Jurnal Tarbiyatuna, Vol. 3, No. 2, Desember 2022
ISSN: 2774-5724 (media Online)

IMPLEMENTASI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU GURU DI SMA FAVORIT NU TEGALDLIMO

Mamlukhah[1], Heru Susanto[2]
e-mail: mamlukhah@iaida.ac.id[1], heruisman94@gmail.com

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi

Abstract

The purpose of this study was to determine how the implementation of human resource management (HR) at SMA Faforit NU Tegaldlimo Banyuwangi. Second, what is the quality of teachers at SMA Faforit NU Tegaldlimo Banyuwangi. Third, how is the implementation of human resource management (HR) in improving the quality of teachers at SMA Faforit NU Tegaldlimo Banyuwangi. This research uses a qualitative descriptive method, the problems in this study are formulated as follows: (1) How is the implementation of human resource management (HR) at SMA Faforit NU Tegaldlimo Banyuwangi (2) How is the quality of teachers at SMA Faforit NU Tegaldlimo Banyuwangi; (3) How is the implementation of human resource management (HR) in improving the quality of teachers at SMA Faforit NU Tegaldlimo Banyuwangi.
Keywords: Human Resource Management, Improving Teacher Quality

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana implementasi manajemen sumberdaya manusia (SDM) di SMA Faforit NU Tegaldlimo Banyuwangi. Kedua, Bagaimana mutu guru di SMA Faforit NU Tegaldlimo Banyuwangi. Ketiga, Bagaimana implementasi manajemen sumberdaya manusia (SDM) dalam meningkatkan mutu guru di SMA Faforit NU Tegaldlimo Banyuwangi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: (1) Bagaimana implementasi manajemen sumberdaya manusia (SDM) di SMA Faforit NU Tegaldlimo Banyuwangi; (2) Bagaimana mutu guru di SMA Faforit NU Tegaldlimo Banyuwangi; (3) Bagaimana implementasi manajemen sumberdaya manusia (SDM) dalam meningkatkan mutu guru di SMA Faforit NU Tegaldlimo Banyuwangi.
Kata kunci: Manajemen Sumberdaya Manusia, Meningkatkan Mutu

A. Pendahuluan

Sekolah sebagai suatu institusi atau lembaga pendidikan melakukan sarana untuk proses pendidikan. Sesungguhnya pendidikan memiliki peran penting dalam kehidupan bangsa dan negara yakni menciptakan sumber daya manusia SDM yang berkualitas. Baik buruknya mutu pendidikan di perguruan tinggi berpegang pada SDM yang mengelolanya. Maka perlu adanya manajemen SDM dalam lembaga pendidikan tersebut untuk bias mengelola suatu kinerja secara optimal sehingga

Jurnal Tarbiyatuna, Vol. 3, No. 2, Desember 2022
ISSN: 2774-5724 (media Online)

menghasilkan lembaga yang bermutu dan memperoleh mutu pendidikan yang baik sesuai dengan visi, misi dan target yang direncanakan.

Menyadari peran strategis pendidikan tersebut, pemerintah Indonesia senantiasa mendukung ide yang menempatkan Sektor pendidikan, sebagai prioritas dalam pembangunan Naasional. Untuk itu pemerintah menyelenggarakan suatu sistem pendidikan Naasional sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Naasiona, guru sebagai mikro penentu dominan mutu bendidikan harus bermutu dan berkinerja baik dalam era globalisasi dengan berusaha menguasai berbagai teknologi informasi dan komunikasi, karena salah satu aspek yang mengalami perubahan dasyat dalam era globalisasi adalah kemajuan teknologi informasi dan komunikasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu penanganan berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja, untuk dapat meunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Simamora Henry, 2004:170). Sedangkan dalam pendapat lain mendefinisikan sumber daya manusia merupakan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan beberapa aktivitas, policy, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosIial dapat dipertanggungjawabkan (Siagian, 1994:128).

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan Manajemen sumber daya manusia adalah suatu penanganan berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosIial dapat dipertanggungjawabkan

Fungsi manajemen sumberdaya manusia terdapat beberapa macam fungsi utama manajemen sumber daya manusia (Marwansyah, 2016:228), diantaranya sebagai berikut: ***Pertama,*** Perencanaan Untuk Kebutuhan SDM. Fungsi perencanaan kebutuhan manusia meliputi dua kegiatan utama yaitu sebagai berikut: (1) Perencanaan dan peramalan permintaan tenaga kerja organisasi baik dalam

Jurnal Tarbiyatuna, Vol. 3, No. 2, Desember 2022
ISSN: 2774-5724 (media Online)

jangka pendek maupun jangka panjang; (2) Analisis jabatan dalam organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan; (3) Staffing Sesuai Dengan Kebutuhan Organisasi. Setelah kebutuhan SDM ditentukan, langkah selanjutnya adalah mengisiformasi yang tersedia. Dalam tahaoan pengisian staf ini terdapat dua kegiatan yang diperlukan, yaitu: (1) Penarikan (rekrutmen) calon atau pelamar pekerjaan; (2) Pemilihan (seleksi) para calon atau pelamar yang dinilai telah memenuhi syarat yang ditetapkan.

