawab tantangan dunia pendidikan di era global.

Pandangan ini diperkuat oleh pernyataan Malayu S.P. Hasibuan yang menyatakan bahwa implementasi manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap kemajuan pendidikan. Penetapan dan pengelolaan SDM yang tepat akan memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja lembaga pendidikan. Penerapan sistem manajemen SDM yang baik menjadi langkah strategis untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik, baik dari kalangan aparatur sipil maupun tenaga honorer.⁷⁰

a. Pengembangan Tenaga Pendidik

Pengembangan tenaga pendidik di SMK Negeri 2 Rejang Lebong merupakan salah satu langkah strategis untuk meningkatkan mutu pendidikan. Upaya ini dilakukan melalui beragam kegiatan, seperti pelatihan, lokakarya, pengembangan materi pembelajaran, serta peningkatan jenjang pendidikan guru, dengan tujuan utama memperkuat kompetensi, keterampilan, dan profesionalisme para pendidik.⁷¹ Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh kepala sekolah berikut:

⁷⁰ Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 10

⁷¹ Observasi tanggal 10 Maret 2025

“SMK Negeri 2 Rejang Lebong memiliki program pengembangan karier bagi tenaga pendidik. Kami menyusun perencanaan karier berdasarkan minat serta kebutuhan guru, diselaraskan dengan kebutuhan sekolah. Proses ini melalui tahapan identifikasi kebutuhan, perencanaan program, dan implementasi kegiatan. Bentuk pelatihan yang kami berikan antara lain pelatihan strategi pengajaran dan pengembangan kurikulum.”⁷²

Hasil wawancara terkait pengembangan tenaga pendidik oleh waka kurikulum SMK Negeri 2 Rejang Lebong berikut:

“Peningkatan karier bagi tenaga pendidik kami anggap sebagai hal penting demi peningkatan mutu pendidikan. Kami melaksanakan evaluasi secara rutin untuk memastikan efektivitas program yang dijalankan. Selain mendukung peningkatan jenjang pendidikan dan sertifikasi guru, sekolah juga menyelenggarakan berbagai kegiatan pengembangan seperti pelatihan, outbound, serta pelatihan keterampilan lainnya guna menunjang kompetensi guru.”⁷³

Menurut Fatmawada, pelatihan menjadi salah satu pendekatan utama dalam meningkatkan kompetensi tenaga kependidikan. Pelatihan ini mencakup berbagai aspek, seperti pelatihan fungsional, peningkatan kemampuan dalam bidang teknologi informasi, serta pelatihan yang berkaitan dengan jabatan atau struktural. Walaupun pelatihan ini telah dilaksanakan dengan cukup baik, peningkatan kualitas dan pelaksanaannya tetap diperlukan agar tenaga kependidikan dapat bekerja secara optimal, memiliki kreativitas, dan mampu menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab.⁷⁴

Hasil wawancara menunjukkan bahwa SMK Negeri 2 Rejang Lebong telah menjalankan program pengembangan karir bagi tenaga pendidik secara sistematis, yang mencakup tahap perencanaan,

⁷² Kepala Sekolah, Wawancara tanggal 12 Maret 2025

⁷³ Waka Kurikulum, Wawancara tanggal 27 Februari 2025

⁷⁴ Fatmawada, "Pengembangan Kompetensi tenaga Kependidikan di Universitas Negeri Makasar". *Jurnal Office 2*, no.2 (2016): 109–114

pelaksanaan, serta evaluasi. Kegiatan pengembangan ini antara lain berupa pelatihan dalam metode pengajaran dan pengembangan kurikulum. Dengan adanya program ini, diharapkan kompetensi guru meningkat dan berdampak positif terhadap mutu pendidikan serta kualitas lulusan sekolah.

b. Kompetensi Profesional

Kompetensi profesional merujuk pada kapasitas seorang guru dalam menguasai pengetahuan serta keterampilan yang sesuai dengan bidang keilmuannya. Guru yang memiliki kompetensi ini mampu menerapkan pemahamannya secara tepat dalam kegiatan pembelajaran, guna meningkatkan mutu proses belajar mengajar dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara optimal.

