

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH
DI SMA 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 Universitas Islam Negeri Palopo*



UIN PALOPO

Oleh

INDRA NASIR

21 0206 0015

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

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM
MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH
DI SMA 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 Universitas Islam Negeri Palopo*



UIN PALOPO

Oleh

INDRA NASIR

21 0206 0015

Pembimbing:

- 1. Dr. Dodi Ilham Mustaring, S. Ud., M.Pd.I.**
- 2. Firmansyah, S.Pd., M.Pd.**

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

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Indra Nasir

NIM : 21 0206 0015

Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Penelitian : Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SMA Negeri 2 Palopo

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa:

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

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

Palopo, 19 Juli 2025



yang membuat pernyataan

Indra Nasir

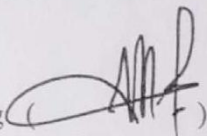
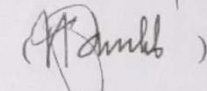
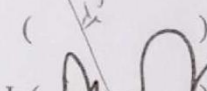
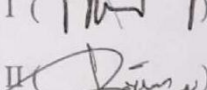
NIM.2102060015

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SMA Negeri 2 Palopo yang ditulis oleh Indra Nasir Nomor Induk Mahasiswa (NIM) 2102060015, mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Palopo, yang dimunaqasyahkan pada hari Rabu, tanggal 27 Agustus 2025, bertepatan dengan 3 Rabi'ul Awal 1447 H. Telah diperbaiki sesuai catatan dan permintaan Tim penguji, dan diterima sebagai syarat meraih gelar Sarjana Pendidikan (S.Pd).

Palopo, 02 September 2025

TIM PENGUJI

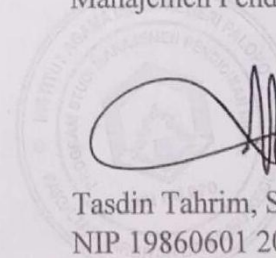
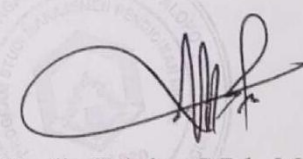
- | | |
|--|---|
| 1. Tasdin Tahrim, S.Pd., M.Pd. | Ketua Sidang () |
| 2. Hj. Nursaeni, S.Ag., M.Pd. | Penguji I () |
| 3. Firman Patawari, S.Pd., M.Pd. | Penguji II () |
| 4. Dr. Dodi Ilham Mustaring, S.Ud., M.Pd.I | Pembimbing I () |
| 5. Firmansyah, S.Pd., M.Pd. | Pembimbing II () |

Mengetahui

a.n Rektor UIN Palopo
Dekan FTIK UIN Palopo

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

Ketua Program Studi
Manajemen Pendidikan Islam

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

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ أَمَّا بَعْدُ

Puji syukur kita panjatkan kepada Allah Swt. Yang telah menganugerahkan rahmat, hidayah serta kekuatan lahir dan batin, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SMA Negeri 2 Palopo”**. 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 (S.Pd.) dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam pada Universitas Islam Negeri (UIN) Palopo. Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan berkat bantuan, bimbingan serta dorongan dari banyak pihak walaupun penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari beberapa pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tak terhingga dengan penuh ketulusan hati dan keikhlasan, kepada:

1. Dr. Abbas Langaji, M.Ag. Rektor UIN Palopo, Wakil Rektor I, Dr. Munir Yusuf, S.Ag., Wakil Rektor II, Dr. Masruddin, S.S.,Hum., dan Wakil Rektor III, Dr. Takdir Ishak Pagga, M.H., M.Kes. UIN Palopo.

2. Bapak Prof. Dr. H. Sukirman, S.S., M.Pd. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Palopo beserta Bapak/Ibu Wakil Dekan I, II, dan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan UIN Palopo.
3. Tasdin Tahrir, S.Pd., M.Pd. selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam di UIN Palopo beserta staff yang telah membantu dan mengarahkan dalam penyelesaian skripsi.
4. Hj. Nursaeni. S.Ag., M.Pd. selaku Dosen Penasehat Akademik yang telah memberikan ilmu, mengarahkan serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Dr. Dodi Ilham Mustaring S.Ud., M.Pd.I. dan Firmansyah, S.Pd., M.Pd. selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan mengarahkan dalam rangka penyelesaian skripsi.
6. Seluruh Dosen beserta seluruh staf pegawai UIN Palopo yang telah mendidik penulis selama berada di UIN Palopo dan memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.
7. Drs. Basman, S.H., M.M. selaku kepala Sekolah Menengah Atas Negeri 2 Palopo, beserta Guru-Guru dan Staf, yang telah memberikan izin dan bantuan dalam melakukan penelitian.
8. Kepada Organisasi tempat peneliti berproses dan banyak belajar yaitu Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia (PMII), Himpunan Mahasiswa Program Studi (HMPS) Manajemen Pendidikan Islam, Komisi Pemilihan Mahasiswa (KPM), dan Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) UIN Palopo semoga setiap proses baik berupa bantuan, doa, dukungan, motivasi, dorongan,

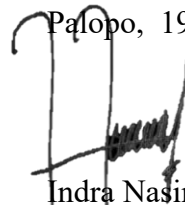
kerjasama dan amal bakti yang telah diberikan sahabat-sahabat di dalamnya kepada penulis mendapat balasan yang layak disisi Allah swt., Aamiin Allahumma Aamiin.

9. Kepada seluruh teman-teman saya mahasiswa MPI Angkatan 2021 terkhusus MPI A, terimakasih sudah menjadi teman berpikir dan belajar bersama selama proses perkuliahan, apa yang pernah menjadi pendiskusian dan perdebatan selama proses pembelajar selalu memberikan makna yang berharga bagi saya dan selalu menjadi motivasi untuk saya terus belajar, kita dipertemukan dalam ruang sempit yang dimana kalau kita melanglah mungkin jaraknya begitu pendek, tetapi ruang sempit itu menjadi saksi bisu betapa panjangnya cerita yang selalu kita bangun dan betapa panjangnya proses yang sudah kita lalui bersama, semoga kelak kalian semua menjadi orang yang bemanfaat bagi sekitar dan juga bagi diri sendiri.
10. Kepada seluruh teman-teman dan keluarga yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang pernah menjadi bagian dari setiap proses ini, terimakasih sudah selalu memberikan arahan dan petunjuk atas setiap langkah yang pernah saya jalani, kelak semuanya akan menjadi bagian yang paling saya rindukan, sebab saya tidak akan bisa sampai pada titik ini tanpa bantuan dan dorongan dari kerabat sekalian, sekali lagi terima kasih untuk semua yang sudah kalian berikan.
11. Kepada saudari Windi Antika, terima kasih sudah menjadi bagian dari setiap proses yang pernah kita lalui, yang selalu menjadi garda terdepan di saat saya memerlukan sesuatu, terimakasih sudah menjadi pegangan yang erat saat saya

terjatuh dan menjadi pendorong yang kuat untuk saya bangkit dan terima kasih sudah menjadi bagian penting dari setiap bab di perjalanan ini, yang selalu bersedia meminjamkan pundaknya untuk bersandar, saya berharap semoga kita bisa saling menatap dengan bangga suatu saat nanti atas segala hal yang pernah dilalui bersama.

12. Terkhusus kepada kedua orang tuaku tercinta Bapak Nasir dan Ibu Nur Haena, yang telah mengasuh dan mendidik penulis dengan penuh kasih sayang sejak kecil hingga sekarang, dan segala yang telah diberikan kepada anak-anaknya, serta saudariku, Pilda Nasir, dan Afiza Ghania Nasir yang selama ini membantu dan mendoakanku sekaligus menjadi penyemangat dalam proses perkuliahan. Mudah-mudahan Allah Swt mengumpulkan kita semua dalam surga-Nya kelak.

Palopo, 19 Juli 2025



Indra Nasir

Nim: 2102060015

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 dilambang	tidak dilambangkan
ب	Ba		Be
ت	Ta		Te
ث	ša		es (dengan titik di atas)
ج	Jim		Je
ح	ḥa		ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha		ka dan ha
د	Dal		De
ذ	Žal		zet (dengan titik di atas)
ر	Ra		Er
ز	Zai		Zet

س	Sin		Es
ش	Syin		es dan ye
ص	ṣad		es (dengan titik di bawah)
ض	ḍad		de (dengan titik di bawah)
ط	ṭa		te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa		zet (dengan titik di bawah)
ع'	' ain		apostrof terbalik
غ	Gain		Ge
ف	Fa		Ef
ق	Qaf		Qi
ك	Kaf		Ka
ل	Lam		Ei
م	Mim		Em
ن	Nun		En
و	Wau		We
ه	Ha		Ha

	Hamzah		Apostrof
ء	Ya		Ye

Hamzah (ء) (yang terletak di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apa pun. 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, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
	<i>Fathah</i>	A	A
	<i>Kasrah</i>	I	I
	<i>Dammah</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
ئَـ	<i>Fathahdanyā'</i>	Ai	a dani
ئَوَّ	<i>Fathahdanwau</i>	Au	a danu

Contoh:

كَيْفَ : kaifa

هَوْلٌ : haula

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
اَ اِ... اِ... اِ...	<i>fathah dan alifatauyā'</i>	Ā	Adangarisdiatas
اِى	<i>Kasrah dan yā''</i>	Ī	Idangarisdiatas
اُ	<i>ḍammah dan wau</i>	Ū	Udangarisdiatas

Contoh:

مَاتَ : māta

رَمَى : ramā

قِيلَ : qīla

يَمُوتُ : yamūtu

4. Ta Marbutah

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)*.

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ	: <i>rauḍah al-atf ā'l</i>
الْمَدِينَةُ الْفَاضِلَةُ	: <i>al-maḍīnah al-fā ā'dilah</i>
الْحِكْمَةُ	: <i>al-ḥikmah</i>

5. *Syaddah (Tasydīd)*

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

Contoh:

رَبَّنَا	: <i>rabbānā</i>
نَجَّيْنَا	: <i>najjainā</i>
الْحَقِّ	: <i>al-haqq</i>
نُعَمِّ	: <i>nu'ima</i>
عُدُوُّ	: <i>'aduwwun</i>

Jika huruf ى ber-tasydid di akhir sebuah kata dan didahului oleh huruf kasrah (يَ), maka ia ditransliterasi seperti huruf maddah menjadi *ī*.

Contoh:

عَلِيٍّ	: <i>'Alī</i> (bukan <i>'Aliyy</i> atau <i>'Aly</i>)
عَرَبِيٍّ	: <i>'Arabī</i> (bukan <i>'Arabiyy</i> atau <i>'Araby</i>)

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf ال (alif lam ma‘rifah). Dalam pedoman transliterasi ini, kata sandang ditransliterasi 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:

الشَّمْسُ	: <i>al-syamsu</i> (bukan <i>asy-syamsu</i>)
الزَّلْزَلَةُ	: <i>al-zalزالah</i> (<i>az-zalزالah</i>)
الْفَلْسَفَةُ	: <i>al-falsafah</i>
الْبِلَادُ	: <i>al-bilādu</i>

7. Hamzah

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

Contoh:

تَأْمُرُونَ	: <i>ta'murūna</i>
النَّوْعُ	: <i>al-nau'</i>
شَيْءٌ	: <i>syai'un</i>
أُمِرْتُ	: <i>umirtu</i>

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'an*), alhamdulillah dan munaqasyah. Namun, bila kata-kata tersebut menjadi bagian dari satu rangkaian teks Arab, maka harus ditransliterasi secara utuh. Contoh :

Syarḥ al-Arba'īn al-Nawāwī

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:

بِاللهِ dīnullāh billāh

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

هُمُفَيْرٌ حَمَةُ اللهِ hum fī raḥmatillāh

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 lallaẓī bi Bakkata mubārakan

Syahru Ramaḍān al-laẓī unzila fīhi al-Qur'ān

Naṣr Hāmid Abū Zayd

Al- Tūfī

Al-Maṣlaḥah fī al-Tasyrī' al-Islāmī

Jika nama 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:

Abū al-Walīd Muḥammad ibn Rusyud, ditulismenjadi: Ibnu Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad (bukan: Rusyd, Abū al-Walīd Muḥammad ibnu)

Naṣr Hāmid Abū Zaīd, ditulismenjadi: Abū Zaīd, Naṣr Hāmid (bukan: Zaīd, Naṣr Hāmīd Abu)

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
Wr.	= Warahmatullahi
Wb.	= Wabarakatuh
l.	= Lahir tahun (untuk orang yang masih hidup saja)
w.	= Wafat tahun
QS.../...:4	= QS AL-Baqarah/2:4 atau QS Ali 'Imran/3:4

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEAHLIAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
PRAKATA	v
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN SINGKATAN.....	viii
DAFTAR ISI.....	xviii
DAFTAR KUTIPAN AYAT... ..	xx
DAFTAR TABEL	xxi
DAFTAR GAMBAR	xxii
ABSTRAK.....	xxiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan Penelitian.....	7
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN TEORI	8
A. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	8
B. Deskripsi Teori	10
1. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2. Mutu Sekolah.....	17
3. Tantangan.....	23
C. Kerangka Pikir	25
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	27
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	27
C. Definisi Istilah	28
D. Fokus Penelitian	28
E. Desain Penelitian	29
F. Data dan Sumber Data	29
G. Instrumen Penelitian	30
H. Teknik Pengumpulan Data.....	31

I. Pemeriksaan Keabsahan Data	32
J. Teknik Analisis Data	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Hasil Penelitian	36
B. Pembahasan	62
BAB V PENUTUP	91
A. Kesimpulan	91
B. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR KUTIPAN AYAT

QS. Al-Jāsiyah:13.....	14
------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Persamaan dan Perbedaan Penelitian.....	11
--	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	27
------------------------------------	----

ABSTRAK

Indra Nasir, 2025, *“Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SMA Negeri 2 Palopo.”* Skripsi Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Universitas Islam Negeri Palopo. Dibimbing oleh Dodi Ilham Mustaring dan Firmansyah.

Fokus utama penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah di SMA Negeri 2 Palopo. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan, menganalisis, dan mendeskripsikan bagaimana manajemen sumber daya manusia dan bagaimana mutu sekolah serta bagaimana tantangan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi lapangan, wawancara mendalam dengan kepala bagian kurikulum, serta dokumentasi terhadap kebijakan dan program sekolah terkait pengelolaan SDM. Data yang terkumpul dianalisis melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, guna memperoleh temuan yang akurat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, Manajemen sumber daya manusia di SMA Negeri 2 Palopo dilaksanakan secara sistematis melalui lima tahap: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi. Kebutuhan guru dianalisis setiap awal tahun ajaran, penempatan disesuaikan dengan kompetensi, serta pengembangan dilakukan melalui pelatihan, studi lanjut, dan adaptasi Kurikulum Merdeka. Pengawasan dan evaluasi rutin menjadi dasar pembinaan dan peningkatan profesionalisme. Mutu pendidikan di SMA Negeri 2 Palopo sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan melalui kurikulum adaptif, pembelajaran aktif, dan penguatan profil pelajar Pancasila. Tantangan seperti keterbatasan anggaran, rekrutmen dan retensi guru, serta perubahan kurikulum diatasi dengan strategi anggaran prioritas, pelatihan guru, kolaborasi MGMP, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia yang terstruktur dan berkelanjutan menjadi kunci dalam mendukung pencapaian mutu pendidikan yang relevan, efektif, dan kompetitif di SMA Negeri 2 Palopo.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Mutu Sekolah, Sekolah Menengah Atas

Diverifikasi oleh UPB

ABSTRACT

Indra Nasir, 2025, "Human Resource Management in Improving School Quality at SMA Negeri 2 Palopo." Undergraduate Thesis, Islamic Education Management Study Program, Faculty of Tarbiyah and Teacher Training, State Islamic University of Palopo. Supervised by Dodi Ilham Mustraing and Firmansyah.

The main focus of this research is human resource management in improving the quality of schools at SMA Negeri 2 Palopo. This research aims to find, analyze, and describe how human resource management and how the quality of schools and how the challenges of human resource management are to improve the quality of schools. This research uses a qualitative approach with a case study type. Data collection was carried out through field observations, in-depth interviews with the head of the curriculum section, and documentation of school policies and programs related to human resource management. The collected data is analyzed through the process of data reduction, data presentation, and conclusion drawn, in order to obtain accurate finding. The results of the study show that first, human resource management at SMA Negeri 2 Palopo is carried out systematically through five stages: planning, organizing, implementing, control, and evaluation. Teacher needs are analyzed at the beginning of each school year, placement is adjusted to competencies, and development is carried out through training, further study, and adaptation of the Independent Curriculum. Routine supervision and evaluation are the basis for coaching and improving professionalism. The quality of education at SMA Negeri 2 Palopo is in accordance with the National Education Standards through an adaptive curriculum, active learning, and strengthening the profile of Pancasila students. Challenges such as budget constraints, teacher recruitment and retention, and curriculum changes are addressed with priority budget strategies, teacher training, MGMP collaboration, and the creation of a supportive work environment. Thus, structured and sustainable human resource management is the key to supporting the achievement of relevant, effective, and competitive quality education at SMA Negeri 2 Palopo.

Keywords: Human Resource Management, School Quality, Senior High School

Verified by UPB

تجريدي

إندرا ناصر ، ٢٠٢٥ "إدارة الموارد البشرية في تحسين جودة المدرسة في مدرسة الولاية لثانوية بالوبو." أطروحة برنامج دراسة إدارة التربية الإسلامية ، كلية التربية وتدريب المعلمين ، جامعة بالوبو. بتوجيه من دودي إلهام موستارينغ وفيرمانسيه

ينصب التركيز الرئيسي لهذا البحث على إدارة الموارد البشرية في تحسين جودة المدارس في المدرسة الثانوية الحكومية بالوبو. يهدف هذا البحث إلى اكتشاف وتحليل ووصف كيفية إدارة الموارد البشرية وكيفية جودة المدارس وكيف تتمثل تحديات إدارة الموارد البشرية في تحسين جودة المدارس. يستخدم هذا البحث نهجا نوعيا مع نوع دراسة الحالة. تم جمع البيانات من خلال الملاحظات الميدانية والمقابلات المعمقة مع رئيس قسم المناهج وتوثيق السياسات والبرامج المدرسية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية. تم تحليل البيانات التي تم جمعها من خلال عملية تقليل البيانات وعرض البيانات واستخلاص الاستنتاج ، من أجل الحصول على نتائج دقيقة تظهر نتائج الدراسة أنه أولا ، تتم إدارة الموارد البشرية في مدرسة بشكل منهجي من خلال خمس مراحل: التخطيط والتنظيم والتنفيذ والرقابة والتقييم. يتم تحليل احتياجات المعلمين في بداية كل عام دراسي ، ويتم تعديل التنسيب حسب الكفاءات ، ويتم التطوير من خلال التدريب ومزيد من الدراسة وتكييف المناهج المستقلة. الإشراف والتقييم الروتيني هما أساس التدريب وتحسين الاحتراف. تتوافق جودة التعليم في المدرسة الثانوية الحكومية 2 بالوبو مع معايير التعليم الوطنية من خلال منهج تكميلي ، والتعلم النشط ، وتعزيز ملف طلاب بانكاسيلا تتم معالجة التحديات مثل قيود الميزانية ، وتوظيف المعلمين والاحتفاظ بهم ، وتغييرات المناهج الدراسية من خلال استراتيجيات الميزانية ذات الأولوية ، وتدريب المعلمين ، والتعاون وخلق بيئة عمل داعمة. وبالتالي ، فإن إدارة الموارد البشرية المنظمة والمستدامة هي المفتاح ، في دعم تحقيق جودة تعليمية ذات صلة وفعالة وتنافسية في المدرسة الثانوية الحكومية بالوبو.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، جودة المدرسة، المدرسة الثانوية

ل غةال تطوي ر وح دة قبل من التح قق ت م

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses strategis yang melibatkan sejumlah tahapan, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan, dan pengembangan tenaga kerja dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.¹ Fokus utama manajemen SDM adalah pengelolaan tenaga kerja sebagai aset utama organisasi, yang mencakup kegiatan perekrutan, pelatihan, pengembangan kompetensi, pemberian kompensasi, serta pembentukan hubungan kerja yang harmonis.²

Pendidikan memegang peranan penting sebagai sarana untuk meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia (SDM), tidak hanya dalam aspek keterampilan teknis tetapi juga dalam pembentukan karakter, nilai, dan budaya kerja yang mendukung inklusivitas dan toleransi.³ Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas pendidikan harus dilakukan secara berkelanjutan, dengan menekankan pengembangan kapasitas individu secara holistik, termasuk aspek moral dan sosial. Sebagai faktor penentu keberhasilan pembangunan, peningkatan kualitas manajemen SDM perlu dilakukan melalui berbagai program pendidikan

¹Sunday Isaac Eneh and Nsobiari Festus Awara, "Strategic Human Resource Management Practices and Organizational Growth: A Theoretical Perspective," *Global Journal of Social Sciences* 15, no. 1 (2016): 27–37.

²Fauzia Afriyani et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Komprehensif Dalam MSDM* (PT. Sonpedia Publishing Indonesia, 2024), <https://www.google.com/books?hl=id&lr=&id=sT8gEQAAQBAJ>.