Kedua, Penilaian Kerja. Kegiatan ini dilakukan setelah calon atau pelamar dipekerjakan dalam kegiatan organisasi. Dalam penilaian kinerja ini dilakukan dua kegiatan utama, yaitu: (1) Penilaian dan pengevaluasian perilaku pekerja; (2) Analisiss dan pemberian mtivasi perilaku pekerja; (3) Perbaikan Kualitas Pekerja Dan Lingkungan Kerja. Saat ini pusat pemerhatian MSDM mengarah pada tiga kegiatan strategis, yaitu: (1) Menentukan, merancang dan mengimplementasikan program pelatihan dan pengembangan SDM guna meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan; (2) Memperbaiki kualitas lingkungan kerja, khususnya melalui kualitas kehidupan kerja dan program-program perbaikan produktifitas dan Memperbaiki kondisi fisik kerja guna memaksimalkan kesehatan dan keselamatan pekerja.

Ketiga, Tujuan sumber daya manusia, yakni: (1) Tujuan Sosial manajemen sumber daya manusia adalah agar organisasi atau perusahaan dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dapat meminimalkan dampak negatifnya; (2) Tujuan Organisasional, adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya; (3) Tujuan Fungsional adalah sasaran formal untuk mempertahankan kontribusi department sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi; (4) Tujuan Individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak mencapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Prosedur Manajemen Sumber Daya Manusia terdapat program dan aktivitas yang terdiri atas beberapa bagian yaitu: (1) Perencanaan sumber daya manusia; (2) Rekrutmen sumber daya manusia. Sedangkan seleksi Sumber Daya Manusia merupakan tindak lanjut dari proses. Hasil rekrutmen yaitu berupa surat lamaran yang siap untuk diseleksi. Proses seleksi menentukan siapa yang layak diangkat jadi

Jurnal Tarbiyatuna, Vol. 3, No. 2, Desember 2022
ISSN: 2774-5724 (media Online)

karyawan dan siapa yang tidak. Kemudian orientasi dan penempatan. Orientasi adalah program upaya pelatihan dan pengembangan awal bagi para pegawai baru untuk dapat menyesuaikan diri dan juga memberi mereka informasi mengenai perusahaan, jabatan, dan kelompok kerja (French, 2012:65), Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia juga perlu dilakukan bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para pegawai atau karyawan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal

Pada konteks pendidikan, pengertian mutu mengacu pada masukan, proses, keluaran dan dampaknya. Mutu masukan dapat dilihat dari berbagai sisi. Pertama, kondisi baik atau tidaknya masukan sumber daya manusia seperti kepala sekolah, guru, staf tata usaha, dan siswa. Kedua, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan material berupa alat peraga, buku-buku kurikulum, prasarana dan sarana sekolah. Ketiga, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan yang berupa alat lunak,seperti peraturan struktur organisasi, deskripsi kerja, dan struktur organisasi. Keempat, mutu masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan seperti visi, motivasi, ketekunan dan cita-cita. (Sudarwan, 2003:53)

Menurut Undang-Undang No. 14 tahun 2005 pasal 1 yang dimaksud "guru yaitu pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi, peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah". Pada pasal 2, menyatakan bahwa "guru mempunyai kedudukan sebagai tenaga profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal yang diangkat sesuai dengan peraturan perundang-undangan

Standar yang dijadikan parameter atau ukuran tinggi rendahnya mutu atau kualitas guru dalam kinerja ataupun produktivitasnya adalah "kom petensi guru (Tim Redaksi Fokusmedia, Standar Nasional Pendidikan, 2005:5). Sedangkan menurut Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 10 dikemukakan bahwa kompetensi guru mencakup empat hal yaitu: (1) kompetensi pedagogic; (2) kompetensi kepribadian; (3) kompetensi sosial; (4) kompetensi professional.

Jurnal Tarbiyatuna, Vol. 3, No. 2, Desember 2022
ISSN: 2774-5724 (media Online)

Standar mutu tenaga pendidik Dalam PP No 19 Tahun 2005 pasal 2. bahwa: "Standar Nasional pendidikan terdiri atas standar isi, proses, kompetensi lulusan, tenaga pendidik dan kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian pendidikan yang harus ditingkatkan secara berencana dan berkala". Lembaga pendidikan yang di maksud adalah SMA Favorit nu tegaldlimo banyuwani. Dengan berbagai kegiatan yang direncanakan oleh pihak sekolah diharapkan mampu menciptakan siswa siswi yang berkualitas. dengan kualitas peserta didik yang baik merupakan lembaga pendidikan yang memperhatikan pada kualitas pendidikannya.

