

**PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA (GURU)
DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
NEGERI 2 PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo*



IAIN Palopo

Oleh

SHINTYA
21 0206 0031

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

**PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA (GURU) DALAM
MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI
SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN
NEGERI 2 PALOPO**

Skripsi

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Pendidikan (S.Pd.) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo*



IAIN Palopo

Oleh

SHINTYA
21 0206 0031

Pembimbing:

- 1. Firmansyah, S.Pd., M.Pd**
- 2. Megasari, S.Pd., M.Sc.**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PALOPO
2025**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Shintya
NIM : 2102060031
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, bukan plagiasi atau duplikasi dari tulisan/karya orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri,
2. Seluruh bagian dari skripsi ini adalah karya saya sendiri selain kutipan yang ditunjukkan sumbernya. Segala kekeliruan dan atau kesalahan yang ada di dalamnya adalah tanggung jawab saya.

Bilamana di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi administratif atas perbuatan tersebut dan gelar akademik yang saya peroleh karenanya dibatalkan.

Palopo, 23 Mei 2025

Yang membuat pernyataan,



Shintya
NIM 2102060031

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Guru) dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo yang ditulis oleh Shintya Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2102060031, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Senin, tanggal 21 Juli 2025 bertepatan dengan 25 Muharram 1447 Hijriah telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim Penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Palopo, 23 Juli 2025

TIM PENGUJI

- | | |
|---|---------------|
| 1. Dr. Fauziah Zainuddin, M.Ag. | Ketua Sidang |
| 2. Tasdin Tahrir, S.Pd., M.Pd. | Penguji I |
| 3. Mifta Zulfahmi Muassar, S.Pd., M.Pd. | Penguji II |
| 4. Firmansyah, S.Pd., M.Pd. | Pembimbing I |
| 5. Megasari, S.Pd., M.Sc. | Pembimbing II |



Mengetahui:

a.n Rektor IAIN Palopo
Dekan FTIK IAIN Palopo



Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd.
NIP. 19670516 200003 1 002

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam



Tasdin Tahrir, S.Pd., M.Pd.
NIP. 19860601 201903 1 006

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

أَلْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ،
سَيِّدِنَا وَنَبِيِّنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ.

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah Swt. yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Guru) dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo” setelah memulai proses yang panjang.

Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad saw. kepada para keluarga, sahabat dan pengikut-pengikutnya. Skripsi ini disusun sebagai syarat yang harus diselesaikan, guna memperoleh gelar sarjana pendidikan dalam bidang manajemen pendidikan Islam pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhklasan, kepada:

1. Rektor IAIN Palopo Dr. Abbas Langaji, M.Ag, Wakil Rektor I, Dr. Munir Yusuf, S.Ag., Wakil Rektor II, Dr. Masruddin, S.S., Hum., Wakil Rektor III, Dr. Mustaming, S.Ag., M.HI.

2. Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo, Dr. Hj. Fauziah Zanuddin, M.Ag. selaku wakil Dekan I, Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. selaku wakil Dekan II, Dr. Taqwa, S.Ag., M.Pd.I. selaku wakil Dekan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo.
3. Tasdin Tahrir, S.Pd., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di IAIN Palopo beserta staf yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi;
4. Firmansyah, S.Pd., M.Pd. selaku Sekertaris Prodi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Palopo;
5. Firmansyah, S.Pd., M.Pd. selaku pembimbing I dan Megasari, S.Pd.,M.Sc. selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi;
6. Tasdin Tahrir, S.Pd., M.Pd. selaku penguji I dan Mifta Zulfahmi Muassar, S.Pd, M.Pd. selaku penguji II yang telah memberikan bimbingan, masukan dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi;
7. Dosen Validator I, Tasdin Tahrir, S.Pd., M.Pd. dan Dosen Validator II, Sarmila, S.Pd.,M.Pd.
8. Zainuddin, S.SE., M.Ak., selaku Kepala Unit Perpustakaan beserta pustakawan dan pustakawati dalam ruang lingkup IAIN Palopo, yang telah banyak membantu, khususnya dalam mengumpulkan literatur yang berkaitan dengan pembahasan skripsi ini;

9. Seluruh dosen beserta seluruh staf pegawai IAIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di IAIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini;
10. Bapak Hakim, S.Pd., M.Pd. selaku kepala sekolah SMK Negeri 2 Palopo, Bapak Ridho Widodo Wahid selaku Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum, dan Bapak Agung selaku bidang humas, beserta guru-guru dan staf, yang telah memberikan izin peneliti untuk mengumpulkan data yang peneliti perlukan dalam penyusunan skripsi.
11. Untuk cinta pertama dan panutanku Ayahanda Herman, Terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis, Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan bangku perkuliahan, namun beliau mampu senan tiasa memberikan yang terbaik hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana. Dan pintu surgaku Ibunda Itte, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, terimakasih atas segala pengorbanan dan tulus kasih yang diberikan. tak kenal lelah mendoakan serta memberikan perhatian dan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai meraih gelar sarjana. semoga ayah dan ibu sehat, panjang umur dan bahagia selalu.
12. Saudara Ariansya terima kasih telah menjadi seorang kakak yang baik bagi penulis, yang selalu mendukung dan memenuhi semua kebutuhan penulis, terima kasih telah menjadi sandaran kedua penulis setelah orang tua dan terima kasih kepada keempat adik-adikku, Irfansya, Salfa, Al-Faizar, dan Humaira, yang selalu menjadi penyemangat bagi penulis.

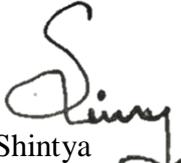
13. Untuk om, tante dan sepupu-sepupuku yang saya cinta dan sayangi, Terima kasih sudah menjadi penyemangat ditengah lelah dari rasa ingin menyerah, mengingat senyum dan tawa polos kalian membuat saya kembali semangat.
14. Teman-teman PLP II MTs Datok Sulaiman Putra tahun 2024, dan teman-teman KKN Posko 68 Desa Wonorejo, kecamatan Mangkutana 2024 yang selalu membantu dan mensupport penulis selama proses penyusunan skripsi ini;
15. Kepada semua teman-teman seperjuangan, mahasiswa program studi Manajemen Pendidikan Islam angkatan 2021 (Khususnya MPI kelas A) yang telah banyak membantu dan bekerja sama selama peneliti menuntut ilmu di IAIN Palopo mulai tahun 2021 sampai sekarang, yang menjadi teman bertukar pikiran serta saling menyemangati selama kurang lebih 4 tahun.
16. Kepada sahabat-sahabatku Ulfa, Rindi, Misrawati, Riski Laili Amelia, terima kasih telah menjadi seperti sodara sejak masih duduk di bangku sekolah sampai sekarang, dan yang selalu memberikan dukungan serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan lancar. Tak lupa juga kepada Nirwana, Irmadeviyanti IR, Nurhikmah, Nashar yang selalu dan membantu dan mendukung saya selama proses penyusunan skripsi.
17. Terima kasih untuk orang-orang baik dan hebat yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Orang-orang yang hadir dan penulis temui selama berkuliah di IAIN Palopo, yang belum tentu penulis temukan ditempat lain. Terima kasih atas nasehat, cerita, dan pengalaman berharga yang telah diberikan untuk penulis.

18. Teruntuk seseorang yang saya kagumi sejak tahun 2022, terima kasih telah hadir meski jarak dan waktu belum pernah mempertemukan kita secara langsung. Kehadiranmu meski hanya melalui cerita dan bayangan, telah menjadi sumber semangat yang tek ternilai dalam perjalanan ini. Semoga suatu hari nanti, penantian ini berakhir indah, dan semua doa yang terucap berujung sia-sia.

19. Terakhir, terima kasih kepada wanita sederhana yang memiliki impian besar. namun terkendala sulit dimengerti isi kepalanya, yaitu penulis diri sendiri, Shintya. Terima kasih telah berusaha keras untuk menyakinkan dan menguatkan diri sendiri bahwa dapat menyelesaikan studi ini sampai selesai. Berbahagiah selalu dengan dirimu sendiri, Shintya. Rayakan kehadiranmu sebagai berkah dimana pun kamu menjejakkan kaki. jangan sia-siakan usaha dan doa yang selalu kamu langitkan. Allah sudah merencanakan dan memberikan porsi terbaik untuk perjalanan hidupmu. Semoga langkah kebaikan selalu menyertaimu, semoga Allah meridhoi setiap langkah kebaikan serta dalam menjagamu dalam lingannya, Aamiin.

Mudah-mudahan bernilai ibadah dan mendapatkan pahala dari Allah Swt.

Palopo, 18 Mei 2025


Shintya
NIM 21 0206 0031

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN DAN SINGKATAN

A. *Transliterasi Arab-Latin*

Daftar huruf bahasa Arab dan transliterasinya ke dalam huruf Latin dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Konsonan

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘Ain	‘	Apostrof terbalik
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El

م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	'	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

Hamzah (ء) yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika ia terletak di tengah atau di akhir, maka ditulis dengan tanda (').

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri atas vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong.

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, maka transliterasinya adalah sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	<i>fathah</i>	A	a
إ	<i>Kasrah</i>	I	i
أ	<i>ḍammah</i>	U	u

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf. Transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
آي	<i>fathah dan yā'</i>	Ai	a dan i
أو	<i>fathah dan wau</i>	Au	a dan u

Contoh:

كَيْفَ : *kaifa*

هَوْلَ : *hauला*

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu:

Harakat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
أَ ... إَ ...	<i>fathah dan alifatau yā'</i>	Ā	a dan garis di atas
إِ	<i>kasrah dan yā'</i>	Ī	i dan garis di atas
ؤُ	<i>ḍammah dan wau</i>	Ū	u dan garis di atas

Contoh:

مَاتَ : *māta*

رَمَى : *ramā*

قِيلَ : *qila*

يَمُوتُ : *yamūtu*

4. *Tā' marbūṭah*

Transliterasi untuk *tā' marbūṭah* ada dua, yaitu *tā' marbūṭah* yang hidup atau mendapat harakat *fathah*, *kasrah* dan *ḍammah*, transliterasinya adalah [t]. Sedangkan *tā' marbūṭah* yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah [h].

Kalau pada kata yang berakhir dengan *tā' marbūṭah* diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al-* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka *tā' marbūṭah* itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ : *rauḍah al-atfāl*

الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ : *al-madinah al-fāḍilah*

الْحِكْمَةُ : *al-ḥikmah*

5. *Syaddah (Tasydid)*

Syaddah atau *tasydid* yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda *tasydid* (ّ), dalam transliterasi ini dilambangkan dengan perulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda *syaddah*.

Contoh:

رَبَّنَا	: rabbanā
نَجِّيْنَا	: najjainā
الْحَقُّ	: al-ḥaqq
نُعِمْ	: nu'ima
عَدُوُّ	: 'aduwwun

Jika huruf *kasrah* (ِ) ber-*tasydid* di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf *kasrah* (ِ), maka ditransliterasikan seperti huruf *maddah* menjadi i.

Contoh:

عَلِيٌّ	: 'Ali (bukan 'Aliyy atau 'Aly)
عَرَبِيٌّ	: 'Arabi (bukan 'Arabiyy atau 'Araby)

6. *Kata Sandang*

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf *alif lam ma'rifah* (َ). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasikan seperti biasa, al-, baik ketika ia diikuti oleh huruf *syamsiyah* maupun huruf *qamariyah*. Kata sandang tidak mengikuti bunyi huruf langsung yang mengikutinya. Kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan garis mendatar (-).

Contoh:

الْشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalzalāh</i> (bukan <i>az-zalzalāh</i>)

الْفَلْسَفَةُ : *al-falsafah*

الْبِلَادُ : *al-bilādu*

7. Hamzah

Aturan transliterasi huruf hamzah menjadi apostrof (‘) hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan akhir kata. Namun, bila huruf hamzah terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab ia berupa alif.

Contoh:

تَأْمُرُونَ : *ta'murūna*

النَّوْءُ : *al-nau'*

شَيْءٌ : *syai'un*

أَمْرٌ : *umirtu*

8. *Penulisan Kata Arab yang Lazim Digunakan dalam Bahasa Indonesia*

Kata, istilah atau kalimat Arab yang ditransliterasi adalah kata, istilah atau kalimat yang belum dibakukan dalam bahasa Indonesia. Kata, istilah atau kalimat yang sudah lazim dan menjadi bagian dari perbendaharaan bahasa Indonesia, atau sering ditulis dalam tulisan bahasa Indonesia, atau lazim digunakan dalam dunia akademik tertentu, tidak lagi ditulis menurut cara transliterasi di atas. Misalnya, kata al-Qur'an (dari *al-Qur'ān*), alhamdulillah, dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh:

Syarḥ al-Arba 'in al-Nawāwi
Risālah fī Ri'āyah al-Maṣlahah

9. *Lafẓ al-Jalālah (الله)*

Kata “Allah” yang didahului partikel seperti huruf *jarr* dan huruf lainnya atau berkedudukan sebagai *muḍāf ilaih* (frasa nominal), ditransliterasi tanpa huruf hamzah.

Contoh:

دِينُ اللَّهِ : *dinullāh*

بِاللَّهِ : *billāh*

Adapun *tā' marbūṭah* di akhir kata yang disandarkan kepada *lafz al-jalālah*, ditransliterasi dengan huruf [t].

Contoh:

هُمُ فِي رَحْمَةِ اللَّهِ : *hum fi rahmatillāh*

10. Huruf Kapital

Walau sistem tulisan Arab tidak mengenal huruf kapital (*All Caps*), dalam transliterasinya huruf-huruf tersebut dikenai ketentuan tentang penggunaan huruf kapital berdasarkan pedoman ejaan Bahasa Indonesia yang berlaku (EYD). Huruf kapital, misalnya, digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri (orang, tempat, bulan) dan huruf pertama pada permulaan kalimat. Bila nama diri didahului oleh kata sandang (al-), maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya. Jika terletak pada awal kalimat, maka huruf A dari kata sandang tersebut menggunakan huruf kapital (Al-). Ketentuan yang sama juga berlaku untuk huruf awal dari judul referensi yang didahului oleh kata sandang al-, baik ketika ia ditulis dalam teks maupun dalam catatan rujukan (CK, DP, CDK, dan DR).

Contoh:

Wa mā Muḥammadun illā rasūl

Inna awwala baitin wuḍi 'a linnāsi lallaẓi bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramaḍān al-laẓi unzila fihi al-Qur'an

Naṣir al-Din al-Ṭūsi

Naṣr Ḥāmid Abū Zayd

Al- Ṭūfi
Al-Maṣlaḥah fi al-Tasyri' al-Islāmi

Jika resmi seseorang menggunakan kata Ibnu (anak dari) dan Abū (bapak dari) sebagai nama kedua terakhirnya, maka kedua nama terakhir itu harus disebutkan sebagai nama akhir dalam daftar pustaka atau daftar referensi. Contoh:

Abūal-Walid Muḥammad ibn Rusyd, ditulis menjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walid Muḥammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walid Muḥammad Ibnu)
Naṣr Ḥāmid Abū Zaid, ditulis menjadi: Abū Zaid, Naṣr Ḥāmid (bukan: Zaid, Naṣr Ḥamid Abū)

B. Daftar Singkatan

Beberapa singkatan yang dibakukan adalah:

Swt.	= <i>subḥānahū wa ta'ālā</i>
Saw.	= <i>ṣallallāhu 'alaihi wa sallam</i>
as	= <i>'alaihi al-salām</i>
H	= Hijrah
M	= Masehi
SM	= Sebelum Masehi
l	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w	= Wafat tahun
QS .../...: 4	= QS al-Baqarah/2: 4 atau QS Āli 'Imrān/3: 4
HR	= Hadis Riwayat

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI	v
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI	x
DAFTAR ISI	xviii
DAFTAR AYAT	xix
DAFTAR HADIS	xx
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMBAR	xxii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiii
ABSTRAK	xxiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah.....	7
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI	11
A. Kajian Penulisan Terdahulu yang Relevan.....	11
B. Deskripsi Teori	15
1. Konsep Pengelolaan Sumber Daya Guru.....	15
2. Mutu Pendidikan	23
3. Peran Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.....	29
C. Kerangka Pikir	31
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	33
B. Fokus Penelitian	33
C. Definisi Istilah.....	34
D. Desain Penelitian	35

E. Data dan Sumber Data.....	36
F. Instrument Penelitian.....	37
G. Teknik Pengumpulan Data.....	38
H. Pemeriksaan Keabsahan Data.....	39
I. Teknik Analisis Data	40
BAB IV DESKRIPSI DATA DAN ANALISIS DATA	42
A. Deskripsi Data.....	42
1. Gambaran Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo	42
2. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (guru) di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo.....	58
B. Pembahasan.....	64
1. Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo.....	64
2. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (guru) di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo	66
BAB V PENUTUP.....	69
A. Simpulan	69
B. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN- LAMPIRAN

DAFTAR AYAT

Kutipan Ayat 1 Q.S Al Mujadilah/28:11	3
---	---

DAFTAR HADIS

H.R. At-Tirmidzi	4
------------------------	---

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	14
Tabel 3.1 Fokus dan Deskripsi Fokus Penelitian.....	30
Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian	34

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir	31
Gambar 3.1 Bagan Desain Penelitian	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian

Lampiran 2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Lampiran 3. Pedoman Wawancara

Lampiran 4. Lembaran Validasi Pedoman Wawancara

Lampiran 5. Surat Keterangan Selesai Meneliti

Lampiran 6. Profil Sekolah

Lampiran 7. Dokumentasi Kegiatan Wawancara

Lampiran 8. Struktur Organisasi Sekolah

Lampiran 9. Riwayat Hidup

ABSTRAK

Shintya, 2025. *“Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Guru) dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo.”* Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan, Institut Agama Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Firmansyah dan Megasari.

Fokus utama penelitian ini adalah pengelolaan sumber daya manusia (guru) dalam meningkatkan mutu pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan, menganalisis, dan mendeskripsikan: (1) mutu pendidikan; (2) pengelolaan sumber daya manusia (guru) di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan dengan pendekatan deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, staf, dan guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mutu pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo tergolong baik, ditunjukkan dengan penerapan kedelapan Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang terlaksana dengan baik. Serta, dukungan dari kepala sekolah, tenaga pendidik, serta kerja sama dengan dunia usaha dan industri semakin memperkuat mutu pendidikan yang relevan dan berdaya saing. Pengelolaan sumber daya manusia (guru) di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo telah dilakukan dengan cukup baik, meskipun sekolah tidak melakukan proses rekrutmen langsung karena sudah mengikuti penataan dari pemerintah melalui ASN dan PPPK. Evaluasi kinerja guru juga dilakukan secara berkala oleh kepala sekolah, wakil kepala sekolah, serta asesor melalui supervisi kelas dan instrumen PKG. Serta berdampak positif terhadap peningkatan kompetensi guru.

Kata kunci: Mutu Pendidikan, Pengelolaan Guru, Sumber Daya Manusia

Diverifikasi oleh UPB

ABSTRACT

Shintya, 2025. *“Human Resource (Teacher) Management in Enhancing the Quality of Education at State Vocational High School 2 Palopo.”*
Thesis of Islamic Educational Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, Institut Agama Islam Negeri Palopo.
Supervised by Firmansyah and Megasari.

The main focus of this study is the management of human resources (teachers) in improving the quality of education. The study aims to identify, analyze, and describe: (1) the quality of education; (2) the management of human resources (teachers) at State Vocational High School 2 Palopo. This research employs a field study method with a qualitative descriptive approach. Data collection techniques include observation, interviews, and documentation. The subjects of this research are the principal, vice principals, staff, and teachers. The findings indicate that the quality of education at State Vocational High School 2 Palopo is generally good, as evidenced by the effective implementation of the eight National Education Standards (SNP). Furthermore, support from the school principal, teaching staff, and collaboration with the business and industrial sectors has contributed to a more relevant and competitive educational environment. The management of human resources (teachers) at the school has been carried out adequately, although the school does not conduct direct recruitment as teacher appointments follow government regulations through ASN (Civil Servants) and PPPK (Government Employees with Work Agreements). Teacher performance evaluations are regularly conducted by the principal, vice principals, and assessors through classroom supervision and the Teacher Performance Assessment (PKG) instruments, positively impacting the enhancement of teacher competencies.

Keywords: Quality of Education, Teacher Management, Human Resources

Verified by UPB

المخلص

شنتيا، 2025. "إدارة الموارد البشرية (المعلمين) في تحسين جودة التعليم في المدرسة المتوسطة المهنية الحكومية الثانية (2 SMKN) فالوفو". رسالة جامعية في شعبة إدارة التربية الإسلامية، كلية التربية والعلوم التعليمية، الجامعة الإسلامية الحكومية فالوفو. بإشراف: فيرمانشاه وميجاساري.