³Iman Aruman et al., "Strategic Management in Strengthening Religious Moderation: A Case Study in Primary Schools," *International Journal of Asian Education* 5, no. 4 (2024): 274–86.

yang dirancang secara sistematis dan terarah, yang tidak hanya berfokus pada efisiensi dan produktivitas, tetapi juga pada pembentukan individu sebagai agen perubahan dalam masyarakat pluralistik. Program-program tersebut harus disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan ilmu pengetahuan serta teknologi, dengan tetap berlandaskan pada nilai-nilai keimanan dan ketakwaan.⁴

Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan merupakan aspek krusial yang perlu dikaji secara mendalam, mengingat keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh efektivitas manajemen yang diterapkan. Dalam konteks ini, sumber daya manusia, khususnya pendidik dan tenaga kependidikan, berperan sebagai elemen utama yang menentukan kualitas pendidikan, sehingga perlu dikembangkan secara sistematis dan berkelanjutan. Selain itu, terdapat peningkatan kesadaran akan pentingnya manajemen yang optimal dalam mendukung pelaksanaan berbagai kegiatan pendidikan guna mewujudkan lembaga pendidikan yang berkualitas dan efektif. Manajemen yang baik berperan sebagai faktor fundamental dalam mengoordinasikan seluruh sumber daya yang tersedia agar dapat berfungsi secara optimal serta memberikan dampak maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi pendidikan. Dengan demikian, efektivitas manajemen memiliki korelasi yang

⁴(Studi Kasus Di SD Insan Amanah Malang),” *Al-Madrasah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah* 6, no. 1 (2021): 1–13; Anjas Baik Putra, Inom Nasution, and Yahfizham Yahfizham, “Manajemen Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Madani,” *Jurnal EDUCATIO: Jurnal Pendidikan Indonesia* 10, no. 1 (2024): 435–48.

signifikan terhadap keberhasilan peserta didik di berbagai jenjang dan jenis lembaga pendidikan.⁵

Pendidikan memiliki peran strategis sebagai sarana dalam meningkatkan kualitas serta harkat manusia, sekaligus menjadi indikator martabat suatu bangsa. Kualitas suatu bangsa dapat diukur dari tingkat keberhasilan dalam penyelenggaraan pendidikan di negara tersebut. Semakin tinggi tingkat pendidikan yang dicapai oleh masyarakat, semakin tinggi pula kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh bangsa tersebut⁶.

Sistem pendidikan di Indonesia masih menghadapi tantangan dalam mencapai kualitas dan keberhasilan yang diharapkan. Pendidikan nasional belum sepenuhnya mampu menciptakan sumber daya manusia yang unggul dalam aspek intelektual, moral, spiritual, profesionalisme, serta daya saing global. Dalam realitasnya, kemajuan pendidikan di Indonesia masih mengalami berbagai kendala, bahkan dalam skala global, kualitasnya tertinggal dibandingkan dengan beberapa negara tetangga. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi pendidik menjadi suatu keharusan, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Selain itu, manajemen sumber daya manusia perlu berperan aktif dalam perencanaan, pengelolaan, serta pengendalian organisasi yang berkaitan dengan rekrutmen, pengembangan, dan optimalisasi sumber daya manusia di sektor pendidikan.⁷

⁵Syafaruddin dan Nurmawati, *Pengelolaan Pendidikan Menegembangkan Keterampilan Manajemen Pendidikan Menuju Sekolah Efektif* (Medan : Perdana Publishing, 2011). p. 66.

⁶Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan*, (Jakarta: Grasindo, 2012), p. 20.

⁷Eka Nuraini Rachmawati, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif* (Yogyakarta: Ekonisia, 2004), p. 7.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam meningkatkan mutu sekolah. Mutu sekolah merujuk pada tingkat kualitas yang dicapai oleh suatu lembaga pendidikan dalam melaksanakan proses pembelajaran, pengelolaan manajemen, serta penyediaan layanan pendukung lainnya guna menghasilkan lulusan yang kompeten, berakarakter, dan siap menghadapi tantangan kehidupan. Secara umum, mutu sekolah diukur berdasarkan pencapaian standar pendidikan yang ditetapkan, tingkat kepuasan para pemangku kepentingan (siswa, orang tua, dan masyarakat), serta kontribusinya dalam mendukung pembangunan nasional.⁸

Manajemen sumber daya manusia memegang peran strategis dalam peningkatan mutu sekolah. Melalui pengelolaan tenaga pendidik dan kependidikan yang profesional serta berorientasi pada pengembangan kompetensi dan kesejahteraan, institusi pendidikan dapat mencapai standar pendidikan yang tinggi dan menghasilkan lulusan yang berkualitas serta berdaya saing.⁹

Peningkatan mutu sekolah merupakan suatu keharusan dalam upaya mencapai kualitas pendidikan yang optimal. Peningkatan ini dilakukan melalui penerapan metode yang berorientasi pada pengembangan sekolah secara internal, dengan mengimplementasikan berbagai teknik yang berbasis pada data kuantitatif dan kualitatif serta pemberdayaan seluruh komponen sekolah. Pendekatan ini bertujuan untuk meningkatkan kapasitas dan kapabilitas organisasi sekolah secara

⁸Arifin, Zainal. "Peningkatan Mutu Pendidikan melalui Manajemen Sekolah." *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol. 10, No. 2, 2018, p. 75.

⁹Sutrisno, Edy. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Mutu Pendidikan." *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 15, No. 1, 2021, p. 45-46

berkelanjutan, sehingga mampu memahami dan memenuhi kebutuhan peserta didik serta masyarakat. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui implementasi manajemen sumber daya manusia yang terencana dan sistematis.¹⁰

SMA Negeri 2 Palopo komitmen dalam meningkatkan kapasitas guru melalui berbagai program pelatihan dan pengembangan profesional. Selain itu, sekolah ini menerapkan budaya kerja yang profesional dengan adanya standar operasional prosedur (SOP) yang jelas dan sistem evaluasi berkala bagi tenaga pendidik. Kolaborasi antar guru juga didorong melalui kegiatan diskusi akademik dan workshop, yang terbukti menciptakan lingkungan belajar yang lebih inovatif. Langkah-langkah ini sejalan dengan visi dan misi sekolah untuk mencetak lulusan yang unggul secara akademik dan berkarakter kuat.

Penerapan manajemen sumber daya manusia dalam merencanakan, merekrut dan mengevaluasi seluruh perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya di SMA Negeri 2 Palopo perlu adanya partisipasi dan kemampuan kepala sekolah dan seluruh stakeholder dalam merencanakan pendidikan dan merumuskan manajemen sumber daya manusia yang akan dilakukan, dalam upaya meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan yang ada dalam lembaga sekolah yang dikelolanya untuk melihat lebih dekat tentang penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu sekolah maka penulis tertarik melakukan

¹⁰Baharuddin. *Penguatan Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah.. Jurnal Idaarah* (2017), vol.1, no.1, h.19.

penelitian terkait seberapa besar penerapan manajemen sumber daya manusia terhadap peningkatan mutu sekolah.

B. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini permasalahan perlu dibatasi untuk menghindari perluasan masalah sehingga tujuan penelitian dapat tercapai. Maka dari itu penelitian ini berfokus membahas mengenai manajemen sumber daya manusia, dalam meningkatkan mutu sekolah mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, hingga evaluasi. Kemudian mutu sekolah yang mencakup Standar kompetensi, standar isi, standar proses, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana sampai pada standar pengelolaan. serta peluang dan tantangan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah.

C. Rumusan Masalah

Masalah utama penelitian ini adalah mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah di SMA Negeri 2 Palopo. Masalah utama ini dijabarkan ke dalam 3 sub masalah, yaitu:

1. Bagaimanakah manajemen sumber daya manusia di SMA Negeri 2 Palopo?
2. Bagaimanakah mutu sekolah di SMA Negeri 2 Palopo?
3. Bagaimana tantangan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah di SMA Negeri 2 Palopo?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengidentifikasi bentuk manajemen sumber daya manusia di SMA Negeri 2 Palopo.
2. Mengidentifikasi langkah-langkah meningkatkan mutu sekolah di SMA Negeri 2 Palopo.
3. Mengidentifikasi tantangan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah di SMA Negeri 2 Palopo.

E. Manfaat Penelitian

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

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat sumbangan pemikiran ilmiah yang dapat menambah pengetahuan dalam Pendidikan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah di SMA Negeri 2 palopo.

2. Secara Praktis

Penelitian ini bermanfaat dalam membantu sekolah dalam menganalisis dan memecahkan masalah yang dihadapi mengenai manajemen sumber daya manusi dalam meningkatkan mutu sekolah di SMA Negeri 2 palopo, Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi positif terhadap sekolah agar dapat mengantisipasi berbagai persoalan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Penelitian Yang Relevan

Berikut disajikan beberapa penelitian yang relevan dengan permasalahan penelitian ini.

Penelitian oleh Kadek Hengki Primayana berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Perguruan Tinggi"¹¹ menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam meningkatkan mutu pendidikan. Perguruan tinggi yang ingin berkembang harus mengelola SDM secara optimal melalui perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pengarahan, dan pengawasan yang efektif guna menjamin keberhasilan proses manajerial.

Penelitian selanjutnya oleh Basuki Jaka Purnama yang berjudul "Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah"¹² mengungkapkan bahwa sekolah sebagai organisasi harus mengelola SDM, terutama guru dan tenaga administrasi, secara strategis. Kepala sekolah berperan sebagai manajer dalam memastikan efektivitas pembelajaran serta keterlaksanaan administrasi guna mendukung keberhasilan akademik. Implementasi fungsi manajemen, seperti perencanaan, pengorganisasian,

¹¹Primayana, Kadek Hengki. "Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di Perguruan Tinggi." Jurnal Penjaminan Mutu 1.02 (2020): 7-15.

¹²Purnama, Basuki Jaka. "Optimalisasi manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya peningkatan mutu sekolah." Jurnal Manajemen Pendidikan UNY 12.2 (2021): 113839.

pengarahan, dan pengawasan, menjadi kunci dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.

Penelitian Fitriyah Ekawati yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT"¹³ menyoroti penerapan manajemen SDM di SMPIT Imam Bukhari. Perencanaan SDM dilakukan berdasarkan kebutuhan aktual, dengan mempertimbangkan jumlah guru bersertifikasi. Pengorganisasian mencakup partisipasi dalam organisasi, sementara pengarahan dilakukan melalui pembagian tugas yang jelas. Pengendalian melibatkan *Quality Assurance* sebagai standar mutu. Pengembangan SDM dilakukan melalui pelatihan, serta sistem kompensasi langsung dan tidak langsung. Selain itu, pemeliharaan SDM masih menjadi tantangan, terutama dalam aspek kedisiplinan dan pemberhentian tenaga pendidik. Peningkatan mutu pendidikan di SMPIT Imam Bukhari berpedoman pada Standar Nasional Pendidikan yang mencakup delapan aspek utama sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 2013. Hambatan yang dihadapi mencakup mindset SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan serta penguatan sistem pendukung yang terus diperbaiki. Solusi yang diusulkan adalah perbaikan bertahap dalam pengelolaan SDM guna memastikan peningkatan kualitas pendidikan secara berkelanjutan.

Ketiga penelitian ini menegaskan bahwa manajemen SDM yang optimal merupakan faktor utama dalam peningkatan mutu pendidikan, baik di perguruan tinggi maupun sekolah, melalui penerapan fungsi manajemen yang sistematis dan

¹³ Ekawati, Fitriyah. "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT." Jurnal ISEMA: Islamic Educational Management 3.2 (2020): 118-139.

berkelanjutan. Berikut ini disajikan persamaan dan perbedaan penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilaksanakan oleh peneliti sebagai berikut:

Tabel 2.1
Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Kadek Hengki Primayana	Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di Perguruan Tinggi	Menyoroti pentingnya manajemen SDM dalam peningkatan mutu pendidikan	Fokus pada perguruan tinggi
2	Basuki Jaka Purnama	Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah	Menekankan peran manajemen SDM dalam mencapai tujuan pendidikan	Fokus pada manajemen kepala sekolah dalam mengelola SDM
3	Fitriyah Ekawati	Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT	Membahas implementasi manajemen SDM untuk peningkatan mutu	Menggunakan pendekatan Quality Assurance sebagai standar mutu

B. Kajian Teori

1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen melibatkan pengelolaan manusia, waktu, uang, dan aset lainnya

agar dapat digunakan secara optimal dalam rangka mencapai hasil yang diinginkan.¹⁴

Ada lima elemen yang saling berkaitan dalam membentuk siklus manajemen yang berkelanjutan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, hingga evaluasi¹⁵. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Perencanaan, yang dimaksudkan ialah langkah awal dalam manajemen yang bertujuan untuk menentukan tujuan organisasi, mengidentifikasi langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya, dan memutuskan alokasi sumber daya yang diperlukan. Perencanaan sumber daya manusia ini harus menggunakan analisis kebutuhan tenaga kerja berdasarkan tujuan organisasi dan proyeksi kebutuhan masa depan
2. Pengorganisasian, yang dimaksudkan merupakan proses manajemen yang melibatkan penataan dan penyusunan sumber daya, baik manusia, material, maupun finansial, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Pengorganisasian bertujuan untuk memastikan bahwa tugas-tugas yang diperlukan dikelola dengan baik, tanggung jawab dibagi secara jelas, dan sumber daya dialokasikan secara efisien. Contohnya ialah rekrutmen dan seleksi yang tentunya terjadi proses mencari, menarik, dan

¹⁴ Fayol, Henri. "General and Industrial Management." *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol. 12, No. 1, 2020, h. 20.

¹⁵ Robbins, Stephen P., dan Coulter, Mary. "Management". 14th Edition. Boston: Pearson Education, 2018, h. 8.

memilih individu yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan organisasi.

3. Pelaksanaan, yang dimaksudkan ialah proses manajerial yang melibatkan penerapan rencana yang telah disusun dan mengarahkan, memotivasi, serta memimpin anggota organisasi untuk melaksanakan tugas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pelaksanaan berfokus pada tindakan yang diperlukan untuk menjalankan rencana secara efektif dan efisien, memastikan bahwa setiap individu atau tim bergerak menuju tujuan bersama. Misalkan dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan kompetensi tenaga pendidik.
4. Pengendalian, ini merupakan fungsi manajerial yang bertujuan untuk memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan dalam organisasi berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengendalian melibatkan pemantauan kinerja, membandingkan hasil yang dicapai dengan tujuan yang diinginkan, serta mengambil tindakan korektif jika terjadi penyimpangan. Ini adalah tahap penting untuk memastikan bahwa organisasi tetap berada di jalur yang benar untuk mencapai tujuannya. Misalkan dengan melakukan pemantauan keselamatan dan kesehatan kerja untuk menjamin lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi tenaga pendidik
5. Evaluasi, ini juga merupakan proses penilaian terhadap hasil dan dampak dari suatu kegiatan, proyek, atau kebijakan yang telah dijalankan untuk menentukan apakah tujuan yang telah ditetapkan tercapai. Evaluasi

dilakukan setelah pelaksanaan untuk menganalisis efektivitas dan efisiensi, serta untuk memberikan informasi yang dapat digunakan untuk perbaikan di masa depan. Evaluasi memungkinkan organisasi untuk melakukan refleksi, memperbaiki kinerja, dan merencanakan langkah-langkah selanjutnya. Mengevaluasi dan meningkatkan kinerja tenaga pendidik melalui penilaian, umpan balik, dan penghargaan¹⁶

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategi dari organisasi atau lembaga pendidikan. Harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuannya mengelola¹⁷.

Sumber daya manusia ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia. Hal ini sangat jelas telah ditegaskan oleh Allah dalam Q.S Al-Jatsiyah 45:13:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمٰوٰتِ وَمَا فِي الْاَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ ۗ اِنَّ فِيْ ذٰلِكَ لَاٰيٰتٍ لِّقَوْمٍ يَّتَفَكَّرُوْنَ

Terjemahnya:

“Dia telah menundukkan (pula) untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya (sebagai rahmat) dari-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi kaum yang berpikir”¹⁸.

¹⁶Robbins, Stephen P., dan Coulter, Mary. “*Management*”. 14th Edition. Boston: Pearson Education, 2018, h. 8.

¹⁷Hamriani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Makassar: Alauddin University Press, 2014), h. 14

¹⁸Depertemen Agama RI, *Al-Qur'an dan terjemahannya*, (Jakarta): 2006, h.500

Manajemen sumber daya manusia di Sekolah adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi yang tentunya sangat berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja yang ada di sekolah, termasuk kepala sekolah, guru, staf administrasi, dan tenaga pendukung lainnya. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia di sekolah adalah untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pengajaran dan pembelajaran yang berkualitas, serta meningkatkan kinerja individu dan tim dalam mencapai tujuan pendidikan¹⁹.

Manajemen sumber daya manusia disekolah dapat disimpulkan bahwa kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi/sekolah.

2. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan

Menurut Dessler, manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan mencakup berbagai aspek yang mendukung efektivitas tenaga pendidik dan kependidikan.²⁰ Salah satu aspek utama adalah perencanaan SDM, yang bertujuan menentukan kebutuhan tenaga pendidik dan staf sesuai dengan visi dan misi lembaga pendidikan. Selain itu, rekrutmen dan seleksi menjadi bagian penting dalam mencari serta menempatkan tenaga kerja yang kompeten. Setelah tenaga kerja direkrut, institusi harus menyediakan pelatihan dan pengembangan guna

¹⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang “*Standar Nasional Pendidikan*”, Pasal 28.

²⁰ Gary Dessler, *Human Resource Management*, 15th Edition (New Jersey: Pearson, 2017), h. 35.

meningkatkan keterampilan dan kompetensi tenaga pendidik. Evaluasi kinerja juga diperlukan untuk menilai efektivitas kerja guru dan staf serta memastikan peningkatan kualitas pendidikan. Dalam aspek kesejahteraan, kompensasi berupa gaji, insentif, dan tunjangan diberikan untuk meningkatkan motivasi pegawai. Selain itu, hubungan kerja dan motivasi menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan kepuasan kerja tenaga pendidik.²¹

Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan bertujuan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kompetensi yang optimal dalam menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas. Tiap organisasi, termasuk sekolah, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam manajemen setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan terikat pada penerapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi/sekolah²².

Cushway mengemukakan tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan manajemen sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi memiliki pekerjaan

²¹ Gary Dessler, *Human Resource Management*, 15th Edition (New Jersey: Pearson, 2017), h. 35.

²² Samsuni, Samsuni. "Manajemen sumber daya manusia." *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan* 17.1 (2017): 113-124.

yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi/sekolah dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi manajemen sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia²³.

Sementara itu, menurut Schuler manajemen sumber daya manusia memiliki dua tujuan utama yaitu:

- a. Memperbaiki kehidupan kerja.
- b. Menyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.²⁴

²³ Primayana, Kadek Hengki. "Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di Perguruan Tinggi." *Jurnal Penjaminan Mutu* 1.02 (2015): 7-15.

²⁴ Aryani, Rita. "Strategi manajemen sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan globalisasi." *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)* 2 (2019): 378-387.

3. Mutu Sekolah

a. Pengertian Mutu Sekolah

Mutu secara umum adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari bidang atau jasa yang menunjukkan dalam kemampuan memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses dan output pendidikan. Pendidikan yang bermutu bukan sesuatu yang terjadi dengan sendirinya, dia merupakan hasil dari suatu proses pendidikan yang berjalan dengan baik, efektif, dan efisien.²⁵ Menurut Arcoro mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan²⁶.

Mutu pendidikan adalah kemampuan sekolah dalam pengelolaan secara operasional dan efisien terhadap komponen-komponen yang berkaitan dengan sekolah, sehingga menghasilkan nilai tambah terhadap komponen tersebut menurut norma atau standar yang berlaku. Mutu sekolah juga merupakan kemampuan sistem pendidikan yang diarahkan secara efektif untuk meningkatkan nilai tambah faktor *input* agar menghasilkan *output* yang setinggi-tingginya²⁷.