Usaha yang dilakukan untuk mempertahankan sekaligus meningkatkan kualitas pendidikan, yaitu dengan diadakannya pelatihan-pelatihan oleh pihak sekolah terhadap para pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga memang diakui oleh masyarakat luas bahwa mutu atau kualitas pendidikan di SMA Faforit NU Tegaldlimo ini memang benar-benar memenuhi keinginan pelanggan.

Dari gambaran tersebut peneliti merasa perlu untuk menemukan dan mengkaji lebih mendalam terkait dengan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di SMA Favorit nu Tegaldlimo Banyuwani, mengingat SMA Favorit NU Tegaldlimo Banyuwani beberapa tahun belakangan ini terus mengalami peningkatan prestasi dan menjadi sekolah yang cukup diminati oleh masyarakat.

Adapun tujuan peneltian yang ditetapkan dalam penelitian ini untuk mendeskripsikan : (1) Implementasi manajemen sdm di SMA Favorit NU Tegaldlimo Banyuwangi; (2) Mutu guru di SMA Faforit NU Tegaldlimo Banyuwangi; (3) Implementasi manajemen sdm dalan meneingkatkan mutu guru di SMA Favorit NU Tegaldlimo Banyuwangi

B. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif (*Qualitative Research*) adalah suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individual maupun kelompok. Syaodih (2010:60)

Jurnal Tarbiyatuna, Vol. 3, No. 2, Desember 2022
ISSN: 2774-5724 (media Online)

Penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan. implementasi manajemen sumberdaya manusia (SDM) dalam meningkatkan mutu guru di SMA Favorit NU Tegaldlimo Banyuwangi Pendekatan ini menggunakan pendekatan kualitataif metode deskriptif, dapat diartikan sebagai prosedur pemecah masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta atau apa adanya, metode deskriptif memusatkan perhatian pada menemukan fakta-fakta sebagaimana keadaan sebenarnya (Moleong, 2009:14).

Sumber data dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan sedangkan dokumen dan lain-lain dapat dijadikan sebagai data tambahan. Moleong (2009:112) Sumber data dalam penelitian kualitatif ini adalah:

a. Kepala Sekolah SMA Favorit NU Tegaldlimo
b. Waka kurikulum SMA Favorit NU Tegaldlimo

Data yang dikumpulkan bisa lewat instrumen maupun non instrumen yang nantinya akan menghasilkan informasi, baik informasi berupa keterangan langsung dalam arti hasil kegiatannya sendiri atau pengalamannya responden maupun informasi yang didapat merupakan keterangan langsung yang bukan kegiatan sendiri atau bukan pengalamannya sendiri dari responden yang bersangkutan. Subagyo (2011:86)

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Sugiono (2010:308) yaitu: wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik pemeriksaan keabsahan data menggunakan triangulasi dan teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

C. Hasil Penelitian

1. Manjemen Sumberdaya Manusia Di SMA Favorit NU

a. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Di SMA Favorit NU Tegaldlimo.

Upaya perencanaan atau pengadaan sumber daya manusia di SMA

Jurnal Tarbiyatuna, Vol. 3, No. 2, Desember 2022
ISSN: 2774-5724 (media Online)

Favorit NU berdasarkan kebutuhan sekolah. melalui rapat atau musyawarah di awal tahun hal ini dapat dibuktikan dalam wawancara penulis dengan kepala sekolah H. Takiyudin Nazah, M.Si (12 juni 2022)

"*Dalam hal perencanaan Sumber Daya Manusia ada beberapa langkah yang kami lakukan dalam tahap perencanaan yaitu:*

1) *Menetapkan secara jelas kualitas dan kuantitas SDM yang dibutuhkan.*
2) *Mengumpulkan data dan informasi tentang SDM yang dibutuhkan.*
3) *Mengelompokkan data dan informasi serta menganalisisnya.*
4) *Menetapkan beberapa alternative maksudnya disini adalah apakah bisa ditutupi dari SDM internal atau harus kita merekrut tenaga baru.*
5) *Memilih yang terbaik dari alternatif yang ada menjadi rencana.*
6) *Menginformasikan rencana kepada para pegawai untuk direalisasikan".*

Juga dibenarkan oleh wakil kepala Sekolah Bpk. Hanif Setiawan S.Pd pada saat wawancara pada hari (12 juni 2022).