يركز هذا البحث على إدارة الموارد البشرية (المعلمين) في سبيل تحسين جودة التعليم. ويهدف إلى اكتشاف وتحليل ووصف ما يلي: (1) جودة التعليم، (2) إدارة الموارد البشرية (المعلمين) في المدرسة المتوسطة المهنية الحكومية الثانية (2 SMKN) فالوفو. نوع البحث المستخدم هو البحث الميداني باستخدام المنهج الوصفي الكيفي. وتشمل أساليب جمع البيانات: الملاحظة، المقابلات، والتوثيق. أما وحدات البحث فهي تشمل مدير المدرسة، ونائب المدير، والموظفين، والمعلمين. وقد أظهرت نتائج البحث أن جودة التعليم في المدرسة المتوسطة المهنية الحكومية الثانية (2 SMKN) فالوفو تُصنّف على أنها جيدة، ويتضح ذلك من خلال التطبيق الجيد للمعايير الوطنية الثمانية (SNP) للتعليم. كما أن دعم مدير المدرسة والمعلمين والتعاون مع قطاع الأعمال والصناعة يعزّز من جودة التعليم ويجعلها أكثر ملاءمة وقدرة على المنافسة. أما إدارة الموارد البشرية (المعلمين) فقد نُفذت بشكل جيد، رغم أن المدرسة لا تقوم بعملية التوظيف بشكل مباشر، بل تتبع التعيينات الحكومية عبر نظام الموظفين الحكوميين (ASN) والموظفين من طريق العقود الحكومية (PPPK). كما تُجرى تقييمات دورية لأداء المعلمين من قبل المدير ونائبه والمقيّمين من خلال الإشراف الصفي وأدوات تقييم الأداء التربوي (PKG)، مما يؤثر إيجاباً على تطوير كفاءات المعلمين.

الكلمات المفتاحية: جودة التعليم، إدارة المعلمين، الموارد البشرية

اللغة تطوير وحدة قبل من التحقق تم

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan sektor penting dalam proses pembangunan nasional turut meningkatkan kualitas sumber daya guru suatu negara, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas, dan usaha mereka kepada organisasi. Sumber daya guru berperan merencanakan, melaksanakan serta mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Menyadari pentingnya proses peningkatan sumber daya guru, maka pemerintah bersama kalangan swasta sama-sama telah dan terus berupaya mewujudkan amanat serta berperan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan.

Guru sebagai pendidik memiliki tanggung jawab yang besar dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan efektif. Mereka tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi hanya berperan sebagai fasilitator, dan pembimbingan bagi siswa.¹ Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya guru yang baik sangat diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo.

Pendidikan yang berkualitas merupakan salah satu kunci utama dalam pengembangan sumber daya manusia di suatu daerah yang ada di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo, tujuan utama adalah menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap kerja di berbagai bidang. Namun, masih terdapat berbagai tantangan yang mempengaruhi mutu pendidikan di sekolah ini.

¹ Suyanto, A., "Pengembangan Profesionalisme Guru," *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, vol.3, no. 1, (2021):23-30.

Menyadari pentingnya proses peningkatan sumber daya guru menumbukan dan meningkatkan mutu Pendidikan di perlukan lembaga pendidikan yang tidak melakukan dikotonimi ilmu pengetahuan, lembaga pendidikan yang menyadari akan manusia ciptaan tuhan yang memiliki keistimewaannya masing-masing yaitu sekolah.²

Pengelolaan di sekolah yang dibutuhkan untuk mengatasi permasalahan pendidikan dalam menghadapi dunia dengan keadaan yang mudah berubah guna membangun sekolah dasar yang berkualitas dan mutu kemampuan seorang kepala sekolah dalam memimpin berpengaruh pada meningkatkan motivasi kerja guru kompetensi profesional. Guru merupakan strategi meningkatkan mutu pendidikan fondasi penting dalam pertumbuhan individu menuju kedewasaan adapun solusi untuk mengatasi karakter siswa yaitu dengan membentuk program literasi beragama.³

Pendidikan tidak lepas dari berbagai permasalahan, diantaranya adalah masalah mutu, seperti mutu lulusan, mutu pengajaran, khususnya mutu sumber daya guru. Permasalahan tersebut menuntut kepala sekolah sebagai pimpinan lembaga untuk mengambil startegi yang tepat dalam mengembangkan mutu sumber daya guru, sehingga tercipta guru profesional sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Dalam perspektif Islam, pentingnya pendidikan dan ilmu pengetahuan telah ditegaskan dalam Al-Qu'ran dan hadis.

² Riza Nur Fadila, Ega Ayu Lutfiani, dkk , “Efektifitas Pengelolaan Sumber Daya Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan”, *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, Vol 8, no, 1 (2020) 81-88

³ Muhammad ibnu faruk fauzi, “Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan,” *Jurnal al-rabwa*, l XIV Nov (2022): 91

Al-Qur'an menerapkan pentingnya kedudukan ilmu dan orang-orang yang berilmu. sebagaimana firman Allah dalam QS.Al-Mujadilah/28:11

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا اِذَا قِيْلَ لَكُمْ تَفَسَّحُوْا فِى الْمَجٰلِسِ فَاَفْسَحُوْا يَفْسَحِ اللّٰهُ لَكُمْ
وَ اِذَا قِيْلَ اَنْشُرُوْا فَاَنْشُرُوْا يَرْفَعِ اللّٰهُ الَّذِيْنَ اٰمَنُوْا مِنْكُمْ وَالَّذِيْنَ اٰوْتُوْا الْعِلْمَ دَرَجٰتٍ وَاللّٰهُ
بِمَا تَعْمَلُوْنَ خَبِيْرٌ

Terjemahnya:

“Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, 'Berlapang-lapanglah dalam majelis,' maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, 'Berdirilah,' maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan”.⁴

Menurut Sheikh Saleh bin Abdul Aziz menafsirkan surat Al- Mujadilah ayat 11 ini menjelaskan tentang “Wahai orang-orang yang beriman! Apabila dikatakan kepadamu, 'Berlapang-lapanglah dalam majelis,' maka lapangkanlah, niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan, 'Berdirilah,' maka berdirilah, niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Maha Teliti terhadap apa yang kamu kerjakan”.⁵

Al-Mujadilah ayat 11 juga terdapat hadist mengenai pengelolaan sumber daya manusia (guru) yang di riwayatkan oleh At-Tirmidzi nomor 2685 bahwa Rasulullah bersabda:

⁴ Kementerian Agama RI, *AL-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: PT. Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019), .540

⁵ Sheikh Saleh bin Abdul Aziz bin Mohammad Al- Sheikh, *Kitab Tafseer Muyassar*, Edisi keempat, (Madinah: Majma' Malik Fahd Li Thibaan Mushaf Syarif, 2011), . 547.

إِنَّ اللَّهَ وَمَلَائِكَتَهُ، وَأَهْلَ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ، حَتَّى النَّمْلَةَ فِي جُحْرِهَا، وَحَتَّى
الْحُوتِ، لَيُصَلُّونَ عَلَى مُعَلِّمِ النَّاسِ الْخَيْرِ

Artinya:

”Sesungguhnya Allah, para malaikat-Nya, penduduk langit dan bumi, bahkan semut dalam lubangnya dan ikan di laut, semuanya mendoakan orang yang mengajarkan kebaikan kepada manusia”.⁶

Berdasarkan tafsiran Sheikh Saleh bin Abdul Aziz dan hadis maka dapat peneliti pahami bahwa guru atau pendidik memiliki kedudukan yang sangat mulia dalam Islam. Allah menjanjikan pengangkatan derajat bagi orang-orang yang beriman dan berilmu. Menurut tafsiran Sheikh Saleh bin Abdul Aziz, ayat ini menegaskan bahwa ilmu adalah faktor utama yang mengangkat derajat seseorang di dunia dan akhirat. Sementara itu, hadis yang diriwayatkan oleh At-Tirmidzi nomor 2685 menjelaskan bahwa seluruh makhluk di langit dan bumi, bahkan semut dan ikan sekalipun, mendoakan orang yang mengajarkan kebaikan. Ini menunjukkan bahwa guru sebagai pengajar ilmu dan pembimbing akhlak merupakan sosok yang sangat dimuliakan dalam pandangan Islam.⁷

Guru adalah salah satu pihak yang memiliki tanggung jawab dalam menyebarkan ilmu dan meningkatkan kualitas pendidikan. selain itu, Rasulullah saw juga mengajarkan tentang keutamaan menurut ilmu. Dalam hadis yang diriwayatkan oleh muslim, beliau bersabda: “barang siapa menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan ke surga.”

⁶ At-Tirmidzi, *Sunan At-Tirmidzi, Hadis No.2685. Kitab al-‘ilm: Al- Mubarakfuri, Tuhfat al- Ahmwadzi, Juz 7, 293.*

⁷ Siti Ida Yanti, “ Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan”, *Jurnal Studi Kependidikan dan Keislaman*, Vol. 11 No. 2 (2022)

Bukan hanya kepala sekolah dan guru yang harus memiliki karakter yang baik, tetapi siswa juga harus memiliki karakter yang baik agar dapat mencapai mutu pendidikan yang berkualitas dan menjadi generasi penerus bangsa yang berbudi pekerti. Kemudian, literasi beragama sebagai upaya untuk membangun sikap keberagaman di tengah berbagai ketegangan untuk menjaga martabat setiap individu sebagai makhluk ciptaan Tuhan.⁸

Tujuan penelitian ini untuk keterbatasan penelitian sebelumnya yang hanya mengungkap tentang pengelolaan sumber daya manusia, terutama guru, merupakan aspek krusial dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo. Sejumlah penelitian membuktikan bahwa meningkatnya mutu pendidikan di sekolah banyak dipengaruhi oleh adanya literasi beragama dalam programnya yang membangun kerukunan siswa. Selanjutnya, sumber daya guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah yang menekankan pada pembentukan pelajar Pancasila.⁹ Dalam proses pelaksanaan literasi beragama, kepala sekolah maupun guru masih mengalami kesulitan.¹⁰

⁸ Ni Nyoman Lisna Handayani dan I Putu Suardipa, "Peningkatan Literasi Digital Dan Medorasi Beragama Melalui Learning Management System Berbasis Trikaya Parisudha Pada Siswa Sd Gugus Banyuning", *Jurnal Lampuhyang*, Vol. 13. No. 2, (Juli 2022), :144-155.

⁹ Jamaludin dkk, "Penerapan Nilai Profil Pelajar Pancasila melalui Kegiatan Kampus Mengajar di Sekolah Dasar", *Jurnal Cakrawala Pendas*, Vol. 8, No. 3, (Juli 2022) : 698-709. DOI: <http://dx.doi.org/10.31949/jcp.v8i2.2553>

¹⁰ Aminova Tira Hariani dkk, "Implementasi Strategi Profil Pelajar Pancasila melalui Literasi Sekolah SDN Pleburan 01", *Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, Vol. 9, No. 4, (September 2023), 1820-1825.

Variasi kompetensi guru terdapat perbedaan signifikan dalam kompetensi dan kualifikasi guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo, yang berdampak pada kualitas pengajaran dan pembelajaran, keterbatasan pelatihan dan pengembangan program pelatihan untuk guru tidak berjalan secara rutin dan kurang relevan dengan kebutuhan aktual di lapangan, sehingga pengembangan profesional guru terlambat.

Kepala sekolah sebagai penentu kebijakan di sekolah juga harus menjalankan perannya secara maksimal dan mampu memimpin sekolah dengan bijak dan terarah serta mengarah kepala sekolah pencapaian tujuan yang maksimal demi meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan di sekolahnya yang tentu saja akan berimbas pada kualitas lulusan anak didik sehingga membanggakan dan menyiapkan masa depan yang cerah. Guru yang profesional bukan sekedar sebagai alat untuk transmisi kebudayaan akan tetapi mentransformasikan kebudayaan itu ke arah budaya yang dinamis dan menuntut penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi, produktivitas yang tinggi dan kualitas karya yang mampu meningkatkan daya saing. Investasi pembangunan pendidikan yang besar melalui pembangunan sekolah, pengadaan dan perawatan infrastruktur, tidak saja sanggup menciptakan lapangan kerja yang baru.¹¹

Penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menganalisis bagaimana pengelolaan sumber daya guru dilakukan dan bagaimana pengelolaan ini berkontribusi terhadap peningkatan mutu pendidikan. Ada beberapa yang harus di

¹¹ Salahuddin. "Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Sumber Daya Manusia dan Sarana Prasarana Di Mtsn Banjar Selatan 2 Kota Banjarmasin"*jurnal ilmu administrasi dan manajemen*, vol 2, no 1- januari 2018-
<http://ejournal.stiabinabanuabjm.ac.id/index.php/administraus>

kembangkan tentang menganalisis strategi pengelolaan guru yang mengetahui strategi yang digunakan sekolah dalam mengelola sumber daya guru, termasuk rekrutmen, pelatihan, pengembangan profesional, dan manajemen kinerja. Mengidentifikasi hambatan dan tantangan dalam mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam pengelolaan guru dan mencari solusi untuk mengatasinya.

Menilai pengelolaan guru terhadap mutu pendidikan yang menilai pengelolaan guru berdampak pada hasil belajar siswa dan mutu pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo. Dalam merumuskan rekomendasi untuk peningkatan pengelolaan yang memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya guru guna mendukung peningkatan mutu pendidikan di sekolah tersebut.

Berdasarkan fakta, argumen, dan tujuan penelitian yang dikemukakan sebelumnya, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif, dengan judul “Pengelolaan Sumber Daya Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo”.

B. Batasan Masalah

Agar ruang lingkup peneliti tidak terlalu meluas maka peneliti melakukan pembatasan masalah. Adapun fokus penelitian ini yaitu berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia (guru) dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo. Namun, peneliti membatasi pada pengelolaan sumber daya manusia (guru) di Sekolah Menengah Kejuruan 2 Palopo dalam hal:

1. Mutu pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo.

2. Pengelolaan sumber daya manusia (guru) di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo.

C. Rumusan Masalah

Masalah utama penelitian ini adalah bagaimana Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Guru) dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo. Masalah utama ini dijabarkan ke dalam 2 sub masalah, yaitu:

1. Bagaimanakah mutu pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo?
2. Bagaimanakah pengelolaan sumber daya manusia (guru) di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan, menganalisis, dan mendeskripsikan pengelolaan sumber daya manusia (guru) dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk menemukan, menganalisis, dan mendeskripsikan:

1. Untuk mendeskripsikan mutu pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo.
2. Untuk mendeskripsikan pengelolaan sumber daya manusia (guru) di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu secara teoretis dan secara praktis:

1. Secara teoretis: Manfaat teoritis dari sebuah penelitian menyangkut kontribusi penelitian terhadap pengembangan ilmu pengetahuan secara umum. Dalam konteks penelitian pengelolaan sumber daya guru, manfaat teoritis dapat diuraikan sebagai berikut:
 - a. Pengembangan teori dalam penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori-teori yang ada terkait dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam bidang pendidikan. Misalnya, penelitian ini dapat memperkaya teori motivasi guru, teori kepemimpinan dalam konteks pendidikan, atau teori pembelajaran.
 - b. Verifikasi teori: Penelitian ini dapat digunakan untuk menguji atau memverifikasi teori-teori yang sudah ada. Dengan demikian, penelitian ini dapat memberikan bukti empiris yang mendukung atau menolak teori-teori tersebut.
2. Secara praktis: Manfaat praktis dari sebuah penelitian lebih berorientasi pada penerapan hasil penelitian dalam kehidupan nyata. Dalam konteks pengelolaan sumber daya guru, manfaat praktis dapat diuraikan sebagai berikut:
 - a. Penyelesaian masalah: Penelitian ini dapat membantu dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah-masalah yang terkait dengan pengelolaan sumber daya guru di sekolah menengah kejuruan Negeri 2 Palopo, misalnya masalah motivasi, kompetensi, atau kinerja guru.
 - b. Pengambilan keputusan: Hasil penelitian dapat dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan yang lebih baik dalam pengelolaan sumber daya guru.

Misalnya, sekolah dapat merancang program pelatihan yang lebih efektif atau menerapkan kebijakan yang lebih sesuai dengan kebutuhan guru.

- c. Peningkatan kinerja: Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja guru dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.
- d. Perbaikan kebijakan: Hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi pembuat kebijakan pendidikan untuk merumuskan kebijakan yang lebih baik terkait dengan pengelolaan sumber daya guru.

BAB II KAJIAN TEORI

A. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Setelah melakukan kajian terhadap penelitian membandingkan dan mengontraskan beberapa hasil penelitian yang memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian peneliti adalah antara lain:

1. Muhammad Muharram, dkk, dengan judul “ Kepemimpinan Kepada Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Palopo”, tahun 2024.¹² Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui model kepemimpinan kepala sekolah dan teknik supervisi yang digunakan dalam meningkatkan kinerja guru di SMK negeri kota Palopo serta menganalisis implikasi dan kepemimpinan kepala sekolah di SMK Negeri Palopo. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif analitis dengan pengumpulan data melalui observasi partisipan, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa model kepemimpinan demokratis, manajerial, dan kolaboratif yang diterapkan oleh kepala sekolah sangat efektif dalam meningkatkan kinerja guru. Kegiatan supervisi/observasi juga memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Implikasi dari kepemimpinan kepala sekolah di SMK Negeri Kota Palopo menunjukkan perubahan signifikan dalam kinerja dan produktivitas guru, yang didukung oleh komunikasi yang terbuka, pembinaan, dan disiplin. Penelitian ini

¹² Muhammad Muharram, dkk., “ Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Palopo” *Jurnal Ilmiah Ilmu pendidikan*, Vol.13, No. 2, (2024),

merekomendasikan pengembangan model kepemimpinan yang efektif, penguatan kegiatan supervisi, dan pengembangan profesionalisme guru sebagai langkah penting untuk meningkatkan kinerja guru di sekolah.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah. dkk, tentang “Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Guru MAN Tana Toraja”, tahun 2024.¹³ Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami kualitas kerja guru di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja. Untuk mengetahui dan memahami manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja, untuk mengetahui dan memahami faktor penghambat dan pendukung. Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi dan deskriptif. Dengan jenis penelitian lapangan format desain deskriptif kualitatif. Sumber data diambil dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisis data dilakukan dengan reduksi data dan penyajian data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; (1) Kurangnya sarana dan prasarana, serta kurangnya kesadaran pada guru. (2) Manajemen sumber daya manusia di Madrasah Aliyah Negeri Tana Toraja dilaksanakan dengan menggunakan fungsi manajemen yang terdiri dari beberapa tahap, mulai dari tahap perencanaan, pergorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, (3) Faktor pendukung dan penghambat manajemen sumber daya manusia dan relevansinya pada kualitas kerja guru di MAN Tana Toraja. Faktor pendukung meliputi; Kepemimpinana sekolah yang efektif, kerja sama antar kepala sekolah, wali kepala sekolah, dan ara guru serta semangat dan motivasi. Sedangkan faktor pengambat yaitu beberapa guru

¹³ Firmansyah, dkk., “ Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kualitas Kerja Guru MAN Tana Toraja”, *jurnal konsepsi*, Vol.13 No.2 (2024)

masih cukup kurang dalam menggunakan atau mengoprasikan teknologi serta kurangnya kesadaran diri pada beberapa guru dan masih kurang cukup sarana dan prasarananya.

3. Nurul Hakiki Sabila, dkk, dengan judul “Peran manajerial kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan sekolah”, tahun 2023.¹⁴ Peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 1 Dasan Geres, Kecamatan Gerung, Kabupaten Lombok Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dasar. Kepala sekolah harus mampu menguasai perannya yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya yaitu sebagai *educator, manager, administrator, supervisor, leader, innovator* atau motivator. Pendidikan yang bermutu menjadi harapan bagi semua dalam menghadapi tantangan kedepan di berbagai sektor kehidupan terlebih dalam dunia pendidikan sehingga menjadi lebih baik dan berkualitas. Dengan demikian, diperlukan peran kepala sekolah sebagai penggerak dalam segala arah terkait kebijakan di sekolah untuk peningkatan kualitas mutu pendidikan sekolah.
4. Refma Efita, dan Elfindra elfindra, dengan judul “Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalitas guru SMK ASN dan non ASN di lingkungan cabang dinas pendidikan wilayah VI”, tahun 2024.¹⁵ Jenis

¹⁴ Nurul hakiki sabila, dkk., “ Peran Manajerial Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Sekolah”, *jurnal academy of education*, Vol.14 No.2 (2023)

¹⁵ Refma efita dan Elfindra, “ Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru SMK ASN dan Non ASN di Lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VI” *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, Vol.7 No. 3 (2024)

penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode kualitatif. Sumber data yang didapatkan dari pengamatan langsung, arsip-arsip dan wawancara. Teknik pengambilan data melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik pengolahan dan analisa data dengan reduksi data (*data reduction*), penyajian data (*data display*), verifikasi (*concluding/drawing/verification*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan manajemen SDM berdasarkan kebutuhan, upaya yang dilakukan dalam meningkatkan profesionalitas guru melalui kedisiplinan guru, rapat, memberikan motivasi dan *reward*.