Seorang guru dituntut untuk terus meningkatkan kompetensinya dengan cara memperbarui wawasan melalui bacaan ilmiah, mengikuti konferensi pendidikan, serta berpartisipasi dalam pelatihan dan lokakarya yang sesuai dengan bidangnya. Selain itu, pemanfaatan teknologi digital juga menjadi aspek penting yang perlu dikuasai guna mendukung efektivitas pembelajaran dan mendorong kolaborasi pengetahuan dengan sesama tenaga pendidik.⁷⁵ Berikut hasil wawancara dengan guru mata pelajaran dibidang manajemen:

“Untuk mengikuti perkembangan di bidang pendidikan, saya berupaya terus memperbarui pengetahuan melalui berbagai referensi, seperti jurnal ilmiah maupun konferensi edukatif. Saya juga rutin mengikuti pelatihan dan workshop yang relevan dengan bidang yang

⁷⁵ Observasi tanggal 28 Maret 2025

saya ajarkan sebagai bagian dari upaya pengembangan profesional berkelanjutan. Saya meyakini bahwa peningkatan kompetensi secara terus-menerus sangat penting dalam mendukung kualitas pembelajaran. Dalam praktiknya, saya berusaha menerapkan teori dan konsep pendidikan dengan memilih pendekatan atau metode pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik siswa dan materi yang diajarkan. Selain itu, saya juga memantau perkembangan belajar siswa dan melakukan evaluasi untuk memastikan proses pembelajaran berjalan secara optimal.”⁷⁶

Hasil wawancara terkait kompetensi profesional dengan guru mata pelajaran dibidang akuntansi:

“Dalam menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di dunia pendidikan, saya berusaha memanfaatkan perangkat digital untuk mendukung peningkatan mutu pembelajaran. Saya juga senang berbagi wawasan dan pengalaman dengan rekan-rekan sejawat sebagai bagian dari kolaborasi profesional. Untuk meningkatkan kompetensi mengajar, saya aktif mengikuti pelatihan dan workshop yang berfokus pada pengembangan keterampilan pedagogis. Saya meyakini bahwa peningkatan profesional secara berkelanjutan sangat berperan dalam menciptakan pembelajaran yang berkualitas. Dalam pelaksanaannya, saya mencoba menciptakan suasana belajar yang kondusif dan responsif terhadap kebutuhan siswa. Selain itu, saya rutin memantau perkembangan belajar siswa dan melakukan evaluasi sebagai upaya untuk terus menyempurnakan proses pembelajaran.”⁷⁷

Nana Sudjana menegaskan bahwa penguasaan materi pelajaran adalah inti dari proses mengajar; bukan sekadar pelengkap tugas seorang guru, melainkan indikator utama profesionalisme pendidik. Sejalan dengan itu, Sardiman A.M. menjelaskan bahwa penguasaan tersebut mencakup dua ranah: materi inti bidang studi dan materi penunjang yang relevan.⁷⁸

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kedua guru telah memenuhi tuntutan profesional ini. Mereka secara aktif mengikuti

⁷⁶ Guru Mata Pelajaran Bidang Manajemen, Wawancara tanggal 26 April 2025

⁷⁷ Guru Mata Pelajaran bidang Akuntansi, Wawancara tanggal 27 April 2025

⁷⁸ Sardiman A.M., *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Edisi I, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada,), 162.

perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, terlibat dalam berbagai program pengembangan kompetensi, serta menerapkan teori dan konsep pendidikan dalam praktik kelas. Upaya berkelanjutan tersebut berdampak positif pada peningkatan mutu pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan.