²⁵ Depdinas, *Manajemen Pendidikan Mutu Berbasis Sekolah* (Jakarta:2001), h.24

²⁶ Joremo S Arcaro, *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip Prinsip Perumusan dan Langkah Penerapan* (Jakarta: Penerbit Riene Cipta, 2005) h. 85

²⁷ Ace Suryad i dan H.A.R. Tilaar, *Analisis Kebijakan Pendidikan Suatu Pengantar* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. 1994) h. 115

Berdasarkan beberapa definisi di atas peneliti menyimpulkan bahwa mutu sekolah adalah terpenuhinya kepuasan konsumen sesuai dengan kebutuhan dan harapan, seperti prestasi yang dicapai sekolah dalam kurun waktu tertentu.

b. Standar Mutu Sekolah

Standar mutu sekolah dapat dirujuk dari standar nasional pendidikan yang telah ditetapkan kriteria minimal tentang sistem pendidikan di Indonesia meliputi standar kompetensi lulusan, standar isi, standar proses, Standar pendidik dan tenaga kependidikan, Standar sarana dan prasarana, Standar Pengelolaan²⁸. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Standar kompetensi lulusan yaitu standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kemampuan minimal yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap yang wajib dimiliki peserta didik untuk dapat dinyatakan lulus. Standar kompetensi memiliki kriteria dalam menentukan kelulusan peserta didik, salah satu contohnya yaitu dalam mata pelajaran Bahasa Indonesia meliputi keterampilan membaca, menyimak, berbicara, dan menulis. Standar kompetensi ini berfungsi untuk memberikan arah yang jelas bagi pengembangan kurikulum serta menjadi tolok ukur untuk mengevaluasi kemampuan peserta didik.
2. Standar isi adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan cakupan ke dalam materi pelajaran untuk mencapai standar kompetensi lulusan yang dituangkan ke dalam petensi bahan kajian, kompetensi mata pelajaran, dan silabus pembelajaran. Standar isi memiliki beberapa komponen yang harus terpenuhi seperti kerangka dasar kurikulum yang memuat mata pelajaran serta struktur kurikulum yang memuat mengenai mata pelajaran

²⁸ Aan Komariah dan Engkoswara, *Administrasi Pendidikan* Cet, III (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 311.

umum dan muatan lokal disertai alokasi waktunya. Standar isi berfungsi untuk memberikan panduan kepada sekolah dalam menyusun program pembelajaran serta mendorong pengembangan kurikulum berbasis karakteristik lokal sesuai kebutuhan daerah

3. Standar proses adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan prosedur dan pengorganisasian pengalaman belajar untuk mencapai standar kompetensi lulusan. Standar proses pendidikan yang membudayakan dan menjunjung tinggi Hak Asasi Manusia, nilai keagamaan, budaya, dan kemajemukan. Proses pendidikan pada setiap satuan pendidikan diselenggarakan dengan memberikan keteladanan, membangun kemauan, dan mengembangkan kreativitas dan kemandirian peserta didik sesuai dengan perkembangan, kecerdasan, dan kemandirian dalam rangka pencapaian standar kompetensi lulusan. Standar proses memiliki tiga komponen yakni perencanaan, pelaksanaan hingga penilaian. Contoh perencanaan standar proses yaitu Guru Matematika menyusun RPP tentang "Peluang" dengan pendekatan berbasis proyek (project-based learning). Adapun contoh pelaksanaan standar proses ialah guru memberikan tantangan kelompok untuk membuat simulasi peluang dengan alat bantu sederhana seperti dadu atau koin. Dan yang terakhir penilaian, guru mengevaluasi laporan proyek siswa dan mengamati keterlibatan siswa selama diskusi.
4. Standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kualifikasi minimal yang harus dipenuhi oleh setiap pendidik dan tenaga kependidikan. Seperti kompetensi profesional yang artinya harus adanya penguasaan materi pembelajaran secara mendalam dan luas, termasuk pemahaman terhadap standar kompetensi dan kurikulum. Contohnya seperti guru Matematika yang harus mampu menjelaskan konsep integral sekaligus aplikasinya dalam kehidupan sehari-hari.

5. Standar sarana dan prasarana adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan prasyarat minimal tentang fasilitas fisik yang diperlukan seperti ruang kelas yang memadai untuk jumlah siswa serta ruang guru yang dilengkapi meja kerja dan lemari penyimpanan dokumen.
6. Standar pengelolaan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan proses perencanaan yaitu dengan menyusun rencana kerja jangka panjang (4 tahun) dan rencana kerja tahunan, dan proses pelaksanaan yang mencakup pengelolaan kurikulum, sarana dan prasarana, keuangan, tenaga pendidik, dan layanan peserta didik, serta evaluasi yang dilakukan untuk mengukur pencapaian target dan merancang perbaikan program²⁹.

4. Indikator Keberhasilan Mutu Sekolah

a. Kurikulum

Kurikulum sebagai “seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran”. yang merupakan variabel pendidikan merupakan salah satu faktor dominan terjadinya proses pembelajaran³⁰. Kurikulum khusus digunakan dalam pendidikan dan pengajaran yakni sejumlah mata pelajaran di sekolah atau mata kuliah di perguruan tinggi yang harus ditempuh untuk mencapai tingkat atau keseluruhan pelajaran yang disajikan oleh suatu lembaga pendidikan³¹.

Dari definisi mengenai kurikulum di atas dapat disimpulkan bahwa kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi dan

²⁹ Aan Komariah dan Engkoswara, *Administrasi Pendidikan* Cet, III (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 311.

³⁰ Masnur Muslich, *KTPS (Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan) Dasar Pemahaman dan Pengembangan*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), cet-V, h. 1.

³¹ H. Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: PT Kalam Mulia, 2004), h. 128.

bahan ajar yang menjadi pedoman dalam pelaksanaan pembelajaran dan proses pencapaian tujuan pendidikan atau sekolah yang di aktualisasikan di kelas maupun di luar kelas sebagai pengalaman murid serta kumpulan mata pelajaran yang diajarkan kepada siswa agar tujuan pendidikan dapat tercapai.

b. Media

Kata Media berasal dari bahasa Latin dan merupakan bentuk jamak dari kata *medium* yang secara harfiah berarti perantara atau pengantar. Media adalah perantara atau pengantar pesan dari pengirim ke penerima pesan.³⁵ Menurut Asosiasi Pendidikan Nasional atau NEA media adalah bentuk-bentuk komunikasi baik tercetak maupun audiovisual serta peralatnya. Daradjat menyebutkan pengertian alat pendidikan sama dengan media pendidikan atau sarana pendidikan³².

c. Proses Belajar Mengajar

Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atas dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Interaksi atau hubungan timbal balik antara guru dan siswa itu merupakan syarat utama bagi berlangsungnya proses belajar mengajar. Dalam proses belajar mengajar tersirat adanya kesatuan kegiatan yang tak terpisahkan antara siswa yang belajar dan guru yang mengajar. Antara keduanya terjalin interaksi yang saling menunjang.

³² 58 H. Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: PT Kalam Mulia, 2004), h 180.

d. Pendayagunaan Alat/Fasilitas

Setiap alat dan fasilitas yang tersedia sebaiknya dapat dimanfaatkan secara tepat dan sesuai dengan kebutuhan, agar tidak menjadi kemubaziran negatif dan menghambat kelancaran proses pembelajaran³³.

5. Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan

Upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah memerlukan titik berangkat dari pola pemikiran yang memandang sekolah sebagai suatu sistem. Sekolah terdiri dari berbagai komponen yang saling membutuhkan dan berinteraksi antara satu dengan yang lainnya. Melalui penggarapan seluruh komponen sekolah, pendidikan bermutu tinggi apabila setiap anak didik berkembang secara optimal sesuai kemampuannya serta dapat mengembangkan kemampuannya itu bagi kepentingan masyarakat.³⁴

Konteks pendidikan, sekolah itu berkualitas jika mampu melaksanakan proses pembelajaran yang sesuai dengan rancangan- rancangan yang ditetapkan bersama antara sekolah dengan komite sekolah, mencapai hasil belajar sesuai dengan target yang direncanakan, serta sesuai pula dengan harapan orang tua siswa, pemerintah, siswa, para pengguna lulusan baik sekolah atau perguruan tinggi tempat siswa melanjutkan studinya, maupun dunia kerja³⁵.

³³ Dede Rosyada, *Paradigm Pendidikan Demokrasi Sebuah Model Peibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*, cet-III, (Jakarta: PT Kencana Prenada Media Group, 2007),h. 26.

³⁴ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, h. 224.

³⁵ Dede rosyada, *Paradigm Pendidikan Demokrasi Sebuah Model Peibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*, cet-III (Jakarta: PT Kencana Prenada Media Group, 2007),h. 26.

Mutu pendidikan, sebagai salah satu pilar pengembangan sumber daya manusia sangat penting maknanya bagi pembangunan nasional. Manajemen peningkatan mutu pendidikan merupakan suatu metode peningkatan yang bertumpu pada lembaga itu sendiri, mengaplikasikan sekumpulan teknik, mendasarkan kepada ketersediaan data kuantitatif dan kualitatif, dan memperdayakan semua komponen lembaga pendidikan untuk secara berkesimbangan meningkatkan kapasitas dan kemampuan organisasi guna memenuhi kebutuhan peserta didik dan masyarakat. Menurut Mulyasa pendidikan yang bermutu tidak hanya dilihat dari kualitas lulusannya, tetapi juga mencakup bagaimana lembaga pendidikan mampu memenuhi kebutuhan pelanggan sesuai dengan standar mutu yang berlaku. Pelanggan dalam hal ini adalah pelanggan internal (tenaga kependidikan) serta pelanggan eksternal (peserta didik, orang tua, masyarakat dan pemakai lulusan)³⁶.

6. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah

Tantangan Manajemen manajemen sumber daya manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah mencakup berbagai aspek yang dapat mempengaruhi efektivitas pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan. Beberapa tantangan yang dihadapi seperti keterbatasan anggaran, rekrutmen tenaga pendidikan yang berkualitas, perubahan kurikulum dan kebijakan pendidikan serta

³⁶ E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, h. 226.

retensi guru berkualitas ³⁷. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Keterbatasan Anggaran, Sekolah seringkali menghadapi keterbatasan anggaran yang dapat membatasi kemampuan untuk merekrut dan mengembangkan tenaga pendidik berkualitas, serta untuk menyediakan pelatihan yang memadai.
2. Rekrutmen Tenaga Pendidikan Yang Berkualitas, Mencari dan merekrut guru yang memiliki kualifikasi yang tepat, keterampilan pedagogik yang baik, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan kurikulum dan teknologi dapat menjadi sulit, terutama di daerah yang kekurangan tenaga pengajar.
3. Perubahan Kurikulum dan Kebijakan Pendidikan, Perubahan kurikulum dan kebijakan pendidikan yang sering kali terjadi bisa membingungkan dan menambah beban bagi guru yang harus beradaptasi dengan materi dan metodologi baru dalam waktu singkat.
4. Retensi Guru Berkualitas, menjaga guru berkualitas tetap bertahan di sekolah bisa menjadi sulit, terutama ketika mereka mencari peluang di luar sekolah yang menawarkan gaji lebih tinggi atau kesempatan pengembangan karir yang lebih baik.³⁸

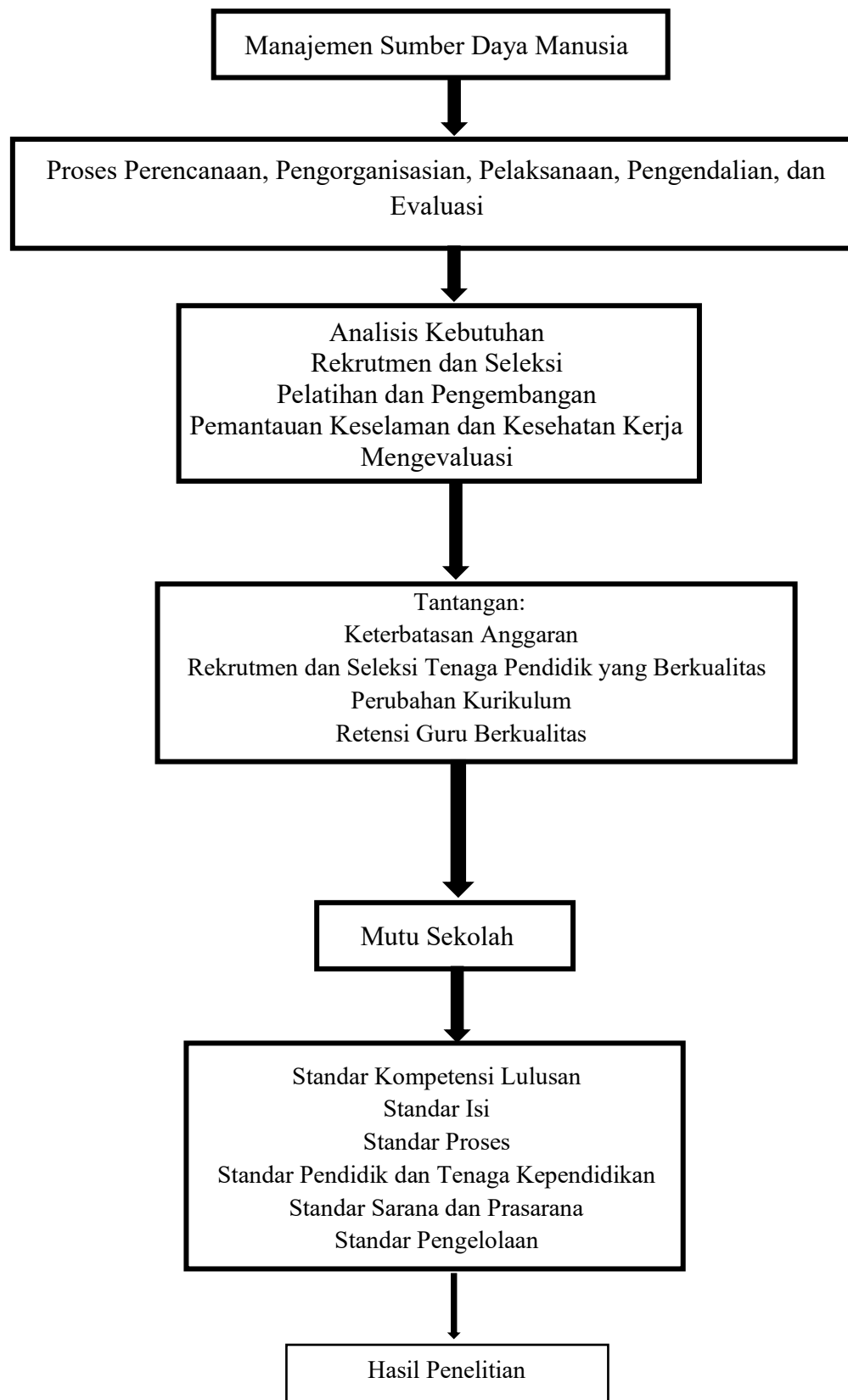
³⁷ Fajriyani, Dini, et al. *"Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review)." Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 4.6 (2023): 1004-1013.

³⁸ Fajriyani, Dini, et al. *"Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review)." Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 4.6 (2023): 1004-1013.

7. Kerangka Pikir

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah memiliki peran yang sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang efektif dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan meningkatkan kinerja tenaga pendidik serta staf sekolah lainnya. Penjelasan secara jelas dapat dilihat dari kerangka berfikir dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Gambar 2.2 Kerangka Fikir Berikut:



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti yaitu, Jenis penelitian lapangan dengan format deskriptif kualitatif yang merupakan jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya. Teori deskriptif kualitatif mencakup pendekatan naratif yang menekankan pada penggunaan cerita atau narasi untuk memahami dan menjelaskan fenomena yang terjadi di lapangan³⁹. Oleh karena itu penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif dengan tujuannya untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran secermat mungkin, mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah di SMA Negeri 2 Palopo.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang dipilih adalah SMA Negeri 2 Palopo. Pemilihan lokasi ini atas pertimbangan bahwa SMA Negeri 2 Palopo masih kurangnya mahasiswa yang meneliti penelitian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SMA Negeri 2 Palopo. Kegiatan penelitian ini dilakukan dalam alokasi waktu kurang lebih 3 bulan.

³⁹ Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*”. 22.

C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini dimaksudkan untuk membatasi studi kualitatif sekaligus untuk membatasi penelitian guna memilih mana data yang relevan dan data yang tidak relevan. Penelitian ini berfokus untuk membahas mengenai manajemen sumber daya manusia, mutu sekolah serta tantangan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah.

D. Definisi Istilah

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategi dari organisasi/sekolah. Harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuannya mengelola.

2. Mutu Sekolah

Mutu secara umum adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari bidang atau jasa yang menunjukkan dalam kemampuan memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses dan output pendidikan. Pendidikan yang bermutu bukan sesuatu yang terjadi dengan sendirinya, dia merupakan hasil dari suatu proses pendidikan yang berjalan dengan baik, efektif, dan efisien.

E. Desain Penelitian

Penelitian ini dirancang untuk mengetahui mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah di SMA Negeri 2 Palopo. Proses dari penelitian ini dimulai dengan mengidentifikasi masalah, observasi lapangan,

wawancara, serta pengumpulan data, dan setelah data dikumpulkan data diolah dan dilakukan analisis, kemudian hasilnya disajikan dalam bentuk deskriptif kualitatif.

F. Data dan Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder⁴⁰. Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Data Primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung dari objek yang diteliti. Data tersebut diperoleh dari hasil wawancara dan pengamatan langsung. Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh dari pihak yang dipilih oleh peneliti untuk dijadikan informasi. Sumber data yang dipilih oleh peneliti yaitu kepala bagian kurikulum di SMA Negeri 2 Palopo.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber lain sebagai salah satu penunjang data primer. Data tersebut bisa diperoleh dari jurnal, atikel, buku dan sumber-sumber lainnya.

G. Instrumen Penelitian

Instrumen dalam penelitian ini sangat penting karena merupakan Alat-alat yang digunakan peneliti dalam proses pengumpulan data atau informasi. Selanjutnya, peneliti mengembangkan instrumen sebagai instrumen pelengkap setelah jenis datanya jelas. Adapun instrumen yang dimaksud mulai dari pedoman wawancara, pedoman observasi hingga dokumentasi⁴¹, Adapun penjelasannya sebagai berikut:

⁴⁰ Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*”. 22.

⁴¹ Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*”. 22.

1. Pedoman wawancara

Pedoman wawancara yaitu alat yang digunakan kepada responden yang bersikan daftar pertanyaan yang telah di susun sebagai panduan sebelum turun di lokasi penelitian. Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan peneliti akan melakukan wawancara terhadap kepala bagian kurikulum di SMA Negeri 2 Palopo dalam manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah di SMA Negeri 2 Palopo.

2. Pedoman Observasi/ Catatan Lapangan

Pedoman observasi merupakan panduan yang berisi langkah-langkah dan arahan untuk melakukan observasi (pengamatan) secara sistematis dan terarah. Pedoman ini akan membantu peneliti dalam memfokuskan pengamatannya, mengumpulkan data yang relevan, dan mengurangi kesalahan didalam penelitian.

3. Dokumentasi

Pengumpulan data melalui studi dokumentasi dilakukan untuk memperoleh data yang aktual berupa dokumen atau asrip seperi sumber data, fato, video, catatan dan lain-lain. Dokumen yang dapat dijadikan sebagai referensi yaitu beruta catatan hasil dari penelitain serta dokumen dari hasil kegiatan yang berkaitan dengan judul yang akan diteliti.

H. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang valid dan objektif dalam penelitian kualitatif ini, pengumpulan data dilakukan pada kondisi yang alamiah, dalam hal

ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi⁴², Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Observasi

Langkah awal yang dilakukan oleh peneliti dalam pengumpulan data yaitu observasi. Observasi dalam pengumpulan data dilakukan dengan pengamatan langsung di lapangan dengan berbagai objek-objek alam lainnya, serta mencatat hal-hal mengenai gejala-gejala yang diteliti. Observasi dalam penelitian ini peneliti targetkan kepada pihak SMAN 2 Palopo untuk memperoleh data tentang lokasi penelitian, serta gambaran umum mengenai SMAN 2 Palopo.

2. Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga mendapatkan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam.⁴³ Hasil wawancara berupa data kualitatif yang kemudian diolah menggunakan alat analisis menjadi informasi deskriptif. Informasi yang dilibatkan berasal dari kepala bagian kurikulum di SMAN 2 Palopo. Wawancara dilakukan secara terbuka, dimana informan mengetahui kehadiran peneliti dengan resmi sesuai dengan kesepakatan jadwal untuk melakukan wawancara di lokasi penelitian.

⁴² Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D". 22.

⁴³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D* (Alfabet, 2013). 233

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah sebuah cara yang dilakukan untuk menyediakan dokumen-dokumen dengan menggunakan bukti yang akurat dari pencatatan sumber-sumber khusus yang dilakukan peneliti. Dokumentasi pada saat melakukan observasi atau wawancara berlangsung berguna untuk sebagai bukti. Metode dokumentasi yang dilakukan peneliti digunakan untuk menghimpun data yang belum diperoleh sebelumnya, yaitu hal-hal yang bersifat dokumen yang terdapat di lokasi penelitian. Pengumpulan data melalui studi dokumentasi dilakukan untuk mendapatkan data aktual berupa dokumen atau arsip, teks, rekaman video, audio, atau audio visual. tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah di SMA Negeri 2 Palopo.

I. Pemeriksaan Keabsahan Data

Uji keabsahan data merupakan pengecekan atau pemeriksaan diperlukan untuk menjamin keabsahan data. Uji keabsahan data berguna agar dapat memastikan bahwa data berguna agar dapat memastikan bahwa data yang diperoleh selama penelitian benar-benar sesuai dengan tujuan dan maksud dari penelitian. Pengecekan atau pemeriksaan diperlukan untuk menjamin keabsahan data. Pemeriksaan data menganut teknik tertentu yang dipandang sesuai dengan model penelitian yang dilakukan, dalam penelitian ini menggunakan teknik ketekunan pengamatan dan triangulasi.⁴⁴ Ketekunan pengamatan dilakukan dengan cara peneliti mengadakan pengamatan secara teliti dan cermat, serta berkesenambungan dengan cara seperti ini maka kepastian data yang diperoleh dari urutan peristiwa

⁴⁴ Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. 22.

akan dapat direkam secara pasti dan sistematis, untuk mendukung cara ini, peneliti banyak membaca referensi buku maupun hasil penelitian atau dokumentasi yang terkait dengan temuan yang diteliti.

J. Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah difahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceriterakan kepada orang lain. Penelitian dengan teknik analisis data deskriptif kualitatif yang bersifat induktif untuk menganalisis data dari hasil wawancara objek dan wawancara sumber lain. Langkah-langkah yang dilalui peneliti dalam menganalisis data yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan⁴⁵. Adapun penejelasanannya sebagai berikut:

1. Redukasi Data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu perlu dicatat secara teliti dan rinci. Seperti yang telah dikemukakan, semakin lama penelitian lapangan, maka jumlah datanya akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera melakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data artinya merangkum, memilih hal-hal yang pokok, berfokus pada hal-hal yang penting, mencari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah

⁴⁵ Sugiyono, “Metode Penelitian Kualitatif, Kualitatif Dan R & D”. 22.

direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah bagi peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan caranya bila diperlukan.

2. Penyajian data

Setelah data direduksi, maka langkah yang dilakukan selanjutnya adalah menyajikan data. Dengan menampilkan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya berdasarkan apa yang telah difahami tersebut. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart dan sejenisnya. Dan yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

3. Penarikan Kesimpulan

Langkah ke tiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Dengan demikian kesimpulan dalam penelitian kualitatif mungkin dapat menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, tetapi mungkin juga tidak, karena seperti telah dikemukakan bahwa masalah dan rumusan masalah dalam penelitian kualitatif masih bersifat sementara dan akan berkembang setelah penelitian berada di lapangan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Manajemen sumber daya manusia di SMA Negeri 2 Palopo

Manajemen sumber daya manusia di SMA Negeri 2 Palopo dilakukan dengan beberapa tahap, yang mana tahap tersebut meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi.

a. Perencanaan

Perencanaan manajemen sumber daya manusia dilakukan untuk menganalisis dan mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia dalam jangka waktu tertentu untuk memastikan tersedianya sumber daya manusia yang tepat pada waktu yang tepat. Sebagaimana yang dikatakan oleh kepala bagian kurikulum SMA Negeri 2 Palopo

“Proses perencanaan manajemen sumber daya manusia atau yang lebih spesifik kepada proses identifikasi kebutuhan sumber daya manusia di SMA Negeri 2 Palopo dilakukan secara berkala pada setiap awal tahun pelajaran melalui rapat koordinasi antara kepala sekolah, wakil kepala bidang guru, dan staf kepegawaian. Kami melihat jumlah rombongan belajar, perubahan struktur kurikulum, serta rasio ideal guru dan siswa untuk menentukan apakah ada kekurangan guru, baik untuk mata pelajaran umum maupun peminatan.”⁴⁶

Beliau menambahkan dengan menerangkan bahwa

“Kami juga memperhitungkan guru yang akan pensiun atau mutasi. Data ini digunakan untuk mengajukan permohonan penambahan guru ke Dinas

⁴⁶ Hamid, Selaku Kepala Bagian Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Guru Pada Tanggal, 13 Juni 2025

Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan atau untuk merekrut guru honorer sesuai kebutuhan sekolah.”⁴⁷

Beliau menambahkan lagi dengan menerangkan bahwa

“Strategi perencanaan sumber daya manusia di SMA Negeri 2 Palopo ini kami lakukan secara bertahap dan berbasis pada evaluasi tahunan. Langkah pertama biasanya dimulai dengan analisis kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan, yang kami hitung berdasarkan jumlah rombongan belajar (rombel), mata pelajaran yang diajarkan, serta beban jam mengajar yang ideal sesuai standar pemerintah.”⁴⁸

“Setelah itu, kami memetakan kompetensi guru dan staf untuk melihat apakah sudah sesuai dengan tugas yang diberikan. Kalau misalnya ada guru yang akan pensiun atau mutasi, itu langsung kami masukkan dalam rencana pengadaan sumber daya manusia untuk tahun berikutnya.”

“Kami juga melihat perkembangan kurikulum. Dengan adanya Kurikulum Merdeka, ada beberapa penyesuaian dalam struktur mata pelajaran dan proyek pembelajaran. Itu memengaruhi strategi penugasan guru, termasuk pelatihan yang dibutuhkan.”⁴⁹

“Strategi kami juga mencakup pengembangan sumber daya manusia. Kami dorong guru-guru untuk ikut pelatihan, dan bimtek agar kualitas mengajarnya terus meningkat. Evaluasi perencanaan ini dilakukan tiap akhir tahun pelajaran, dan jika ada perubahan jumlah siswa atau kebijakan baru dari pusat, maka kami revisi strategi kami.”⁵⁰

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat dijelaskan bahwa proses perencanaan manajemen sumber daya manusia di SMA Negeri 2 Palopo dilakukan secara berkala, khususnya setiap awal tahun pelajaran melalui rapat koordinasi antara kepala sekolah, wakil kepala bidang kurikulum, dan staf kepegawaian.

⁴⁷ Hamid, Selaku Kepala Bagian Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Guru Pada Tanggal, 13 Juni 2025

⁴⁸ Hamid, Selaku Kepala Bagian Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Guru Pada Tanggal, 13 Juni 2025

⁴⁹ Hamid, Selaku Kepala Bagian Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Guru Pada Tanggal, 13 Juni 2025

⁵⁰ Hamid, Selaku Kepala Bagian Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Guru Pada Tanggal, 13 Juni 2025

Identifikasi kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan didasarkan pada jumlah rombongan belajar, rasio ideal guru dan siswa, serta perkembangan struktur kurikulum. Strategi perencanaan dilakukan secara bertahap dengan diawali analisis kebutuhan, pemetaan kompetensi guru dan staf, serta mempertimbangkan guru yang pensiun atau mutasi. Data tersebut menjadi dasar dalam pengajuan formasi guru ke Dinas Pendidikan Provinsi atau rekrutmen guru honorer. Selain pemenuhan kebutuhan, strategi ini juga mencakup pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan, bimtek, dan penyesuaian terhadap Kurikulum Merdeka. Evaluasi dilakukan setiap akhir tahun pelajaran dan strategi disesuaikan kembali apabila terdapat perubahan jumlah siswa atau kebijakan dari pemerintah. Strategi perencanaan sumber daya manusia di sekolah ini bersifat adaptif, berbasis data, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian sumber daya manusia diarahkan untuk mendukung proses pembelajaran yang berkualitas, layanan administrasi yang tertib, serta iklim kerja yang kolaboratif. Sebagaimana dikatakan oleh kepala bagian kurikulum SMA Negeri 2 Palopo.

“Pengorganisasian dalam hal ini berupa penataan dan penyusunan sumber daya manusia di SMA Negeri 2 Palopo dilakukan secara sistematis dan terencana guna menunjang pencapaian visi, misi, serta tujuan sekolah. Proses ini diawali dengan analisis kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan yang dilaksanakan setiap awal tahun pelajaran. Kepala sekolah bersama wakil kepala bidang kurikulum dan staf kepegawaian mengadakan rapat koordinasi untuk menyesuaikan jumlah tenaga pendidik

dengan jumlah rombongan belajar, struktur kurikulum terbaru, serta beban kerja masing-masing guru.”⁵¹

Beliau menambahkan dengan menerangkan bahwa

“Penataan sumber daya manusia, sekolah juga mempertimbangkan kompetensi, latar belakang pendidikan, serta pengalaman mengajar dari setiap guru untuk memastikan penempatan yang tepat sesuai bidang keahlian. Selain itu, dilakukan rotasi tugas dan pembagian tanggung jawab yang merata, seperti penunjukan wali kelas, koordinator mata pelajaran, dan pembina kegiatan ekstrakurikuler.”⁵²

Beliau menambahkan lagi dengan menerangkan bahwa

“Proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia di SMA Negeri 2 Palopo dilakukan secara terstruktur dan mengacu pada kebutuhan aktual sekolah. Pada awal tahun ajaran, kami melakukan analisis kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan berdasarkan jumlah rombongan belajar, mata pelajaran yang diajarkan, serta kebijakan kurikulum terbaru. Setelah kebutuhan teridentifikasi, kami berkoordinasi dengan Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan untuk pengajuan formasi guru ASN, PPPK, maupun tenaga honorer. Untuk tenaga honorer, seleksi dilakukan oleh pihak sekolah melalui tahapan seleksi administrasi, uji kompetensi, serta wawancara oleh tim manajemen sekolah. Kami memastikan bahwa kandidat memiliki latar belakang pendidikan yang relevan, kompetensi pedagogik, serta integritas dan komitmen terhadap dunia pendidikan.”⁵³

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat dijelaskan bahwa Pengorganisasian sumber daya manusia di SMA Negeri 2 Palopo dilaksanakan secara sistematis dan terencana melalui analisis kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan yang dilakukan pada awal tahun pelajaran. Penataan ini mempertimbangkan jumlah rombongan belajar, struktur kurikulum, serta beban

⁵¹ Hamid, Selaku Kepala Bagian Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Guru Pada Tanggal, 13 Juni 2025

⁵² Hamid, Selaku Kepala Bagian Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Guru Pada Tanggal, 13 Juni 2025

⁵³ Hamid, Selaku Kepala Bagian Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Guru Pada Tanggal, 13 Juni 2025

kerja guru, dengan melibatkan kepala sekolah, wakil kepala bidang kurikulum, dan staf kepegawaian. Selain itu, sekolah memperhatikan kompetensi, latar belakang pendidikan, dan pengalaman mengajar untuk penempatan yang sesuai, serta melakukan rotasi tugas secara merata.

Proses rekrutmen dan seleksi SDM juga dilakukan secara terstruktur berdasarkan kebutuhan riil sekolah. Koordinasi dengan Dinas Pendidikan dilakukan untuk pengadaan guru ASN dan PPPK, sedangkan seleksi guru honorer dilakukan oleh pihak sekolah melalui seleksi administrasi, uji kompetensi, dan wawancara. Proses ini bertujuan untuk memastikan rekrutmen tenaga pendidik yang kompeten, relevan, dan berkomitmen terhadap dunia pendidikan.

c. Pelaksanaan

Pelaksanaan sumber daya manusia di SMA Negeri 2 Palopo mencakup berbagai aspek mulai dari rekrutmen, penempatan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, sebagaimana dikatakan oleh kepala bagian kurikulum SMA Negeri 2 Palopo.

“Proses pengadaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di SMA Negeri 2 Palopo dilakukan secara terencana dan berkelanjutan. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru dan tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan sekolah dan perkembangan dunia pendidikan. Pelatihan dan pengembangan diawali dengan identifikasi kebutuhan melalui evaluasi kinerja guru, hasil supervisi akademik, serta masukan dari rapat kerja guru. Setelah itu, sekolah merancang program pengembangan yang relevan, baik secara internal melalui workshop atau in-house training, maupun secara eksternal dengan mengikutsertakan guru dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata

Pelajaran, pelatihan Kurikulum Merdeka, seminar, dan kegiatan yang diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan atau pihak ketiga.”⁵⁴

Wawancara dengan kepala bagian kurikulum

“Sekolah juga memfasilitasi peningkatan kualifikasi pendidikan, seperti studi lanjut, serta penguasaan teknologi informasi dan media pembelajaran digital. Kepala sekolah menekankan bahwa pelatihan ini penting untuk mendukung implementasi kurikulum dan menciptakan inovasi pembelajaran yang efektif.”⁵⁵

Beliau menambahkan dengan menerangkan bahwa

“Evaluasi dari setiap pelatihan dilakukan dengan melihat dampaknya terhadap perubahan metode mengajar, keterlibatan siswa, serta hasil belajar. Dengan proses ini, diharapkan sumber daya manusia di SMA Negeri 2 Palopo terus berkembang secara profesional dan mampu menghadapi tantangan pendidikan yang dinamis.”⁵⁶

Beliau menambahkan lagi dengan menerangkan bahwa

“Untuk memastikan bahwa setiap tenaga pendidik dan kependidikan memahami peran dan tanggung jawabnya, kami memulainya dengan melakukan sosialisasi tugas pokok dan fungsi (tupoksi) di awal tahun pelajaran. Sosialisasi ini dilakukan dalam forum rapat kerja sekolah yang melibatkan seluruh guru dan staf.”

“Selain itu, setiap guru dan tenaga kependidikan diberikan dokumen resmi seperti pembagian tugas, jadwal mengajar, dan uraian tugas sesuai jabatan masing-masing. Kami juga rutin melakukan supervisi akademik dan manajerial untuk memantau pelaksanaan tugas dan memberikan bimbingan apabila ada hal-hal yang perlu ditingkatkan.”

“Komunikasi internal juga kami jaga melalui rapat mingguan atau bulanan untuk evaluasi dan koordinasi, sehingga setiap individu mengetahui kontribusi dan perannya dalam mendukung visi dan misi sekolah. Dengan pendekatan ini, kami berharap seluruh SDM di lingkungan sekolah

⁵⁴ Hamid, Selaku Kepala Bagian Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Guru Pada Tanggal, 13 Juni 2025

⁵⁵ Hamid, Selaku Kepala Urusan Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Laboratorium Kimia Pada Tanggal, 13 Juni 2025

⁵⁶ Hamid, Selaku Kepala Urusan Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Laboratorium Kimia Pada Tanggal, 13 Juni 2025

memiliki pemahaman yang kuat terhadap tanggung jawabnya serta mampu bekerja secara profesional dan kolaboratif.”⁵⁷

Proses pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di SMA Negeri 2 Palopo dilaksanakan secara terencana dan berkelanjutan guna meningkatkan kompetensi profesional tenaga pendidik dan kependidikan. Kegiatan ini diawali dengan identifikasi kebutuhan berdasarkan hasil evaluasi kinerja, supervisi akademik, serta masukan dari rapat kerja. Program pengembangan dilakukan baik secara internal melalui workshop dan in-house training, maupun secara eksternal seperti MGMP, pelatihan Kurikulum Merdeka, seminar, serta kegiatan dari Dinas Pendidikan dan mitra lainnya.

Sekolah juga memfasilitasi peningkatan kualifikasi akademik dan penguasaan teknologi pembelajaran. Dampak pelatihan dievaluasi melalui perubahan metode mengajar, keterlibatan siswa, dan hasil belajar. Untuk memastikan pemahaman peran dan tanggung jawab, sekolah mengadakan sosialisasi tupoksi di awal tahun ajaran, memberikan dokumen pembagian tugas, serta melaksanakan supervisi dan evaluasi rutin. Komunikasi internal yang intensif juga dijaga melalui rapat berkala, agar setiap SDM dapat menjalankan perannya secara profesional dan mendukung tercapainya visi dan misi sekolah.

⁵⁷ Hamid, Selaku Kepala Urusan Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Laboratorium Kimia Pada Tanggal, 13 Juni 2025

d. Pengendalian

Pengendalian sumber daya manusia di SMA Negeri 2 Palopo merupakan upaya strategis untuk memastikan bahwa seluruh tenaga pendidik dan kependidikan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal sesuai dengan visi, misi, dan tujuan sekolah. Pengendalian ini dilakukan melalui berbagai mekanisme, baik secara langsung maupun tidak langsung, oleh pihak manajemen sekolah, sebagaimana dikatakan oleh kepala bagian kurikulum SMA Negeri 2 Palopo

“Pengendalian dan pemantauan kinerja di SMA Negeri 2 Palopo dilakukan secara rutin dan terstruktur untuk memastikan bahwa seluruh tenaga pendidik dan kependidikan bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya demi mencapai tujuan sekolah. Menurut pihak manajemen sekolah, proses pengendalian ini melibatkan supervisi langsung oleh kepala sekolah dan wakil kepala bidang, terutama dalam hal pelaksanaan pembelajaran dan administrasi guru.”⁵⁸

Beliau menambahkan dengan menerangkan bahwa

“Setiap guru wajib menyusun perangkat pembelajaran yang dievaluasi secara berkala, serta mengikuti supervisi kelas yang dijadwalkan dalam satu semester. Dari supervisi tersebut, kepala sekolah akan memberikan masukan, pembinaan, atau tindak lanjut sesuai hasil pemantauan. Selain itu, kehadiran dan disiplin pegawai juga dimonitor melalui absensi harian dan laporan kegiatan. Pihak sekolah menekankan bahwa pengendalian kinerja tidak bersifat menghukum, tetapi sebagai sarana untuk pembinaan dan peningkatan profesionalisme. Dengan pemantauan yang berkesinambungan dan berbasis data, diharapkan semua unsur SDM dapat bekerja secara optimal dan selaras dengan visi serta misi sekolah.”⁵⁹

Beliau menambahkan lagi dengan menerangkan bahwa

“Pemantauan juga dilakukan melalui rapat evaluasi rutin setiap akhir bulan atau akhir semester. Dalam rapat ini, kepala sekolah bersama seluruh guru dan staf membahas capaian, hambatan, serta langkah strategis untuk

⁵⁸ Hamid, Selaku Kepala Bagian Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Guru Pada Tanggal, 13 Juni 2025

⁵⁹ Hamid, Selaku Kepala Bagian Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Guru Pada Tanggal, 13 Juni 2025

perbaikan. Sekolah juga memberikan apresiasi terhadap guru berprestasi sebagai bentuk motivasi.”⁶⁰

Kemudian ditambahkan lagi oleh kepala bagian kurikulum dengan menerangkan bahwa

“Pemantauan serta penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi tenaga pendidik di SMA Negeri 2 Palopo dilakukan melalui upaya preventif dan pembinaan rutin. Kami memastikan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung kesehatan para guru melalui pengecekan fasilitas sekolah secara berkala, seperti ventilasi ruang kelas, pencahayaan, sanitasi, dan kebersihan ruang guru.”

“Selain itu, kami melakukan koordinasi dengan petugas UKS dan puskesmas terdekat untuk pemeriksaan kesehatan berkala bagi guru dan staf. Dalam masa pascapandemi, kami juga menyediakan masker, hand sanitizer, dan menjaga protokol kebersihan umum. Untuk mendukung keselamatan kerja, sekolah menyediakan jalur evakuasi dan melakukan simulasi kebencanaan (seperti gempa dan kebakaran) secara berkala.”

“Pemantauan kesejahteraan kerja dilakukan melalui komunikasi langsung, forum rapat, serta adanya layanan konsultasi informal apabila guru mengalami tekanan kerja atau kelelahan. Kepala sekolah bersama tim manajemen senantiasa terbuka terhadap keluhan dan kebutuhan guru, baik dari segi fisik maupun mental. Semua ini bertujuan agar tenaga pendidik dapat bekerja secara optimal dalam lingkungan yang sehat, aman, dan sejahtera.”⁶¹

Pengendalian dan pemantauan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 2 Palopo dilaksanakan secara rutin, terstruktur, dan berbasis pembinaan. Supervisi langsung oleh kepala sekolah dan wakil kepala bidang menjadi bagian utama dalam pemantauan pelaksanaan pembelajaran dan administrasi guru. Guru diwajibkan menyusun perangkat pembelajaran dan

⁶⁰ Hamid, Selaku Kepala Bagian Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Guru Pada Tanggal, 13 Juni 2025

⁶¹ Hamid, Selaku Kepala Urusan Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Laboratorium Kimia Pada Tanggal, 13 Juni 2025

mengikuti supervisi kelas setiap semester, yang kemudian dievaluasi untuk diberikan masukan dan tindak lanjut. Kehadiran dan kedisiplinan juga dimonitor melalui absensi harian dan laporan kegiatan.

Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala melalui rapat bulanan dan semesteran untuk membahas capaian, hambatan, serta strategi perbaikan, sekaligus memberikan apresiasi kepada guru berprestasi sebagai bentuk motivasi.

Selain itu, sekolah juga menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) melalui pengecekan rutin terhadap fasilitas sekolah, kerja sama dengan UKS dan puskesmas, serta penyediaan alat kesehatan dasar dan protokol kebersihan. Simulasi kebencanaan serta pemantauan kesejahteraan fisik dan mental dilakukan guna menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, dan mendukung produktivitas guru secara berkelanjutan.

e. Evaluasi

Evaluasi sumber daya manusia di SMA Negeri 2 Palopo merupakan bagian penting dari manajemen sekolah dalam menjaga kualitas dan kinerja tenaga pendidik maupun kependidikan. Evaluasi ini dilakukan secara berkala untuk menilai sejauh mana kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Sebagaimana dikatakan oleh kepala bagian kurikulum SMA Negeri 2 Palopo.

“Proses evaluasi kinerja tenaga pendidik di SMA Negeri 2 Palopo dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan sebagai bagian dari upaya peningkatan mutu pendidikan. Evaluasi ini mencakup aspek akademik dan non-akademik, serta melibatkan kepala sekolah, wakil kepala bidang kurikulum, dan tim penjamin mutu. Setiap semester, guru dievaluasi melalui supervisi kelas yang mencakup observasi langsung terhadap proses pembelajaran, penggunaan media, strategi mengajar, serta interaksi dengan siswa. Selain itu, guru juga wajib menyerahkan perangkat

pembelajaran seperti RPP dan program tahunan yang turut menjadi bahan penilaian.”⁶²

Beliau menambahkan dengan menerangkan bahwa

“Pihak sekolah juga menilai kedisiplinan, kehadiran, tanggung jawab, dan partisipasi aktif guru dalam kegiatan sekolah. Hasil dari evaluasi ini kemudian dibahas dalam rapat bersama untuk memberikan umpan balik yang konstruktif. Jika ditemukan kekurangan, maka guru akan dibina secara personal atau melalui pelatihan dan workshop sesuai dengan kebutuhan. Selain sebagai alat kontrol, evaluasi juga digunakan untuk memberikan apresiasi kepada guru yang menunjukkan kinerja baik, seperti melalui penghargaan atau penambahan tanggung jawab yang lebih strategis. Dengan demikian, evaluasi bukan hanya alat penilaian, tetapi juga sebagai sarana pembinaan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik secara menyeluruh.”⁶³

Beliau menambahkan dengan menerangkan bahwa

“Proses evaluasi dalam menganalisis efektivitas dan efisiensi kinerja di SMA Negeri 2 Palopo dilakukan secara terukur dan berkelanjutan. Menurut pihak manajemen sekolah, evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana tenaga pendidik dan kependidikan mampu menjalankan tugas sesuai standar kerja yang telah ditetapkan, serta untuk memastikan bahwa setiap sumber daya digunakan secara optimal. Evaluasi dilakukan melalui beberapa tahapan, dimulai dari pengumpulan data kinerja melalui supervisi pembelajaran, laporan kegiatan, dan pencapaian program kerja. Data tersebut kemudian dianalisis untuk mengukur efektivitas, yaitu sejauh mana tujuan pembelajaran atau target kerja tercapai, serta efisiensi, yaitu bagaimana cara kerja dilakukan dengan meminimalkan waktu, biaya, dan sumber daya tanpa mengurangi kualitas.”