Untuk pemahaman yang lebih mendalam, perhatikan tabel perbandingan dibawah ini yang menyajikan data secara rinci.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Muhammad Muharram, ddk	Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Palopo	Sama-sama meneliti peningkatan mutu pendidikan melalui kepemimpinan kepala sekolah	Fokus pada model kepemimpinan dan teknik supervisi di SMK Negeri Kota Palopo
2.	Firmansyah, dkk	Manajemen SDM dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Guru MAN Tana Toraja	Sama-sama meneliti manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja guru	Fokus pada guru Madrasah Aliyah Negeri di Tana Toraja, bukan SMK
3.	Nurul Hakiki Sabila, dkk	Peran Manajerial Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah	Sama-sama membahas peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan	Fokus pada peran manajerial kepala sekolah di tingkat sekolah dasar, bukan SMK
4.	Refma Efitra dan Elfindra (2024)	Manajemen SDM dalam Meningkatkan Profesionalitas Guru SMK ASN dan Non-ASN di Lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah VI	Sama-sama membahas pengelolaan SDM guru untuk peningkatan mutu pendidikan	Meneliti guru ASN dan non-ASN di wilayah VI, fokus pada profesionalitas guru SMK

B. Deskripsi Teori

1. Mutu Pendidikan

Meningkatkan mutu pendidikan adalah proses yang melibatkan berbagai aspek, termasuk kebijakan, manajemen sekolah, tenaga pendidik, serta partisipasi masyarakat. Untuk meningkatkan mutu pendidikan berdasarkan teori dan praktis terbaik yakni:

a. Peningkatan Kualitas Guru

Guru adalah faktor utama dalam menentukan kualitas pendidikan. Beberapa cara untuk meningkatkan kualitas guru antara lain:

- 1) Pelatihan dan pengembangan profesional guru perlu terus mengembangkan kompetensinya melalui pelatihan, seminar, dan *workshop*.
- 2) Sertifikasi dan kualifikasi akademik program sertifikasi guru dan peningkatan kualifikasi ke jenjang lebih tinggi sangat penting.
- 3) Supervisi dan evaluasi kinerja. Evaluasi rutin dari kepala sekolah atau pengawas pendidikan membantu meningkatkan efektivitas pengajaran.

b. Kurikulum yang relevan dan adaptif

- 1) Kurikulum harus menyesuaikan dengan kebutuhan zaman, dunia kerja, dan perkembangan teknologi.
- 2) Penerapan kurikulum berbasis kompetensi fokus pada keterampilan dan pemecahan masalah.
- 3) Integrasi teknologi dalam pembelajaran penggunaan media digital dan *platform* pembelajaran *online* untuk meningkatkan efektivitas belajar.

c. Manajemen sekolah yang efektif

- 1) Kepemimpinan yang visioner kepala sekolah harus memiliki visi yang jelas untuk meningkatkan mutu sekolah.
 - 2) Peningkatan manajemen berbasis sekolah memberikan otonomi kepada sekolah untuk mengelola sumber daya secara lebih fleksibel.
 - 3) Keterlibatan komite sekolah dan masyarakat kerja sama dengan orang tua, dunia usaha, dan pemerintah dalam meningkatkan kualitas pendidikan.
- d. Fasilitasi dan sarana prasarana yang memadai
- 1) Sekolah harus memiliki infrastruktur yang baik, seperti ruang kelas yang nyaman, laboratorium, perpustakaan, serta akses ke teknologi informasi.
 - 2) Pemeliharaan dan pengadaan sarana pembelajaran memastikan alat-alat pembelajaran tersedia dan terawat dengan baik.
- e. Pengelolaan sumber daya guru yang optimal
- 1) Rekrutmen dan seleksi yang ketat memastikan bahwa tenaga pendidik memiliki kompetensi yang sesuai.
 - 2) Peningkatan kesejahteraan guru gaji dan tunjangan yang layak akan meningkatkan motivasi dan kinerja guru.
 - 3) Penghargaan dan pengakuan memberikan apresiasi bagi guru berprestasi untuk meningkatkan semangat mengajar.
- f. Evaluasi dan monitoring secara berkala
- 1) Evaluasi kinerja guru dan siswa melakukan asesmen berkala untuk mengukur efektivitas pembelajaran.
 - 2) Analisis data pendidikan menggunakan data untuk mengidentifikasi masalah dan menyusun strategi perbaikan.

3) Supervisi oleh pengawas pendidikan memberikan bimbingan dan solusi atas kendala yang dihadapi sekolah.

Penguatan kompetensi guru program pengembangan profesional berkelanjutan melaksanakan program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, dan sosial guru.¹⁶

Kepala sekolah sebagai menejer sudah saatnya mengoptimalkan mutu kegiatan pembelajaran untuk memenuhi harapan pelanggan pendidik. Sekolah berfungsi untuk membina SDM yang kreatif, inovatif, sehingga lulusannya memenuhi kebutuhan masyarakat. Para menejer pendidikan dituntut mencari dan menerapkan suatu strategi manajemen baru yang dapat mendorong perbaikan mutu di sekolah-sekolah di era baru ini.¹⁷

g. Standar Mutu Pendidikan

1. Mutu pendidikan berdasarkan standar nasional pendidikan di Indonesia, mutu pendidikan diukur berdasarkan standar nasional pendidikan yang ditetapkan dalam undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional dan peraturan pemerintah nomor 57 tahun 2021 tentang standar nasional pendidikan. SNP berfungsi sebagai acuan dalam menyelenggarakan pendidikan di Indonesia untuk menjamin mutu pendidikan secara nasional. Ada delapan standar nasional pendidikan yaitu, standar kompetensi lulusan, standar isi, standar proses, standar pendidik dan tenaga kependidikan standar sarana dan prasarana,

¹⁶ Astuti, “ Pengembangan Standar Profesional Guru dalam Rangka Peningkatan Mutu Sumber Daya Manusia”, *Jurnal Kependidikan*, vol 12, no 1. (2018)

¹⁷ Syafaruddin, “Menejemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan Konsep, Strategi, dan Aplikasi”, (Jakarta; PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002), Hal. 20

standar pengelolaan, standar pembiayaan, standar penilaian pendidikan, antara lain:

- 1) Standar kompetensi lulusan (SKL) yaitu standar ini menetapkan kriteria minimal yang harus dimiliki lulusan dalam aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Sikap memiliki kepribadian yang baik, menjunjung nilai-nilai Pancasila, dan memiliki karakter kuat. Pengetahuan menguasai ilmu pengetahuan sesuai jenjang pendidikannya. Keterampilan memiliki kemampuan berpikir kritis, kreatif, komunikatif, dan kolaboratif.
- 2) Standar isi yaitu standar ini mengatur ruang lingkup materi yang harus diajarkan dalam kurikulum di setiap jenjang pendidikan. Menentukan kompetensi dasar dan kompetensi inti dalam setiap mata pelajaran. Menyesuaikan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan budaya.
- 3) Standar proses yaitu mengatur bagaimana proses pembelajaran harus berlangsung agar efektif. Pembelajaran harus berpusat pada siswa (*student-centered learning*). Menggunakan metode yang aktif, inovatif, dan kreatif. Menekankan pembelajaran berbasis proyek (*Project-Based Learning*) dan pemecahan masalah (*Problem-Based Learning*).
- 4) Standar pendidik dan tenaga kependidikan yaitu menentukan kualifikasi minimal bagi guru dan tenaga kependidikan.

Guru harus memiliki kualifikasi akademik minimal S1/D4 dan memiliki sertifikasi pendidik. Kepala sekolah dan tenaga kependidikan harus memiliki kompetensi manajerial, supervisi, dan kepemimpinan.

- 5) Standar sarana dan prasarana yaitu mengatur fasilitas pendidikan yang harus tersedia untuk mendukung pembelajaran. Ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, dan akses teknologi. Fasilitas untuk siswa berkebutuhan khusus. Lingkungan sekolah yang aman dan nyaman.
- 6) Standar pengelolaan yaitu mengatur manajemen sekolah yang efektif dan akuntabel. Manajemen berbasis sekolah (MBS) yang memberikan kewenangan kepada sekolah dalam pengelolaan pendidikan. Kepemimpinan sekolah yang visioner dan inovatif. Transparansi dalam penggunaan anggaran pendidikan.
- 7) Standar pembiayaan yaitu menetapkan sumber dan alokasi dana untuk penyelenggaraan pendidikan. Dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah) untuk sekolah negeri dan swasta. Alokasi anggaran pendidikan minimal 20% dari APBN/PBD dan transparansi dalam pengelolaan keuangan sekolah.
- 8) Standar penilaian pendidikan yang mengatur sistem evaluasi hasil belajar siswa dan mutu pendidikan secara keseluruhan yang menggunakan aspek kognitif, efektif, dan psikomotorik. Evaluasi dilakukan melalui asesmen nasional yang menggantikan ujian nasional dan sekolah wajib melakukan penjaminan mutu internal dan dievaluasi oleh penjaminan mutu eksternal.

Standar nasional pendidikan merupakan acuan utama dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia, dengan menerapkan SNP secara

optimal, kualitas pendidikan dapat meningkat sehingga menghasilkan lulusan yang kompetensi, inovatif, dan berdaya saing tinggi.¹⁸

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, seorang kepala sekolah dapat menggunakan berbagai banyak cara, diantaranya:

- 1) Guru seorang guru yang baik adalah mereka yang memenuhi persyaratan kemampuan professional, baik sebagai pendidik maupun sebagai pengajar atau pelatih. Disinilah letak standar mutu professional guru untuk menjamin proses belajar mengajar dan hasil belajar yang bermutu. Karena itu kualitas guru tersebut harus terus ditingkatkan.
- 2) Siswa dalam meningkatkan mutu pendidikan siswa juga harus mendapatkan perhatian, peningkatan mutu, serta kualitas siswa yang dapat dilakukan dengan cara:
 - a) Mengefektifkan siswa,
 - b) Memberikan bimbingan,
 - c) Memberikan tugas pada siswa,
 - d) Membentuk kelompok belajar.
- 3) Sarana dalam meningkatkan mutu pendidikan pembinaan terhadap lembaga pendidikan tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak didukung dengan alat atau fasilitas yang memadai. Oleh karena itu, usaha untuk memenuhi penyelenggaraan pembinaan fasilitas pendidikan adalah salah satu fungsi yang harus senantiasa dikembangkan terus menerus dan diusahakan untuk

¹⁸ Arizkylia yoka putri, “ Standar Pendidikan Nasional dalam Pola Kebijakan Kurikulum di Indonesia”, *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, vol 9, No 2 2024

melengkapinya. Suharsimi Arikunto mengatakan bahwa “Sarana pendidikan merupakan bagian dari proses belajar mengajar”.¹⁹

- 4) Kerja sama dengan wali murid untuk meningkatkan mutu pendidikan. Penyelenggaraan pendidikan akan lebih berhasil jika adanya kerja sama antara sekolah dengan orang tua murid, di mana sekolah akan memberi informasi tentang keadaan anaknya dirumah sehingga hubungan mereka saling menunjang di dalam keberhasilan belajar siswa.

h. Tujuan peningkatan mutu pendidikan

Adapun konsep peningkatan mutu pendidikan menurut Umaedi bertujuan untuk:²⁰

- 1) Mensosialisasikan konsep dasar manajemen peningkatan mutu pendidikan kepada masyarakat.
- 2) Memperoleh masukan agar konsep manajemen ini dapat di implementasikan dengan mudah dan sesuai dengan kondisi lingkungan indonesia yang memiliki keragaman kultural, sosio-ekonomi masyarakat, dan kompleksitas geografisnya.
- 3) Menambah wawasan pengetahuan masyarakat khususnya masyarakat sekolah dan individu yang peduli terhadap pendidikan, khususnya peningkatan mutu pendidikan.

¹⁹ Suharsimi Arikunto, Organisasi dan Teknologi dan Kejurusan, (CV Rajawali, Jakarta:1989), 81.

²⁰ Umaedi, ”Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah:Sebuah Pendekatan Baru dalam Pengelolaan Sekolah untuk Peningkatan Mutu”, <http://ssep.net/director.html>. Di akses tanggal 05 maret 2018.

- 4) Memotivasi timbulnya pemikiran-pemikiran baru dalam mensukseskan pembangunan pendidikan dari individu dan masyarakat sekolah yang berada digaris paling depan dalam proses pembangunan tersebut.
- 5) Menggalang kesadaran bahwa peningkatan mutu pendidikan merupakan tanggungjawab semua komponen masyarakat, dengan fokus peningkatan mutu yang berkelanjutan pada tataran sekolah.²¹

Fadila, dkk, mengemukakan bahwa pengelolaan SDM guru terdiri dari tiga aspek utama yaitu, perencanaan, pengembangan, evaluasi,

- i. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengelolaan Sumber Daya Guru

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengelolaan sumber daya guru dapat di bagi menjadi dua kategori utama, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi motivasi guru, ketersediaan fasilitas, dan kualitas kepemimpinan kepala sekolah. Faktor eksternal meliputi kebijakan pendidikan, keterlibatan masyarakat, dan kebutuhan pasar kerja.

Safutra menambahkan bahwa faktor eksternal seperti kolaborasi dengan industri sangat penting untuk memastikan bahwa pendidikan yang diberikan relevan dengan kebutuhan dunia kerja.²² Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan menyarankan beberapa strategi yang dapat diterapkan oleh sekolah antara lain:

²¹ Makmur Syukri, muhammad alfattah,” Konsep Mutu, Mutu Sekolah, Mutu Lembaga Pendidikan Sekolah “, *Journal On Education*, vo 06, no 02 (2024).

²² Safutra, f. *Pengelolaan Pendidikan di SMK, Kolaborasi dengan Industri*. (Makassar, Ghalia Indonesia, 2023), 35.

- 1) Pelatihan berkelanjutan dalam melaksanakan program pelatihan bagi guru yang berfokus pada pembelajaran berbasis teknologi dan pengembangan kompetensi kejuruan.
- 2) Supervisi dan evaluasi rutin kepala sekolah harus melakukan supervisi dan evaluasi secara teratur untuk memastikan efektivitas pengajaran dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.
- 3) Kolaborasi dengan industri mengadakan kerja sama dengan dunia industri untuk mengadaptasi kurikulum dan memastikan bahwa lulusan memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar.

2. Pengelolaan Sumber Daya Guru

Pengelolaan sumber daya guru adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan mutu pendidikan yang berkualitas. Serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengoptimalkan potensi dan kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Ini melibatkan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap seluruh aspek yang berkaitan dengan guru, mulai dari rekrutmen, pengembangan profesional, evaluasi kinerja, hingga kesejahteraan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja atau manusia di suatu organisasi atau perusahaan.²³ Tujuan utama dari pengelolaan SDM adalah untuk mengoptimalkan kontribusi individu-individu terhadap tujuan organisasi secara efektif dan efisien.²⁴ yaitu:

²³ Firmansyah, dkk, “ Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kualitas Kerja Guru MAN Tana Toraja” *Jurnal Konsepsi*, vol 13, no 3 (2024)

²⁴ Najmul Hayat, Rifiyanti Savitri, dkk, “ Pengelolaan Sistem Rekrutmen dan Penempatan Guru di MI Al- Mukhilisin Kota Jambi”, *Journal Of Management In Education*, vol 7, no 2 (2022)

a. Rekrutmen merupakan tahap awal dalam pengelolaan sumber daya guru. Proses ini bertujuan untuk mendapatkan tenaga pengajar yang memenuhi standar kualifikasi dan kompetensi sesuai kebutuhan sekolah. Berikut adalah tahapan dalam rekrutmen guru:

1) Analisis Kebutuhan Guru

Mengidentifikasi jumlah guru yang diperlukan berdasarkan mata pelajaran dan rasio guru-murid. Memeriksa kualifikasi yang dibutuhkan, seperti latar belakang pendidikan dan pengalaman mengajar.

2) Perencanaan Rekrutmen

Menentukan metode rekrutmen, apakah melalui seleksi terbuka, pengangkatan internal, atau penugasan dari instansi terkait. Menyusun kriteria seleksi yang mencakup kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.

3) Pengumuman Lowongan

Menyebarkan informasi perekrutan melalui media cetak, *online*, atau jaringan pendidikan.

4) Seleksi dan Penilaian

Melakukan seleksi administrasi untuk memastikan kandidat memenuhi syarat akademik. Uji kompetensi, seperti tes tertulis, wawancara, dan *microteaching* (simulasi mengajar).

5) Penetapan dan Pengangkatan

Memilih kandidat terbaik sesuai dengan hasil seleksi. Mengeluarkan keputusan resmi tentang pengangkatan guru baru dan rekrutmen yang baik akan

memastikan bahwa sekolah memiliki tenaga pendidik yang berkualitas, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo.²⁵

b. Pengembangan Profesional Guru

Pengembangan profesional adalah proses berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap guru dalam menjalankan tugasnya, Ini dapat dilakukan melalui berbagai metode, baik formal maupun informal.²⁶ Adapun tujuan pengembangan profesional guru, yaitu:

- 1) Meningkatkan kompetensi agar guru selalu memperbarui ilmu pengetahuan dan metode mengajar sesuai perkembangan zaman.
- 2) Meningkatkan kualitas pembelajaran dalam memberikan pengajaran yang lebih efektif dan inovatif.
- 3) Menyusaikan dengan kebijakan pendidikan yang mengikuti perubahan kurikulum dan kebijakan nasional dalam bidang pendidikan.
- 4) Meningkatkan motivasi dan kesejahteraan guru dalam memberikan kepuasan kerja dan mendorong inovasi dalam mengajar.

Dampak pengembangan profesional terhadap mutu pendidikan, yaitu pengembangan profesional guru yang efektif akan berdampak positif pada, meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas, meningkatkan kepuasan siswa

²⁵ Dona Ana Yonri Alwis, ” Strategi Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Pendidikan dalam Penempatan Kerja di Man 2 Sinjung”, *Journal Math Edu Interlllectuals*, vol 5, no 2,(2024)

²⁶ Prita Indriawati, Kriptian hady, “ Pengembangan Profesionalisme Guru dalam Pembelajaran pada Kurikulum Merdeka di SMK Negeri 3 Balikpapan”, *Jurnal Kependidikan* Vol 6, No 1 2023

terhadap metode pengajaran, meningkatkan prestasi akademik siswa, dan meningkatkan daya saing sekolah.²⁷

c. Evaluasi Kinerja Guru

Evaluasi kinerja guru adalah proses sistematis untuk menilai sejauh mana seorang guru telah mencapai standar profesional dalam melaksanakan tugasnya. Evaluasi ini biasanya dilakukan oleh kepala sekolah, pengawasan pendidikan, atau tim evaluasi internal. Tujuan evaluasi kinerja guru, antara lain:

- 1) Mengukur efektivitas pembelajaran dalam menilai apakah metode mengajar guru sudah sesuai dengan standar pendidikan.
- 2) Meningkatkan kualitas pengajaran memberikan umpan balik kepada guru untuk perbaikan dan pengembangan
- 3) Menentukan kebutuhan pelatihan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan profesional.
- 4) Menjadi dasar pengambilan keputusan digunakan untuk promosi, insentif, atau bahkan pengangkatan kembali tenaga pengajar.
- 5) Meningkatkan motivasi guru mendorong guru untuk terus berinovasi dalam mengajar.

Adapun indikator evaluasi kinerja guru biasanya didasarkan pada beberapa indikator utama, seperti:

- 1) Kompetensi pedagogik. Kemampuan guru dalam menyusun rencana pembelajaran, mengelola kelas, dan menerapkan strategi mengajar yang efektif.

²⁷ Sakila Safsnikah ,” Pengembangan Profesionalitas Guru melalui Pendidikan Profesi Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Indonesia”, *Jurnal Koulutus* Vol Xiv, No 1,(2024)

- 2) Kompetensi profesional. Penguasaan materi ajar dan keterampilan dalam mengembangkan kurikulum serta metode evaluasi siswa.
- 3) Kompetensi Sosial. Kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi dengan siswa, orang tua, serta rekan kerja secara harmonis.
- 4) Kompetensi Kepribadian. Integritas, etika, tanggung jawab, serta dedikasi dalam menjalankan tugas sebagai pendidik.
- 5) Kinerja Administratif. Kepatuhan terhadap tugas administratif seperti penyusunan laporan pembelajaran dan dokumentasi lainnya.
- 6) Kreativitas dan Inovasi. Kemampuan guru dalam mengembangkan metode atau media pembelajaran yang inovatif.²⁸

Adapun metode evaluasi kinerja guru dapat dilakukan dengan berbagai cara, di antaranya:

- 1) Observasi Kelas

Kepala sekolah atau pengawas melakukan kunjungan ke kelas untuk menilai cara mengajar guru secara langsung.