"*Dalam hal manajemen guru dan karyawan agar mutu pendidikan terjaga maka dalam hal karyawan dan guru kami menyesuaikan dengan kebutuhan terutama dalam hal guru baru dan bagaimana mengatur guru dan karyawan".*

b. Penarikan sumber daya manusia (*recruitmen*)

Menurut kepala sekolah SMA Favorit NU H. Takiyudin Nazah, M.Si (12 juni 2022) dalam merekrut tenaga pendidik atau karyawan telah ditetapkan beberapa persyaratan, yaitu:

*"dalam hal pelamar kami punya beberapa syarat yakni**;1)** Berhaluan Ahlus Sunnah Waljama'ah diutamakan yang memiliki jiwa santri. 2) Memilki ijazah minimal S1 Pendidikan sesuai dengan bidangnya, 3) Memiliki KARTANU, 4) Pengalaman lebih diutamakan, 5) Nilai IP minimal 3.00, 6)Memiliki jiwa Islami dan siap berjuang"*

Hal ini membuktikan bahwa SMA Favorit NU apabila membutuhkan tenaga baru melakukannya dengan jika masih ada SDM yang memenuhi spesifikasi pekerjaan, mengambil dari dalam atau sumber internal khususnya untuk jabatan manajerial (para wakil kepala)

c. Seleksi

Setelah SMA Favorit NU Tegaldlimo mendapatkan beberapa pelamar kemudian di adakan tes dan wawancara terhadap pelamar yang berminat. Tes

Jurnal Tarbiyatuna, Vol. 3, No. 2, Desember 2022
ISSN: 2774-5724 (media Online)

dan wawancara dilakukan oleh kepala sekolah atau siapa yang ditunjuk oleh kepala Sekolah Bentuk tesnya adalah tes tulis dan wawancara.

Hal itu dibenarkan dalam pendapat kepala Sekolah H. Takiyudin Nazah, M.Si (13 juni 2022).

"Dalam proses selekssi ini kami melakukannya dengan melihat kelangkapan syarat administrasi dulu setelah itu baru dilakukan tes tulis dan wawancara yang bertujuan untuk meliat kualitas dan kapasitasnya".

Jika pelamar telah lolos seleksi atau diterima sebagai tenaga pendidik atau pegawai, maka dikeluarka Surat Keterangan (SK) pertama setelah masa training kerja selama 3 bulan baik bagi dari eksternal atau pegawai baru. Hal ini bertujuan untuk melihat dedikasi dari pelamar tersebut kepada lembaga, hal ini seperti yang dikatakan waka kurikulum Lukman Hakim, S. Kom (13 Juli 2022).

"Setelah diterima sebagai guru atau karyawan kami mengadakan training selama 3 bulan sebelum SK dari sekolah dikeluarkan hal ini untuk meliaht dia secara pribadi dan secara pekerjaan hal ini juga saya alami setelah saya terpilih menjadi waka kurikulum 10 bulan yang lalu".

d. Pengorganisasian Sumberdaya Manusia Di SMA Favorit NU Tegaldlimo

Penempatan fungsi pengorganisasian setelah fungsi perencanaan merupakan hal yang logis karena tindakan pengorganisasian menjembatani kegiatan perencanaan dengan pelaksanaannya sebagaimana diungkapakan kepala sekolah kepala Sekolah H. Takiyudin Nazah, M.Si (13 juni 2022).

"Dalam pengorganisaian ini kami berusaha mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efisien, dan memperoleh kepuasan pribadi dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu, dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu yakni dengan memberiakn job dan tugas sesuai hasil rapt dan ditanya kesiapannya".

Pengorganisasian terjadi karena pekerjaan yang perlu dilaksanakan itu merupakan pola yang membutuhkan antar SDM yang ada dan terbentuklah suatu kerja yang efektif antar SDM yang ada. Hal lain juga diungkapkan Bpk. kepala Sekolah H. Takiyudin Nazah, M.Si (13 juni 2022).

"Pengorganisasian yang kami lakukan adalah pembagian tugas agar tugas dapat dilaksanakan dengan penuh tanggungjawab diharapkan

Jurnal Tarbiyatuna, Vol. 3, No. 2, Desember 2022
ISSN: 2774-5724 (media Online)

dengan adanya pembagian anggota organisasi dapat meningkatkan keterampilannya secara khusus (spesialisasi) dalam menangani tugas-tugas yang dibebankan.hal ini juga dilakukan stelah mereka bekerja 2 tahun untuk yang promosi jabatan".

e. Pelaksanaan Sumberdaya Manusia di SMA Favorit NU Tegaldlimo

1) Orientasi dan penempatan

Untuk tahap selanjutnya yakni penempatan, lebih detail ada dua cara yang dilakukan manajemen sekolah yakni seperti yang dijelaskan kepala sekolah;

"Pertama, dengan melakukan penempatan atau pengisian jabatan/pekerjaan bagi guru dan pegawai baru. Kedua, dengan memberikan penugasan kembali kepada guru atau pegawai lama atas tugas atau jabatan baru yang berbeda, tetapi tetap memperhatikan skill dan kemampuannya".