⁶² Hamid, Selaku Kepala Bagian Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Guru Pada Tanggal, 13 Juni 2025

⁶³ Hamid, Selaku Kepala Bagian Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Guru Pada Tanggal, 13 Juni 2025

Beliau menambahkan lagi dengan menerangkan bahwa

“Apabila ditemukan ketidakefisienan atau ketidakefektifan, maka sekolah akan melakukan pembinaan, pendampingan, atau bahkan perbaikan sistem kerja. Evaluasi juga digunakan untuk menentukan siapa yang layak diberikan penghargaan atau promosi tanggung jawab. Dengan adanya evaluasi yang menyeluruh dan objektif, sekolah dapat memastikan bahwa seluruh proses pendidikan berjalan secara efisien dan efektif, serta mendukung tercapainya tujuan institusional secara maksimal.”⁶⁴

2. Mutu Sekolah

Mutu sekolah di SMA Negeri 2 Palopo meliputi standar kompetensi lulusan, standar isi, standar proses, Standar pendidik dan tenaga kependidikan, Standar sarana dan prasarana, Standar Pengelolaan

a. Standar Kompetensi Lulusan

Standar Kompetensi Lulusan adalah kriteria mengenai kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang harus dicapai peserta didik setelah menyelesaikan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, sebagaimana yang dikatakan oleh Kepala bagian kurikulum SMA Negeri 2 Palopo.

“Standar kompetensi lulusan merupakan acuan utama yang kami gunakan untuk memastikan bahwa siswa yang menyelesaikan pendidikan di SMAN 2 Palopo benar-benar siap menghadapi jenjang berikutnya, baik pendidikan tinggi maupun dunia kerja. Standar kompetensi lulusan ini meliputi tiga ranah utama, yaitu sikap, pengetahuan, dan keterampilan.”⁶⁵

⁶⁴ Hamid, Selaku Kepala Bagian Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Guru Pada Tanggal, 13 Juni 2025

⁶⁵ Hamid, Selaku Kepala Bagian Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Guru Pada Tanggal, 13 Juni 2025

Beliau menambahkan dengan menerangkan bahwa

“Tentu. Dari sisi sikap, lulusan SMA Negeri 2 Palopo diharapkan memiliki akhlak yang mulia, serta keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Selain itu, mereka harus menunjukkan sikap yang jujur, disiplin, bertanggung jawab, peduli terhadap sesama, santun, serta percaya diri. Kami juga membekali siswa agar mampu menjadi warga negara yang baik, sesuai dengan nilai-nilai Pancasila.”⁶⁶

Wawancara dengan kepala bagian kurikulum

“Dalam aspek pengetahuan, siswa harus menguasai berbagai pengetahuan faktual, konseptual, dan prosedural di bidang ilmu pengetahuan, teknologi, seni, budaya, dan humaniora. Kami mendorong mereka untuk mampu menganalisis, mengevaluasi, dan menyimpulkan informasi secara tepat. Di samping itu, mereka juga dilatih untuk mengembangkan rasa ingin tahu, berpikir kritis, dan mampu menyelesaikan masalah melalui pendekatan ilmiah.”

Beliau menambahkan lagi dengan menerangkan bahwa

“Kalau untuk keterampilan, lulusan SMA Negeri 2 Palopo dituntut mampu mengolah, menalar, dan menyajikan informasi baik dalam konteks konkret maupun abstrak. Mereka juga harus terbiasa menggunakan alat, metode, dan teknologi yang relevan dengan bidang pembelajaran mereka. Selain itu, siswa dilatih untuk menyelesaikan masalah secara mandiri dan kreatif, serta menghasilkan karya ilmiah, proyek, atau produk yang menunjukkan integrasi antara pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki.”⁶⁷

Berdasarkan kedua pernyataan tersebut, dapat dijelaskan bahwa standar kompetensi lulusan menjadi acuan utama di SMAN 2 Palopo untuk memastikan kesiapan siswa dalam menghadapi jenjang pendidikan berikutnya maupun memasuki dunia kerja. SKL ini mencakup tiga aspek penting, yaitu sikap,

⁶⁶ Hamid, Selaku Kepala Bagian Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Guru Pada Tanggal, 13 Juni 2025

⁶⁷ Hamid, Selaku Kepala Urusan Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Laboratorium Kimia Pada Tanggal, 13 Juni 2025

pengetahuan, dan keterampilan. Dari sisi sikap, siswa diharapkan memiliki akhlak mulia, keimanan, dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Mereka juga harus menunjukkan perilaku jujur, disiplin, bertanggung jawab, peduli, santun, dan percaya diri, serta menjadi warga negara yang baik sesuai nilai-nilai Pancasila.

Dalam aspek pengetahuan, siswa dituntut menguasai materi faktual, konseptual, dan prosedural di berbagai bidang seperti ilmu pengetahuan, teknologi, seni, budaya, dan humaniora. Mereka juga diarahkan untuk mampu berpikir kritis, menganalisis, mengevaluasi, dan menyelesaikan masalah secara ilmiah. Sementara itu, dari sisi keterampilan, lulusan SMAN 2 Palopo dibina agar mampu mengolah dan menyajikan informasi secara konkret maupun abstrak, menggunakan teknologi dan metode pembelajaran yang sesuai, serta menghasilkan karya ilmiah atau produk yang mencerminkan penerapan pengetahuan dan kreativitas mereka.

b. Standar Isi

Standar Isi adalah kriteria minimal tentang ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi untuk mencapai kompetensi lulusan pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu, sebagaimana yang dikatakan kepala bagian kurikulum SMA Negeri 2 Palopo

“SMA Negeri 2 Palopo, kami mengacu pada struktur kurikulum nasional yang telah ditetapkan oleh Kemendikbud. Muatan pelajaran umum meliputi mata pelajaran wajib seperti Pendidikan Agama dan Budi Pekerti, PPKn, Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Matematika, Sejarah Indonesia, serta mata pelajaran peminatan seperti Biologi, Kimia, Fisika, Ekonomi, Sosiologi, Geografi, dan Bahasa asing.”⁶⁸

⁶⁸ Hamid, Selaku Kepala Urusan Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Laboratorium Kimia Pada Tanggal, 13 Juni 2025

Beliau menambahkan dengan menerangkan bahwa

“Ya, alokasi waktunya mengacu pada struktur yang berlaku. Misalnya, untuk kelas X pada Kurikulum 2013, muatan pelajaran umum dialokasikan sekitar 38 jam pelajaran per minggu. Setiap jam pelajaran berdurasi 45 menit. Rinciannya bisa berbeda tergantung peminatan siswa, tapi secara umum pelajaran wajib mendapatkan sekitar 2–4 jam per minggu per mata pelajaran.”

Beliau menambahkan lagi dengan menerangkan bahwa

“Kami juga menerapkan muatan lokal yang mencerminkan budaya dan kearifan lokal Sulawesi Selatan, khususnya Kota Palopo. Misalnya, pelajaran Bahasa Daerah (Bahasa Bugis atau Luwu) dan nilai-nilai budaya lokal seperti gotong royong, etika sosial, serta kesenian tradisional. Muatan lokal ini biasanya dialokasikan sebanyak 2 jam pelajaran per minggu.”⁶⁹

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa di SMA Negeri 2 Palopo menjalankan pembelajaran berdasarkan struktur kurikulum nasional dari Kemendikbud. Mata pelajaran umum mencakup pelajaran wajib seperti Pendidikan Agama dan Budi Pekerti, PPKn, Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Matematika, Sejarah Indonesia, serta mata pelajaran peminatan seperti Biologi, Fisika, Kimia, Ekonomi, Sosiologi, Geografi, dan Bahasa asing.

Alokasi waktu untuk kelas X mengacu pada Kurikulum 2013 dengan total sekitar 38 jam pelajaran per minggu, di mana setiap mata pelajaran umum dialokasikan antara 2–4 jam per minggu, tergantung peminatan siswa. Selain itu, sekolah juga menerapkan muatan lokal yang berakar pada budaya dan kearifan lokal Sulawesi Selatan, seperti Bahasa Daerah (Bahasa Bugis atau Luwu), gotong

⁶⁹ Hamid, Selaku Kepala Urusan Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Laboratorium Kimia Pada Tanggal, 13 Juni 2025

royong, etika sosial, dan kesenian tradisional. Muatan lokal ini diberikan sebanyak 2 jam pelajaran per minggu.

c. Standar Proses

Standar Proses adalah kriteria nasional mengenai pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan. Sebagaimana yang dikatakan kepala bagian kurikulum SMA Negeri 2 Palopo.

“SMA Negeri 2 Palopo, kami berupaya menerapkan Standar Proses Pembelajaran sebagaimana yang diatur dalam Permendikbud No. 22 Tahun 2016 dan disesuaikan dengan perkembangan kebijakan terbaru dari Kemendikbudristek, seperti penerapan Kurikulum Merdeka. Proses pembelajaran dimulai dari penyusunan perencanaan pembelajaran oleh guru, yang dituangkan dalam bentuk RPP atau modul ajar. Perencanaan ini kami susun dengan memperhatikan capaian pembelajaran, profil pelajar Pancasila, serta karakteristik peserta didik.”⁷⁰

Beliau menambahkan dengan menerangkan bahwa

“Dalam pelaksanaannya, kami mendorong guru untuk menggunakan metode pembelajaran aktif seperti diskusi kelompok, problem based learning, project-based learning, dan pembelajaran kontekstual. Hal ini bertujuan agar siswa tidak hanya menguasai pengetahuan, tetapi juga keterampilan dan sikap. Kami juga menerapkan sistem evaluasi pembelajaran yang meliputi penilaian formatif dan sumatif, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Penilaian dilakukan secara objektif, transparan, dan berkelanjutan.”⁷¹

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat dijelaskan bahwa SMA Negeri 2 Palopo menerapkan Standar Proses Pembelajaran sesuai Permendikbud No. 22

⁷⁰ Hamid, Selaku Kepala Bagian Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Guru Pada Tanggal, 13 Juni 2025

⁷¹ Hamid, Selaku Kepala Bagian Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Guru Pada Tanggal, 13 Juni 2025

Tahun 2016 dan kebijakan terbaru seperti Kurikulum Merdeka. Proses dimulai dari perencanaan pembelajaran oleh guru melalui RPP atau modul ajar dengan memperhatikan capaian pembelajaran, profil pelajar Pancasila, dan karakteristik peserta didik. Dalam pelaksanaannya, sekolah mendorong penggunaan metode pembelajaran aktif dan kontekstual. Evaluasi dilakukan secara formatif dan sumatif, mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap secara objektif, transparan, dan berkelanjutan.

d. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

SMA Negeri 2 Palopo memenuhi Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan dengan memastikan seluruh guru dan tenaga kependidikan memiliki kualifikasi serta sertifikasi yang sesuai regulasi, melaksanakan supervisi dan monitoring secara berkala, serta mendorong pengembangan profesional berkelanjutan melalui pelatihan dan pendidikan lanjutan. Sebagaimana yang dikatakan Kepala bagian kurikulum SMA Negeri 2 Palopo

“Berdasarkan regulasi nasional, kualifikasi minimal tenaga pendidik dan kependidikan di SMA Negeri 2 Palopo mencakup beberapa ketentuan. Guru diwajibkan memiliki pendidikan minimal D-IV/S1 dari program studi yang relevan serta memiliki sertifikat pendidik. Kepala sekolah harus berasal dari guru profesional dengan latar belakang pendidikan minimal D-IV/S1, memiliki pengalaman manajerial sekurang-kurangnya dua tahun, serta telah mengikuti pelatihan calon kepala sekolah atau memiliki sertifikat guru penggerak. Sementara itu, pengawas sekolah wajib memiliki gelar Magister (S2) kependidikan, berasal dari guru bersertifikat, dan telah mengikuti pelatihan calon pengawas atau guru penggerak. Adapun tenaga laboratorium dan tenaga administrasi harus memiliki pendidikan minimal SMA/SMK atau sederajat, sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing.”⁷²

⁷² Basman, Selaku Kepala SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Guru Pada Tanggal, 13 Juni 2025

“Sebagian besar guru di SMA Negeri 2 Palopo sudah memiliki sertifikasi pendidik sesuai dengan ketentuan dari pemerintah. Kami terus mendorong guru-guru yang belum bersertifikat untuk mengikuti Program Pendidikan Profesi Guru (PPG), baik secara daring maupun luring, agar dapat memenuhi persyaratan profesionalisme sesuai dengan regulasi yang berlaku.”

Beliau menambahkan dengan menerangkan bahwa

“Sertifikasi ini penting tidak hanya sebagai bentuk legalitas profesi, tetapi juga sebagai jaminan bahwa guru tersebut telah memenuhi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Guru dan Dosen serta Permendikbud. Sekolah juga secara aktif melakukan pembinaan dan supervisi untuk mendukung guru-guru dalam proses sertifikasi.”⁷³

Berdasarkan kedua pernyataan tersebut, dapat dijelaskan bahwa SMA Negeri 2 Palopo menerapkan kualifikasi minimal tenaga pendidik dan kependidikan sesuai regulasi nasional. Guru wajib memiliki pendidikan minimal D-IV/S1 dan sertifikat pendidik. Kepala sekolah berasal dari guru profesional dengan pengalaman manajerial minimal dua tahun dan telah mengikuti pelatihan calon kepala sekolah atau memiliki sertifikat guru penggerak. Pengawas sekolah harus bergelar Magister (S2) kependidikan dan bersertifikasi, sementara tenaga laboratorium dan administrasi minimal berpendidikan SMA/SMK sesuai tugasnya.

Sebagian besar guru telah memiliki sertifikasi pendidik. Bagi yang belum, sekolah aktif mendorong mereka mengikuti Program PPG. Sertifikasi ini tidak hanya menjadi legalitas profesi, tetapi juga memastikan terpenuhinya kompetensi

⁷³ Hamid, Selaku Kepala Bagian Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Guru Pada Tanggal, 13 Juni 2025

pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Selain itu, sekolah rutin melakukan pembinaan dan supervisi untuk mendukung proses sertifikasi guru.

e. Standar Sarana dan Prasarana

SMA Negeri 2 Palopo memiliki standar sarana prasarana yang sangat baik: ruang belajar lengkap, laboratorium IPA dan TIK, perpustakaan, fasilitas olahraga, ruang pendukung seperti UKS dan mushola, serta fasilitas kantor seperti ruang guru dan tata usaha. Sebagaimana yang dikatakan kepala bagian kurikulum

“Fasilitas fisik minimal yang harus tersedia di sekolah sesuai standar nasional antara lain: ruang kelas yang memadai, laboratorium IPA dan komputer, perpustakaan, ruang guru, ruang kepala sekolah, ruang tata usaha, UKS, kantin, sanitasi yang bersih dan layak, lapangan olahraga, serta ruang ibadah seperti mushola. Semua itu kami upayakan tersedia dan berfungsi dengan baik agar menunjang proses pembelajaran.”⁷⁴

Beliau menambahkan dengan menerangkan bahwa

“Untuk pendataan dan inventarisasi, kami melakukannya minimal satu kali dalam setahun, biasanya di awal tahun ajaran baru. Namun, jika ada pengadaan atau penghapusan barang, maka pendataan dilakukan secara insidental. Kami menggunakan aplikasi inventaris berbasis Dapodik dan melakukan pelabelan barang agar memudahkan kontrol dan evaluasi. Kami juga menyusun laporan aset secara berkala dan mengkoordinasikannya dengan pihak tata usaha dan kepala sekolah.”⁷⁵

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa SMA Negeri 2 Palopo menyediakan fasilitas fisik minimal sesuai standar nasional, seperti ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, ruang guru, UKS, kantin, sanitasi,

⁷⁴ Hamid, Selaku Kepala Bagian Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Guru Pada Tanggal, 13 Juni 2025

⁷⁵ Hamid, Selaku Kepala Bagian Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Guru Pada Tanggal, 13 Juni 2025

lapangan olahraga, dan mushola guna menunjang pembelajaran. Pendataan dan inventarisasi sarana prasarana dilakukan minimal setahun sekali di awal tahun ajaran, serta secara insidental jika ada pengadaan atau penghapusan barang. Inventarisasi menggunakan sistem berbasis Dapodik, dilengkapi pelabelan dan laporan aset yang dikoordinasikan bersama tata usaha dan kepala sekolah.

f. Standar Pengelolaan

SMA Negeri 2 Palopo menerapkan Standar Pengelolaan secara menyeluruh dan sistematis melalui empat aspek utama, yaitu perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pembiayaan. Dalam aspek perencanaan, sekolah menyusun Rencana Kerja Jangka Menengah (RKJM) dan Rencana Kerja Tahunan (RKT), serta merancang master plan sarana dan prasarana. Sebagaimana yang dikatakan Kepala SMA Negeri 2 Palopo.

“Perencanaan rencana kerja di SMA Negeri 2 Palopo dilakukan secara sistematis dan partisipatif. Untuk rencana jangka panjang, kami menyusun Rencana Kerja Jangka Menengah (RKJM) yang berlaku selama empat tahun, sedangkan untuk program tahunan kami susun Rencana Kerja Tahunan (RKT) yang disesuaikan dengan evaluasi tahun sebelumnya dan arah kebijakan pendidikan nasional.”⁷⁶

Beliau menambahkan dengan menerangkan bahwa

“Proses ini diawali dengan rapat evaluasi kinerja dan kebutuhan sekolah, kemudian dilanjutkan dengan analisis kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan (SWOT). Setelah itu, tim perumus yang terdiri dari unsur kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru senior, bendahara BOS, staf tata usaha, dan perwakilan komite sekolah akan menyusun draf rencana kerja.”

⁷⁶ Hamid, Selaku Kepala Bagian Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Guru Pada Tanggal, 13 Juni 2025

Beliau menambahkan lagi dengan menerangkan bahwa

“Setelah draf selesai, kami adakan rapat pleno bersama seluruh stakeholder, termasuk komite sekolah dan pengawas dari Dinas Pendidikan. Dalam rapat tersebut dilakukan pembahasan dan finalisasi, sehingga keputusan yang diambil benar-benar berbasis musyawarah dan aspiratif. Hasil akhir berupa dokumen RKJM dan RKT yang menjadi pedoman kerja sekolah selama periode yang direncanakan.”⁷⁷

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa Perencanaan kerja di SMA Negeri 2 Palopo dilaksanakan secara sistematis dan partisipatif melalui penyusunan Rencana Kerja Jangka Menengah (RKJM) untuk empat tahun dan Rencana Kerja Tahunan (RKT) berdasarkan evaluasi serta kebijakan nasional. Proses diawali dengan rapat evaluasi dan analisis SWOT, dilanjutkan penyusunan draf oleh tim perumus yang melibatkan unsur pimpinan sekolah, guru, staf, dan komite. Rencana kerja kemudian difinalisasi melalui rapat pleno bersama seluruh stakeholder, sehingga keputusan yang diambil bersifat musyawarah dan aspiratif.