- 2) Penilaian Diri (*Self-Assessment*)

Guru menilai kinerjanya sendiri berdasarkan indikator yang telah ditetapkan.

- 3) Supervisi dan Wawancara

Kepala sekolah memberikan bimbingan dan melakukan diskusi dengan guru terkait tantangan serta solusi dalam mengajar.

²⁸ Husnizar Fakhri Yacob,” Strategi Pengembangan Profesionalisme Guru dalam Manajemen Pendidikan” *Jurnal Tarbiyah.Uinsu. Ac .Id*, Vol 8, No 1 (2023)

4) Evaluasi oleh Siswa dan Orang Tua

Siswa dan orang tua dapat memberikan umpan balik terkait cara mengajar guru dan dampaknya terhadap pembelajaran.

5) Analisis Dokumen

Memeriksa perangkat pembelajaran seperti RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), jurnal mengajar, serta hasil asesmen siswa.

6) Uji Kompetensi Guru (UKG)

Tes yang mengukur kemampuan profesional dan pedagogik guru. Menurut Moleong, kepala sekolah memiliki peran sentral dalam pengelolaan sumber daya guru. sebagai pemimpin sekolah kepala sekolah harus mampu menciptakan suasana yang kondusif bagi guru untuk berkembang.²⁹

Dalam dunia pendidikan fungsi Kepala Sekolah sangat menentukan kehidupan organisasi, kepala sekolah tidak hanya menguasai teori-teori pendidikan, namun harus serta merta memahami dan mengimplementasikan kemampuannya secara nyata. Menurut Wahjosumidjo, ada empat macam fungsi yang penting dimiliki seorang pemimpin yaitu, mendefinisikan misi dan peranan organisasi, seorang pemimpin merupakan orang yang bertanggung jawab dalam pencapaian tujuan organisasi, dan mengendalikan konflik internal yang terjadi di dalam organisasi.³⁰

²⁹ Maleong, l. " Metode Penelitian Kualitatif, Remaja Rosdakarya", *Jurnal Pendidikan dan Inovasi*, (2021) , 78.

³⁰ Wahjosumidjo, "Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya". 38

Secara umum kegiatan atau usaha yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah atau madrasah sesuai dengan fungsinya sebagai supervisor, antara lain:³¹

- 1) Membangkitkan dan merangsang para guru dan pegawai sekolah didalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-mengajar yang lebih sesuai dengan kurikulum yang berlaku.
- 2) Perencanaan kebutuhan guru yang melakukan analisis kebutuhan guru berdasarkan jumlah siswa, mata pelajaran, dan program studi yang ada di sekolah.

3. Peran Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Guru adalah komponen utama dalam pendidikan. Daga menyatakan bahwa guru yang memiliki kompetensi pedagogik yang baik dan mampu mengelola kelas dengan efektif akan meningkatkan kualitas hasil belajar siswa. kompetensi guru yang dimaksud mencakup keterampilan dalam merancang pembelajaran, mengelola kelas, serta menerapkan pendekatan yang sesuai dengan karakteristik siswa.³²

Selain itu, penggunaan teknologi dalam pembelajaran juga penting. Turisia, dkk. menyatakan bahwa guru yang dapat mengadaptasi teknologi dalam pembelajaran akan mampu membuat pembelajaran lebih menarik dan relevan dengan perkembangan zaman.³³ Sehingga mutu pendidikan dapat meningkat. Karakteristik mutu pendidikan menurut Usman ada tiga belas:

³¹ Muwahid Shulhan, Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Kinerja Guru., 53-54

³² Usman Husaini, "Manajemen Teori Praktek dan Riset Pendidikan" *Jurnal*. 410

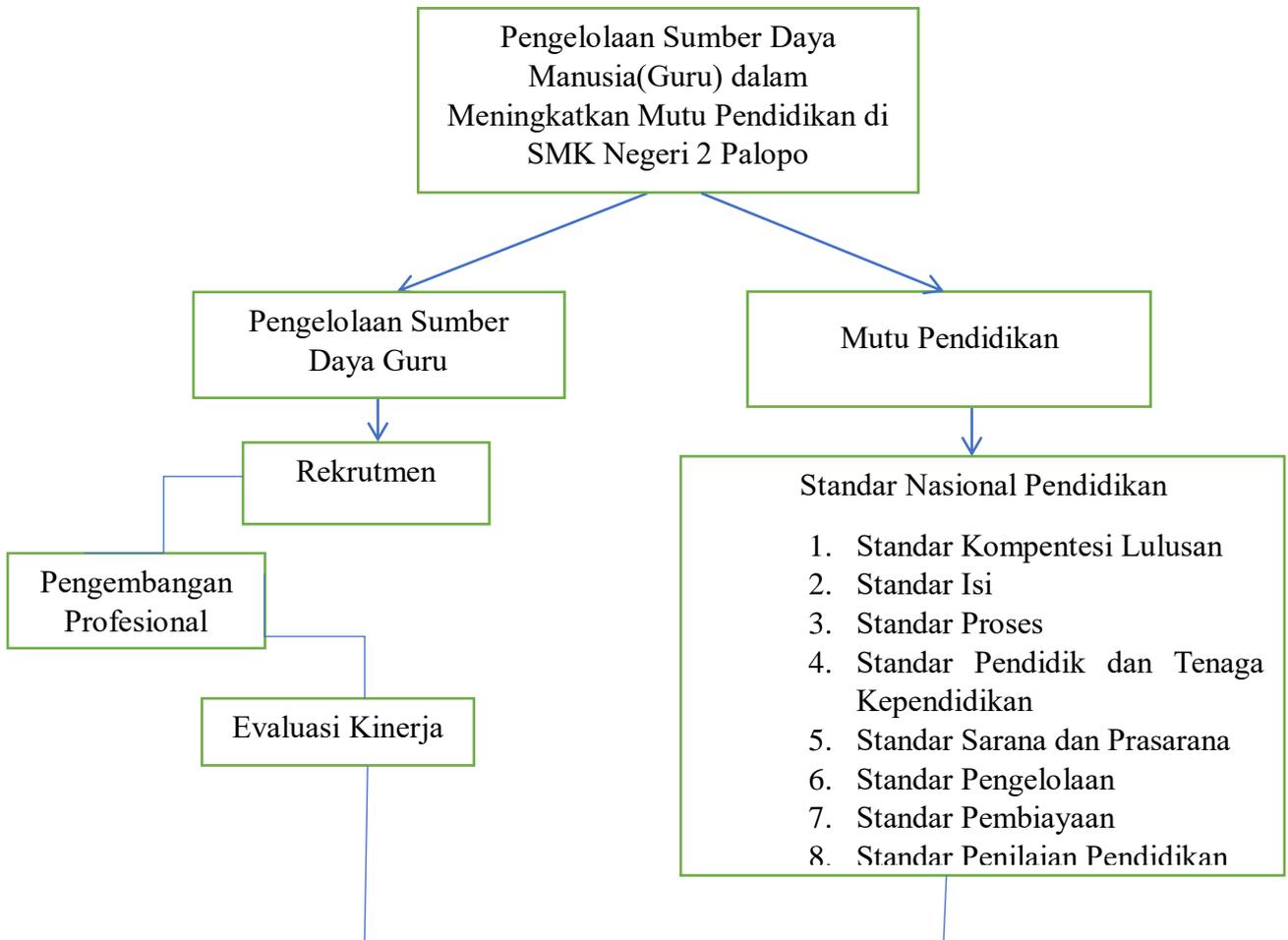
³³ Turisia, dkk. *Inovasi Pembelajaran Berbasis Teknologi*. (Yogyarta, 2021), 102.

- a. Kinerja (*performa*) yakni berkaitan dengan aspek fungsional sekolah meliputi kinerja guru dalam mengajar baik dalam memberikan penjelasan meyakinkan, sehat dan rajin mengajar, dan menyiapkan bahan pelajaran lengkap, pelayanan administratif dan edukatif sekolah baik dengan kinerja yang baik setelah menjadi sekolah favorit.
- b. Waktu wajar (*timelines*) yakni sesuai dengan waktu yang wajar meliputi memulai dan mengakhiri pelajaran tepat waktu, waktu ulangan tepat.
- c. Handal (*reliability*) yakni usia pelayanan bertahan lama. Meliputi pelayanan prima yang diberikan sekolah bertahan lama dari tahun ke tahun, mutu sekolah tetap bertahan dan cenderung meningkat dari tahun ke tahun.
- d. Daya tahan (*durability*) yakni tahan banting, misalnya meskipun krisis moneter, sekolah masih tetap bertahan.
- e. Keindahan (*aesthetics*) misalnya eksterior dan interior sekolah ditata menarik, guru membuat media-media pendidikan yang menarik.
- f. Hubungan manusiawi (*personal interface*) yakni menunjang tinggi nilai-nilai moral dan profesionalisme.
- g. Pemeratan (*equity*) yakni pendidikan yang berkualitas harus dapat diakses oleh semua lapisan masyarakat tanpa diskriminasi, baik dari segi gender, ekonomi, maupun latar belakang sosial lainnya.
- h. Ketersediaan sumber daya yakni untuk mencapai mutu pendidikan yang tinggi, diperlukan sumber daya yang memadai, seperti tenaga pendidik yang kompeten, fasilitas yang memadai, serta sistem pendukung yang baik.

- i. Daya saing yakni mutu pendidikan harus mampu mencetak lulusan yang memiliki daya saing tinggi, baik dalam lingkup lokal, nasional, maupun internasional.
- j. Keberlanjutan (*Sustainability*) yakni mutu pendidikan harus terus ditingkatkan dan dikembangkan secara berkelanjutan, baik dari segi kurikulum, metode pembelajaran, maupun kompetensi tenaga pendidik.
- k. Kecukupan (*Adequacy*) yakni sarana dan prasarana pendidikan, seperti ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, serta tenaga pengajar, harus tersedia dalam jumlah yang cukup mendukung proses pembelajaran yang efektif.
- l. Efisiensi yakni pendidikan yang bermutu harus mampu menggunakan sumber daya (tenaga pendidik, fasilitas, dana) secara optimal untuk mencapai hasil yang maksimal dengan biaya seminimal mungkin.
- m. Efektivitas yakni pendidikan harus dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam aspek akademik maupun non akademik. Efektivitas ini dapat sesuai dengan standar yang berlaku.

C. Kerangka Pikir

Output dan *outcome* dalam penelitian biasanya merujuk pada bagaimana seorang peneliti membangun struktur logis dan konseptual untuk memahami dan menjawab masalah peneliti. Dalam konteks tentang pengelolaan sumber daya guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo, kerangka Pikir bisa disusun dengan mengikuti langkah-langkah berikut:



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan dengan format desain deskriptif kualitatif yang bertujuan mengungkap makna di balik fenomena realitas sosial tentang pengelolaan sumber daya guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo, dengan menggunakan metode yang memusatkan diri pada pemecahan masalah dengan menggunakan teori perumusan strategi untuk mengungkap faktor internal dan eksternal yang berkontribusi dalam meningkatkan mutu pendidikan. Data tentang faktor internal dan eksternal yang berkontribusi dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan maka digunakan pendekatan deskriptif.

B. Fokus Penelitian

Fokus penelitian pada “Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Guru) dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo”. Dan bagaimana hal tersebut berpengaruh terhadap Mutu Pendidikan yang di hasilkan. Penelitian ini berfokus pada beberapa aspek utama tersebut dijabarkan kedalam beberapa sub fokus penelitian, sebagai berikut:

Tabel 3.1 Fokus dan Deskripsi Fokus Penelitian

No	Fokus Penelitian	Deskripsi Fokus
1	Pengelolaan sumber daya guru	1. Rekrutmen Guru 2. Pengembangan Profesional Guru 3. Evaluasi Kinerja guru .
2	Mutu pendidikan	1. Standar Kompetensi Lulusan 2. Standar Isi 3. Standar Proses 4. Pendidik dan Tenaga Kependidikan. 5. Standar Sarana dan Prasarana 6. Standar Pengelolaan 7. Standar Pembiayaan 8. Standar Penilaian Pendidikan.

C. Definisi Istilah

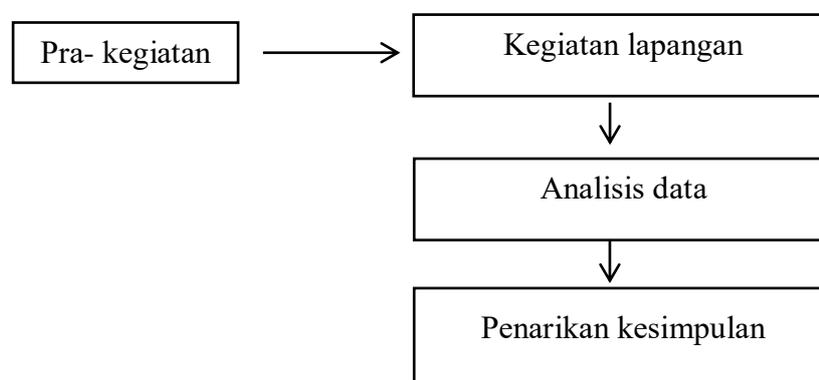
Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan:

1. Pengelolaan sumber daya guru manusia guru merujuk pada serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk merencanakan, mengembangkan, dan mengelola tenaga pengajar (guru) dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas pendidikan disekolah. Pengelolaan SDM guru melibatkan aspek perencanaan kebutuhan guru, rekrutmen, pengembangan profesional, evaluasi kinerja. Pengelolaan sumber daya guru memiliki serangkaian proses yang mencakup perencanaan, rekrutmen, pengembangan, penilaian kinerja, untuk meningkatkan efektivitas pembelajaran dan mutu pendidikan di sekolah. Pengelolaan ini bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik memiliki kompetensi yang di perlukan untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional.
2. Mutu pendidikan adalah tingkat pencapaian standar pendidikan yang mencerminkan kualitas proses pembelajaran, tenaga pendidik, sarana dan prasarana, serta hasil belajar peserta didik sesuai dengan tujuan pendidikan

nasional. Tingkat kualitas hasil pendidikan yang tercermin dalam kemampuan peserta didik, serta pencapaian kompetensi yang telah ditentukan oleh kurikulum dan standar pendidikan nasional.

D. Desain penelitian

Metode penelitian kualitatif deskriptif digunakan dalam desain penelitian ini karena data yang diperoleh merupakan data deskriptif, baik lisan maupun tulisan, dari individu tertentu atau dari hasil pengamatan perilaku/subjek penelitian. kemudian, penelitian dilaksanakan secara bertahap, yaitu tahap pra kegiatan, kegiatan lapangan, analisis data dan penarikan kesimpulan,³⁴ yang dijabarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Bagan desain penelitian

1. Pra-kegiatan Lapangan

Tahap ini merupakan tahap awal penelitian. Di mana peneliti mempersiapkan segala sesuatu mulai dari penyusunan proposal hingga pembuatan instrumen penelitian. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini berupa lembar

³⁴ Sugiyono, *Metode Kualitatif untuk Penelitian yang Bersifat Eksploratif, Enterpretif, Interatif, dan Konstrutif*, (Bandung: Alfabeta, 2021)

wawancara yang terdiri dari beberapa pertanyaan yang akan ditanyakan kepada informan selama proses penelitian.

2. Kegiatan Lapangan

Selama tahap penelitian yang dilakukan oleh peneliti di lokasi. Penelitian dilakukan secara bertahap, seperti wawancara dan dokumentasi. Wawancara langsung bersama kesek, waksek humas staf, guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo oleh peneliti pada saat wawancara. Lembar wawancara berisi susunan pertanyaan yang akan ditanyakan pada saat wawancara.

3. Tahap Analisis Data

Pada tahapan ini, hasil data yang didapat dari tahapan sebelumnya akan dianalisis agar permasalahan yang diangkat dapat terselesaikan. Tahap analisis data disebut juga sebagai tahap reduksi data, di mana peneliti akan mengelompokkan data berdasarkan fokus penelitian.

4. Penarikan kesimpulan

Kesimpulan pada tahap desain penelitian ini bersifat sementara dan akan terus dikembangkan berdasarkan data yang diperoleh dalam proses penelitian selanjutnya.

E. Data dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data penelitian ini dikelompokkan sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang didapat dan dikumpulkan langsung dari objek yang diteliti atau data yang diperoleh dari informasi secara langsung terkait

dengan penelitian pengelolaan sumber daya guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo. Adapun sumber data didapatkan melalui wawancara kepek, waksek humas staf, guru di Sekolah Menengah Kejuruan 2 Palopo.

2. Data Sekunder

Data Sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari pihak lain untuk dijadikan penguatan pada data penelitian. Dalam Penelitian ini, data sekunder dapat berupa dokumen/data-data sekolah yang terkait dengan pengelolaan sumber daya guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen adalah alat untuk memperoleh data/informasi sehingga sangat penting dalam penelitian. Melihat jenis penelitian yang berupa penelitian kualitatif, maka kunci dari instrumen ini merupakan peneliti sendiri. Kemudian, peneliti mengembangkan instrumen sebagai pelengkap setelah jenis datanya jelas. Instrumen yang dimaksud adalah: 1) pedoman wawancara; 2) pedoman observasi/catatan lapangan; 3) format dokumentasi.³⁵

Adapun instrumen dalam penelitian ini dijabarkan dalam tabel berikut.

³⁵ Ardiansyah, dkk, “ Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan pada Pendekatan Kualitas dan Kuantitatif” *Jurnal Pendidikan Islam*, vol 1 no 2 (2023)

Tabel 3.2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Aspek yang diamati	Indikator yang dinilai	Teknik Pengumpulan data	Sumber Data	Lokasi	Item Pertanyaan
Pengelolaan Sumber Guru	1. Rekrutmen 2. Pengembangan Profesional 3. Evaluasi Kinerja	Observasi, Wawancara, studi Dokumentasi	Kepala Sekolah, wali kepala sekolah bidang humas, staf, Guru	SMKN 2 Palopo	1-6
Mutu Pendidikan	1. Standar Kompetensi Lulusan 2. Standar Isi 3. Standar Proses 4. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan 5. Standar Sarana dan Prasarana 6. Standar Pengelolaan 7. Standar Pembiayaan 8. Standar Penilaian Pendidikan	Observasi, Wawancara, studi Dokumentasi	Kepala Sekolah, wali kepala sekolah bidang humas, staf, Guru	SMKN 2 Palopo	1-12

G. Teknik pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi deskriptif yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo. Hasil wawancara berupa data kualitatif yang kemudian diolah menggunakan alat analisis menjadi informasi deskriptif. observasi dilakukan untuk melihat secara proses pengajaran dan interaksi antara guru dan siswa dikelas. peneliti mencatat berbagai aspek yang berkaitan dengan metode pengajaran, penggunaan media pembelajaran, serta

keterlibatan siswa dalam proses belajar mengajar. Dokumentasi mengumpulkan dokumen-dokumen yang relevan.

H. Pemeriksaan Keabsahan Data

Pengujian keabsahan data memungkinkan peneliti untuk menggunakan *triangulasi*. Ini berarti menggabungkan semua sumber penelitian untuk menentukan keabsahan data yang diperoleh peneliti. Ketika peneliti menggunakan *triangulasi* untuk mengumpulkan data, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan data sekaligus menguji teknik pengumpulan data dengan sumber yang berbeda-beda. Oleh karena itu, dalam memeriksa tingkat kresibitas dan keabsahan data, peneliti menggunakan teknik *triangulasi*,³⁶ yaitu menguji data sumber yang berbeda dengan cara dan waktu yang berbeda.

1. *Triangulasi* sumber meliputi pemeriksaan data yang didapat dari menganalisis sumber-sumber data, penarikan kesimpulan, dan pencapaian kesepakatan mengenai sumber data tersebut, kemudian dapat dilakukan verifikasi kredibilias data.
2. *Triangulasi* teknik adalah proses mengevaluasi keandalan data dengan menerapkan berbagai metode untuk menguji data yang diperoleh dari sumber yang sama. Hal ini dilakukan untuk menjamin keakuratan data. Selanjutnya, peneliti akan mendiskusikan lebih lanjut bersama sumber data, jika data yang dihasilkan berbeda.

³⁶ Sugiyono, *Metode Kualitatif untuk Penelitian yang Bersifat Eksploratif, Enterpretif, Interatif, Dan Konstrutif*, (Bandung: Alfabeta, 2021).

3. *Triangulasi* waktu merupakan proses pengecekan keabsahan data dalam situasi yang berbeda melalui obsevasi, wawancara atau teknik lainnya. Pengulangan prosedur akan dilakukan untuk mengkonfirmasi data jika hasil tes mengungkapkan informasi yang berbeda.