2. Hambatan dan Pendukung Dalam Proses Peningkatan Kompetensi Profesional

Dalam proses peningkatan kompetensi profesional guru, terdapat berbagai faktor yang dapat menjadi pendukung maupun penghambat. Faktor pendukung umumnya bersumber dari motivasi internal guru, dukungan kebijakan sekolah, serta adanya program pembinaan dan pelatihan yang diselenggarakan baik oleh pemerintah maupun pihak sekolah. Dukungan fasilitas, biaya, serta kerja sama antar guru juga menjadi aspek penting yang mendorong kelancaran proses pengembangan kompetensi.⁷⁹ Hasil wawancara dengan kepala sekolah sebagai berikut:

“Faktor pendukung utama adalah motivasi guru sendiri, dukungan sekolah berupa fasilitas, serta adanya program dari pemerintah.”⁸⁰

Hasil wawancara terkait pendukung proses peningkatan kompetensi oleh wakil kurikulum:

“Selain fasilitas dan biaya dari sekolah, dukungan rekan sejawat melalui MGMP juga sangat membantu guru dalam mengembangkan kompetensi.”⁸¹

⁷⁹ Observasi 27 Februari 2025

⁸⁰ Kepala Sekolah, Wawancara 03 Maret 2025

⁸¹ Wakil Kurikulum, Wawancara 28 Februari 2025

Namun demikian, proses peningkatan kompetensi tidak lepas dari hambatan. Beberapa kendala yang sering dihadapi guru antara lain keterbatasan waktu akibat padatnya jadwal mengajar, keterbatasan biaya untuk mengikuti pelatihan, serta akses terhadap program pengembangan yang kadang masih terbatas. Hambatan-hambatan ini memerlukan strategi penyelesaian yang tepat agar guru tetap dapat meningkatkan profesionalitasnya sesuai tuntutan perkembangan pendidikan.⁸² Hasil wawancara terkait hambatan dalam proses peningkatan oleh kepala sekolah sebagai berikut:

“Hambatan yang sering muncul adalah keterbatasan waktu karena padatnya jadwal mengajar.”⁸³

Hasil wawancara terkait hambatan dalam proses peningkatan oleh wakil kurikulum sebagai berikut:

“Selain waktu, kadang ada kendala biaya dan keterbatasan akses ke pelatihan tertentu yang lokasinya jauh.”⁸⁴

Hasil wawancara terkait bagaimana cara mengatasi hambatan tersebut oleh kepala sekolah sebagai berikut:

“Kami atur jadwal mengajar agar lebih fleksibel dan berusaha menanggung biaya pelatihan yang penting.”⁸⁵

Hasil wawancara terkait bagaimana cara mengatasi hambatan tersebut oleh wakil kurikulum sebagai berikut:

“Kami mencari alternatif pelatihan yang lebih mudah diakses, termasuk pelatihan online, dan memberi dispensasi waktu kepada guru.”⁸⁶

⁸² Observasi 10 Februari 2025

⁸³ Kepala Sekolah, Wawancara 03 Maret 2025

⁸⁴ Wakil Kurikulum, Wawancara 28 Februari 2025

⁸⁵ Kepala Sekolah, Wawancara 03 Maret 2025

⁸⁶ Wakil Kurikulum, Wawancara 28 Februari 2025

Hasil wawancara menunjukkan bahwa faktor pendukung pengembangan kompetensi guru di SMK Negeri 2 Rejang Lebong meliputi motivasi guru, fasilitas sekolah, program pemerintah, serta dukungan rekan sejawat melalui MGMP. Kepala sekolah berperan penting sebagai fasilitator dengan memberikan izin, biaya, dan dorongan kepada guru, sementara wakil kurikulum menekankan peran kepala sekolah dalam mengarahkan serta menugaskan guru untuk aktif mengikuti pelatihan. Hambatan yang dihadapi guru terutama berupa keterbatasan waktu, biaya, dan akses pelatihan. Untuk mengatasi hal tersebut, sekolah menyesuaikan jadwal mengajar, membantu pembiayaan, serta menyediakan alternatif pelatihan online agar guru tetap dapat meningkatkan kompetensinya.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah dan wakil kepala bidang kurikulum, serta analisis terhadap berbagai aspek manajemen sumber daya manusia, dapat disimpulkan bahwa penerapan manajemen SDM di SMK Negeri 2 Rejang Lebong telah berlangsung dengan sistematis, terstruktur, dan terarah. Berikut adalah poin-poin utama yang menjadi simpulan:

1. Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SMK Negeri 2 Rejang Lebong

Implementasi manajemen sumber daya manusia di SMK Negeri 2 Rejang Lebong berjalan secara sistematis dan terarah, meliputi perencanaan, pelaksanaan, serta evaluasi program pengembangan guru. Analisis kebutuhan dilakukan melalui supervisi, rapat kerja, dan observasi kelas. Program pengembangan yang dilaksanakan berupa pelatihan kurikulum merdeka, workshop teknologi pembelajaran, seminar, MGMP, hingga penelitian tindakan kelas. Guru berpartisipasi aktif dalam kegiatan tersebut dan mampu menerapkan hasil pelatihan dalam pembelajaran, sehingga kompetensi profesional mereka terus meningkat sesuai visi dan misi sekolah.

2. Faktor Pendukung dan Hambatan dalam Proses Peningkatan Kompetensi Profesional Guru

Faktor pendukung pengembangan kompetensi guru meliputi motivasi internal guru, dukungan kepala sekolah, fasilitas dan pembiayaan dari sekolah, serta kolaborasi dengan rekan sejawat dan program pemerintah. Sementara itu, hambatan yang dihadapi adalah keterbatasan waktu akibat padatnya jadwal mengajar, keterbatasan biaya, serta akses terhadap pelatihan. Upaya yang dilakukan sekolah untuk mengatasi hambatan tersebut yaitu dengan penyesuaian jadwal, memberikan izin dan dukungan pembiayaan, serta memfasilitasi pelatihan alternatif, termasuk berbasis online.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terkait implementasi manajemen SDM di SMK Negeri 2 Rejang Lebong, berikut adalah beberapa saran untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM dan penguatan profesionalitas guru ke depannya:

1. Untuk Implementasi Manajemen SDM di Sekolah, Sekolah diharapkan terus mengoptimalkan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan guru dengan memperluas akses pelatihan, memperkuat kerja sama dengan instansi terkait, serta menyesuaikan program dengan kebutuhan nyata guru. Guru juga diharapkan lebih proaktif mengikuti pelatihan dan konsisten menerapkan hasilnya dalam pembelajaran.
2. Untuk Mengatasi Hambatan dan Memaksimalkan Faktor Pendukung, Sekolah perlu menciptakan kebijakan yang fleksibel terkait jadwal

mengajar agar tidak menghambat guru dalam mengikuti pelatihan, serta meningkatkan dukungan pembiayaan maupun fasilitas. Pemerintah dan stakeholder pendidikan disarankan memperluas penyelenggaraan pelatihan berbasis online maupun tatap muka yang terjangkau, sehingga guru lebih mudah mengakses kegiatan pengembangan kompetensi.

Dengan mengimplementasikan saran-saran di atas, diharapkan manajemen SDM di SMK Negeri 2 Rejang Lebong semakin optimal dan responsif terhadap dinamika pendidikan modern. Langkah ini secara langsung akan mendukung penguatan profesionalitas guru serta peningkatan mutu layanan pendidikan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Mujib, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Ali Mudlofir, *Pendidik Profesional (Konsep, Strategi dan Aplikasinya dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Indonesia)*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2012.
- Asep Umar Fakhruddin, *Menjadi Guru Favorit (Pengenalan, Pemahaman, dan Praktek mewujudkannya)*, Yogyakarta: Diva Press, 2009.
- Barnawi dan Muhammad Arifin, *Etika & Profesi Kependidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruz Media, 2012.
- Basuki Wibawa, *Manajemen Pendidikan Teknologi Kejuruan dan Vokasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2017.
- Departemen agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* Semarang: CV. Toha Putra, 1990.
- Dermawan, Oki. *Build student' Character Though Fasting At Muslim School In Indonesia IEESE International Journal Of Science and Technology (ITSTE)*, Vol 2, No 3, September 2013.
- Hardani et al, *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group, 2020.
- Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET, 2008.
- Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an dan Tafsirnya*, Jilid VII, Juz 19- 20-21.
- Lexy J. Moleong, *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000.
- Marselus R. Payong, *Sertifikasi Profesi Guru (Konsep Dasar, Problematika, dan Implementasinya)*, Jakarta: Indeks, 2011.
- Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Mujtahid, *Pengembangan Profesi Guru*, Malang: UIN Maliki Press, 2009.
- Mulyasa,E. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009.
- Nana Sudjana, *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 1989.