3. Tantangan

Tantangan yang dihadapi SMA Negeri 2 Palopo ialah keterbatasan anggaran, rekrutmen tenaga pendidik yang berkualitas, perubahan kurikulum dan kebijakan Pendidikan serta retensi guru berkualitas.

a. Keterbatasan Anggaran

Perencanaan dan program SMA Negeri 2 Palopo telah tersusun dengan baik, akan tetapi realisasi di lapangan sering kali terkendala oleh terbatasnya dana

⁷⁷ Hamid, Selaku Kepala Bagian Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Guru Pada Tanggal, 13 Juni 2025

operasional, terutama untuk perekrutan dan pengembangan program akademik maupun non-akademik. Sebagaimana yang dikatakan kepala bagian kurikulum SMA Negeri 2 Palopo

“Keterbatasan anggaran memang menjadi tantangan utama dalam pengelolaan sekolah, terutama dalam hal perekrutan guru honorer dan pengembangan kompetensi tenaga pendidik. Untuk menyiasatinya, kami melakukan skala prioritas dalam penyusunan anggaran, agar kebutuhan paling mendesak seperti gaji guru honorer dan pelatihan dasar tetap bisa dipenuhi.”⁷⁸

Beliau menambahkan dengan menerangkan bahwa

“Kami juga menjalin kerja sama dengan instansi luar, seperti Dinas Pendidikan, perguruan tinggi, dan lembaga pelatihan, agar guru-guru bisa mengikuti pelatihan secara gratis atau subsidi. Selain itu, kami mendorong guru untuk mengikuti program sertifikasi dan Pendidikan Profesi Guru (PPG) agar dapat meningkatkan kapasitas mereka secara mandiri.”⁷⁹

Wawancara dengan kepala bagian kurikulum

“Untuk memberikan perhatian yang memadai terhadap semua kebutuhan sekolah, kami juga memaksimalkan pengelolaan dana BOS secara transparan dan akuntabel. Kami memastikan bahwa setiap rupiah yang digunakan benar-benar mendukung proses pembelajaran dan pengembangan mutu pendidikan. Selain itu, peran komite sekolah sangat membantu, karena kadang mereka ikut mendukung kegiatan non-akademik atau kebutuhan darurat yang tidak tercover anggaran.”⁸⁰

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa SMA Negeri 2 Palopo mengatasi keterbatasan anggaran dengan menyusun skala prioritas,

⁷⁸ Hamid, Selaku Kepala Bagian Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Guru Pada Tanggal, 13 Juni 2025

⁷⁹ Hamid, Selaku Kepala Bagian Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Guru Pada Tanggal, 13 Juni 2025

⁸⁰ Hamid, Selaku Kepala Bagian Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Guru Pada Tanggal, 13 Juni 2025

fokus pada kebutuhan mendesak seperti gaji guru honorer dan pelatihan dasar. Sekolah juga menjalin kerja sama dengan instansi luar untuk pelatihan guru bersubsidi atau gratis, serta mendorong guru mengikuti sertifikasi dan PPG secara mandiri. Pengelolaan dana BOS dilakukan secara transparan dan akuntabel, dengan dukungan komite sekolah yang turut membantu pembiayaan kegiatan non-akademik atau kebutuhan mendesak di luar anggaran.

b. Rekrutmen Tenaga Pendidik Yang Berkualitas

Rekrutmen Tenaga Pendidik yang Berkualitas di SMA Negeri 2 Palopo yaitu dengan melaksanakan proses rekrutmen tenaga pendidik secara selektif dan terencana untuk memastikan mutu pengajaran. Proses ini diawali dengan identifikasi kebutuhan guru berdasarkan analisis beban mengajar, rombongan belajar, dan kompetensi guru yang tersedia. Sebagaimana yang dikatakan kepala bagian kurikulum SMA Negeri 2 Palopo.

“Proses rekrutmen guru di SMA Negeri 2 Palopo dilakukan berdasarkan kebutuhan riil yang muncul dari hasil analisis beban mengajar dan distribusi mata pelajaran. Jika terdapat kekurangan guru, kami mengajukan permintaan ke Dinas Pendidikan atau membuka peluang untuk guru honorer, tentunya dengan mempertimbangkan kualifikasi akademik minimal S1 sesuai bidangnya dan, jika memungkinkan, sertifikasi pendidik.”⁸¹

Beliau menambahkan dengan menerangkan bahwa

“Seleksi kami lakukan dengan memperhatikan kemampuan pedagogik, kemampuan komunikasi, serta keterampilan menggunakan teknologi pembelajaran. Dalam wawancara, kami juga menilai sejauh mana calon guru memahami kurikulum terkini seperti Kurikulum Merdeka dan

⁸¹ Hamid, Selaku Kepala Bagian Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Guru Pada Tanggal, 13 Juni 2025

mampu menerapkan pendekatan pembelajaran berbasis digital, kolaboratif, dan kontekstual.”

Beliau menambahkan lagi dengan menerangkan bahwa

“Kami menyadari bahwa tantangan pendidikan saat ini menuntut guru yang adaptif. Karena itu, setelah proses rekrutmen, guru-guru baru kami libatkan dalam program orientasi, pelatihan internal, dan kegiatan MGMP agar mereka cepat beradaptasi, baik secara administratif maupun metodologis.”⁸²

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa Proses rekrutmen guru di SMA Negeri 2 Palopo dilakukan secara selektif berdasarkan analisis kebutuhan mengajar, dengan mempertimbangkan kualifikasi akademik minimal S1 dan, jika memungkinkan, sertifikasi pendidik. Seleksi mencakup penilaian kompetensi pedagogik, komunikasi, pemahaman kurikulum terkini seperti Kurikulum Merdeka, serta kemampuan dalam penggunaan teknologi pembelajaran. Untuk mendukung adaptasi, guru yang direkrut dilibatkan dalam program orientasi, pelatihan internal, dan MGMP agar mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan kurikulum dan tuntutan pendidikan modern.

c. Perubahan Kurikulum dan Kebijakan Pendidikan

SMA Negeri 2 Palopo telah mengikuti perubahan kurikulum dan kebijakan pendidikan nasional dengan beralih dari Kurikulum 2013 ke Kurikulum Merdeka secara bertahap. Perubahan ini dilakukan sebagai respon terhadap kebijakan Kemendikbudristek dalam menghadirkan pembelajaran yang lebih fleksibel, berpusat pada peserta didik, serta menekankan pada penguatan Profil Pelajar

⁸² Hamid, Selaku Kepala Bagian Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Guru Pada Tanggal, 13 Juni 2025

Pancasila. Sebagaimana yang dikatakan kepala bagian kurikulum SMA Negeri 2 Palopo.

“Dalam menghadapi perubahan kurikulum, khususnya peralihan ke Kurikulum Merdeka, tenaga pendidik kami diberikan pelatihan dan pendampingan secara bertahap, baik melalui program internal sekolah maupun pelatihan dari Dinas Pendidikan. Para guru mulai terbiasa menyusun modul ajar dan mengembangkan pembelajaran berbasis proyek dan diferensiasi, yang merupakan karakteristik utama kurikulum ini.”⁸³

Beliau menambahkan dengan menerangkan bahwa

“Untuk metodologi, guru didorong menerapkan pendekatan yang lebih aktif, partisipatif, dan kontekstual, serta mengintegrasikan penggunaan teknologi pembelajaran, baik dalam bentuk media digital maupun platform e-learning. Adaptasi ini tentu tidak mudah, tetapi kami terus melakukan supervisi, diskusi MGMP internal, dan refleksi bersama agar setiap guru dapat berkembang sesuai tuntutan zaman.”

Beliau menambahkan lagi dengan menerangkan bahwa

“Terkait sumber belajar, sekolah telah mulai melakukan penyesuaian perangkat ajar, seperti pengadaan modul, pengembangan media ajar berbasis IT, dan penguatan koneksi internet di lingkungan sekolah. Meskipun belum seluruhnya optimal, kami terus berupaya meningkatkan fasilitas penunjang secara bertahap agar sejalan dengan kebutuhan Kurikulum Merdeka.”⁸⁴

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa Dalam menghadapi peralihan ke Kurikulum Merdeka, tenaga pendidik di SMA Negeri 2 Palopo dibekali pelatihan dan pendampingan bertahap, baik dari sekolah maupun Dinas Pendidikan. Guru mulai terbiasa menyusun modul ajar dan menerapkan

⁸³ Hamid, Selaku Kepala Bagian Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Guru Pada Tanggal, 13 Juni 2025

⁸⁴ Hamid, Selaku Kepala Bagian Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Guru Pada Tanggal, 13 Juni 2025

pembelajaran berbasis proyek dan diferensiasi. Metodologi pengajaran juga diarahkan lebih aktif, partisipatif, dan kontekstual dengan integrasi teknologi. Sekolah pun menyesuaikan perangkat ajar melalui pengadaan modul, media digital, dan peningkatan koneksi internet, meskipun masih dilakukan secara bertahap sesuai kemampuan.

d. Retensi Guru Berkualitas

Retensi Guru Berkualitas adalah upaya yang dilakukan untuk mempertahankan tenaga pendidik yang memiliki kompetensi tinggi, dedikasi, serta kinerja yang baik agar tetap bertahan di institusi pendidikan dalam jangka waktu lama. Isu ini sangat penting karena guru berkualitas merupakan aset utama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sebagaimana yang dikatakan kepala bagian kurikulum SMA Negeri 2 Palopo.

“Retensi guru berkualitas menjadi salah satu perhatian utama dalam manajemen sekolah kami. Kami sangat menyadari bahwa guru yang memiliki kompetensi dan dedikasi tinggi merupakan aset penting dalam menjaga mutu pembelajaran. Karena itu, kami berusaha menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan ruang pengembangan profesional, dan membangun komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan guru. Kami juga rutin melakukan evaluasi terhadap beban kerja guru agar tetap seimbang dan tidak membebani secara berlebihan.”⁸⁵

Beliau menambahkan dengan menerangkan bahwa

“Selain itu, kami juga memberikan apresiasi dalam bentuk penghargaan bagi guru berprestasi baik di tingkat sekolah maupun kota. Meskipun kami sebagai sekolah negeri terikat dengan kebijakan dinas dalam hal pengangkatan atau mutasi guru, kami tetap berupaya mempertahankan guru-guru unggul yang telah berkontribusi besar terhadap kemajuan

⁸⁵ Hamid, Selaku Kepala Bagian Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Guru Pada Tanggal, 13 Juni 2025

sekolah. Misalnya, dengan mendorong mereka untuk menjadi pelatih MGMP, pembimbing lomba, atau narasumber internal.”

Beliau menambahkan lagi dengan menerangkan bahwa

“Kami percaya bahwa dengan memperhatikan kesejahteraan, pengembangan karier, dan dukungan moral, guru akan merasa dihargai dan memiliki motivasi untuk terus berkarya di SMA Negeri 2 Palopo.”⁸⁶

Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat dijelaskan bahwa retensi guru berkualitas merupakan fokus utama manajemen di SMA Negeri 2 Palopo. Sekolah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan ruang pengembangan profesional, serta menjaga komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan guru. Evaluasi beban kerja dilakukan secara rutin untuk menjaga keseimbangan. Selain itu, sekolah memberikan apresiasi bagi guru berprestasi dan berupaya mempertahankan guru unggul melalui pelibatan dalam kegiatan strategis seperti MGMP dan pembimbing lomba. Perhatian terhadap kesejahteraan, karier, dan dukungan moral menjadi kunci dalam memotivasi guru untuk terus berkarya.

B. Pembahasan

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang sistematis dan strategis untuk mengelola aset paling berharga dalam organisasi, yaitu manusia baik tenaga pendidik, staf administrasi, maupun pegawai lainnya. Tujuan utamanya adalah memastikan bahwa organisasi memiliki orang yang tepat, dengan

⁸⁶ Hamid, Selaku Kepala Bagian Kurikulum SMA Negeri 2 Palopo, Wawancara Diruangan Guru Pada Tanggal, 13 Juni 2025

kompetensi yang sesuai, di tempat dan waktu yang tepat, untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

a. Perencanaan

Tahap perencanaan yang dilakukan di SMA Negeri 2 Palopo merupakan langkah awal yang dilakukan untuk menganalisis dan mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia dalam jangka waktu tertentu untuk memastikan tersedianya sumber daya manusia yang tepat pada waktu yang tepat, yakni dengan mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia dan dilakukan secara berkala pada setiap awal tahun pelajaran melalui rapat koordinasi antara kepala sekolah, wakil kepala bidang guru, dan staf kepegawaian yang bertujuan untuk melihat jumlah rombongan belajar, perubahan struktur kurikulum, serta rasio ideal guru dan siswa untuk menentukan apakah ada kekurangan guru, baik untuk mata pelajaran umum maupun peminatan.

Sesuai dengan teori perencanaan dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menentukan tujuan organisasi, mengidentifikasi langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya, dan memutuskan alokasi sumber daya yang diperlukan.⁸⁷ Dalam konteks ini, proses perencanaan sumber daya manusia di SMA Negeri 2 Palopo mencerminkan pendekatan strategis yang selaras dengan tujuan jangka pendek dan jangka panjang sekolah, dengan melakukan analisis kebutuhan secara berkala, pihak sekolah mampu mengantisipasi potensi kekurangan atau kelebihan tenaga pendidik yang dapat memengaruhi efektivitas

⁸⁷ Robbins, Stephen P., dan Coulter, Mary. "*Management*". 14th Edition. Boston: Pearson Education, 2018, h. 8.

proses pembelajaran. Selain itu, pertimbangan terhadap perubahan struktur kurikulum menjadi aspek penting dalam perencanaan, mengingat setiap perubahan dalam kurikulum dapat berdampak langsung pada jumlah dan jenis guru yang dibutuhkan, terutama dalam mata pelajaran peminatan yang memiliki kekhususan keahlian.

Keterlibatan berbagai pihak dalam rapat koordinasi awal tahun pelajaran, seperti kepala sekolah, wakil kepala bidang kurikulum, dan staf kepegawaian, menunjukkan bahwa proses perencanaan dilakukan secara kolaboratif dan partisipatif. Hal ini sesuai dengan prinsip manajemen strategis sumber daya manusia yang menekankan pentingnya partisipasi semua pihak dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada pengelolaan tenaga kerja. Dengan demikian, tahap perencanaan sumber daya manusia di SMA Negeri 2 Palopo tidak hanya berfokus pada kuantitas tenaga pendidik, tetapi juga kualitas serta relevansi kompetensinya terhadap tuntutan kurikulum yang terus berkembang. Proses ini menjadi pondasi penting dalam seluruh rangkaian manajemen sumber daya manusia di lingkungan sekolah.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa perencanaan yang dilakukan di SMA Negeri 2 Palopo dalam manajemen sumber daya manusia sudah sesuai dengan teori perencanaan manajemen sumber daya manusia. Tahap perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan secara strategis dan berkala pada awal tahun pelajaran melalui rapat koordinasi antar pimpinan sekolah untuk mengidentifikasi kebutuhan guru berdasarkan jumlah rombongan belajar, perubahan kurikulum, dan rasio ideal guru-siswa. Proses ini melibatkan berbagai

pihak secara kolaboratif dan bertujuan tidak hanya memenuhi kuantitas tenaga pendidik, tetapi juga memastikan kualitas dan relevansi kompetensi guru sesuai tuntutan kurikulum. Dengan demikian, perencanaan di SMA Negeri 2 Palopo ini menjadi pondasi penting dalam mendukung efektivitas pembelajaran dan pencapaian tujuan sekolah.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses penting dalam pemetaan dan penempatan sumber daya manusia yang ada, termasuk di SMA Negeri 2 Palopo. Pada tahap ini, penataan dan penyusunan sumber daya manusia dilakukan secara sistematis dan terencana guna menunjang pencapaian visi, misi, serta tujuan sekolah. Proses ini diawali dengan analisis kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan yang dilaksanakan setiap awal tahun Pelajaran. Hal ini bertujuan untuk mempertimbangkan kompetensi, latar belakang pendidikan, serta pengalaman mengajar dari setiap guru untuk memastikan penempatan yang tepat sesuai bidang keahlian.

Sesuai dengan teori pengorganisasian yang bertujuan untuk memastikan bahwa tugas-tugas yang diperlukan dikelola dengan baik, tanggung jawab dibagi secara jelas, dan sumber daya dialokasikan secara efisien.⁸⁸ Dalam implementasinya di SMA Negeri 2 Palopo, pengorganisasian dilakukan dengan memperhatikan struktur organisasi sekolah yang telah ditetapkan, yang mencakup kepala sekolah, wakil kepala sekolah, kepala unit, koordinator mata pelajaran, wali

⁸⁸ Robbins, Stephen P., dan Coulter, Mary. "*Management*". 14th Edition. Boston: Pearson Education, 2018, h. 8.

kelas, serta tenaga kependidikan lainnya. Struktur ini dirancang agar seluruh elemen organisasi bekerja secara sinergis dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Pembagian tugas dan wewenang dilakukan secara proporsional berdasarkan kualifikasi dan kemampuan individu. Misalnya, guru yang memiliki latar belakang pendidikan sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan dan telah memiliki pengalaman yang memadai akan ditempatkan pada posisi strategis seperti guru pengampu utama atau koordinator mata pelajaran. Begitu pula dengan staf kependidikan, pengorganisasiannya disesuaikan dengan fungsi administratif yang mendukung kelancaran kegiatan belajar mengajar di sekolah. Penempatan ini tidak bersifat statis, tetapi bersifat dinamis dan fleksibel, menyesuaikan dengan evaluasi kinerja dan perubahan kebutuhan organisasi sekolah. Pihak manajemen sekolah secara berkala melakukan evaluasi terhadap efektivitas penempatan tenaga kerja, yang kemudian menjadi dasar untuk melakukan rotasi, promosi, atau penguatan tugas-tugas tertentu guna meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Pengorganisasian sumber daya manusia di SMA Negeri 2 Palopo dilakukan secara sistematis dan terencana untuk mendukung pencapaian visi dan misi sekolah. Proses ini diawali dengan analisis kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan setiap awal tahun pelajaran, dengan mempertimbangkan kompetensi, latar belakang pendidikan, dan pengalaman mengajar. Penempatan tugas dilakukan secara proporsional berdasarkan struktur organisasi sekolah dan kualifikasi individu. Pengorganisasian bersifat dinamis, disesuaikan dengan hasil evaluasi kinerja dan

kebutuhan sekolah, serta bertujuan untuk menciptakan kerja yang efisien, terstruktur, dan sinergis antar seluruh elemen sekolah.

c. Pelaksanaan

Pelaksanaan di SMA Negeri 2 Palopo mencakup berbagai aspek mulai dari rekrutmen, penempatan, pengembangan, hingga evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional guru dan tenaga kependidikan sesuai dengan kebutuhan sekolah dan perkembangan dunia pendidikan. Pelatihan dan pengembangan diawali dengan identifikasi kebutuhan melalui evaluasi kinerja guru, hasil supervisi akademik, serta masukan dari rapat kerja guru. Sekolah juga memfasilitasi peningkatan kualifikasi pendidikan, seperti studi lanjut, serta penguasaan teknologi informasi dan media pembelajaran digital.

Sesuai dengan teori pelaksanaan, dimana prinsip dasar pelaksanaan berfokus pada tindakan yang diperlukan untuk menjalankan rencana secara efektif dan efisien, memastikan bahwa setiap individu atau tim bergerak menuju tujuan bersama. Misalkan dengan mengadakan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan mengembangkan kompetensi tenaga pendidik.⁸⁹ Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di SMA Negeri 2 Palopo dilaksanakan melalui pendekatan yang terstruktur dan berkelanjutan. Setelah proses perencanaan dan pengorganisasian dilakukan, tahap pelaksanaan menjadi krusial dalam mengimplementasikan strategi yang telah dirancang. Salah satu bentuk nyata

⁸⁹ Robbins, Stephen P., dan Coulter, Mary. "*Management*". 14th Edition. Boston: Pearson Education, 2018, h. 8.

dari pelaksanaan ini adalah proses rekrutmen yang dilakukan secara selektif dan berdasarkan kebutuhan riil sekolah, baik untuk mata pelajaran umum maupun peminatan, dengan mempertimbangkan latar belakang pendidikan serta kompetensi calon guru.

Pelatihan yang diberikan mencakup berbagai aspek, mulai dari pedagogik, penyusunan perangkat pembelajaran, hingga pemanfaatan teknologi dalam proses pembelajaran digital. Hal ini dilakukan sebagai respons terhadap tuntutan Kurikulum Merdeka dan perkembangan teknologi pendidikan yang terus berubah. SMA Negeri 2 Palopo juga memberikan dukungan kepada guru yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dengan demikian, pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di SMA Negeri 2 Palopo berjalan selaras dengan prinsip pelaksanaan dalam teori manajemen, yaitu menjalankan rencana secara efektif dan efisien serta memastikan bahwa seluruh komponen sumber daya manusia bergerak dalam satu arah untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di SMA Negeri 2 Palopo telah dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan prinsip pelaksanaan mencakup rekrutmen, penempatan, pengembangan, dan evaluasi kinerja yang dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan. Pelaksanaan ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi profesional tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan kebutuhan sekolah dan perkembangan pendidikan, termasuk Kurikulum Merdeka. Identifikasi kebutuhan dilakukan melalui evaluasi kinerja, supervisi akademik, dan rapat kerja

guru. Sekolah juga mendukung peningkatan kualifikasi guru, baik melalui studi lanjut maupun pelatihan teknologi pembelajaran. Seluruh proses pelaksanaan ini sejalan dengan prinsip manajemen, yaitu menjalankan rencana secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan bersama.

d. Pengendalian

Pengendalian di SMA Negeri 2 Palopo merupakan upaya strategis untuk memastikan bahwa seluruh tenaga pendidik dan kependidikan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal sesuai dengan visi, misi, dan tujuan sekolah. Pengendalian dan pemantauan kinerja kemudian dilakukan secara rutin dan terstruktur untuk memastikan bahwa seluruh tenaga pendidik dan kependidikan bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya demi mencapai tujuan sekolah, yang dilaksanakan secara rutin, terstruktur, dan berbasis pembinaan. Supervisi langsung oleh kepala sekolah dan wakil kepala bidang menjadi bagian utama dalam pemantauan pelaksanaan pembelajaran dan administrasi guru.