I. Teknik analisis data

Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi akan dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan teknik analisis deskriptif.³⁷ Peneliti akan mengelompokkan data menarik kesimpulan berdasarkan analisis tersebut. Hasil analisis akan disajikan dalam bentuk narasi yang menggambarkan kondisi pengelolaan sumber daya guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo serta dampaknya terhadap mutu pendidikan.

Analisis interaktif (*interactive analysis*) mengacu pada teori Miles, Huberman dan Saldana,³⁸ sebagai berikut:

- 1) Pengumpulan/penataan data mentah (*data collection*) berupa catatan lapangan, rekaman, atau dokumen (hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi).
- 2) Kondensasi data (*data condensation*), yaitu pemilahan (*selecting*) pengerucutan (*focusing*), peringkasan (*abstracting*), dan penyederhanaan (*simplifying*) data yang didasarkan pada hasil penulisan ulang, transkripsi,

³⁷ Sugiyono, *Metode Kualitatif untuk Penelitian yang Bersifat Eksploratif, Enterpretif, Interatif, dan Konstrutif*, (Bandung:Alfabeta, 2021).

³⁸ Suyitno, *Metode Penelitian Kualitatif: Konsep, Prinsip, dan Operasionalnya*, (Tulung Agung: Akademia Pustaka, 2018), 129-130.

catatan reflektif, dan memo yang disusun sewaktu melakukan pengumpulan data;

- 3) Penyajian data (*data display*) yaitu kegiatan menyusun kumpulan informasi secara sistematis agar mudah dipahami sehingga memberi kemungkinan untuk menghasilkan kesimpulan
- 4) Penarikan kesimpulan/verifikasi (*drawing conclusion/verification*), yaitu menarik kesimpulan dari analisis yang dilakukan berdasarkan bukti yang ditemukan di lapangan.

Data tentang faktor internal dan eksternal yang berkontribusi dalam Pengelolaan sumber daya guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo dianalisis dengan menggunakan matriks IFE (*Internal Factors Evaluation*) dan matriks EFE (*External Factors Evaluation*). Hasil analisis evaluasi faktor internal dan eksternal digunakan untuk memetakan posisi pengelolaan sumber daya guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo Selajutnya, pengeloaan sumber daya guru untuk meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo.³⁹

³⁹ Fred R. David, *Strategic Management Concepts and Cases, Ed. XIII*, (New Jersey: Salemba Prentise Hall, 2011).

BAB IV

DESKRIPSI DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Data

1. Gambaran Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo

Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo menunjukkan perkembangan yang cukup signifikan, terutama dalam menyesuaikan diri dengan kebutuhan dunia kerja dan revolusi industri. Sekolah ini menerapkan delapan standar nasional pendidikan sebagai acuan utama dalam proses pembelajaran, pengelolaan, dan evaluasi capaian pendidikan. Mutu pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo sudah berada pada tingkat baik, khususnya dalam pengelolaan guru, proses pembelajaran, dan ketercapaian kompetensi lulusan. Meskipun masih ada tantangan pada pemerataan guru, pembaruan sarana, dan penguatan kurikulum vokasi, sekolah menunjukkan komitmen untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan melalui pembinaan guru dan penguatan kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri.

a. Standar Kompetensi Lulusan

Standar kompetensi lulusan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo umumnya telah memenuhi kompetensi dasar, seperti penguasaan keahlian vokasi, etika kerja, dan sikap profesional. Beberapa jurusan sudah berhasil menjalin kerja sama dengan dunia industri sehingga lulusan lebih siap kerja. Kompetensi lulusan memiliki kriteria kemampuan minimal yang harus dicapai oleh peserta didik setelah menyelesaikan jenjang pendidikan. Untuk Sekolah Menengah Kejuruan

Negeri 2 Palopo dan SKL tidak hanya menekankan aspek kognitif (pengetahuan), tetapi juga keterampilan vokasional dan sikap kerja yang sesuai dengan dunia usaha dan dunia industri

Hasil wawancara dengan Bapak Ridho Widodo Wahid bahwa:⁴⁰

“Standar kompetensi lulusan di SMK Negeri 2 Palopo mencakup tidak hanya penguasaan teori, tapi juga kemampuan praktis dan sikap profesional. Di sekolah ini berbagai staf menyusun program pembelajaran yang menekankan keseimbangan antara pengetahuan, keterampilan, dan etika kerja. Semua guru di arahkan untuk mengaitkan materi dengan kebutuhan dunia industri”.

Hal yang sama juga dikatakan oleh Ibu Hasbiati Latif bahwa:⁴¹

“Untuk memastikan siswa mencapai SKL, kami memaksimalkan program praktik kerja lapangan (PKL), uji kompetensi, dan penguatan pembelajaran berbasis proyek. Hasil supervisi guru dan penilaian siswa selalu dikaitkan dengan indikator SKL agar agar pembelajaran tidak keluar dan standar yang telah ditetapkan pemerintah”.

Hasil wawancara dengan Ibu Asriati di tambahkan oleh Ibu Dwi Ratna bahwa:⁴²

“Berpegang dengan standar kompetensi lulusan yang ditetapkan dalam regulasi nasional. Guru juga memastikan bahwa setiap program keahlian menyusun rencana pembelajaran yang mengarah pada pencapaian kompetensi tersebut baik dalam aspek akademik maupun keterampilan kerja. Mejalin kerja sama dengan dunia usaha dan dunia industri agar siswa tidak hanya kompeten secara teori, tapi juga siap masuk ke dunia kerja dengan keterampilan praktis dan sikap profesional”.

Berdasarkan wawancara di lakukan peneliti dapat diketahui bahwa Standar kompetensi lulusan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo mengacu pada standar nasional pendidikan serta disesuaikan dengan kebutuhan dunia kerja dan karakteristik satuan pendidikan kejuruan. Pihak sekolah, melalui wakil kepala

⁴⁰ Ridho Widodo Wahid, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum di SMK Negeri 2 Palopo, Wawancara, 19 Mei 2025

⁴¹ Hasbiati. Latif, Staf di SMK Negeri 2 Palopo, Wawancara, 20 Mei 2025

⁴² Asriati, Dwi Ratna, Guru di SMK Negeri 2 Palopo, Wawancara, 21 mei 2025

sekolah bidang kurikulum menyatakan bahwa lulusan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo diharapkan tidak hanya memiliki kemampuan kognitif, tetapi juga keterampilan teknik serta sikap profesional dalam bekerja. Selain itu guru dan staf juga menengaskan bahwa proses pembelajaran diarahkan agar siswa mencapai tiga domain utama dalam standar kompetensi lulusan yaitu sikap, pengetahuan dan keterampilan.

Standar kompetensi lulusan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo dirancang untuk menghasilkan siswa yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga siap kerja dan mampu bersaing di dunia industri, dengan mengedepankan keseimbangan antara mengedepankan keseimbangan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional.

b. Standar Isi

Standar isi adalah kriteria minimal mengenai ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi untuk mencapai standar kompetensi lulusan pada jenjang pendidikan dasar menengah. Standar isi juga salah satu dari delapan standar nasional pendidikan yang menjadi acuan dalam menentukan ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi yang harus dicapai peserta didik pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu. Standar ini mengatur kompetensi inti dan kompetensi dasar yang harus dimiliki siswa, serta digunakan untuk menyusun kurikulum dan perencanaan pembelajaran.⁴³

⁴³ Suryana sumatri, dkk, "Implementasi Delapan Standar Nasional Pendidikan SMK Studi Analisis di SMK Bina Warga Bandung", *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, Vol. 9 No. 3 (2023)

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Hakim Kepala Sekolah di SMK Negeri 2 Palopo bahwa:⁴⁴

“Standar isi dalam merancang kurikulum dan pembelajaran di sekolah berfungsi sebagai acuan bagi guru dan tenaga pendidik untuk menyusun materi ajar yang relevan dengan kebutuhan peserta didik dan dunia kerja. Bapak Hakim juga mengungkapkan bahwa standar isi di sekolah disusun berdasarkan kebijakan nasional, namun tetapi disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan peserta didik serta jurusan masing-masing. Sekolah juga mendorong agar isi pembelajaran tidak hanya menekankan pada teori, tetapi juga praktik yang aplikatif. Sekolah juga melibatkan semua guru dalam *workshop* penyusunan kurikulum dan tujuannya agar seluruh isi pembelajaran sejalan dengan standar nasional dan kebutuhan industri”.

Selanjutnya hal yang sama juga diungkapkan oleh Bapak Ridho Widodo Wahid Bahwa:⁴⁵

“Standar isi memiliki komponen dasar yang menentukan arah dan ruang lingkup pembelajaran di sekolah dan menekankan bahwa standar isi tidak hanya menjadi acuan dalam menyusun silabus dan modul ajar, tetapi juga menjadi pengarah utama dalam membentuk kompetensi peserta didik. Bapak Ridho Widodo Wahid mengatakan bahwa menjadi standar isi sebagai dasar untuk merancang kurikulum operasional sekolah, setiap mata pelajaran baik umum maupun kejuruan, wajib mengacu pada capaian pembelajaran yang ditetapkan dalam standar nasional dan disesuaikan dengan kompetensi jurusan”

Hal yang sama juga di katakan dengan Ibu Wahida Idris bahwa:⁴⁶

“Standar isi sangat membantu dalam memberikan arah dan batasan dalam proses pembelajaran dan mereka menganggap standar isi sebagai pedoman untuk menyusun materi ajar dan kegiatan belajar yang sesuai dengan kompetensi yang harus dicapai siswa. Standar isi di SMK tidak hanya menekankan aspek teori, tetapi juga mengarahkan siswa untuk menguasai keterampilan kerja yang nyata. Dalam praktiknya, guru harus menyesuaikan isi pembelajaran dengan alat, bahan, dan kondisi aktual di dunia industri”

⁴⁴ Hakim, Kepala Sekolah di SMK Negeri 2 Palopo, Wawancara, 19 Mei 2025

⁴⁵ Ridho Widodo Wahid, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum di SMK Negeri 2 Palopo, wawancara, 19 Mei 2025

⁴⁶ Wahida Idris, Guru di SMK Negeri 2 Palopo, Wawancara 21 Mei 2025

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dapat diketahui bahwa standar isi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo telah disusun dan diterapkan sesuai dengan regulasi nasional, yaitu menacu pada permendikbudristek tahun 2022 tentang standar nasional pendidikan. Penerapan standar isi ini dilakukan melalui penyusunan kurikulum operasional satuan pendidikan yang disesuaikan dengan karakteristik sekolah dan kebutuhan dunia kerja. Bidang kurikulum menjelaskan bahwa standar isi menjadi pedoman utama dalam menyusun perangkat ajar seperti alur tujuan pembelajaran, modul ajar, dan pelaksanaan projek penguatan profil pelajar pancasila. Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo juga mencakup kompetensi jurusan masing-masing, baik dalam mata pelajaran normatif, adaptif, maupun produktif.

Standar isi di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo mengimplementasi standar isi secara menyeluruh dan kontekstual, dengan memperhatikan regulasi nasional, kebutuhan lokal, dan tuntutan dunia kerja. hal ini dilakukan untuk memastikan pembelajaran berjalan terarah, relevan, dan mendukung pencapaian kompetensi lulusan.

c. Standar Proses

Standar proses adalah kriteria minimal mengenai pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan agar proses belajar mengajar berjalan secara efektif, efisien, dan berorientasi pada pencapaian kompetensi lulusan. Standar proses ini mencakup perencanaan, pelaksanaan, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran dalam rangka menciptakan proses pendidikan yang efektif, efisien, dan bermutu.

mulyasa mengungkapkan bahwa standar proses adalah salah satu di antara delapan standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan.⁴⁷

Hasil wawancara dengan Ibu Asrianti bahwa:⁴⁸

“Standar proses diketahui bahwa proses pembelajaran telah mengikuti tahapan sesuai dengan ketentuan dan guru-guru menyampaikan bahwa mereka menyusun perencanaan pembelajaran seperti modul ajar atau RPP secara mandiri maupun kolaboratif dalam kelompok sekolah. Ibu Asrianti juga mengungkap bahwa merancang pembelajaran siswa di setiap kompetensi keahlian, apalagi di SMK sangat penting pembelajaran praktik. Jadi, strategi belajar yang kami gunakan lebih banyak berbasis proyek dan simulasi.”

Hal yang sama di katakan Ibu Wahida Idris bahwa:⁴⁹

“Standar isi dalam pelaksanaan pembelajaran, guru berupaya menciptakan suasana belajar yang aktif, menyenangkan, dan kontekstual. Kegiatan belajar dilakukan melalui diskusi kelompok, studi kasus, presentasi, serta praktik langsung sesuai bidang keahlian masing-masing siswa. Kurikulum merdeka sangat mendorong kami untuk berinovasi dalam mengajar dan juga didorong untuk melakukan refleksi dan asesmen formatif secara rutin agar bisa mengevaluasi capaian siswa dari waktu ke waktu”.

Berdasarkan wawancara yang di lakukan peneliti dapat diketahui bahwa standar proses dengan guru-guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo bahwa pelaksanaan proses pembelajaran di kelas telah mengacu pada standar nasional pendidikan. Guru-guru menyampaikan bahwa mereka merancang rencana pelaksanaan pembelajaran yang sesuai dengan kurikulum merdeka maupun kurikulum sebelumnya, tergantung pada tingkat dan jurusan yang diajarkan.

⁴⁷ Mulyasa, *Manajemen Basis Sekolah*, (Jakarta: scripta cendekia), 2022

⁴⁸ Asrianti, Guru di SMK Negeri 2 Palopo, Wawancara, 21 Mei 2025

⁴⁹ Wahida Idris, Guru di SMK Negeri 2 Palopo, Wawancara, 21 Mei 2025

Proses pembelajaran dilaksanakan secara aktif, inovatif, dan melibatkan siswa dalam kegiatan diskusi, praktif, serta penugasan mandiri. Guru juga memanfaatkan media pembelajaran seperti preyektor, vidio pembelajaran, serta modul digital dan cetak untuk menunjang kegiatan belajar.

d. Standar Pendidik dan Tenaga Pendidik

Standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah salah satu dari delapan standar nasional pendidikan yang ditetapkan oleh pemerintah Indonesia. Standar ini mengatur kualifikasi akademik dan kompetensi minimal yang harus dimiliki oleh Guru dan tenaga kependidikan agar mampu menjalankan tugas secara profesional. Standar pendidik adalah kriteria minimal tentang kualifikasi akademik dan kompetensi yang wajib dimiliki oleh seorang guru dan Sementara itu, tenaga kependidikan mencakup personel selain guru yang bertugas menyelenggarakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk mendukung proses pendidikan. Contohnya adalah kepala sekolah, staf tata usaha, pustakawan, laboran, dan pengawas sekolah.⁵⁰

Hasil wawancara dengan Bapak Hakim Kepala Sekolah di SMK Negeri 2 Palopo bahwa:⁵¹

“Standar pendidik dan tenaga pendidik di SMK Negeri 2 Palopo bahwa pengelolaan sumber daya guru dilakukan melalui pendekatan pembinaan, pelatihan, dan pengawasan kinerja secara berkala. Menurut beliau, guru adalah komponen utama dalam peningkatan mutu pendidikan, sehingga sekolah memberikan ruang bagi guru untuk mengembangkan potensi

⁵⁰ Icmiati Santika, “ Analisis Ketercapaian Indikator pada Standar Pendidik dan Tenaga Pendidik”, *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol.9 No.1 (2019)

⁵¹ Hakim, Kepala Sekolah di SMK Negeri 2 Palopo, Wawancara, 19 Mei 2025

melalui program pelatihan, seminar, dan workshop. Kepala sekolah juga menyebutkan bahwa rekrutmen guru diatur oleh pemerintah melalui formasi ASN dan PPPK, sehingga sekolah hanya memberikan usulan berdasarkan kebutuhan”.

Hal yang sama di katakan dengan Bapak Ridho Widodo Wahid bahwa:⁵²

“Tenaga pendidik dalam menegaskan bahwa keberhasilan proses pembelajaran sangat ditentukan oleh kualitas guru. Oleh karena itu, penjadwalan pelatihan, supervisi akademik, dan pembagian tugas guru disesuaikan dengan kompetensi masing-masing. Selain itu, evaluasi kinerja guru dilakukan melalui supervisi kelas dan observasi langsung oleh tim manajemen. Waka Kurikulum juga menyampaikan bahwa dalam penataan kurikulum merdeka, guru dilibatkan secara aktif dalam pengembangan perangkat ajar dan asesmen pembelajaran.

Dan hal sama juga di katakan Bapak Agung bahwa:⁵³

“Standar pendidik dan tenaga pendidik bahwa guru juga dilibatkan dalam hubungan eksternal sekolah, terutama untuk kegiatan kerja sama dengan industri dan dunia kerja (IDUKA). Guru kejuruan secara khusus berperan penting dalam menjalin komunikasi dengan mitra industri untuk pelaksanaan program Praktik Kerja Lapangan (PKL). Selain itu, humas juga memfasilitasi kegiatan magang guru ke industri guna meningkatkan relevansi pengajaran dengan kebutuhan pasar kerja”.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa pelaksanaan standar pendidik dan tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo telah berjalan dengan cukup baik. Kepala sekolah menyampaikan bahwa sebagian besar guru di sekolah tersebut telah memenuhi kualifikasi akademik minimal yaitu sarjana (S1) dan telah memiliki sertifikat pendidik, terutama bagi guru ASN dan PPPK. Untuk guru honorer, pihak sekolah tetap mendorong pengembangan profesional melalui pelatihan internal maupun program

⁵² Ridho Widodo Wahid, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum di SMK Negeri 2 Palopo, Wawancara, 19 Mei 2025

⁵³ Agung, Wakil Kepala Sekolah Bidang Humas di SMK Negeri 2 Palopo, Wawancara, 22 Mei 2025

yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan. Wakil kepala sekolah bidang kurikulum menjelaskan bahwa peningkatan kompetensi guru dilakukan melalui pelatihan, bimtek, dan workshop yang relevan dengan kebijakan kurikulum terbaru, seperti Kurikulum Merdeka. Selain itu, evaluasi terhadap kinerja guru juga menjadi bagian penting dalam memastikan standar kompetensi dan profesionalisme tetap terjaga. Sementara itu, menurut wakil kepala sekolah bidang humas, guru juga diberikan kesempatan untuk mengikuti program kerja sama dengan dunia industri dan lembaga pelatihan agar kompetensi yang dimiliki dapat relevan dengan perkembangan dunia kerja, terutama untuk guru kejuruan.

Standar pendidik dan tenaga pendidik di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo mencerminkan komitmen sekolah dalam menyediakan tenaga pendidik yang berkualitas dan profesional demi mendukung peningkatan mutu pendidikan.

e. Standar Sarana dan Prasarana

Standar sarana dan prasarana semua perlengkapan atau fasilitas yang langsung digunakan dalam proses belajar mengajar, seperti buku pelajaran, alat tulis, alat peraga, media pembelajaran, komputer, proyektor, dan peralatan praktik. Fasilitas dasar yang secara tidak langsung menunjang proses pembelajaran, seperti gedung sekolah, ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, lapangan olahraga, ruang ibadah, dan sarana sanitasi.

Mulyasa mengungkapkan bahwa Sarana dan prasarana pendidikan adalah segala bentuk alat, bahan, media, serta fasilitas fisik yang mendukung proses pembelajaran agar berjalan efektif dan efisien. Sarana berhubungan langsung

dengan proses belajar, sementara prasarana menunjang kenyamanan dan kelancaran pelaksanaan pendidikan.⁵⁴

Hasil wawancara dengan Bapak Agung bahwa:⁵⁵

“bahwa secara umum fasilitas dan sarana pembelajaran yang tersedia di sekolah sudah cukup memadai dan mendukung pelaksanaan proses belajar mengajar. Beliau menuturkan bahwa sekolah telah dilengkapi dengan ruang kelas yang layak, laboratorium praktik untuk jurusan keahlian, serta media pembelajaran digital seperti LCD proyektor dan perangkat komputer yang digunakan untuk kegiatan belajar. Selain itu, sekolah juga memiliki ruang perpustakaan, aula, ruang keterampilan, dan fasilitas penunjang lainnya seperti koneksi internet dan ruang serbaguna. Menurutnya, semua fasilitas tersebut menjadi bagian penting dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan, terutama dalam menyesuaikan diri dengan kebutuhan Kurikulum Merdeka dan tantangan dunia kerja.