Lebih jauh menambahkan tentang bagaimana proses untuk promosi atau penempatan pegawai baru kepala sekolah menjelaskan

"Saya itu promosi jabatan setelah minimal setelah 2 tahun guru atau tenaga kependidikan bekerja setelah itu baru bisa promosi ke jabatan yang lebih tinggi hal ini juga melihat kinerjnya seperti dikatakan pak taufik kita itu yang terpilih professional dan demokratis artinya semua dipilh oleh elemen yang ada disini dan diketahui yayasan".

2) Pelatihan dan pengembangan

Berhubung pentingnya hal ini SMA Favorit NU Tegaldlimo menjadikan pelatihan sebagai program unggulan di sekolah tersebut. Dengan pelatihan yang berkala, hal ini seperti didkatakn Bpk. kepala Sekolah H. Takiyudin Nazah, M.Si .

"Pelatihan pengetahuan, keterampilan, kedisiplinan, dilaksanakan tiap tanggal 5 saat penerimaan bisyarah agara motivasi guru semakin tinggi, hal tersebut berdampak pada pengembangan dirinya maupun karier kedepanny karena kalau tidak musyawarah za evaluasi kalau tidak kadang kami isi dengan pelatihan".

Pelatiahn dan pengembangan Semua itu menjadi kebutuhan organisasi yang diwujudkan melalui pendekatan dari strategi sekolah dengan memperhatikan lingkungan saat ini dan juga bersifat melihat situasi yang ada suatu kebutuhan SDM yang ada sebagaimana yang dikatakan salah seorang guru bapak Irham Maulana pada tanggal (13 Juli

Jurnal Tarbiyatuna, Vol. 3, No. 2, Desember 2022
ISSN: 2774-5724 (media Online)

2022).

"Pelatihan tidak serta merta dilakukan setiap saat, pelatihan dilakukan apalagi Adanya karyawan baru Adanya penerapan sistem dan kurikulum atau informasi baru Adanya Prestasi kerja dibawah standard juga setiap pelatihan ini juga ada evaluasi dan pelatihan ini sangat membantu kami dalam hal pembaruan keilmuan"

2. Mutu guru

Salah satu indikator tenaga pendidik yang bermutu adalah memenuhi kualifikasi akademik yaitu minimal D-3 atau Strata s-1. Berdasarkan studi dokumen yang peneliti lakukan didapati secara keseluruhan tenaga pendidik di SMA Favorit NU Tegaldlimo belum memenuhi kualifikasi akademik yaitu S1 dengan latar belakang tetapi sudah menempuh pendidikannya lagi untuk mendapatkan kualifikasi S1.

Peneliti melakukan wawancara kepada Bpk. H. Takiyudin Nazah, M.Si (13 juni 2022) selaku kepala sekolah, sebagai berikut:

"*Alhamdulillah 70% guru di SMA Favorit NU Tegaldlimo ini sudah mempunyai sertifikat pendidik. Kualifikasi pendidikan Alhamdulillah sudah S1 walaupun masih sebagian masih menempuh kualifikasi S1 dikarena tidak sesuai dengan peraturan pemerintah, Karena tidak ingin berbenturan dengan Undang- undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, yang menyebutkan bahwa kualifikasi pendidikan guru SMA/SMK yaitu minimal Diploma Strata 1. Yang belum berualifiasi S1 maka saya tuntut harus berualifikasi S1agar sesuai dengan UUD yang di tetapkan oleh pemerintah.*

Dalam hal pembelajaran, tenaga pendidik SMA Favorit NU Tegaldlimo melaksanakan tugasnya sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, diantaranya

1) Kompetensi pedagogik

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik. Dengan mengetahui perkembangan kognitif peserta didik, pendidik (guru) akan lebih mudah dalam mengembangkan pola belajar di kelas. Hal ini sudah dilakukan oleh Bpk. H. Takiyudin Nazah, M.Si (13 juni 2022) selaku kepala sekolah, sebagai berikut::

Jurnal Tarbiyatuna, Vol. 3, No. 2, Desember 2022
ISSN: 2774-5724 (media Online)

"...Iya tentu, awalnya harus di identifkasi karakteristik peserta didik yang memiliki keragaman dari latar belakang keluarga kemudian intelektual atau IQ nya kemudian dari Nem SMA nya. Hal ini bertujuan untuk mengetahui kemampuan awal peserta didik. Agar saya sebagai guru bisa menentukan dari mana pelajaran harus dimulai".

2) Kompetensi professional

Tenaga pendidik (guru) SMA Favorit NU Tegaldlimo mampu untuk mengajar mata pelajarann. seperti yang di sampaikan oleh Bpk. Abd. Rahman, S.Pd (14 juni 2022) selaku guru mata pelajaran Pendidikan Kewarganegaraan sebagai berikut:

"ada seorang guru yang latar belakang ilmunya PKN seperti saya, tapi memegang mata pelajaran seni. berbeda antara latar belakang disiplin ilmu dengan tugas mengajar, tapi kebetulan yang bersangkutan menyukai dan mempunyai kemampuan di bidang tersebut karena beliau juga menekuni bidang tersebut."