Sesuai dengan teori pengendalian, di mana prinsip dasar pengendalian bertujuan untuk memastikan bahwa kegiatan yang dilakukan dalam organisasi berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.⁹⁰ Pengendalian di SMA Negeri 2 Palopo tidak hanya berfungsi sebagai alat pengawasan, tetapi juga sebagai sarana pembinaan dan perbaikan berkelanjutan terhadap kualitas kerja tenaga pendidik dan kependidikan. Melalui proses supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan wakil kepala bidang, pihak manajemen sekolah dapat secara langsung

⁹⁰ Robbins, Stephen P., dan Coulter, Mary. "*Management*". 14th Edition. Boston: Pearson Education, 2018, h. 8.

mengamati dan mengevaluasi pelaksanaan pembelajaran, kedisiplinan, ketercapaian administrasi guru, serta efektivitas proses belajar mengajar di kelas. Proses pengendalian ini juga mencakup pemantauan terhadap penggunaan media pembelajaran, pengelolaan kelas, dan keterlibatan guru dalam kegiatan-kegiatan sekolah. Hasil dari supervisi tersebut kemudian menjadi dasar untuk memberikan umpan balik secara konstruktif kepada guru yang bersangkutan, baik dalam bentuk apresiasi atas kinerja yang baik maupun pembinaan terhadap aspek-aspek yang masih perlu ditingkatkan. Dengan demikian, pengendalian di SMA Negeri 2 Palopo tidak hanya bersifat evaluatif tetapi juga bersifat korektif dan pengembangan, yang berorientasi pada peningkatan kualitas dan pencapaian tujuan pendidikan secara optimal.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengendalian di SMA Negeri 2 Palopo telah dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan prinsip dasar pengendalian, yang dilakukan secara rutin, terstruktur, dan berbasis pembinaan sebagai upaya strategis untuk memastikan bahwa seluruh tenaga pendidik dan kependidikan menjalankan tugas sesuai dengan visi, misi, dan tujuan sekolah. Supervisi langsung oleh kepala sekolah dan wakil kepala bidang menjadi sarana utama dalam memantau pelaksanaan pembelajaran, kedisiplinan, serta administrasi guru. Pengendalian ini tidak hanya bersifat evaluatif, tetapi juga korektif dan pengembangan, dengan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan kualitas kerja dan efektivitas proses belajar mengajar, sejalan dengan prinsip dasar teori pengendalian dalam manajemen.

e. Evaluasi

Evaluasi di SMA Negeri 2 Palopo merupakan bagian penting dari manajemen sekolah dalam menjaga kualitas dan kinerja tenaga pendidik maupun kependidikan. Evaluasi ini dilakukan secara berkala untuk menilai sejauh mana kontribusi individu terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Evaluasi ini mencakup aspek akademik dan non-akademik, serta melibatkan kepala sekolah, wakil kepala bidang kurikulum, dan tim penjamin mutu. Setiap semester, guru dievaluasi melalui supervisi kelas yang mencakup observasi langsung terhadap proses pembelajaran, penggunaan media, strategi mengajar, serta interaksi dengan siswa. Apabila ditemukan ketidakefisienan atau ketidakefektifan, maka sekolah akan melakukan pembinaan, pendampingan, atau bahkan perbaikan sistem kerja. Evaluasi juga digunakan untuk menentukan siapa yang layak diberikan penghargaan atau promosi tanggung jawab.

Sesuai dengan teori evaluasi yang memungkinkan organisasi untuk melakukan refleksi, memperbaiki kinerja, dan merencanakan langkah-langkah selanjutnya. Mengevaluasi dan meningkatkan kinerja tenaga pendidik melalui penilaian, umpan balik, dan penghargaan.⁹¹ Proses evaluasi di SMA Negeri 2 Palopo tidak hanya berorientasi pada penilaian hasil, tetapi juga berfokus pada proses dan upaya perbaikan berkelanjutan. Evaluasi dilakukan secara sistematis dengan mengacu pada indikator kinerja yang telah ditetapkan sekolah dan standar mutu pendidikan nasional. Melalui supervisi kelas dan penilaian kinerja, sekolah

⁹¹ Robbins, Stephen P., dan Coulter, Mary. "*Management*". 14th Edition. Boston: Pearson Education, 2018, h. 8.

mampu mengidentifikasi kekuatan serta area yang masih perlu ditingkatkan dari masing-masing tenaga pendidik.

Evaluasi tidak terbatas pada aspek akademik seperti kemampuan mengajar, penyusunan perangkat pembelajaran, dan penguasaan materi, tetapi juga mencakup aspek non-akademik seperti kehadiran, disiplin, kolaborasi antarguru, dan partisipasi dalam kegiatan sekolah. Hasil evaluasi ini kemudian dijadikan dasar dalam pengambilan kebijakan, seperti pemberian penghargaan bagi guru berprestasi, penugasan tambahan, atau rekomendasi untuk mengikuti pelatihan pengembangan profesional. Evaluasi juga menjadi alat refleksi sekolah dalam menilai efektivitas strategi manajemen sumber daya manusia yang telah diterapkan. Apabila ditemukan ketidaksesuaian antara rencana dan pelaksanaan, maka pihak sekolah dapat segera melakukan perbaikan sistem, baik melalui perubahan kebijakan, peningkatan dukungan, atau perbaikan prosedur kerja. Dengan demikian, evaluasi di SMA Negeri 2 Palopo berfungsi sebagai instrumen penting dalam menjaga mutu pendidikan, meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan, serta mendukung terciptanya lingkungan sekolah yang progresif, adaptif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan secara menyeluruh.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa evaluasi di SMA Negeri 2 Palopo telah sesuai dengan prinsip teori evaluasi yang baik dan merupakan bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Evaluasi dilakukan secara berkala dan menyeluruh, mencakup aspek akademik maupun non-akademik, serta melibatkan tim manajemen sekolah. Proses ini tidak hanya

berfokus pada hasil, tetapi juga pada pembinaan dan perbaikan berkelanjutan. Hasil evaluasi menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait pembinaan, promosi, dan peningkatan kompetensi guru. Dengan demikian, evaluasi berfungsi sebagai instrumen reflektif dan strategis dalam mendukung mutu pendidikan dan pencapaian tujuan sekolah secara optimal.

2. Mutu Sekolah

Mutu sekolah adalah tingkat pencapaian kualitas suatu sekolah dalam menyelenggarakan pendidikan yang sesuai dengan standar nasional pendidikan dan harapan masyarakat. Mutu ini mencerminkan sejauh mana sekolah mampu memberikan layanan pendidikan yang efektif, efisien, relevan, dan berdaya saing.⁹²

a. Standar Kompetensi Lulusan

Standar kompetensi lulusan di SMA Negeri 2 Palopo ialah kriteria mengenai kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang harus dicapai peserta didik setelah menyelesaikan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, untuk memastikan kesiapan siswa dalam menghadapi jenjang pendidikan berikutnya maupun memasuki dunia kerja. SKL ini mencakup tiga aspek penting, yaitu sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Dari sisi sikap, siswa diharapkan memiliki akhlak mulia, keimanan, dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa. Mereka juga harus menunjukkan perilaku jujur, disiplin, bertanggung jawab, peduli, santun, dan percaya diri, serta menjadi warga negara yang baik sesuai nilai-nilai Pancasila.

⁹² Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2022). *Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2022 tentang Standar Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*. Jakarta: Kemendikbudristek.

Sesuai dengan teori standar kompetensi lulusan yang berkaitan dengan kemampuan minimal yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap yang wajib dimiliki peserta didik untuk dapat dinyatakan lulus.⁹³ SMA Negeri 2 Palopo merancang strategi pembelajaran dan penilaian yang terintegrasi untuk mendukung pencapaian ketiga aspek tersebut. Dalam aspek pengetahuan, peserta didik diharapkan menguasai materi pelajaran secara mendalam, baik dalam konteks teoritis maupun praktis, serta mampu menerapkan pengetahuan tersebut dalam penyelesaian masalah sehari-hari. Hal ini dicapai melalui penerapan kurikulum yang adaptif dan kontekstual, pelaksanaan asesmen berbasis kompetensi, serta integrasi teknologi dalam pembelajaran. Dari aspek keterampilan, SMA Negeri 2 Palopo mendorong pengembangan keterampilan berpikir kritis, kreatif, kolaboratif, dan komunikatif. Siswa dilatih untuk mampu menggunakan informasi secara efektif, bekerja dalam tim, dan memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan efektivitas belajar. Selain itu, sekolah juga menyediakan berbagai kegiatan ekstrakurikuler dan proyek penguatan profil pelajar Pancasila sebagai wadah aktualisasi keterampilan dan potensi siswa.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa standar kompetensi lulusan di SMA Negeri 2 Palopo telah sesuai dengan teori standar kompetensi lulusan, yang merupakan acuan utama dalam menentukan kualifikasi kelulusan peserta didik yang mencakup aspek sikap, pengetahuan, dan keterampilan. Sekolah menetapkan bahwa lulusan harus memiliki akhlak mulia,

⁹³ Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2022). *Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2022 tentang Standar Kompetensi Lulusan pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah*. Jakarta: Kemendikbudristek.

keimanan, serta perilaku sesuai nilai-nilai Pancasila. Dari sisi pengetahuan, siswa dituntut menguasai materi secara mendalam dan aplikatif, sementara dari sisi keterampilan, dikembangkan kemampuan berpikir kritis, kreatif, kolaboratif, dan komunikatif. Untuk mendukung pencapaian SKL tersebut, SMA Negeri 2 Palopo mengintegrasikan strategi pembelajaran, asesmen berbasis kompetensi, serta kegiatan pengembangan diri melalui kurikulum adaptif dan kegiatan ekstrakurikuler.

b. Standar Isi

Standar isi di SMA Negeri 2 Palopo adalah kriteria minimal tentang ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi untuk mencapai kompetensi lulusan pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu dalam menjalankan pembelajaran berdasarkan struktur kurikulum nasional dari Kemendikbud. Mata pelajaran umum mencakup pelajaran wajib seperti Pendidikan Agama dan Budi Pekerti, PPKn, Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, Matematika, Sejarah Indonesia, serta mata pelajaran peminatan seperti Biologi, Fisika, Kimia, Ekonomi, Sosiologi, Geografi, dan Bahasa asing.

Sesuai dengan teori standar isi yang memiliki beberapa komponen yang harus terpenuhi seperti kerangka dasar kurikulum yang memuat mata pelajaran serta struktur kurikulum yang memuat mengenai mata pelajaran umum dan muatan lokal disertai alokasi waktunya⁹⁴ SMA Negeri 2 Palopo menyusun dan

⁹⁴ Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2022). *Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2022 tentang Standar Kompetensi Lulusan pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah*. Jakarta: Kemendikbudristek.

melaksanakan kurikulum sesuai ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah, khususnya Kurikulum Merdeka. Kurikulum ini dirancang untuk memberikan fleksibilitas bagi sekolah dalam mengembangkan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan karakteristik daerah. Selain mata pelajaran umum dan peminatan, SMA Negeri 2 Palopo juga mengakomodasi muatan lokal, seperti Bahasa Daerah dan kearifan lokal lainnya, sebagai bentuk penguatan identitas budaya dan pengembangan karakter peserta didik. Alokasi waktu pembelajaran ditentukan berdasarkan ketentuan nasional, namun sekolah juga menyesuaikannya dengan kondisi dan kebutuhan peserta didik melalui jadwal pelajaran yang terstruktur dan proporsional.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa standar isi di SMA Negeri 2 Palopo telah sesuai dengan teoridan muatan standar isi, yang merupakan acuan minimal yang mengatur ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi yang harus dicapai peserta didik berdasarkan struktur kurikulum nasional. Sekolah mengimplementasikan Kurikulum Merdeka dengan menyusun pembelajaran yang mencakup mata pelajaran wajib, peminatan, serta muatan lokal seperti Bahasa Daerah dan kearifan lokal. Kurikulum disusun secara fleksibel dan kontekstual untuk menyesuaikan dengan karakteristik peserta didik dan lingkungan sekolah, dengan alokasi waktu yang proporsional sesuai ketentuan nasional dan kebutuhan satuan pendidikan.

c. Standar Proses

Standar Proses di SMA Negeri 2 Palopo mengikut pada kriteria nasional mengenai pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai

standar kompetensi lulusan. prosesnya dimulai dari perencanaan pembelajaran oleh guru melalui RPP atau modul ajar dengan memperhatikan capaian pembelajaran, profil pelajar Pancasila, dan karakteristik peserta didik. Dalam pelaksanaannya, sekolah mendorong penggunaan metode pembelajaran aktif dan kontekstual.

Sesuai dengan teori standar proses yang memiliki tiga komponen yakni perencanaan, pelaksanaan hingga penilaian.⁹⁵ SMA Negeri 2 Palopo secara konsisten menerapkan ketiga tahapan tersebut untuk menjamin mutu pembelajaran yang berorientasi pada pencapaian kompetensi lulusan. Pada tahap perencanaan, guru menyusun RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran) atau modul ajar dengan mengacu pada *Capaian Pembelajaran (CP)*, *Alur Tujuan Pembelajaran (ATP)*, serta integrasi nilai-nilai Profil Pelajar Pancasila. Perencanaan juga memperhatikan kebutuhan dan karakteristik peserta didik, termasuk diferensiasi pembelajaran serta pendekatan yang berpusat pada siswa (*student-centered learning*).

Pada tahap pelaksanaan pembelajaran dilakukan dengan memanfaatkan pendekatan yang variatif dan kontekstual. Guru di SMA Negeri 2 Palopo didorong untuk menggunakan metode pembelajaran aktif seperti diskusi kelompok, proyek, studi kasus, eksperimen, dan blended learning. Pembelajaran tidak hanya berfokus pada transfer ilmu, tetapi juga membangun keterampilan berpikir kritis, kolaboratif, dan kreatif sesuai dengan tantangan abad ke-21. Sementara itu, pada tahap penilaian, sekolah menerapkan asesmen formatif dan sumatif untuk mengukur

⁹⁵ Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2022). *Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2022 tentang Standar Kompetensi Lulusan pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah*. Jakarta: Kemendikbudristek.

ketercapaian tujuan pembelajaran. Penilaian dilakukan secara autentik, mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik. Guru menggunakan berbagai instrumen seperti observasi, penugasan, portofolio, dan ujian untuk memperoleh gambaran menyeluruh tentang perkembangan peserta didik. Hasil penilaian tidak hanya digunakan sebagai dasar pemberian nilai, tetapi juga sebagai umpan balik dalam menyusun tindak lanjut pembelajaran.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa standar proses di SMA Negeri 2 Palopo telah sesuai dan dengan teori dan prinsip standar proses yang mengikut pada kriteria nasional. Standar proses di SMA Negeri 2 Palopo dilaksanakan secara sistematis dan sesuai dengan kriteria nasional, yang meliputi tiga komponen utama: perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian pembelajaran. Guru menyusun RPP atau modul ajar berdasarkan capaian pembelajaran, karakteristik peserta didik, serta nilai-nilai Profil Pelajar Pancasila. Pelaksanaan pembelajaran dilakukan dengan metode aktif dan kontekstual untuk mengembangkan keterampilan abad ke-21. Sementara itu, penilaian dilakukan secara autentik dan beragam untuk mengukur aspek kognitif, afektif, dan psikomotorik peserta didik, sekaligus menjadi dasar perbaikan proses pembelajaran. Dengan penerapan standar proses ini, sekolah memastikan mutu pembelajaran yang berorientasi pada pencapaian kompetensi lulusan secara optimal.

d. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Standar pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 2 Palopo memastikan seluruh guru dan tenaga kependidikan memiliki kualifikasi serta

sertifikasi yang sesuai regulasi, melaksanakan supervisi dan monitoring secara berkala, serta mendorong pengembangan profesional berkelanjutan melalui pelatihan dan pendidikan lanjutan Kepala sekolah berasal dari guru profesional dengan pengalaman manajerial minimal dua tahun dan telah mengikuti pelatihan calon kepala sekolah atau memiliki sertifikat guru penggerak. Pengawas sekolah harus bergelar Magister (S2) kependidikan dan bersertifikasi, sementara tenaga laboratorium dan administrasi minimal berpendidikan SMA/SMK sesuai tugasnya.

Sesuai dengan teori standar pendidik dan tenaga kependidikan yang berkaitan dengan kualifikasi minimal yang harus dipenuhi oleh setiap pendidik dan tenaga kependidikan. Seperti kompetensi professional yang artinya harus adanya penguasaan materi pembelajaran secara mendalam dan luas, termasuk pemahaman terhadap standar kompetensi dan kurikulum.⁹⁶ SMA Negeri 2 Palopo menekankan pentingnya pemenuhan empat kompetensi utama guru, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Dalam hal ini, kompetensi profesional menjadi aspek krusial, yaitu kemampuan guru dalam menguasai materi pelajaran secara mendalam dan luas, memahami standar kompetensi, capaian pembelajaran, serta mampu mengaitkannya dengan konteks kehidupan nyata.

Guru-guru di SMA Negeri 2 Palopo dibekali dengan pelatihan rutin dan pembinaan oleh kepala sekolah serta pengawas sebagai bagian dari proses supervisi akademik dan manajerial. Kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan

⁹⁶ Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2022). *Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2022 tentang Standar Kompetensi Lulusan pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah*. Jakarta: Kemendikbudristek.

mutu pembelajaran melalui umpan balik yang konstruktif. Selain itu, sekolah juga mendorong guru untuk mengikuti program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) seperti seminar, workshop, diklat, dan studi lanjut. Tenaga kependidikan seperti tenaga administrasi dan laboran juga dilibatkan dalam pelatihan teknis sesuai bidang tugasnya guna mendukung kelancaran proses pendidikan. Kepala sekolah sebagai pemimpin pembelajaran memiliki peran strategis dalam membina seluruh sumber daya manusia di sekolah agar berfungsi secara optimal. Dengan latar belakang guru profesional dan pelatihan kepemimpinan, kepala sekolah diharapkan mampu mengelola satuan pendidikan secara efektif dan efisien

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa standar pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 2 Palopo telah sesuai dengan teori dan kualifikasi minimal standar pendidik dan kependidikan. Standar pendidik dan tenaga kependidikan di SMA Negeri 2 Palopo diterapkan secara optimal dengan memastikan seluruh guru dan tenaga kependidikan memiliki kualifikasi dan sertifikasi sesuai regulasi. Sekolah menekankan pemenuhan empat kompetensi utama guru, khususnya kompetensi profesional, yang mencakup penguasaan materi, pemahaman kurikulum, dan penerapannya dalam konteks pembelajaran. Proses supervisi, monitoring, serta pelatihan rutin dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja. Kepala sekolah dan pengawas memiliki latar belakang yang sesuai dan menjalankan peran strategis dalam membina SDM. Selain itu, tenaga kependidikan juga didorong mengikuti pelatihan teknis sesuai tugasnya guna mendukung terciptanya proses pendidikan yang efektif dan efisien.

e. Standar Sarana dan Prasarana

Standar sarana dan prasarana di SMA Negeri 2 Palopo dalam bentuk fasilitas fisik minimal sesuai standar nasional, seperti ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, ruang guru, UKS, kantin, sanitasi, lapangan olahraga, dan mushola guna menunjang pembelajaran. Pendataan dan inventarisasi sarana prasarana dilakukan minimal setahun sekali di awal tahun ajaran, serta secara insidental jika ada pengadaan atau penghapusan barang. Inventarisasi menggunakan sistem berbasis Dapodik, dilengkapi pelabelan dan laporan aset yang dikoordinasikan bersama tata usaha dan kepala sekolah.

Sesuai dengan teori standar sarana dan prasarana bahwa standar nasional pendidikan ialah yang berkaitan dengan prasyarat minimal tentang fasilitas fisik yang diperlukan seperti ruang kelas yang memadai untuk jumlah siswa serta ruang guru yang dilengkapi meja kerja dan lemari penyimpanan dokumen.⁹⁷ MA Negeri 2 Palopo berupaya memenuhi seluruh elemen yang disyaratkan untuk menunjang proses pembelajaran yang efektif dan nyaman. Fasilitas seperti ruang kelas dirancang agar sesuai dengan kapasitas jumlah siswa, memiliki pencahayaan dan ventilasi yang baik, serta dilengkapi dengan peralatan pembelajaran seperti papan tulis, proyektor, dan meja kursi yang layak. Ruang guru juga memenuhi fungsi administratif dan akademik, dengan dilengkapi meja kerja, lemari arsip, komputer, serta koneksi internet untuk mendukung tugas guru.

⁹⁷ Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2022). *Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2022 tentang Standar Kompetensi Lulusan pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah*. Jakarta: Kemendikbudristek.