Hal yang sama di katakan Bapak Ketut Berata bahwa:⁵⁶

“Standar sarana dan prasarana bahwa pihak sekolah menjalin kerja sama dengan dunia industri untuk memperkuat sarana praktik, khususnya di jurusan keahlian. Kerja sama ini mencakup pelatihan guru, penyediaan alat praktik, serta program magang siswa yang dilaksanakan langsung di dunia industri”.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa pelaksanaan standar Sarana dan Prasarana di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo telah memadai dan menunjang proses pembelajaran serta peningkatan mutu pendidikan. Hal ini terlihat dari tersedianya berbagai fasilitas seperti ruang kelas yang layak, laboratorium praktik sesuai jurusan, perpustakaan, serta perangkat teknologi pendukung seperti komputer dan proyektor. Selain itu, kerja sama dengan dunia industri juga menjadi salah satu strategi sekolah dalam

⁵⁴ Mulyasa, *Manajemen Basis Sekolah*, (Jakarta: scripta cendekia, 2022)

⁵⁵ Agung, Wakil Kepala Sekolah Bidang Humas di SMK Negeri 2 Palopo, Wawancara, 22 Mei 2025

⁵⁶ Ketut Berata, Guru di SMK Negeri 2 Palopo, Wawancara, 20 Mei 2025

meningkatkan kualitas sarana praktik. Dengan tersedianya fasilitas yang relevan dan memadai, proses belajar mengajar dapat berlangsung secara efektif, efisien, dan sesuai dengan tuntutan kurikulum serta kebutuhan dunia kerja.

Standar sarana dan prasarana di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo telah cukup menunjang terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan berkontribusi langsung terhadap peningkatan mutu pendidikan di sekolah.

f. Standar Pengelolaan

Pengelolaan adalah salah satu dari delapan standar nasional pendidikan yang berfungsi sebagai acuan dalam pelaksanaan manajemen pendidikan di satuan pendidikan agar proses pembelajaran berjalan secara efisien dan efektif. Pengelolaan minimal mengenai perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada satuan pendidikan agar tercapai efisiensi dan efektivitas dalam penyelenggaraan pendidikan.

Mulyasa mengungkapkan bahwa standar pengelolaan adalah pedoman untuk mengatur seluruh aspek manajerial dalam pendidikan, termasuk perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pengembangan program secara berkelanjutan. Tujuannya adalah menciptakan sistem sekolah yang terorganisasi dan profesional.⁵⁷

Hasil wawancara dengan bapak Hakim kepala sekolah di SMK Negeri 2 Palopo bahwa:⁵⁸

⁵⁷ Mulyasa, (Manajemen Basis sekolah, (Jakarta: scripta cendekia), 2022

⁵⁸ Hakim, Kepala Sekolah di SMK Negeri 2 Palopo, Wawancara, 19 Mei 2025

“Standar pengelolaan di sekolah dilaksanakan secara sistematis dan mengacu pada prinsip manajemen pendidikan yang efektif, efisien, akuntabel, dan berkelanjutan. Ia menegaskan bahwa seluruh kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program kerja dilakukan melalui rapat koordinasi bersama tim manajemen sekolah yang terdiri dari para wakil kepala sekolah, guru, dan staf tata usaha”.

Hal sama dikatakan Bapak Ridho Widodo Wahid bahwa:⁵⁹

“Standar pengelolaan secara terstruktur dan mengacu pada pedoman kurikulum nasional serta kebijakan dinas pendidikan. Ia menyampaikan bahwa dalam perencanaan, sekolah menyusun program pembelajaran yang disesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan kompetensi keahlian yang dimiliki sekolah, termasuk penerapan Kurikulum Merdeka pada beberapa jurusan”.

Adapun di katakan bapak Agung bahwa:⁶⁰

“Standar pengelolaan bahwa pengelolaan kesiswaan menjadi bagian penting dalam menunjang pencapaian mutu pendidikan di sekolah. Ia menyatakan bahwa seluruh kegiatan kesiswaan dirancang dan dikelola secara terencana, mulai dari penerimaan peserta didik baru, pembinaan kedisiplinan, pengembangan minat dan bakat, hingga pembentukan karakter siswa”.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa pelaksanaan standar Sarana dan Prasarana di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo telah dilaksanakan secara sistematis dan sesuai dengan pedoman yang berlaku. Kepala sekolah, bersama para wakil kepala sekolah di bidang kurikulum, kesiswaan, dan humas, berperan aktif dalam menyusun perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program sekolah. Perencanaan dilakukan melalui rapat kerja tahunan yang melibatkan seluruh unsur manajemen sekolah. Pelaksanaan program berjalan

⁵⁹ Ridho Widodo Wahid, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum di SMK Negeri 2 Palopo, Wawancara, 19 Mei 2025

⁶⁰ Agung, Wakil Kepala Sekolah Bidang Humas di SMK Negeri 2 Palopo, Wawancara, 22 Mei 2025

melalui pembagian tugas yang jelas, termasuk pengelolaan kurikulum, pembinaan siswa, serta pengembangan kerja sama eksternal. Evaluasi dilakukan secara berkala melalui supervisi, laporan kegiatan, serta refleksi bersama sebagai dasar untuk perbaikan ke depan.

Standar pengelolaan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo dengan manajemen yang terarah dan partisipatif dan dinilai telah mendukung tercapainya mutu pendidikan yang lebih baik, baik dari segi akademik maupun non akademik.

g. Standar Pembiayaan

Standar pembiayaan adalah standar yang mengatur komponen dan besaran biaya operasi satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun salah satu dari delapan Standar Nasional Pendidikan yang mengatur komponen dan besaran biaya operasional yang dibutuhkan untuk menyelenggarakan pendidikan yang bermutu.⁶¹

Hasil wawancara dengan Bapak Hakim kepala sekolah di SMK Negeri 2 Palopo bahwa:⁶²

“Standar menjelaskan bahwa pembiayaan pendidikan di sekolah dikelola berdasarkan kebutuhan prioritas dan berpedoman pada Standar Nasional Pendidikan, khususnya standar pembiayaan. Ia menyampaikan bahwa dana yang digunakan berasal dari berbagai sumber, seperti dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah), dana dari pemerintah daerah, dan kadang dukungan dari dunia industri yang menjalin kerja sama dengan sekolah”.

Hal sama juga dikatakan dengan Ibu Hasbiati Latif Bahwa:⁶³

⁶¹ Aflaha,A., dkk, “Analisis Standar Pembiayaan Pendidikan”, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 2 No.1 (2021)

⁶² Hakim, Kepala Sekolah di SMK Negeri 2 Palopo, Wawancara, 19 Mei 2025

⁶³ Hasbiati Latif, Staf di SMK Negeri 2 Palopo, Wawancara, 20 Mei 2025

“Pengelolaan pembiayaan sekolah dilakukan sesuai dengan Rencana kegiatan dan anggaran sekolah yang telah disusun dan disahkan di awal tahun ajaran. Dana yang dikelola meliputi dana bantuan operasional sekolah, dana bantuan dari pemerintah daerah, serta kadang dari kerja sama dengan dunia industri atau dunia kerja. Ibu Hasbiati latif mengungkapkan bahwa dalam proses penggunaan dana, sekolah mengutamakan kegiatan yang mendukung proses pembelajaran, seperti pembelian alat praktik, perbaikan fasilitas kelas, pelatihan guru, dan kebutuhan administrasi sekolah. Semua pengeluaran dicatat dan dilaporkan secara rinci menggunakan sistem pelaporan yang terintegrasi dengan Dapodik dan aplikasi pelaporan bos.

Adapun yang di katakan oleh Ibu Suhaeni Bahwa:⁶⁴

“Standar pembiayaan di SMK Negeri 2 Palopo dalam proses pencairan dan penggunaan dana dilakukan berdasarkan persetujuan kepala sekolah dan disesuaikan dengan prioritas kegiatan. Evaluasi penggunaan dana dilakukan secara berkala dan hasilnya disampaikan dalam rapat manajemen sekolah. Prinsip akuntabilitas dan transparansi menjadi hal penting dalam pengelolaan keuangan sekolah. Dengan sistem yang tertata dan pengawasan yang ketat, bendahara memastikan bahwa pembiayaan sekolah benar-benar dimanfaatkan untuk menunjang kualitas layanan pendidikan di SMK Negeri 2 Palopo.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa pelaksanaan standar Pembiayaan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo telah dikelola dengan baik dan sesuai dengan pedoman yang berlaku. Kepala sekolah dan bendahara sekolah bekerja sama dalam menyusun perencanaan anggaran melalui RKAS (Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah), yang memuat seluruh kebutuhan pembiayaan untuk mendukung kegiatan belajar mengajar, pengembangan sarana prasarana, serta peningkatan kompetensi guru.

Pengelolaan dana dilakukan secara transparan, akuntabel, dan diawasi secara berkala oleh pihak internal maupun eksternal. Dana utama berasal dari BOS

⁶⁴ Suhaeni, Staf di SMK Negeri 2 Palopo, Wawancara, 19 Mei 2025

dan dukungan lainnya, dan penggunaannya difokuskan untuk mendukung tercapainya mutu pendidikan. Dengan sistem pembiayaan yang terstruktur ini, sekolah mampu menjalankan program-programnya secara efektif dan efisien.

h. Standar Penilaian Pendidikan

Standar penilaian pendidikan merupakan salah satu dari delapan Standar Nasional Pendidikan (SNP) yang ditetapkan untuk menjamin mutu proses dan hasil pendidikan. Standar ini mengatur prinsip, mekanisme, prosedur, dan instrumen yang digunakan dalam menilai pencapaian kompetensi peserta didik.

Noptario mengungkapkan bahwa penilaian pendidikan bukan hanya menilai hasil akhir, tetapi proses belajar, partisipasi siswa, serta keterlibatan emosional dalam pembelajaran. Ini menjadi dasar dalam memperbaiki strategi pembelajaran dan meningkatkan kualitas pendidikan.⁶⁵

Hasil wawancara dengan Bapak Ridho Widodo Wahid bahwa:⁶⁶

“Standar penilaian pendidikan dalam pelaksanaan penilaian pendidikan di SMK Negeri 2 Palopo mengacu pada standar nasional, khususnya yang tertuang dalam Permendikbud terbaru mengenai penilaian hasil belajar. Penilaian dilakukan secara menyeluruh, mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap setiap guru wajib menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang di dalamnya sudah mencakup rencana penilaian, termasuk bentuk, teknik, dan kriteria keberhasilan.

Hal sama dengan dikatakan Ibu Wahida Idris Bahwa:⁶⁷

⁶⁵ Noptario,dkk, “ Analisis Standar Penilaian Pendidikan di Indonesia (Permendikbud)”, *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9, 11, (2023): 380-388

⁶⁶Ridho Widodo Wahid, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum di SMK Negeri 2 Palopo, Wawancara, 19 Mei 2025

⁶⁷ Wahida Idris, Guru di SMK Negeri 2 Palopo, Wawancara 21 Mei 2025

“Bahwa standar penilaian setiap awal semester dan merancang rencana penilaian yang disesuaikan dengan kompetensi dasar dan tujuan pembelajaran. Bentuk penilaian yang digunakan cukup beragam pelaporan hasil penilaian dilakukan secara digital melalui sistem sekolah, dan hasilnya dapat diakses oleh wali kelas serta disampaikan kepada orang tua/wali”.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa pelaksanaan standar Penilaian pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo bahwa pelaksanaan standar penilaian pendidikan di sekolah ini telah mengikuti pedoman nasional yang berlaku. Penilaian dilakukan secara menyeluruh, mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap peserta didik. Dengan sistem penilaian yang terencana dan menyeluruh ini, sekolah berupaya menjamin bahwa hasil belajar siswa dapat tercapai secara optimal dan berkelanjutan, sejalan dengan tujuan peningkatan mutu pendidikan di SMK Negeri 2 Palopo.

Standar pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo penting dalam menilai pencapaian kompetensi peserta didik, yang dilaksanakan secara sistematis, objektif, dan berkesinambungan. Berdasarkan wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan guru, penilaian dilakukan mencakup tiga aspek utama yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Guru menyusun rencana penilaian sesuai dengan kompetensi dasar dan tujuan pembelajaran, serta menggunakan berbagai metode seperti tes tertulis, praktik, observasi, dan proyek. Hasil penilaian dimanfaatkan untuk mengukur capaian belajar siswa sekaligus sebagai bahan evaluasi untuk meningkatkan proses pembelajaran. Dengan demikian, pelaksanaan standar penilaian ini mendukung

peningkatan mutu pendidikan secara menyeluruh di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo.

2. Pengelolaan Sumber Daya Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo

Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo merupakan salah satu sekolah menengah kejuruan yang berada di kota Palopo, Sulawesi Selatan. Sekolah ini memiliki berbagai jurusan dengan jumlah tenaga pendidik sebanyak 127 guru, terdiri dari 79 guru laki-laki dan 48 guru perempuan. Sekolah ini telah menunjukkan komitmen dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui berbagai strategi pengelolaan guru, baik dalam aspek perekrutan, pengembangan, maupun evaluasi kinerja.

Pengelolaan sumber daya guru dilakukan melalui tiga tahap utama, perencanaan, pengembangan, dan evaluasi sesuai dengan prinsip dasar manajemen sdm dalam dunia pendidikan. Setiap awal tahun ajaran, pihak sekolah melakukan analisis kebutuhan tenaga pendidik berdasarkan jumlah rombongan belajar, kompetensi keahlian yang tersedia, guru dan siswa, bidang studi dan latar belakang pendidikan guru. Perencanaan ini disusun dalam rapat kerja sekolah yang melibatkan kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, dan koordinator jurusan. Sekolah juga menjalin kerja sama dengan dinas pendidikan dan luar untuk mendukung pengembangan guru secara berkelanjutan.

Hasibuan mengungkapkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia meliputi rekrutmen, pengembangan profesional, dan evaluasi. Serangkaian

kegiatan yang bertujuan untuk memperoleh, mengembangkan, memelihara, dan menggunakan tenaga kerja secara efektif. Dalam konteks lembaga pendidikan.⁶⁸

a. Rekrutmen Guru

Rekrutmen guru adalah suatu proses sistematis untuk menjangkau dan menyeleksi calon tenaga pendidik yang memiliki kompetensi, kualifikasi akademik, dan kepribadian yang sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan. Tujuan utama dari rekrutmen ini untuk memastikan tersedianya guru yang profesional dan mampu. Rekrutmen dalam proses pencarian, penarikan, dan seleksi calon tenaga pendidik yang memiliki kompetensi, kualifikasi, dan integrasi untuk memenuhi kebutuhan tenaga pengajar di lembaga pendidikan.⁶⁹

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Hakim Kepala Sekolah di SMK Negeri 2 Palopo bahwa:⁷⁰

“Rekrutmen guru di ketahui bahwa di smkn 2 Palopo tidak melakukan proses rekrutmen guru secara langsung. Hal ini karena penataan guru sudah dilakukan oleh pemerintah melalui mekanisme penempatan PNS dan ASN. Bapak hakim juga mengungkapkan bahwa untuk saat ini sekolah tidak membuka rekrutmen guru secara mandiri, jumlah guru yang ada sudah mencukup dan semuanya telah diatur melalui penempatan dari dinas pendidikan. jadi, sekolah tidak lagi mencari guru dari luar, kecuali jika ada kekosongan yang sangat mendesak, itu pun tetap dikoordinasikan dengan dinas”.

Wawancara juga dilakukan dengan Bapak Ridho Widodo Wahid yang mengatakan bahwa:⁷¹

⁶⁸ Hasibuan, M, *Manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017)

⁶⁹ Agia N. R. dan Sudrajat ,T, “Sistem Rekrutmen Tenaga Pendidik (Guru),” *Susunan Artikel Pendidikan*, Vol. 1 No. 2 (2023)

⁷⁰ Hakim, Kepala Sekolah di SMK Negeri 2 Palopo, Wawancara, 19 Mei 2025

“Rekrutmen guru di SMK Negeri 2 Palopo, Meskipun sekolah tidak melakukan rekrutmen guru secara mandiri, penambahan tenaga pendidik dilakukan melalui jalur resmi pemerintah melalui penataan guru sudah dilakukan oleh pemerintah melalui PNS dan ASN dari dinas pendidikan provinsi, sehingga sekolah tinggal menerima guru sesuai dengan formasi yang telah ditentukan. Bapak Ridho Widodo Wahid mengungkapkan bahwa kami tidak melakukan rekrutmen guru seperti lembaga swasta, guru yang ada di sekolah sudah ditentukan dari dinas berdasarkan formasi. Kalau pun ada kekurangan guru, biasanya kami mengusulkan ke dinas, lalu mereka yang mengatur penempatan. Sekolah hanya melakukan penyesuaian jadwal dan tugas mengajar sesuai bidang keahlian guru yang datang”.

Berdasarkan Hasil wawancara tersebut maka dapat diketahui bahwa dengan adanya sistem PPPK dan penataan ASN dan PNS dari pemerintah, maka sekolah negeri tidak lagi melaksanakan rekrutmen secara internal, melainkan mengikuti kebijakan distribusi tenaga pendidik dari dinas dan pemerintah pusat.

b. Pengembangan Profesional

Pengembangan profesional guru merupakan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kompetensi, pengetahuan, keterampilan, serta sikap guru agar mampu menjalankan tugas dan tanggung jawab secara optimal. Di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo, pengembangan profesional guru menjadi bagian penting dalam meningkatkan mutu pendidikan.⁷²

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Hakim kepala sekolah di SMK Negeri 2 Palopo bahwa:⁷³

⁷¹ Ridho Widodo Wahid, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum di SMK Negeri 2 Palopo, Wawancara, 19 Mei 2025

⁷² Hani Risdiany, “ Pengembangan Profesionalisme Guru dalam Mewujudkan Kualitas Pendidikan di Indonesia,” *Jurnal Al-Hikmah*, Vol.3 No. 2 (2021)

⁷³ Hakim, Kepala Sekolah di SMK Negeri 2 Palopo, Wawancara, 19 Mei 2025

“Untuk pengembangan profesional guru di SMK Negeri 2 Palopo dilaksanakan secara berkelanjutan dan difasilitasi oleh pihak sekolah serta dinas pendidikan. Upaya ini bertujuan untuk menciptakan guru yang tidak hanya kompeten, tetapi juga adaptif terhadap perubahan zaman dan teknologi pendidikan. Bapak hakim mengungkapkan bahwa kami selalu mendorong guru untuk ikut pelatihan dan workshop, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun lembaga swasta”.

Selanjutnya hal yang sama juga diungkapkan oleh Bapak Ridho Widodo Wahid bahwa:⁷⁴

“Untuk pengembangan guru tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga diarahkan pada peningkatan kualitas mengajar, pemahaman kurikulum, serta kesiapan menghadapi perkembangan teknologi pendidikan. Bidang kurikulum mengatakan bahwa kami menjadwalkan *In House Training* (IHT) minimal sekali setahun, terutama saat ada perubahan kurikulum. Guru juga difasilitasi untuk mengikuti diklat-diklat dari pemerintah. Bahkan, beberapa guru sudah lulus program PPG dan PPPK”.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dipahami bahwa pengembangan profesional guru memiliki salah satu aspek penting dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Pengembangan profesional guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan, kegiatan yang dilaksanakan antara lain, workshop dan pelatihan kurikulum, pelatihan teknologi pembelajaran, kegiatan MGMP tingkat kota atau provinsi, *In House Training* yang diadakan oleh sekolah, program PPG dan PPPK untuk peningkatan status dan kompetensi guru.

⁷⁴ Ridho Widodo Wahid, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum di SMK Negeri 2 Palopo, Wawancara, 19 Mei 2025

c. Evaluasi Kinerja Guru

Evaluasi kinerja guru adalah proses sistematis untuk menilai sejauh mana seorang guru melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam proses pembelajaran, pengembangan peserta didik, serta pelaksanaan administrasi dan tugas-tugas profesional lainnya. Evaluasi kinerja guru bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di sekolah, hasil evaluasi menjadi bahan pertimbangan untuk pengembangan profesional dan peningkatan mutu pendidikan.⁷⁵

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Hakim kepala sekolah di SMK Negeri 2 Palopo bahwa:⁷⁶

“Evaluasi kinerja guru dilakukan secara berkala sebagai bentuk pengawasan dan peningkatan mutu pembelajaran di sekolah. dan setiap tahun melakukan penilaian kinerja guru melalui Penilaian Kinerja Guru (PKG), dan pihak sekolah juga melihat bagaimana mereka merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi proses pembelajaran. Hasilnya digunakan untuk pembinaan dan pengembangan”

Selanjutnya hal yang sama juga diungkapkan oleh Bapak Ridho Widodo Wahid bahwa:⁷⁷

“Dengan adanya Evaluasi Kinerja Guru pihak sekolah juga melakukan supervisi pembelajaran setiap semester, dan biasanya tim manajemen turun langsung ke kelas untuk mengamati proses belajar mengajar. Dan juga menilai administrasi guru seperti RPP dan perangkat ajar lainnya”.