3) Kompetensi kepribadian

Kepribadian yang mantap dan dewasa memiliki indikator esensial memiliki konsistensi dalam bertindak sesuai dengan norma, dan memiliki etos kerja sebagai guru. Tenaga pendidik di SMA Favorit NU Tegaldlimo konsisten dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik professional. Hal ini disampaikan oleh wakil kepala sekolah Bapak Hanif Setiawan S.Pd (14 juli 2022) berikut:

"pengajar di SMA Favorit NU Tegaldlimo ini secara umum semua taat asas atau peraturan dalam mengajar. Kasus tidak mengajar sama sekali itu tidak ada, kalaupun ada yang tidak masuk dikarenakan sakit, pengajar disini tetap memberi tugas kepada anak-anak didik"

4) Kompetensi sosial

Setiap pagi tenaga pendidik atau guru di SMA Favorit NU Tegaldlimo menyambut peserta didik yang baru datang di depan gerbang sekolah untuk melaksanakan kegiatan salaman pagi. Kegiatan ini adalah salah satu bentuk komunikasi antara guru dan peserta didik. Mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik dan tenaga kependidikan terlihat pula dari bagaimana cara mereka berdiskusi atau bersenda gurau saat istirahat berlangsung.

Jurnal Tarbiyatuna, Vol. 3, No. 2, Desember 2022
ISSN: 2774-5724 (media Online)

Dari pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa pendidik di di SMA Favorit NU Tegaldlimo telah melakukan komunikasi efektif baik dengan peserta didik maupun dengan warga sekolah lainnya. Komunikasi yang efektif di sekolah sangat dibutuhkan agar tercapainya peningkatan kualitas pendidikan.

3. Implementasi Sumberdaya Manusi Dalam Meningkatkan Mutu Guru Di SMA Favorit NU Tegaldlimo

Dalam sebuah wawancara dilakukan pada tangal 21 juli 2022 kepada H. Takiyudin Nazah, SE selaku kepala sekolah mengatakan:

"Kriteria guru yang profesional baru bisa dikatakan ketika dia melaksanakan tugas secara profesional dan bertanggung jawab. Guru selain harus profesional juga harus memiliki kualifikasi akademik serta memiliki kecakapan hidup untuk mewujudkan tujuan lembaga pendidikan/sekolah khususya dan tujuan pendidikan nasional pada umumnya"

Dari wawancara di atas dapat penulis simpulkan bahwa guru yang professional dan bermutu dalam memenuhi tanggung jawabnya ialah guru yang mampu kompeten dan kreatif dalam mengajar Dan memenuhi standar kualifikasi S1, sehingga akan menjadikan siswa memiliki daya saing sebagai upaya mencapai visi, misi dan tujuan sekolah.

Dalam sebuah wawancara yang peneliti lakukan pada tangal 21 juli 2022 kepada H. Takiyudin Nazah, SE selaku kepala sekolah mengatakan:

"Kompetensi pedagogik mutlak harus dimiliki oleh seorang guru yang profesional untuk menunjang tercapainya tujuan instruksional umum dan khusus. Dengan demikian guru harus mampu menempatkan berbagai substansi perbedaan pengalaman belajar, perbedaan bahasa dan budaya, gaya belajar, talenta, danintelegensi sebagai dasar dalam melaksanakan berbagai strategi pengajaran yang dipilihnya"

Dalam sebuah wawancara dilakukan pada tangal 21 juli 2022 kepada Lukman Hakim, S.Kom selaku waka kurikulum mengatakan*:*

"Tersertifikasi adalah salah satu bukti seorang guru bisa dikatakan bermutu atau berkualitas ketika memiliki surat izin mengajar yang biasa disebut akta empat"

Jadi dapat disimpulkan bahwa bahwa Kepala sekolah di SMA Favorit NU Tegaldlimo juga berperan dalam peningkatan mutu guru, mengawasi guru, dalam aktifitas kesehariannya kepala sekolah keliling untuk melihat

Jurnal Tarbiyatuna, Vol. 3, No. 2, Desember 2022
ISSN: 2774-5724 (media Online)

perkembangan guru tersebut dan keadaan sekolah, dan peran guru disekolah sebagai pembimbing, Korektor, Inspirator, dan lain-ain. Selain itu guru juga mengawasi siswa baik dalam kegiatan proses belajar mengajar maupun diluar jam KBM. Yang mana pada akhirnya akan menentukan pada kualitas lulusannya. Jika mutu guru bagus, maka kualitas pembelajaran pun menjadi meningkat. Hal inilah yang pada gilirannya nanti akan dihasilkan mutu lulusan yang lebih baik.