- Nazarudin Rahman, *Regulasi Pendidikan (Menjadi Guru Profesional Pasca Sertifikasi)*, Yogyakarta: Pustaka Felischa, 2009.
- Poerwadarminta, W.J.S, *Kamus umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 2006.
- Rusman, *Model-Model Pembelajaran (Mengembangkan Profesionalisme Guru)*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010.
- Saekhan Muchith, M., *Pembelajaran Kontekstual*, Semarang: Rasail Media Group, 2008.
- Sinambela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2017.
- Soekidjo Notoatmodjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2009.
- Syaifudin Azwar, *Metodologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009.
- Tilaar, H.A.R, *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*, Jakarta: Rineka Cipta: 2004.
- Tim Redaksi Citra Umbara, *Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2005 tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Bandung : Citra Umbara, 2006.
- Uhar Suharsaputra, *Manajemen sumber daya manusia pendidikan*, Bandung: refika aditama, 2013.
- Undang-undang RI, No. 20. 2003 *tentang Sisdiknas*, Bandung: Citra Umbara, 2006.
- Wina Sanjaya, *Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*, Jakarta: Kencana, 2008.
- Wina Sanjaya, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta: Kencana, 2006.

L

A

M

P

I

R

A

N



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS TARBİYAH

Alamat : Jalan DR. A.K. Gani No 1 Kotak Pos 108 Curup-Bengkulu Telpn. (0732) 21010
Fax. (0732) 21010 Homepage <http://www.iaincurup.ac.id> E-Mail : admin@iaincurup.ac.id

KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS TARBİYAH

Nomor : 21 Tahun 2025

Tentang

PENUNJUKAN PEMBIMBING I DAN 2 DALAM PENULISAN SKRIPSI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

- Menimbang** : a. Bahwa untuk kelancaran penulisan skripsi mahasiswa, perlu ditunjuk dosen Pembimbing I dan II yang bertanggung jawab dalam penyelesaian penulisan yang dimaksud ;
b. Bahwa saudara yang namanya tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diserahi tugas sebagai pembimbing I dan II ;
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional ;
2. Peraturan Presiden RI Nomor 24 Tahun 2018 tentang Institut Negeri Islam Curup;
3. Peraturan Menteri Agama RI Nomor : 30 Tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Institut Agama Islam Negeri Curup;
4. Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 184/U/2001 tentang Pedoman Pengawasan Pengendalian dan Pembinaan Program Diploma, Sarjana dan Pascasarjana di Perguruan Tinggi;
5. Keputusan Menteri Agama RI Nomor 019558/B.II/3/2022, tanggal 18 April 2022 tentang Pengangkatan Rektor IAIN Curup Periode 2022 - 2026.
6. Keputusan Direktur Jenderal Pendidikan Islam Nomor : 3514 Tahun 2016 Tanggal 21 oktober 2016 tentang Izin Penyelenggaraan Program Studi pada Program Sarjana STAIN Curup
7. Keputusan Rektor IAIN Curup Nomor : 0317 tanggal 13 Mei 2022 tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Curup.
- Memperhatikan** : 1. Berita Acara Seminar Proposal Pada Hari , 20 Juni 2024

MEMUTUSKAN :

Menetapkan
Pertama

1. **Dr. Baryanto, MM., M.Pd** NIP. 19690723 199903 1 004
2. **Dr. Emmi Kholilah Harahap, M.Pd.I** NIP. 19900603 202012 2 004

Dosen Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup masing-masing sebagai Pembimbing I dan II dalam penulisan skripsi mahasiswa :

N A M A : Dwi Eris Pertiwi
N I M : 21561017

JUDUL SKRIPSI : "Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di SMK N 02 Rejang Lebong"