Wawancara dengan Ibu Rostia dan Hasbiati latif mengatakan bahwa:⁷⁸

⁷⁵ Mas Ning Zahroh, ” Evaluasi Kinerja Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Yayasan AL Kenaniyah Jakarta Timur”, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 12 No. 2 (2021)

⁷⁶ Hakim, Kepala Sekolah di SMK Negeri 2 Palopo , Wawancara, 19 Mei 2025

⁷⁷ Ridho Widodo Wahid, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum di SMK Negeri 2 Palopo, Wawancara, 19 Mei 2025

⁷⁸ Rostia, Hasbati latif, Staf di SMK Negeri 2 Palopo, Wawancara, 20 Mei 2025

“Hasil evaluasi kinerja guru bukan hanya sebagai laporan, tapi digunakan untuk menentukan apakah guru perlu pelatihan lebih lanjut, pembinaan, atau bahkan sebagai pertimbangan pemberian tunjangan kinerja. Pihak sekolah juga melakukan penilaian kinerja guru setiap tahun melalui instrumen penilaian kinerja guru. Penilaian ini meliputi aspek perencanaan pembelajaran guru dalam kegiatan sekolah dan juga melakukan supervisi rutin serta memberikan umpan balik agar guru bisa terus berkembang”.

wawancara dengan Ibu Suhaeni mengungkapkan bahwa:⁷⁹

“Dalam melakukan evaluasi kerja guru, pihak sekolah berpegang pada instrumen yang telah distandarkan kemendikbudristek, namun menambahkan indikator keahlian vokasi dan penggunaan teknologi industri. Dan tujuannya bukan sekedar menilai, tetapi juga memastikan relevansi pembelajaran dengan kebutuhan dunia kerja. Asesor mengungkapkan bahwa validasi RPP dan perangkat ajar, observasi praktik mengajar, wawancara reflektif dan umpan balik berbasis data. Evaluasi bukan hukuman, melainkan mitra bagi guru untuk terus mengasah kompetensi vokasi dan memantau apakah rekomendasi perbaikan benar-benar diterapkan pada siklus pembelajaran”.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dapat diketahui bahwa evaluasi kinerja guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo menggabungkan berbagai instrumen secara terpadu, mulai dari penilaian kinerja guru tahunan, supervisi kelas, wawancara reflektif, hingga asesmen eksternal yang menekankan aspek vokasi dan pemanfaatan teknologi. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa sebagian besar guru sekitar delapan puluh lima persen yang telah menuntaskan administrasi RPP dan jurnal tepat waktu, sementara tujuh puluh persen masuk kategori memuaskan dalam praktek mengajar di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo.

Evaluasi kinerja guru dilaksanakan melalui kombinasi penilaian kinerja guru tahunan, supervisi kelas, wawancara reflektif, dan asesmen eksternal, dengan

⁷⁹ Suhaeni, Staf di SMK Negeri 2 Palopo, Wawancara, 19 Mei 2025

hasil 85% guru menyelesaikan administrasi tepat waktu dan 70% memuaskan dalam observasi. Meski demikian, jadwal mendadak dan partisipasi pelatihan pasca evaluasi yang hanya mencapai 50% menunjukkan perlunya kalender evaluasi tahunan modul pelatihan terfokus, dan digitalisasi administrasi agar proses ini benar-benar mendukung peningkatan profesionalisme.

B. Pembahasan

1. Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo

Mutu pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo secara umum telah mengacu dan melaksanakan kedelapan standar nasional pendidikan secara proporsional. Pelaksanaan standar-standar tersebut menjadi dasar dalam menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas serta menghasilkan lulusan yang kompeten dan siap bersaing di dunia kerja maupun melanjutkan pendidikan.

Mutu pendidikan juga tercermin dari aspek-aspek lainnya yang mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara menyeruh. Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo menjalin kerja sama yang erat dengan berbagai industri dan perusahaan sebagai bentuk implementasi pembelajaran berbasis dunia kerja. Program praktik kerja lapangan atau magang memberikan pengalaman nyata kepada bidang masing-masing. Hal ini mendukung prinsip *link and match* antara dunia pendidikan atau dunia kerja.⁸⁰

Penelitian lainnya yang di lakukan oleh Nelly Rahmawati Ningsih, dkk, mengungkap bahwa menganalisis implementasi manajemen mutu pendidikan di sekolah menengah kejuruan bhinneka karawang berdasarkan tiga aspek utama,

⁸⁰ Marliani, dkk, “ Manajemen Peningkatan Mutu di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 5 Palangka Raya, *Jurnal Manajemen Peningkatan Mutu*, Vol. 7 No. 2 (2023)

yaitu input, proses, dan output pendidikan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru yang memiliki keterlibatan langsung dalam pengelolaan mutu pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen mutu pendidikan di sekolah menengah kejuruan Bhinneka Karawang tergolong dalam kategori sangat baik dengan capaian persentase sebesar 92,5%. Hal ini tercermin dari kesiapan input seperti tenaga pendidik dan sarana prasarana, pelaksanaan proses pembelajaran yang terstruktur dan evaluatif, serta output berupa capaian akademik dan kesiapan lulusan menghadapi dunia kerja. Sekolah juga telah menerapkan prinsip-prinsip manajemen mutu secara konsisten dan memiliki sertifikasi sebagai bentuk pengakuan terhadap sistem manajemen mutu yang dijalankan.⁸¹

Mutu pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo dapat dikatakan baik dan terus mengalami peningkatan. Hal ini tercermin dari berbagai aspek yang telah sesuai dengan delapan standar nasional pendidikan yaitu standar kompetensi lulusan, standar isi, standar proses, standar pendidikan dan tenaga pendidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan, dan standar penilaian. Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo dapat menunjukkan mutu pendidikan yang baik melalui manajemen sekolah yang tertata, kurikulum yang relevan, guru yang kompeten, fasilitas memadai, serta hasil lulusan yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja.

⁸¹ Nelly Rahmawati Ningsih, dkk, "Analisis Manajemen Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Bhinneka Karawang", *Jurnal Teknologi*, Vol. 6 No. 1 (2025)

2. Pengelolaan Sumber Daya Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo.

Pengelolaan sumber daya guru memberikan aspek kunci dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan di satuan pendidikan, termasuk di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo. Secara umum, pengelolaan sumber daya guru mencakup perencanaan, pengadaan, pengembangan, dan evaluasi kinerja yang bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pendidik dapat melaksanakan tugasnya secara profesional dan maksimal.

Pengelolaan sumber daya guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo, dilakukan mengikuti kebijakan pemerintah mengenai pengangkatan dan penempatan guru, terutama melalui mekanisme Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Sekolah tidak melakukan rekrutmen secara langsung, melainkan melakukan penataan berdasarkan formasi dan kebutuhan yang ditentukan oleh dinas terkait.

Sekolah memiliki peran penting dalam melakukan pengembangan profesional guru secara berkelanjutan. Pengembangan ini dilakukan melalui berbagai kegiatan seperti pelatihan, seminar, *workshop*, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), serta penguatan kompetensi melalui program kurikulum merdeka. Guru didorong untuk tidak hanya menguasai materi ajar, tetapi juga mampu mengadaptasi metode pembelajaran sesuai perkembangan teknologi dan kebutuhan peserta didik.

Pengelolaan sumber daya guru yang di teliti oleh peneliti sejalan dengan teori Abdurrahim dan Fiziah Yahya bahwa memiliki proses perencanaan, rekrutmen, pengembangan, pemberian komensasi, evaluasi kinerja, dan hubungan kerja yang sehat untuk mencapai tujuan organisasi.⁸²

Penelitian yang dilakukan oleh Hawirah, dkk mengungkapkan bahwa kinerja guru berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan menentukan tinggi rendahnya mutu pendidikan, akan tetapi kinerja guru banyak dipegaruhi oleh berbagai faktor baik dalam maupun dari luar individu yg bersangkutan.⁸³

Pengelolaan sumber daya guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo telah terbukti berjalan secara sistematis dan terarah dalam mendukung peningkatan mutu pendidikan. Hal ini tercermin dari adanya penataan guru sesuai dengan kebijakan nasional (ASN dan PPPK), pengembangan kompetensi melalui berbagai pelatihan dan MGMP, serta pelaksanaan evaluasi kinerja guru secara berkala melalui Penilaian Kinerja Guru (PKG) dan supervisi akademik. Selain itu, pelibatan guru dalam pelatihan kurikulum merdeka, pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran, dan pemberian umpan balik pasca evaluasi menunjukkan bahwa sekolah berkomitmen dalam mengembangkan kualitas pendidik. Semua ini menjadi indikator bahwa pengelolaan sumber daya guru tidak hanya berjalan

⁸² Abdurrahim, Fiziah Yahya, "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMK Wanasaba", *Jurnal Manajemen dan Budaya Stai Darul Kamal NW Kembang Kerang*, Vol. 3 No 1 (2023)

⁸³ Hawira, dkk, " Pengembangan Sumber Daya Manusia SMK Negeri 1 Takalar", *Jurnal Pendidikan*, Vol. 10 No 1 (2021)

secara administratif, tetapi juga berorientasi pada pembinaan dan peningkatan profesionalisme guru.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. Mutu pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo tergolong baik, ditunjukkan dengan penerapan kedelapan Standar Nasional Pendidikan (SNP). Standar kompetensi lulusan, isi, proses, dan pendidik dijalankan sesuai kebijakan kurikulum nasional dan kebutuhan dunia industri. Sekolah juga memiliki sarana dan prasarana yang memadai, pengelolaan yang transparan, pembiayaan yang sesuai kebutuhan pendidikan, serta sistem penilaian yang objektif dan menyeluruh. Dukungan dari kepala sekolah, tenaga pendidik, serta kerja sama dengan dunia usaha dan industri semakin memperkuat mutu pendidikan yang relevan dan berdaya saing.
2. Pengelolaan sumber daya guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo telah dilakukan dengan cukup baik, meskipun sekolah tidak melakukan proses rekrutmen langsung karena sudah mengikuti penataan dari pemerintah melalui ASN dan P3K. Namun, dalam hal pengembangan profesionalisme, guru-guru diberikan kesempatan mengikuti pelatihan, workshop, dan program MGMP. Evaluasi kinerja guru juga dilakukan secara berkala oleh kepala sekolah, wakil kepala sekolah, serta asesor melalui supervisi kelas dan instrumen PKG (Penilaian Kinerja Guru). Pengelolaan ini berdampak positif terhadap peningkatan kompetensi guru, yang secara langsung berkontribusi pada mutu pembelajaran di kelas.

B. SARAN

Berdasarkan data yang ditemukan, peneliti menyerankan beberapa hal terkait pengelolaan sumber daya guru dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah menengah kejuruan negeri 2 palopo sebagai berikut:

1. Bagi kepala sekolah dan manajemen sekolah hendaknya diharapkan terus meningkatkan pengelolaan sumber daya guru secara berkelanjutan terutama dalam hal pengembangan kompetensi profesional melalui pelatihan, workshop, dan kegiatan MGMP. Selain itu, evaluasi kinerja guru perlu dilakukan secara rutin dan objektif agar kualitas pembelajaran tetap terjaga.
2. Bagi pihak pemerintah atau dinas pendidikan perlu memberikan dukungan yang lebih besar dalam hal peningkatan kompetensi guru, penyediaan sarana dan prasarana yang memadai, serta pembiayaan pendidikan yang tepat sasaran agar mutu pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan terus meningkat.
3. Untuk pengelolaan sumber daya manusia (guru) dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah menengah kejuruan negeri 2 palopo agar dapat lebih optimal, sekolah diharapkan meningkatkan intensitas dan kualitas pelatihan serta pengembangan profesional guru, baik melalui program internal sekolah, kemitraan dengan instansi pendidikan lain, maupun pelatihan dari dinas Pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim, Fiziah Yahya, “Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru di SMK Nw Wanasaba”, *Jurnal Manajemen dan Budaya Stai Darul Kamal NW Kembang Kerang*, Vol. 3 No 1 (2023)
- Aflaha,A., dkk, “Analisis Standar Pembiayaan Pendidikan”, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 2 No.1 (2021)
- Agia N. R. dan Sudrajat ,T, “Sistem Rerutmen Tenaga Pendidik (Guru),” (Susunan Artikel Pendidikan), Vol. 1 No. 2 (2023)
- Agung, Wakil Kepala Sekolah Bidang Humas di SMK Negeri 2 Palopo, Wawancara, 22 Mei 2025
- Aminova Tira Hariani dkk, “Implementasi Strategi Profil Pelajar Pancasila melalui Literasi Sekolah SDN Pleburan 01”, *Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, Vol. 9, No. 4, (September 2023), 1820-1825.
- Ardiansyah, dkk, “Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitas dan kuantitatif” *jurnal pendidikan islam*, vol 1 no 2 (2023)
- Arizkylia yoka putri, “standar pendidikan nasional dalam pola kebijakan kurikulum di indonesia”, *jurnal ilmiah pendidkan dasar*, vol 9, no 2 2024
- Asrianti, Guru di SMK Negeri 2 Palopo, Wawancara, 21 Mei 2025
- Asriati Dwi Ratna, Guru di SMK Negeri 2 palopo, Wawancara, 21 Mei 2025
- Astuti, “Pengembangan standar propfesional guru dalam rangka peningkatan mutu sumber daya manusia”, *Jurnal kependidikan*, vol 12, no 1 juni 2018
- At-Tirmidzi, *Sunan At-Tirmidzi, Hadis No.2685. Kitab al-‘ilm: Al- Mubarakfuri, Tuhfat al- Ahmwadzi*, Juz 7, hlm.293.
- Dona Ana Yonri alwis, ” Strategi Rekrutmen Pendidik dan Tenaga Pendidikan dalam Penempatan Kerja di MAN 2 Sinjung”, *Journal math edu interllectuals*, vol 5, no 2, (2024)
- Fimansyah, dkk., “Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kualitas Kerja Guru MAN Tana Toraja”, *jurnal konsepsi*, Vol.13 No.2 (2024)
- Firmansyah, Dkk, “manajemen sumber daya manusia pada kualitas kerja guru MAN tana toraja” *jurnal konsepsi*, vol 13, no 3 (2024)
- Fred R. David, *Strategic Management Concepts and Cases, Ed. XIII*, (New Jersey: Salemba Prentise Hall), 2011. Lihat pula Thomas L. Wheleen dan J. David Hunger, *Strategic Management and Business Policy Towards Global Sustainability, Thirteenth Edition*, (Boston: Pearson, 2012).
- Hakim, Kepala Sekolah di SMK Negeri 2 palopo, Wawancara, 19 Mei 2025
- Hani Risdiany, “Pengembangan Profesionalisme Guru dalam Mewujudkan Kualitas Pendidikan di Indonesia,” *Jurnal Al-Hikmah*, Vol.3 No. 2 (2021)

- Hasbiati. Latif, Staf di SMK Negeri 2 palopo, Wawancara, 20 Mei 2025
- Hasibuan, M, *Manajemen sumber daya manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara), 2017
- Hawira, dkk, “ Pengembangan Sumber Daya Manusia Smk Negeri 1 Takalar”, *Jurnal pendidikan*, Vol. 10 No 1 (2021)
- Husnizar fakhri yacob,” Strategi pengembangan profesionalisme guru dalam manajemen pendidikan” *jurnal tarbiyah.uinsu.ac.id*, vol 8, no 1 (2023)
- Icmiati Santika, “ Analisis Ketercapaian Indikator Pada Standar Pendidik dan Tenaga Pendidik”, *Jurnal kependidikan islam*, Vol.9 No.1 (2019)
- Jamaludin dkk, “Penerapan Nilai Profil Pelajar Pancasila melalui Kegiatan Kampus Mengajar di Sekolah Dasar”,*Jurnal Cakrawala Pendas*, Vol. 8, No. 3, (Juli 2022) : 698-709. DOI: <http://dx.doi.org/10.31949/jcp.v8i2.2553>
- Kementerian Agama RI,*AL-Qur'an dan Terjemahannya*, (Jakarta: PT. Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an, 2019).
- Ketut Berata, Guru di SMK Negeri 2 Palopo, Wawancara, 20 Mei 2025
- Makmur Syukri, muhammad alfattah,” konsep mutu, mutu sekolah, mutu lembaga pendidikan sekolah “, *journal on education*, vo 06, no 02 (2024)
- Maleong,l. ” Metode Penelitian Kualitatif,Remaja Rosdakarya”, *jurnal pendidikan dan inovasi*, (2021),78.
- Marliani, dkk, “Manajemen Peningkatan Mutu di Sekolah Menengah Kejuruan(SMK) Negeri 5 Palangka Raya, *Jurnal Manajemen Peningkatan Mutu*, Vol. 7 No. 2 (2023)
- Mas Ning Zahroh, ” Evaluasi Kinerja Guru dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Yayasan AL Kenaniyah Jakarta Timur”, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 12 No. 2 (2021)
- Muhammad ibnu faruk fauzi, ” Manajemen Sarana Dan Prasarana Pendidikan,” *jurnal al-rabwa*, l XIV nov (2022): 91
- Muhammad Muharram, dkk., “ Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Palopo” *Jurnal Ilmiah Ilmu pendidikan*, Vol.13, No. 2, (2024).
- Mulyasa, *Manajemen Basis sekolah*, (Jakarta: scripta cendekia), 2022
- Muwahid Shulhan, *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam meningkatkan kinerja Guru*, 53-54
- Najmul Hayat, Riftiyanti Savitri, Dkk, “ Pengelolaan sistem rekrutmen dan penempatan guru di MI Al- Mukhilisin Kota jambi”, *Journal of management in education*, vol 7, no 2 (2022)
- Nelly Rahmawati Ningsih, dkk, “Analisis Manajemen Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan(SMK) Bhinneka Karawang”, *Jurnal Teknologi*, Vol. 6 No. 1 (2025)

- Ni Nyoman Lisna Handayani dan I Putu Suardipa, "Peningkatan Literasi Digital Dan Medorasi Beragama Melalui Learning Management System Berbasis Trikaya Parisudha Pada Siswa Sd Gugus Banyuning" , *Jurnal Lampung*, Vol. 13. No. 2, (Juli 2022):144-155.
- Noptario,dkk, "Analisis Standar Penilaian Pendidikan di Indonesia (Permendikbud), *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*.2023, 9 11, 380-388
- Nurul hakiki sabila, dkk., " Peran manajerial kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan sekolah", *jurnal academy of education*, Vol.14 No.2 (2023)
- Prita Indriawati, Kriftian hady, " Pengembangan Profesionalisme guru dalam pembelajaran paada kurikulum merdeka di SMK negeri 3 balikpapan", *jurnal kepedidikan* vol 6, no 1 2023
- Refma efita dan Elfindra, " Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalitas guru smk asn dan non asn di lingkungan cabang dinas pendidikan wilayah VI" *jurnal review pendidikan dan pengajaran*, Vol.7 No. 3 (2024)
- Ridho Widodo Wahid, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum di SMK Negeri 2 Palopo, Wawancara, 19 Mei 2025
- Riza Nur Fadila, Ega Ayu Lutfiani, Dkk , "Efektifitas Pengelolaan Sumber Daya Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan". *jurnal akuntabilitas manajemen pendidikan*, vol 8,no,1 (2020) 81-88
- Rostia, Hasbati latif, Staf di SMK Negeri 2 palopo, Wawancara, 20 Mei 2025
- Safutra,f. "Pengelolaan Pendidikan Di Smk, Kolaborasi Dengan industri". (Makassar: ghalia indonesia, 2023).
- Sakila Safsnikah," Pengembangan Profesionalitas Guru melalui pendidikan profesi guru dalam peningkatan mutu pendidikan indonesia", *jurnal koulutus* vol XIV, No 1,(2024)
- Salahuddin. "Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Sumber Daya Manusia Dan Sarana Prasaranan Di Mtsn Banjar Selatan 2 Kota Banjarmasin"*jurnal ilmu administrasi dan manajemen*, vol 2, no 1- januari 2018- <http://ejournal.stiabinabanuabjm.ac.id/index.php/administraus>
- Sheikh Saleh bin Abdul Aziz bin Mohammad Al- Sheikh, *Kitab Tafseer Muyassar*, Edisi keempat, (Madinah: Majma' Malik Fahd Li Thibaan Mushaf Syarif, 2011).
- Siti Ida Yanti, " Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan" , *Jurnal Studi Kependidikan dan Keislaman*, Vol. 11 No. 2 (2022)
- Sugiyono, "Metode kualitatif untuk penelitian yang bersifat eksploratif, enterpretif, interatif, dan konstrutif" , bandung alfabeta, (2021)

- Sugiyono, "Metode kualitatif untuk penelitian yang bersifat eksploratif, enterpretif, interatif, dan konstrutif", (Bandung: Alfabeta, 2021).
- Suhaeni, Staf di SMK Negeri 2 palopo, Wawancara, 19 Mei 2025
- Suharsimi Arikunto, Organisasi dan Teknologi dan Kejurusan, (CV Rajawali, Jakarta:1989), 81.
- Suryana sumatri, dkk, " Implementasi Delapan Standar Nasional Pendidikan SMK Studi Analisis di Smk Bina Warga Bandung", *Jurnal Ilmiah Mandala Education*, Vol. 9 No. 3 (2023)
- Suyanto, A., "Pengembangan Profesionalisme Guru," *jurnal pendidikan dan pembelajaran*, vol.3, no. 1, (2021) :23-30.
- Suyitno, *Metode Penelitian Kualitatif: Konsep, Prinsip, dan Operasionalnya*, (Tulung Agung: Akademia Pustaka, 2018).
- Syafaruddin, "Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan Konsep, Strategi, Dan Aplikasi", (Jakarta; PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 2002).
- Turisia, R., et.al. "Inovasi Pembelajaran Bebas Teknologi". yogyarta, 2021, 102.
- Umaedi, "Manajemen Peningkatan Mutu berbasis Sekolah: sebuah pendekatan baru dalam Pengelolaan Sekolah untuk Peningkatan Mutu", <http://ssep.net/director.html>. Di akses tanggal 05 maret 2018.
- Usman Husaini, "Manajemen Teori Praktek Dan Riset Pendidikan" *jurnal*. hal. 410
- Wahida Idris, Guru di SMK Negeri 2 Palopo, Wawancara 21 Mei 2025
- Wahida Idris, Guru di SMK Negeri 2 palopo, Wawancara, 21 Mei 2025
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian

PEMERINTAH KOTA PALOPO
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
Jl. K. H. M. Hasyim, No. 5, Kota Palopo, Kode Pos: 91921
Telp/Fax : (0471) 326048, Email: dpmpptsp@palopokota.go.id, Website: http://dpmpptsp.palopokota.go.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN
NOMOR : 500.16.7.2/2025.0263/IP/DPMPPTSP

DASAR HUKUM :

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Ilmu Pengetahuan dan Teknologi;
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
3. Peraturan Mendagri Nomor 3 Tahun 2008 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian;
4. Peraturan Wali Kota Palopo Nomor 23 Tahun 2016 tentang Penyederhanaan Perizinan dan Non Perizinan di Kota Palopo;
5. Peraturan Wali Kota Palopo Nomor 31 Tahun 2023 tentang Pelimpahan Kewenangan Perizinan dan Nonperizinan Yang Diberikan Wali Kota Palopo Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.