D. Pembahasan

1. Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA Favorit NU

Perencanaan sumberdaya amnesia Dalam meningkatkatkan mutu guru telah melakukan dengan penyesuaian rencana dengan visi misi yakni kesesuain dengan kebutuhan termasuk dalam manajemen sumber daya manusia agar sesuai dengan visi misi. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan hasibuan Perencanaan SDM (human resources planning) adalah perencanaan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Pelaksanaaan Manajemen Sumber Daya Manusia di SMA Favorit NU

a. Orientasi dan penempatan

Manajemnen SMA Favorit NU Tegaldlimo mensosialisasikan personelnya pada pekerjaan baru melalui kegiatan orientasi untuk meningkatkan dukungan yang lebih efektif. Hal ini berarti kepala sekolah dan seluruh elemen pimpinan melakukan pantauan kinerja sebelum dilkukan penempatan yang merupakan hasil seleksi pantauan selama 3 bulan: Menurut Sastrohadiwiryo mengemukakan bahwa :Penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggung jawab.

b. Pelatihan dan pengembangan

Dalam hal ini Kepala sekolah selalu mengupayakan agar para guru selalu mengikuti perkembangan teknologi dan informasi, dengan cara kepala

Jurnal Tarbiyatuna, Vol. 3, No. 2, Desember 2022
ISSN: 2774-5724 (media Online)

sekolah aktif mengikutkan tenaga kependidikan mupun guru dalam berbagai acara pelatihan pendidikan. Hal itu sebagaimana yang diungkapkan baharudin Manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan dan pendayagunaan personalia sekolah/madrasah atau instansi (SDM), baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif secara efektif dan efisien banyak tergantung pada kemampuan kepala sekolah baik sebagai manager dan pemimpin pada lembaga pendidikan tersebut

3. Mutu guru di SMA Favorit NU Tegaldlimo

Dalam hal pembelajaran, tenaga pendidik SMA Favorit NU Tegaldlimo melaksanakan tugasnya sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya, diantaranya:

a. Kompetensi pedagogik

Dalam hal ini SMA Favorit NU Tegaldlimo Banyuwangi sudah menerapkan kompetensi pedagogik untu kemampuan dalam mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman guru terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik. Hal ini sesuai dengan teori Trianto dan Titik (2006:3)

b. kompetensi professional

Dalam hal ini SMA Favorit NU Tegaldlimo Banyuwangi sudah menerapkan kompetensi profesional dapat dilihat dari penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam. Hal ini Sesuai dengan teori Trianto dan Titik (2006:3)

c. Kompetensi kepribadian

Dalam hal ini SMA Favorit NU Tegaldlimo Banyuwangi suda menerapakn Kompetensi kepribadian mencerminkan pribadi guru yang dapat dijadikan panutan bagi para peserta didik. Hal ini Sesuai dengan teori Trianto dan Titik (2006:3)

d. Kompetensi sosial

Dalam hal ini SMA Favorit NU Tegaldlimo Banyuwangi suda menerapakn Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru untuk

Jurnal Tarbiyatuna, Vol. 3, No. 2, Desember 2022
ISSN: 2774-5724 (media Online)

berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Tenaga pendidik adalah makhluk sosial, yang dalam kehidupannya tidak terlepas dari kehidupan social masyarakat dan lingkungannya. . Hal ini Sesuai dengan teori Trianto dan Titik (2006:3).

4. Implementasi Sumberdaya Manusi Dalam Meningkatkan Mutu Guru Di SMA Favorit NU Tegaldlimo

Dalam rangka pembinaan tenaga pendidik (guru), kepala sekolah SMA Favorit NU Tegaldlimo berperan sebagai sumberdaya manusia mempunyai beberapa strategi dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidiknya yaitu:

a. Pembinaan kompetensi pedagogic

Dengan Kerjasama dengan Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Jawa Timur agar memberikan Pendidikan dan Latihan (Diklat) terhadap tenaga pendidik (guru) kemudian tindak lanjut dari LPMP yaitu meninjau langsung ke SMA Favorit NU Tegaldlimo untuk mengetahui tingkat keberhasilan Pendidikan dan Latihan (Diklat) tersebut. untuk meningkatkan kompetensi pedagogiknya yaitu melaksanakan pembinaan organisasi dan melaksanakan evaluasi pembelajaran.

b. Pembinaan kompetensi professional

Kepala sekolah SMA Favorit NU Tegaldlimo memberikan beasiswa kepada tenaga pendidik (guru) ketika mendapatkan tugas belajar untuk meningkatkan jenjang akademis. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kompetensi atau mutu tenaga pendidik dibidang akademik.

c. Pembinaan kompetensi kepribadian

Melakukan percakapan pribadi dengan tenaga pendidik (guru) Kepala sekolah SMA Favorit NU Tegaldlimo selalu mengadakan percakapan pribadi dengan tenaga pendidiknya untuk mengetahui apakah ada permasalahan yang dihadapi oleh tenaga pendidik (guru) terhadap siswa, maupun terhadap sesama pendidik ataupun masalah pembelajaran.