- Kedua** : Proses bimbingan dilakukan sebanyak 12 kali pembimbing I dan 12 kali pembimbing II dibuktikan dengan kartu bimbingan skripsi ;
- Ketiga** : Pembimbing I bertugas membimbing dan mengarahkan hal-hal yang berkaitan dengan substansi dan konten skripsi. Untuk pembimbing II bertugas dan mengarahkan dalam penggunaan bahasa dan metodologi penulisan ;
- Keempat** : Kepada masing-masing pembimbing diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku ;
- Kelima** : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan sebagaimana mestinya ;
- Keenam** : Keputusan ini berlaku sejak ditetapkan dan berakhir setelah skripsi tersebut dinyatakan sah oleh IAIN Curup atau masa bimbingan telah mencapai 1 tahun sejak SK ini ditetapkan ;
- Ketujuh** : Apabila terdapat kekeliruan dalam surat keputusan ini, akan diperbaiki sebagaimana mestinya sesuai peraturan yang berlaku ;



- Tembusan :
1. Rektor
 2. Berhadzara IAIN Curup.
 3. Kabag Akademik mahasiswa dan kerja sama.
 4. Mahasiswa yang bersangkutan.



PEMERINTAH PROVINSI BENGKULU
SMK NEGERI 2 REJANG LEBONG

Duku Ulu, Curup Timur, Rejang Lebong, Bengkulu 39119,
Laman smkn2rejanglebong.sch.id, Pos-el smkn2rejanglebong@gmail.com



SURAT KETERANGAN

Nomor : 421.5/6151 /PL/ SMKN 2 RL/2025

Yang bertanda tangan dibawah ini Kepala SMK Negeri 2 Rejang Lebong:

Nama : AGUSTINUS DANI DS, S.Pd. M.Pd
NIP : 197808272005021002
Pangkat/ Golongan : Pembina Tk.I/ IV.b
Jabatan : Kepala Sekolah
Unit Organisasi : SMK Negeri 2 Rejang Lebong

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : DWI ERIS PERTIWI
NIM : 21561017
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah menyelesaikan penelitian di SMK Negeri 2 Rejang Lebong dengan judul skripsi “*Impelementasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan profesionalitas guru di SMK Negeri 2 Rejang Lebong*” pada tanggal 26 Maret 2025 s.d 26 April 2025.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya, terimakasih.

Rejang Lebong, 16 Juni 2025

Kepala Sekolah,



AGUSTINUS DANI DS, S.Pd. M.Pd.

NIP 197808272005021002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP**

Jalan AK Gani No 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax. 21010
Homepage. <http://www.iaicurup.ac.id> Email: admin@iaicurup.ac.id Kode Pos 39119

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA	: Dwi ERIS PERTIWI
NIM	: 21561017
PROGRAM STUDI	: Manajemen Pendidikan Islam
FAKULTAS	: Tarbiyah
DOSEN PEMBIMBING I	: Dr. Baryanto, Mm., M.Pd
DOSEN PEMBIMBING II	: Dr. Emmi Kholilah Harahap, M.Pd.1
JUDUL SKRIPSI	: Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di Smk Negeri 02 Pajang Lebong
MULAI BIMBINGAN	: 03 Februari 2025
AKHIR BIMBINGAN	: 03 Juni 2025

NO	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF
			PEMBIMBING I
1.	09 Feb 2025	Perbaikan Proposal	
2.	13 Feb 2025	penyusunan Instrumen Penelitian	
3.	21 Feb 2025	validasi Instrumen penelitian.	
4.	10 Maret 2025	Profil penelitian.	
5.	14 April 2025	Penyusunan hasil Penelitian.	
6.	19 Mei 2025	Pembahasan Penelitian.	
7.	03 Juni 2025		
8.		acc ujian skripsi.	
9.			
10.			
11.			
12.			