MEMBERIKAN IZIN KEPADA

Nama : SHINTYA
Jenis Kelamin : P
Alamat : Dsn. Kalatiri, Kec. Burau, Kab. Luwu Timur
Pekerjaan : Mahasiswa
NIM : 2102060031

Maksud dan Tujuan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi dengan Judul :

PENGELOLAAN SUMBER DAYA GURU DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 2 PALOPO

Lokasi Penelitian : SMK Negeri 2 Palopo
Lamanya Penelitian : 6 Maret 2025 s.d. 6 Juni 2025

DENGAN KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan penelitian kiranya melapor kepada Wali Kota Palopo cq. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
2. Menaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menghormati Adat Istiadat setempat.
3. Penelitian tidak menyimpang dari maksud izin yang diberikan.
4. Menyerahkan 1 (satu) exemplar foto copy hasil penelitian kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo.
5. Surat Izin Penelitian ini dinyatakan tidak berlaku, bilamana pemegang izin ternyata tidak menaati ketentuan- ketentuan tersebut di atas.

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini diterbitkan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Kota Palopo
Pada tanggal : 6 Maret 2025

 Ditandatangani secara elektronik oleh :
Kepala DPMPPTSP Kota Palopo
SYAMSURIADI NUR, S.STP
Pangkat : Pembina IV/a
NIP : 19850211 200312 1 002

Tembusan Kepada Yth.

1. Wali Kota Palopo;
2. Dandim 1403 SWG;
3. Kapolres Palopo;
4. Kepala Badan Kesbang Prov. Sul-Sel;
5. Kepala Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Palopo;
6. Kepala Badan Kesbang Kota Palopo;
7. Instansi terkait tempat dilaksanakan penelitian.

Dokumen ini ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh Badan Sertifikasi Elektronik (SfE), Badan Sibar dan Sandi Negara (BSN)



Lampiran 2 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Aspek yang diamati	Indikator yang dinilai	Teknik Pengumpulan data	Sumber Data	Lokasi	Item Pertanyaan
Pengelolaan Sumber Guru	4. Rekrutmen	Observasi, Wawancara, studi Dokumentasi	Kepala	SMKN 2 Palopo	1-6
	5. Pengembangan Profesional		Sekolah, wali		
	6. Evaluasi Kinerja		kepala sekolah bidang humas, staf, Guru		
Mutu Pendidikan	9. Standar Kompetensi Lulusan	Observasi, Wawancara, studi Dokumentasi	Kepala	SMKN 2 Palopo	1-12
	10. Standar Isi		Sekolah, wali		
	11. Standar Proses		kepala sekolah		
	12. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan		bidang		
	13. Standar Sarana dan Prasarana		humas, staf, Guru		
	14. Standar Pengelolaan				
	15. Standar Pembiayaan				
16. Standar Penilaian Pendidikan					

Lampiran 3. Pedoman Wawancara

Instrumen Wawancara
(Informasi Kepala sekolah, Wakasek (Kurikulum dan Humas), Staf dan Guru)

Hari/Tanggal :

Tempat : SMKN 2 PALOPO

Daftar Pertanyaan:

No	Fokus Penelitian	Deskripsi Fokus	Pertanyaan Penelitian
1	Pengelolaan Sumber Daya Guru	1. Rekrutmen Guru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana proses perekrutan dan seleksi guru dilakukan di SMK 2 palopo? 2. Apakah sekolah melakukan pemetaan kebutuhan guru berdasarkan bidang studi atau kompetensi? 3. Apa saja kriteria utama dalam menyeleksi calon guru?
		2. Pengembangan Profesional Guru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa saja pelatihan atau pengembangan profesional yang diberikan kepada guru? 2. Bagaimana sekolah mendukung pengembangan profesionalisme guru dan dampak pelatihan tersebut terhadap kinerja guru di kelas?
		3. Evaluasi kinerja guru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah hasil penilaian digunakan untuk pengembangan keputusan tertentu misalnya promosi, pelatihan tambahan? 2. Bagaimana proses evaluasi kinerja guru dilakukan disekolah ini dan siapa saja yang terlibat dalam penilaian kinerja guru?
2	Mutu Pendidikan	1. Standar Kompetensi Lulusan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana sekolah memastikan kompetensi lulusan sesuai dengan standar nasional? 2. Apa strategi sekolah dalam meningkatkan kompetensi lulusan ?
		2. Standar Isi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah kurikulum yang digunakan telah sesuai dengan standar nasional? 2. Bagaimana proses penyesuaian kurikulum dengan

			kebutuhan dunia kerja?
		3. Standar Proses	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana pelaksanaan proses pembelajaran di kelas? 2. apa metode pembelajaran yang dominan digunakan guru?
		4. Standar Pendidik dan Tenaga Pendidik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana kualitas guru dan tenaga kependidikan di sekolah ini? 2. Apakah kualifikasi guru sesuai dengan bidang yang diajarkan?
		5. Standar Sarana dan Prasarana	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana ketersediaan sarana dan prasarana pendukung pembelajaran? 2. Apakah fasilitas yang tersedia sudah menunjang mutu pendidikan?
		6. Standar Pengelolaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana manajemen sekolah dalam mengelola program pendidikan? 2. Apa kebijakan yang diterapkan untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan sekolah?
		7. Standar Pembiayaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana pembiayaan dialokasikan untuk pengembangan SDM, sarana prasarana, dan kegiatan pembelajaran? 2. Bagaimana sistem pengelolaan pembiayaan pendidikan disekolah ini dan apa saja sumber pembiayaan yang digunakan untuk mendukung proses pendidikan?
		8. Standar Penilaian Pendidikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana sekolah memastikan bahwa penilaian yang dilakukan objektif dan sesuai standar? 2. Bagaimana sistem penilaian hasil belajar siswa diterapkan disekolah ini dan apa saja bentuk penilaian yang digunakan oleh guru (formatif,sumatif, portofolio,dan sebagainya)?

LEMBAR VALIDASI PANDUAN WAWANCARA

Prodi : Manajemen Pendidikan Islam
Semester : VIII (Delapan)
Nama : Shintya
NIM : 21 0206 0031

Petunjuk

Dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul: “**Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Guru) dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo**” peneliti menggunakan instrumen wawancara. Untuk itu, peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi validator dengan petunjuk sebagai berikut:

1. Dimohon agar Bapak/ibu memberikan penilaian terhadap instrumen wawancara yang telah dibuat sebagaimana terlampir.
2. Untuk tabel tentang *Aspek yang Dinilai*, dimohon Bapak/Ibu memberikan tanda ceklis (√) pada kolom penilaian sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu.
3. Untuk *Penilaian Umum*, dimohon Bapak/Ibu dapat langsung menuliskannya pada naskah yang perlu direvisi, atau menuliskannya pada kolom *Saran* yang telah disiapkan.

Kesediaan Bapak/ibu dalam memberikan jawaban secara objektif sangat besar artinya bagi peneliti. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/ibu, peneliti ucapkan banyak terima kasih.

Keterangan Skala Penilaian:

- a. Angka 1 berarti “Kurang relevan”.
- b. Angka 2 berarti “Cukup relevan”.
- c. Angka 3 berarti “Relevan”.
- d. Angka 4 berarti “Sangat relevan”.

Uraian Singkat:

Pedoman wawancara ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Guru) dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo.

No.	Aspek yang dinilai	Nilai			
		1	2	3	4
I.	Isi 1. Petunjuk dirumuskan dengan jelas 2. Kesesuaian pertanyaan dengan kajian pustaka 3. Butir pertanyaan memenuhi syarat untuk mengumpulkan data sesuai fokus penelitian				
II.	Bahasa 1. Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar 2. Menggunakan kalimat yang sederhana dan mudah dipahami 3. Kalimat pertanyaan tidak mengandung multi tafsir 4. Menggunakan pertanyaan yang komunikatif				

Penilaian umum :

- 1 Belum dapat digunakan.
- 2 Dapat digunakan dengan revisi besar.
- 3 Dapat digunakan dengan revisi kecil.
- 4 Dapat digunakan tanpa revisi.

Saran-saran

Palopo, 16 April 2025

Validator,



Tasdin Fahrim, S.Pd., M.Pd.
NIP. 19860601 201903 1006

Uraian Singkat:

Pedoman wawancara ini bertujuan untuk mengetahui tentang Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Guru) dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Palopo.

No.	Aspek yang dinilai	Nilai			
		1	2	3	4
I.	Isi 1. Petunjuk dirumuskan dengan jelas 2. Kesesuaian pertanyaan dengan kajian pustaka 3. Butir pertanyaan memenuhi syarat untuk mengumpulkan data sesuai fokus penelitian				✓ ✓ ✓
II.	Bahasa 1. Menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar 2. Menggunakan kalimat yang sederhana dan mudah dipahami 3. Kalimat pertanyaan tidak mengandung multi tafsir 4. Menggunakan pertanyaan yang komunikatif				✓ ✓ ✓ ✓

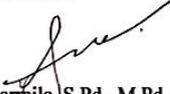
Penilaian umum :

- 1 Belum dapat digunakan.
- 2 Dapat digunakan dengan revisi besar.
- 3 Dapat digunakan dengan revisi kecil.
- 4 Dapat digunakan tanpa revisi.

Saran-saran

Dilanjutkan

Palopo, 16 april 2025
Validator,


Sarnila, S.Pd., M.Pd.
NIDN-201 6059 203

Lampiran 5. Surat Keterangan Selesai Meneliti



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
CABANG DINAS PENDIDIKAN WILAYAH XI
UPT SMKN 2 PALOPO**

Alamat : Jl. Dr. Ratulangi Balandai Tel/Fax (0471) 22748 Kota Palopo, Kode Pos 91914
Website: <http://smkn2palopo.sch.id>, email : smknegeri2plp@gmail.com



SURAT KETERANGAN TELAH PENELITIAN
Nomor : 400.7.22.1/265/UPT.SMKN.2/PLP/DISDIK

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala UPT SMK Negeri 2 Palopo menerangkan bahwa :

Nama : **HAKIM, S.Pd., M.Pd**
NIP : 197310152000121001
Jabatan : Kepala UPT SMK Negeri 2 Palopo

Menyatakan bahwa :

Nama : **SHINTYA**
NIM : 2102060031
Jenis Kelamin : Perempuan
Pekerjaan : Mahasiswi
Alamat : Ds. Kalatiri, Kec. Burau, Kab. Luwu Timur

Bahwa yang bersangkutan diatas benar telah melaksanakan penelitian di SMK Negeri 2 Palopo pada tanggal 6 Maret s/d 19 Mei 2025 dengan judul :
“PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANANUSIA (GURU) DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN DI SEKOLAH MENENGAH KEJURUAN NEGERI 2 PALOPO”

Demikian surat keterangan ini kami buat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Palopo, 03 Juni 2025
Kepala UPT SMKN 2 Palopo



Pemerintah Provinsi
Sulawesi Selatan
Dokumen ini ditandatangani secara digital

HAKIM, S.Pd., M.Pd.
Pangkat : Pembina Utama Muda
NIP. 197310152000121001



Catatan :

- UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1 'Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah.'
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **sertifikat elektronik** yang diterbitkan **BSrE**
- Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan **scan** pada **QR Code**

Lampiran 6. Profil Sekolah

1. Identitas Sekolah

Nama Sekolah	: SMK Negeri 2 Palopo
NPSN	: 40307845
Status	: Negeri
Bentuk Pendidikan	: SMK
Naungan	: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
Alamat	: Jl. Dr. Ratulangi Balandai, Kec. Bara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan
Tanggal Berdiri	: 1 Januari 1970
Nomor SK Pendirian	: 0270/0/1980
Akreditasi	: A (diperoleh pada 8 Desember 2021)
Sertifikasi	: ISO 9001:2000
Telpon	: 047122748
Email	: info@smkn2palopo.sch.id
Website	: www.smkn2palopo.sch.id

2. Sejarah Berdirinya SMK Negeri 2 Palop

SMK Negeri 2 Palopo didirikan pada tahun 1980 dan diresmikan pada 8 September 1980 oleh Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia, Prof. Dr. Fuad Hasan. Sekolah ini berlokasi di Jl. Dr. Ratulangi Balandai, Kota Palopo, Sulawesi Selatan, dengan luas lahan mencapai 406.990 m² dan bangunan seluas 8.765 m².

Sejak awal berdirinya, SMK Negeri 2 Palopo telah berkomitmen untuk menyediakan pendidikan kejuruan yang berkualitas. Akreditasi sekolah ini pertama kali diperoleh pada tahun 2008 dengan status A, yang kemudian

diperpanjang hingga saat ini. Selain itu, sekolah ini juga telah mendapatkan sertifikasi ISO 9001:2000, menunjukkan standar manajemen mutu yang baik dalam operasionalnya. Dengan tujuan untuk mencerdaskan generasi muda di wilayahnya, SMK Negeri 2 Palopo terus mengembangkan berbagai program keahlian yang relevan dengan kebutuhan industri dan pasar kerja saat ini.

3. Jalur Masuk

Calon peserta didik baru di SMK Negeri 2 Palopo dapat mendaftar melalui beberapa jalur masuk yang telah ditentukan.

- a. Jalur Afirmasi diperuntukkan bagi siswa dari keluarga kurang mampu,
- b. Jalur Perpindahan Tugas Orang Tua ditujukan untuk anak-anak yang orang tuanya berpindah tugas.
- c. Jalur Anak Guru yang khusus untuk anak guru yang mengajar di sekolah ini,
- d. Jalur Anak Industri Mitra SMK yang dikhususkan bagi anak-anak yang memiliki hubungan dengan industri mitra sekolah.
- e. Jalur Prestasi Non Akademik dan Jalur Prestasi Akademik bagi siswa yang memiliki prestasi

SMK Negeri 2 Palopo tidak menggunakan jalur zonasi sehingga calon peserta didik yang mendaftar banyak dari berbagai daerah.

4. Program Keahlian

SMK Negeri 2 Palopo menawarkan berbagai program keahlian, antara lain:

- a. Teknik Bisnis Konstruksi & Properti
- b. Teknik Arsitek & Informasi Bangunan
- c. Teknik Geomatika
- d. Teknik Instalasi Tenaga Listrik
- e. Teknik Audio Video
- f. Teknik Komputer & Jaringan
- g. Teknik Pemesinan
- h. Teknik Pengelasan
- i. Teknik Kendaraan Ringan
- j. Teknik & Bisnis Sepeda Motor

- k. Teknik Elektronika Industri
- l. Teknik Analisis Pengujian Laboratorium

5. Fasilitas

SMK Negeri 2 Palopo dilengkapi dengan berbagai fasilitas untuk mendukung kegiatan belajar mengajar, termasuk ruang kelas, laboratorium, dan ruang praktik. SMK Negeri 2 Palopo berkomitmen untuk memberikan pendidikan berkualitas dan berkontribusi dalam mencerdaskan anak bangsa di wilayahnya. Dengan akreditasi A dan sertifikasi ISO, sekolah ini menunjukkan standar pendidikan yang tinggi dan *profesionalisme* dalam pengelolaannya.

Lampiran 7. Dokumentasi Kegiatan Wawancara

DOKUMENTASI KEGIATAN WAWANCARA



Wawancara dengan Bapak Hakim, S.Pd., M.Pd. selaku Kepala Sekolah



Wawancara dengan Bapak Rihdo Widodo Wahid S.Pd. selaku Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum



Wawancara dengan Bapak Agung S.Pd, Wakil Kepala Sekolah Bidang Humas



Wawancara dengan Bapak Kutut Berata, S.Pd. selaku guru di SMK Negeri 2 Palopo



Wawancara dengan Ibu Nurhaeni, S.Pd. selaku guru di SMK Negeri 2 Palopo



Wawancara dengan Ibu Dwi Ratna S.Pd selaku guru di SMK Negeri 2 Palopo



Wawancara dengan Ibu Asrianti, S.Pd, selaku guru di SMK Negeri 2 Palopo



Wawancara dengan Ibu Rostia selaku staf di SMK Negeri 2 Palopo



Wawancara dengan Ibu Hasbiati latif selaku staf di SMK Negeri 2 Palopo



Wawancara dengan Ibu Suhaeni selaku staf di SMK Negeri 2 Palopo



Wawancara dengan Ibu Wahida Idris selaku guru dan asesor di SMK Negeri 2 Palopo



Dokumentasi pembelajaran di kelas



Dokumentasi pelatihan pengembangan kompetensi guru



Dokumentasi evaluasi dan pembinaan



Dokumentasi Kegiatan rencana kerja tahunan/ RKJM Sekolah



Dokumentasi kegiatan guru setiap hari

Lampiran 8. Struktur Organisasi Sekolah

Struktur organisasi sekolah



Lampiran 9. Riwayat Hidup

Riwayat Hidup



Shintya, lahir di Luwu Timur pada tanggal 18 Januari 2003. Penulis merupakan anak kedua dari enam bersaudara dari pasangan seorang ayah bernama Herman dan ibu Itte. Saat ini penulis tinggal di jalan Tupai, Balandai, Kecamatan Bara, Kota Palopo. Pendidikan dasar penulis di selesaikan pada tahun 2015 di SDN 112 Lemo. Saat menempuh pendidikan di SD Penulis mengikuti kegiatan ekstrakurikuler Pramuka dan UKS. Kemudian di tahun 2015 penulis menempuh pendidikan di SMP Negeri 3 Bauru hingga tahun 2018. Pada saat menempuh pendidikan di SMP, penulis aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler OSIS, saggarseni dan UKS. Pada tahun yang sama penulis menempuh pendidikan di SMA Negeri 7 Luwu Timur hingga tahun 2021, penulis menjabat sebagai koordinator bendahara, bendahara kelas, dan aktif dalam berbagai ekstrakurikuler UKS, OSIS, ROHIS dan organisasi sosial kemanusiaan. Kemudian melanjutkan pendidikan di bidang yang ditekuni yaitu Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo. Selama menempuh pendidikan Penulis bergabung di Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (HMPS MPI) selama 2 periode sejak tahun 2022-2025 menjabat sebagai staf bidang minat dan bakat dan kepala departemen Keagamaan, serta bergabung di Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) IAIN Palopo selama 1 periode tahun 2025 dan penulis mengikuti kegiatan di luar wilayah IAIN Palopo Menjabat sebagai wakil wali kelas di Komunitas Koin Untuk Negeri.

Email: 2102918970 @iainpalopo.ac.id