d. Pembinaan kompetensi sosial

Jurnal Tarbiyatuna, Vol. 3, No. 2, Desember 2022
ISSN: 2774-5724 (media Online)

Dalam melaksanakan pembinaan kompetensi sosial, kepala sekolah SMA Favorit NU Tegaldlimo mengadakan pembinaan keakraban para guru. Hal ini dilakukan agar sesama pendidik saling terbuka dan saling membantu apabila mengalami kesulitan

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan tentang implementasi manajemen sumberdaya manusia (SDM) dalam meningkatkan mutu guru di SMA Favorit NU Tegal delimo Banyuwangi, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sumberdaya Manusia Di SMA Favorit NU

Di SMA Favorit NU Tegal delimo mengadakan perencanaan sumber daya manusia, perencanaan sumber daya manusia terdiri dari Perencanaan program kerja atau program kegiatan tahunan yang dilakukan Di SMA Favorit NU Tegaldlimo merupakan program kerja atau program kegiatan yang dihasilkan melalui rapat pengurus di SMA Favorit NU Tegaldlimo diawal tahun kepengurusannya. Perencanaan sumber daya manusia ini menurut penulis sangatlah perlu dilakukan karena perencanaan sumber daya manusia juga akan mempengaruhi penetapan penentuan jumlah guru baru yang akan diterima. Selanjutnya penentuan jumlah guru yang diterima di SMA Favorit NU Tegaldlimo.

2. Mutu Guru di SMA Favorit NU Tegaldlimo

Di SMA Favorit NU Tegaldlimo. selalu mengutamakan mutu atau kualitas tenaga pendidiknya yang paling utama dalam merekrut tenaga pendidik. Dalam seleksi penerimaan tenaga pendidik dilakukan dengan cara yang terbaik agar mendapatkan tenaga pendidik (guru) yang berkualitas atau bermutu.

Tenaga pendidik (guru) yang berada di SMA Favorit NU Tegaldlimo. tahun 2022 sudah memenuhi standar kualifikasi S1, sebanyak 11 guru berstrata S1 dari jumlah keseluruhan guru yaitu 19 orang. Apabila ada tenaga pendidik yang masih belum kualifikasi S1 maka harus menempuh pendidikannya lagi untuk mendapatkan kualifikasi S1. Hal ini dilakukan karena ingin memperoleh tenaga pendidik (guru) yang berkualitas atau bermutu agar tujuan pendidikan dapat tercapai.

Jurnal Tarbiyatuna, Vol. 3, No. 2, Desember 2022
ISSN: 2774-5724 (media Online)

3. Implementasi Sumberdaya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Guru Di SMA Favorit NU Tegal delimo

Dalam rangka pembinaan tenaga pendidik (guru), kepala sekolah SMA Favorit NU Tegaldlimo berperan sebagai sumberdaya manusia mempunyai beberapa strategi dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidiknya yaitu: (1) Kerjasama dengan Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Jawa Timur; (2) Pembinaan rutin yang dilakukan oleh kepala sekolah; (3) Pengalokasian anggaran untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik; (4) Pembinaan kompetensi professional; (5) Pembinaan kompetensi kepribadian; (6) Melakukan percakapan pribadi dengan tenaga pendidik (guru); (7) Pembinaan rutin dari sekolah; dan (8) Pembinaan kompetensi sosial.

Daftar Pustaka

Barthos, Basir 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Suatu Pendekatan Makro, Jakarta: Bumi Aksara

Emzir 2010, Analisis Data: *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jakarta: RajawaliPers,)

Henry 2004. *Simamora. Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi III,Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPI

Joko Subagyo 2011, *Metode penelitian dalam teori dan praktik*, (Jakarta: PT Rineka Cipta

Lexy J. Moeleong 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*

Malayu S.P. 2004. *Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, (Jakarta: PT Toko Gunung Agung

Mangkuprawira 2003. *Manajemen sumber daya manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia

Marwansyah 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta

Nawawi, Hadari 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*,Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Nawawi, Ismail 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinn dan Kinerja*, Jakarta: Prenada Media Group

Sugiono 2010, Metode *Penelitian Pendidikan*: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, (Bandung: ALFABETA,).

Suharsimi Arikunto 2010, *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta,).

Syaodih Sukmadinata 2010, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Remaja Rosdakarya:).

Uzer, Usman 2006 , *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Yonder, Dale 2004. *Memahami Good Goverment Dalam Persfektif Sumber Daya Manusia*, Jakarta: GavaMedia

Jurnal Tarbiyatuna, Vol. 3, No. 2, Desember 2022
ISSN: 2774-5724 (media Online)

Yunarsih, Tjutju. dan Suwatno 2008, *Manajemen Sumber Daya Manausia*,Bandung: Alfabeta