KAMI BERPENDAPAT BAHWA SKRIPSI INI SUDAH
DAPAT DIAJUKAN UJIAN SKRIPSI IAIN CURUP,

PEMBIMBING I,

Dr. Baryanto, Mm., M.Pd.
NIP. 19690723 199903 1 009

CURUP, 03 Juni 2025

PEMBIMBING II,

Dr. Emmi Kholilah Harahap, M.Pd.1
NIP. 19900603 202012 2 009

- Lembar Depan Kartu Bimbingan Pembimbing I
- Lembar Belakang Kartu Bimbingan Pembimbing II
- Kartu ini harap dibawa pada setiap konsultasi dengan Pembimbing I dan Pembimbing II



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

Jalan AK Gani No. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax. 21010
Homepage: <http://www.iaincurup.ac.id> Email: admin@iaincurup.ac.id Kode Pos 39119

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

NAMA	: Dwi ERIS PERTIWI
NIM	: 21561017
PROGRAM STUDI	: Manajemen Pendidikan Islam
FAKULTAS	: Tarbiyah
PEMBIMBING I	: Dr. H. Barjanto, MM., M.Pd
PEMBIMBING II	: Dr. Emmi Kholilah Harahap, M.Pd.1
JUDUL SKRIPSI	: Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di Smk Negeri 02 Rajang Lebong
MULAI BIMBINGAN	: 03 Februari 2025
AKHIR BIMBINGAN	: 02 Juni 2025

NO	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	PARAF
			PEMBIMBING II
1.	03 Feb 2025	Perbaikan. Perbaikan Penulisan Skripsi Dan lain .lai	
2.	11 Feb 2025	Perbaikan Penulisan, Isi Rumusan Masalah	
3.	19 Feb 2025	Perbaikan Bab 2 dan daftar Pustaka	
4.	19 Feb 2025	Perbaikan Bab 3 dan Acc	
5.	05 Mei 2025	Perbaikan Bab 4 dan Instrumen	
6.	16 Mei 2025	BAB 4	
7.	20 Mei 2025	Perbaikan Hasil observasi	
8.	23 Mei 2025	Perbaikan Penulisan	
9.	25 Mei 2025	Abstrak, persembahan, dan daftar isi	
10.	28 Mei 2025	Perbaikan Kesimpulan dan Saran	
11.	30 Mei 2025	Daftar Pustaka	
12.	02 Juni 2025	Acc Skripsi 1-5	

KAMI BERPENDAPAT BAHWA SKRIPSI INI
SUDAH DAPAT DIAJUKAN UJIAN SKRIPSI IAIN
CURUP

CURUP, 02 Juni 2025

PEMBIMBING I,

Dr. H. Barjanto, MM., M.Pd
NIP. 19690723 199903 1 004

PEMBIMBING II,

Dr. Emmi Kholilah Harahap, M.Pd.1
NIP. 19900603 202012 2 004

INSTRUMEN PENELITIAN

Judul: Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di SMK Negeri 2 Rejang Lebong

No.	Tema	Indikator	Sub Indikator	Daftar Pertanyaan
1.	Manajemen Sumber Daya Manusia	Perencanaan Pengembangan Kompetensi	1. Analisis kebutuhan kompetensi guru 2. Perumusan program pengembangan 3. Kesesuaian dengan visi & misi sekolah	1. Bagaimana sekolah menganalisis kebutuhan kompetensi guru? 2. Program pengembangan apa saja yang direncanakan sekolah? 3. Apakah program tersebut selaras dengan visi dan misi sekolah?
		Pelaksanaan Program Pengembangan	1. Partisipasi guru dalam pelatihan 2. Penerapan hasil pelatihan 3. Dukungan sekolah	1. Pelatihan atau workshop apa saja yang pernah diikuti guru di sekolah ini? 2. Bagaimana tingkat partisipasi guru dalam kegiatan tersebut? 3. Apakah guru mampu menerapkan hasil pelatihan ke dalam pembelajaran? Bisa beri

				contoh?
		Evaluasi Pengembangan Kompetensi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penilaian efektivitas program 2. Monitoring peningkatan kompetensi 3. Tindak lanjut evaluasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana sekolah mengevaluasi efektivitas pelatihan atau program pengembangan kompetensi? 2. Apakah terlihat peningkatan keterampilan dan profesionalisme guru setelah pelatihan? 3. Adakah tindak lanjut dari hasil evaluasi (misalnya pelatihan lanjutan atau mentoring)?
		Faktor Pendukung dan Penghambat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi guru 2. Peran kepala sekolah 3. Hambatan pengembangan kompetensi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Faktor apa yang mendukung guru dalam mengembangkan kompetensinya? 2. Bagaimana peran kepala sekolah dalam memfasilitasi pengembangan guru? 3. Hambatan apa yang dihadapi guru dalam mengikuti kegiatan pengembangan (misalnya waktu, biaya, akses)? 4. Bagaimana cara mengatasi hambatan tersebut?
		Pengembangan Tenaga Pendidik	<ol style="list-style-type: none"> 1. workshop dan seminar 2. pelatihan berbasis proyek 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa saja bentuk pengembangan atau pelatihan dalam mengembangkan karir tenaga pendidik?

				2. Bagaimana cara pelatihan berbasis proyek dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan tenaga pendidik?
2.	Profesionalitas Guru	Kompetensi Pedagogik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman terhadap peserta didik 2. Perancangan dan pelaksanaan pembelajaran 3. Evaluasi hasil belajar 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimanakah bapak/ibu merancang dan mengembangkan kurikulum pembelajaran? 2. Apa strategi pembelajaran yang bapak/ibu gunakan untuk meningkatkan hasil belajar siswa? 3. Bagaimana bapak/ibu menilai kemampuan belajar siswa?
		Kompetensi Kepribadian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kematangan emosi 2. Keterbukaan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana bapak/ibu mengembangkan hubungan yang baik dengan siswa? 2. Bagaimana cara bapak/ibu mengelola emosi dan stress dalam menghadapi tantangan pembelajaran? 3. Bagaimana bapak/ibu menunjukkan integritas dan profesionalisme dalam

				menghadapi situasi yang sulit?
		Kompetensi Sosial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan untuk berinteraksi dan berkomunikasi dengan teman sejawat untuk meningkatkan kemampuan profesional 2. Kemampuan untuk menjalin kerja sama, baik secara individual maupun secara kelompok 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana bapak/ibu berkomunikasi dengan orang tua dan masyarakat sekitar? 2. Apa cara bapak/ibu mengembangkan kerja sama dengan rekan guru dan staf sekolah? 3. Bagaimana bapak/ibu menghadapi konflik atau perbedaan pendapat dengan rekan guru dan staf sekolah?

		Kompetensi Profesional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan dalam penguasaan materi pelajaran sesuai dengan bidang studi yang diajarkan 2. Kemampuan merancang dan memanfaatkan berbagai media dan sumber belajar 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana cara bapak/ibu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam bidang pendidikan? 2. Apa cara bapak/ibu mengembangkan kemampuan professional anda melalui pelatihan atau workshop? 3. Bagaimana bapak/ibu mengaplikasikan teori dan konsep pendidikan dalam praktek pembelajaran?
--	--	------------------------	---	--



Wawancara dengan kepala sekolah





Wawancara dengan waka kurikulum



Guru yang mengikuti program pelatihan



Penilaian guru oleh Cabdin



Purna bakti guru yang pensiun

BIODATA PENULIS



Dwi Eris Pertiwi, lahir dan besar di desa Kampung Baru pada tanggal 24 Oktober 2002. Merupakan Putri bungsu dari Bapak Giwanto dan Ibu Saini, yang terdiri dari 2 bersaudara. Saudara kandung yakni kakak yang bernama Mezi Hantoni.

Menempuh Pendidikan Pertama di Sekolah Dasar (SD) Negeri 46 Rejang dan dinyatakan lulus pada tahun 2015, dilanjutkan menempuh Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 13 Rejang dan selesai ditahun 2018, dan melanjutkan Pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Rejang Lebong Jurusan Manajemen Perkantoran dan dinyatakan lulus pada tahun 2021. Kemudian pada tahun yang sama setelah dinyatakan lulus dari Pendidikan tingkat SMA, melanjutkan Pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup, mengambil Fakultas Tarbiyah dan memilih Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) dan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2025 dengan judul skripsi “Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru Di SMK Negeri 2 Rejang Lebong”.