Selain ruang-ruang inti, SMA Negeri 2 Palopo juga menyediakan laboratorium IPA, laboratorium komputer, dan perpustakaan yang aktif digunakan dalam kegiatan belajar mengajar, termasuk dalam pengembangan literasi dan keterampilan digital siswa. Fasilitas pendukung seperti UKS, mushola, kantin, sanitasi (WC), dan lapangan olahraga turut disediakan dan dirawat secara rutin agar dapat digunakan secara optimal oleh seluruh warga sekolah. Untuk menjaga ketertiban dan efisiensi penggunaan, proses inventarisasi dan pemeliharaan dilakukan secara sistematis. Data sarana dan prasarana dikelola melalui sistem Dapodik (Data Pokok Pendidikan) dan diperbarui setidaknya setahun sekali pada awal tahun ajaran, atau sewaktu-waktu jika terjadi penambahan maupun penghapusan barang. Semua barang diberi label inventaris, dan laporan aset disusun oleh bagian tata usaha dan dilaporkan kepada kepala sekolah sebagai bagian dari manajemen aset sekolah.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa standar sarana dan prasarana di SMA Negeri 2 Palopo telah sesuai dengan teori telah memenuhi ketentuan minimal sesuai standar nasional pendidikan. Sekolah menyediakan berbagai fasilitas fisik seperti ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, ruang guru, dan fasilitas pendukung lainnya yang menunjang proses pembelajaran secara efektif dan nyaman. Pendataan dan inventarisasi dilakukan secara berkala melalui sistem Dapodik, dilengkapi pelabelan aset dan koordinasi bersama tata usaha serta kepala sekolah. Upaya ini mencerminkan komitmen sekolah dalam menciptakan lingkungan belajar yang layak, tertib, dan sesuai kebutuhan peserta didik serta tenaga pendidik.

f. Standar Pengelolaan

Standar pengelolaan di SMA Negeri 2 Palopo menerapkan Standar Pengelolaan secara menyeluruh dan sistematis melalui empat aspek utama, yaitu perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pembiayaan. Dalam aspek perencanaan, sekolah menyusun Rencana Kerja Jangka Menengah (RKJM) dan Rencana Kerja Tahunan (RKT), serta merancang master plan sarana dan prasarana, dilaksanakan secara sistematis dan partisipatif melalui penyusunan rencana kerja jangka menengah (RKJM) untuk empat tahun dan rencana kerja tahunan (RKT) berdasarkan evaluasi serta kebijakan nasional. Proses diawali dengan rapat evaluasi dan analisis SWOT.

Sesuai dengan teori standar pengelolaan yaitu dengan menyusun rencana kerja jangka panjang (4 tahun) dan rencana kerja tahunan, dan proses pelaksanaan yang mencakup pengelolaan kurikulum, sarana dan prasarana, keuangan, tenaga pendidik, dan layanan peserta didik, serta evaluasi yang dilakukan untuk mengukur pencapaian target dan merancang perbaikan program⁹⁸SMA Negeri 2 Palopo telah menjalankan pengelolaan sekolah secara terstruktur dan berkelanjutan melalui penyusunan Rencana Kerja Jangka Menengah (RKJM) dan Rencana Kerja Tahunan (RKT) yang melibatkan kepala sekolah, guru, staf tata usaha, dan komite sekolah, berdasarkan evaluasi kinerja sebelumnya serta analisis kebutuhan dan potensi sekolah. Dalam pelaksanaannya, seluruh sumber daya dikelola secara efektif dan

⁹⁸ Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi. (2022). *Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2022 tentang Standar Kompetensi Lulusan pada Pendidikan Anak Usia Dini, Jenjang Pendidikan Dasar, dan Jenjang Pendidikan Menengah*. Jakarta: Kemendikbudristek.

efisien, dengan pengelolaan kurikulum yang mengikuti kebijakan nasional seperti Kurikulum Merdeka, pengelolaan sarana dan prasarana yang mengacu pada master plan, serta pengelolaan keuangan yang dilakukan secara transparan dan akuntabel melalui penyusunan RKAS tahunan. Aspek pengawasan dan evaluasi dilakukan secara berkala oleh kepala sekolah bersama tim manajemen untuk menilai pencapaian target pembelajaran, efisiensi anggaran, pemanfaatan fasilitas, dan kinerja tenaga pendidik serta kependidikan.

Hasil evaluasi ini menjadi dasar dalam merancang tindak lanjut dan perbaikan program serta penyusunan rencana kerja berikutnya. Dengan penerapan standar pengelolaan tersebut, SMA Negeri 2 Palopo menunjukkan komitmen dalam mewujudkan tata kelola sekolah yang profesional, partisipatif, akuntabel, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa bahwa standar pengelolaan di SMA Negeri 2 Palopo telah sesuai dengan teori standar pengelolaan. SMA Negeri 2 Palopo dilaksanakan secara menyeluruh dan sistematis melalui empat aspek utama: perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pembiayaan. Sekolah menyusun RKJM dan RKT secara partisipatif berdasarkan evaluasi kinerja dan analisis kebutuhan, serta mengelola sumber daya secara efektif dan efisien sesuai kebijakan nasional. Pengawasan dan evaluasi dilakukan secara berkala untuk menilai kinerja dan merancang perbaikan program. Penerapan standar ini mencerminkan komitmen sekolah dalam membangun tata kelola yang profesional, transparan, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

3. Tantangan

a. Keterbatasan Anggaran

Keterbatasan anggaran di SMA Negeri 2 Palopo menjadi salah satu tantangan yang dihadapi sehingga pihak sekolah harus menyusun skala prioritas, dan berfokus pada kebutuhan mendesak seperti gaji guru honorer dan pelatihan dasar. Sekolah juga menjalin kerja sama dengan instansi luar untuk pelatihan guru bersubsidi atau gratis, serta mendorong guru mengikuti sertifikasi dan PPG secara mandiri. Pengelolaan dana BOS dilakukan secara transparan dan akuntabel, dengan dukungan komite sekolah yang turut membantu pembiayaan kegiatan non-akademik atau kebutuhan mendesak di luar anggaran.

Sesuai dengan fenomena yang terjadi bahwa sekolah seringkali menghadapi keterbatasan anggaran yang dapat membatasi kemampuan untuk merekrut dan mengembangkan tenaga pendidik berkualitas, serta untuk menyediakan pelatihan yang memadai di SMA Negeri 2 Palopo, keterbatasan anggaran menjadi tantangan nyata yang mendorong pihak sekolah untuk menyusun skala prioritas dalam pengelolaan keuangan. Fokus utama diarahkan pada kebutuhan mendesak seperti pembayaran honor guru non-PNS dan pelatihan dasar peningkatan kompetensi guru. Untuk menyiasati hal tersebut, sekolah aktif menjalin kerja sama dengan instansi luar guna mendapatkan pelatihan guru bersubsidi atau gratis, serta mendorong guru mengikuti program sertifikasi dan Pendidikan Profesi Guru (PPG) secara mandiri. Selain itu, pengelolaan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dilakukan secara transparan dan akuntabel, serta diawasi oleh komite sekolah yang juga berperan aktif dalam mendukung pembiayaan kegiatan non-akademik atau

kebutuhan mendesak lainnya yang tidak terakomodasi dalam anggaran rutin. Dengan langkah-langkah strategis ini, sekolah berupaya menjaga kualitas pendidikan meskipun di tengah keterbatasan sumber daya finansial.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Keterbatasan anggaran menjadi tantangan utama di SMA Negeri 2 Palopo yang memengaruhi kemampuan sekolah dalam merekrut dan mengembangkan tenaga pendidik serta menyediakan pelatihan yang memadai. Untuk mengatasinya, sekolah menyusun skala prioritas keuangan dengan memfokuskan pada kebutuhan mendesak seperti honorarium guru honorer dan pelatihan dasar. Sekolah juga menjalin kerja sama dengan instansi luar untuk pelatihan guru bersubsidi atau gratis, serta mendorong guru mengikuti sertifikasi dan PPG secara mandiri. Pengelolaan dana BOS dilakukan secara transparan dan akuntabel dengan dukungan komite sekolah yang turut membantu pembiayaan kebutuhan non-akademik. Strategi ini menunjukkan upaya sekolah dalam menjaga mutu pendidikan meskipun di tengah keterbatasan finansial.

b. Rekrutmen tenaga pendidik yang berkualitas

Tantangan pendidikan saat ini menuntut guru yang adaptif, sama halnya yang dialami oleh SMA Negeri 2 Palopo. Karena itu, setelah proses rekrutmen, guru-guru baru kami libatkan dalam program orientasi, pelatihan internal, dan kegiatan mgmp agar mereka cepat beradaptasi, baik secara administratif maupun metodologis.

Sesuai dengan tantangan dalam rekrutmen tenaga pendidikan yang berkualitas, mencari dan merekrut guru yang memiliki kualifikasi yang tepat, keterampilan pedagogik yang baik, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan

perubahan kurikulum dan teknologi dapat menjadi sulit, terutama di daerah yang kekurangan tenaga pengajar. Hal ini juga dirasakan oleh SMA Negeri 2 Palopo, di mana kebutuhan akan guru yang tidak hanya memenuhi syarat akademik, tetapi juga mampu mengikuti dinamika dunia pendidikan, menjadi fokus utama. Oleh karena itu, setelah proses rekrutmen, sekolah melibatkan guru-guru baru dalam program orientasi dan pembekalan awal, termasuk pelatihan internal dan keikutsertaan dalam kegiatan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Tujuannya adalah agar guru cepat beradaptasi dengan sistem administrasi sekolah, memahami karakteristik peserta didik, serta mampu menerapkan metode pembelajaran yang kontekstual dan inovatif. Melalui pendekatan ini, SMA Negeri 2 Palopo berupaya mengatasi tantangan kualitas tenaga pendidik dengan strategi pembinaan dan pengembangan yang berkelanjutan.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Tantangan pendidikan saat ini menuntut guru yang adaptif terhadap perubahan kurikulum dan teknologi, yang juga dialami oleh SMA Negeri 2 Palopo. Keterbatasan dalam merekrut guru berkualitas menjadi kendala tersendiri, terutama di daerah yang kekurangan tenaga pendidik. Untuk mengatasi hal tersebut, sekolah melibatkan guru baru dalam program orientasi, pelatihan internal, dan MGMP guna mempercepat adaptasi secara administratif dan metodologis. Strategi ini menjadi upaya berkelanjutan SMA Negeri 2 Palopo dalam membina dan meningkatkan kualitas tenaga pendidik agar mampu menjawab tantangan dunia pendidikan yang terus berkembang

c. Perubahan kurikulum dan kebijakan pendidikan

Perubahan kurikulum dan kebijakan Pendidikan yang selalu mengalami perubahan juga menjadi tantangan bagi SMA Negeri 2 Palopo, dengan mengikuti perubahan kurikulum dan kebijakan pendidikan nasional dengan beralih dari Kurikulum 2013 ke Kurikulum Merdeka secara bertahap. Perubahan ini dilakukan sebagai respon terhadap kebijakan Kemendikbudristek dalam menghadirkan pembelajaran yang lebih fleksibel, berpusat pada peserta didik, serta menekankan pada penguatan Profil Pelajar Pancasila.

Sesuai dengan tantangan perubahan kurikulum dan kebijakan pendidikan yang kerap terjadi, adaptasi terhadap materi dan metodologi baru dalam waktu yang singkat sering kali menjadi beban tersendiri bagi guru. Hal ini juga dirasakan oleh SMA Negeri 2 Palopo yang sedang menjalani transisi dari Kurikulum 2013 menuju Kurikulum Merdeka secara bertahap. Perubahan kurikulum ini merupakan respons terhadap kebijakan Kemendikbudristek untuk menghadirkan pembelajaran yang lebih fleksibel, berpusat pada peserta didik, serta menekankan penguatan Profil Pelajar Pancasila. Dalam menghadapi tantangan ini, sekolah berupaya memberikan pendampingan dan pelatihan kepada guru agar mampu memahami filosofi Kurikulum Merdeka, menyusun modul ajar, serta menerapkan pendekatan pembelajaran berbasis proyek dan diferensiasi. Selain itu, kolaborasi antarguru dan keterlibatan dalam komunitas belajar seperti MGMP menjadi strategi penting dalam mempercepat proses adaptasi dan meningkatkan kapasitas guru dalam mengimplementasikan kurikulum baru secara efektif.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Perubahan kurikulum dan kebijakan pendidikan menjadi tantangan bagi SMA Negeri 2 Palopo, khususnya dalam transisi dari Kurikulum 2013 ke Kurikulum Merdeka. Perubahan ini menuntut guru untuk cepat beradaptasi dengan materi dan metode baru dalam waktu singkat. Sebagai respons, sekolah memberikan pendampingan dan pelatihan kepada guru, serta mendorong kolaborasi melalui MGMP dan komunitas belajar guna meningkatkan pemahaman dan keterampilan dalam menerapkan Kurikulum Merdeka secara efektif. Upaya ini dilakukan agar proses pembelajaran tetap relevan, fleksibel, dan berpusat pada penguatan Profil Pelajar Pancasila.

d. Retensi guru berkualitas

Retensi guru berkualitas juga menjadi tantangan yang dialami SMA Negeri 2 Palopo, harus ada upaya yang dilakukan untuk mempertahankan tenaga pendidik yang memiliki kompetensi tinggi, dedikasi, serta kinerja yang baik agar tetap bertahan di institusi pendidikan dalam jangka waktu lama. Isu ini sangat penting karena guru berkualitas merupakan aset utama dalam meningkatkan mutu pendidikan

Berdasarkan tantangan yang dihadapi dalam retensi guru berkualitas, menjaga agar tenaga pendidik yang kompeten tetap bertahan di sekolah menjadi hal yang tidak mudah, terutama ketika mereka dihadapkan pada tawaran dari institusi lain yang memberikan gaji lebih tinggi atau peluang pengembangan karir yang lebih luas. Hal ini juga dirasakan oleh SMA Negeri 2 Palopo, di mana guru yang berkinerja baik sangat dibutuhkan untuk mendukung peningkatan mutu pendidikan. Untuk mengatasi tantangan ini, sekolah berupaya menciptakan lingkungan kerja

yang kondusif, memberikan apresiasi terhadap kinerja guru, serta mendorong partisipasi dalam program pengembangan profesional berkelanjutan (PKB). Selain itu, adanya pelibatan guru dalam proses pengambilan keputusan sekolah dan pembinaan karier internal menjadi strategi yang diterapkan untuk meningkatkan rasa memiliki serta loyalitas guru terhadap institusi. Dengan pendekatan ini, SMA Negeri 2 Palopo berusaha mempertahankan guru-guru berkualitas sebagai aset penting dalam pencapaian tujuan pendidikan jangka Panjang.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa Retensi guru berkualitas merupakan tantangan penting bagi SMA Negeri 2 Palopo, mengingat guru dengan kompetensi tinggi dan dedikasi kuat merupakan aset utama dalam peningkatan mutu pendidikan. Menjaga agar guru berkualitas tetap bertahan di sekolah tidaklah mudah, terutama ketika mereka menghadapi tawaran dengan gaji dan peluang karier yang lebih baik di luar sekolah. Untuk mengatasi hal tersebut, sekolah berupaya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan apresiasi, serta mendorong pengembangan profesional berkelanjutan. Pelibatan guru dalam pengambilan keputusan dan pembinaan karier internal juga menjadi strategi untuk meningkatkan loyalitas dan rasa memiliki terhadap institusi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian maka simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini yaitu:

1. Manajemen sumber daya manusia di SMA Negeri 2 Palopo dilaksanakan secara sistematis melalui lima tahap utama: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi. Pada tahap perencanaan, kebutuhan tenaga pendidik dianalisis setiap awal tahun pelajaran berdasarkan jumlah rombongan belajar, kurikulum, dan rasio guru-siswa, melibatkan kepala sekolah dan tim kepegawaian. Pengorganisasian dilakukan dengan menempatkan guru sesuai kompetensi dan latar belakang pendidikan, serta dievaluasi secara berkala untuk efektivitas kerja. Pada tahap pelaksanaan, sekolah mengelola rekrutmen dan pengembangan tenaga pendidik melalui pelatihan internal, studi lanjut, dan adaptasi terhadap Kurikulum Merdeka. Pengendalian dilakukan melalui supervisi rutin oleh kepala sekolah dan wakilnya guna memastikan kinerja guru sesuai tugas. Evaluasi dilakukan berkala mencakup aspek akademik dan non-akademik, menjadi dasar pembinaan, promosi, dan peningkatan profesionalisme. Pendekatan ini mendukung tercapainya mutu pendidikan secara berkelanjutan.
2. Mutu pendidikan di SMA Negeri 2 Palopo mencerminkan komitmen sekolah dalam memenuhi Standar Nasional Pendidikan. Standar Kompetensi Lulusan

(SKL) meliputi penguatan sikap, penguasaan pengetahuan, dan pengembangan keterampilan abad ke-21, seperti berpikir kritis dan kolaboratif, yang didukung melalui pembelajaran adaptif dan kegiatan ekstrakurikuler. Standar Isi diterapkan melalui Kurikulum Merdeka dengan fleksibilitas pelaksanaan materi pelajaran wajib, peminatan, dan muatan lokal sesuai karakteristik peserta didik dan lingkungan. Dalam Standar Proses, pembelajaran dirancang melalui RPP atau modul ajar berbasis capaian pembelajaran dan Profil Pelajar Pancasila, dengan metode aktif, kontekstual, dan asesmen autentik. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan memastikan guru memenuhi kualifikasi dan empat kompetensi dasar melalui pelatihan, supervisi, serta program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB). Kepala sekolah dan tenaga kependidikan juga memiliki kualifikasi sesuai regulasi nasional. Standar Sarana dan Prasarana dipenuhi melalui fasilitas fisik yang lengkap, didata melalui sistem Dapodik, dan dikelola dengan baik untuk mendukung kenyamanan dan efektivitas belajar. Sementara itu, Standar Pengelolaan dilaksanakan secara menyeluruh melalui perencanaan (RKJM & RKT), pelaksanaan kurikulum, pengelolaan keuangan yang akuntabel, serta pengawasan dan evaluasi berkala. Semua standar tersebut dijalankan secara sistematis dan berkelanjutan sebagai bentuk komitmen dalam mewujudkan pendidikan berkualitas yang relevan, efektif, dan kompetitif

3. SMA Negeri 2 Palopo menghadapi empat tantangan utama dalam peningkatan mutu pendidikan, yaitu keterbatasan anggaran, rekrutmen dan retensi guru berkualitas, serta adaptasi terhadap perubahan kurikulum. Untuk mengatasi

keterbatasan anggaran, sekolah menetapkan skala prioritas keuangan dan menjalin kerja sama eksternal, serta mengelola dana BOS secara transparan. Tantangan dalam rekrutmen guru disiasati melalui program orientasi, pelatihan internal, dan MGMP guna mempercepat adaptasi. Dalam menghadapi perubahan kurikulum, sekolah memberikan pelatihan dan mendorong kolaborasi antarguru agar mampu menerapkan Kurikulum Merdeka secara efektif. Sementara itu, retensi guru berkualitas dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja kondusif, memberikan apresiasi, dan membuka ruang pengembangan karier serta partisipasi dalam pengambilan keputusan. Strategi-strategi ini dijalankan secara berkelanjutan untuk menjaga mutu pendidikan di tengah tantangan yang terus berkembang.

B. Saran

1. **Untuk Instansi Pendidikan:** SMA Negeri 2 Palopo perlu meningkatkan mutu sekolah, serta memperkuat pengelolaan SDM melalui pelatihan dan evaluasi kinerja. Keterlibatan *stakeholder* juga penting untuk mendukung mutu yang lebih baik.
2. **Untuk Penelitian Selanjutnya:** Disarankan penelitian dilakukan di sekolah lain untuk perbandingan, menggunakan metode kuantitatif atau *mixed methods*, serta meneliti hubungan antara manajemen SDM dan hasil belajar siswa atau kepuasan *stakeholder*.
3. **Untuk Dinas Pendidikan dan Sekolah Lain:** Dinas Pendidikan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pendidikan. Sekolah lain juga dapat mengadopsi

temuan ini sebagai referensi dalam mengembangkan mutu dan manajemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah dan Engkoswara, Administrasi Pendidikan Cet, III (Bandung: Alfabeta, 2012).
- Ace Suryadi dan H.A.R. Tilaar, Analisis Kebijakan Pendidikan Suatu Pengantar (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya. 1994).
- Arifin, Zainal. "Peningkatan Mutu Pendidikan melalui Manajemen Sekolah." Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol. 10, No. 2, 2018.
- Aryani, Rita. "Strategi manajemen sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan globalisasi." Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi) 2 (2019).
- Baharuddin. Penguatan Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah.. Jurnal Idaarah (2017).
- Dede Rosyada, Paradigm Pendidikan Demokrasi Sebuah Model Peibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan, cet-III, (Jakarta: PT Kencana Prenada Media Group, 2007).
- Depdinas, Manajemen Pendidikan Mutu Berbasis Sekolah (Jakarta:2001)
- Depertemen Agama RI, Al-Qur'an dan terjemahannya, (Jakarta): 2006.
- E. Mulyasa, Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK.
- Eka Nuraini Rachmawati, Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif (Yogyakarta: Ekonisia, 2004).
- Ekawati, Fitriyah. "Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT." Jurnal ISEMA: Islamic Educational Management 3.2 (2018).
- Fajriyani, Dini, et al. "Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review)." Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi 4.6 (2023).
- Fayol, Henri. "General and Industrial Management." Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 12, No. 1, 2020.
- H. Ramayulis, Ilmu Pendidikan Islam (Jakarta: PT Kalam Mulia, 2004).
- Hamriani, Manajemen Sumber Daya Manusia. (Makassar: Alauddin University Press, 2014).

- Joremo S Arcaro, Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip Prinsip Perumusan dan Langkah Penerapan (Jakarta: Penerbit Riene Cipta, 2005).
- Kusuma, Aris Harja, et al. "Tantangan Dan Peluang Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Guru Sekolah Dasar." *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora* 3.9 (2024).
- Masnur Muslich, KTPS (Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan) Dasar Pemahaman dan Pengembangan, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), cet-V.
- Mondy, R. Wayne. *Human Resource Management*. 14th Edition. Boston: Pearson Education, 2014.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang “Standar Nasional Pendidikan”, Pasal 28.
- Pratiwi, Sri Nurabdiah. "Manajemen berbasis sekolah dalam meningkatkan Kualitas sekolah." *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2.1 (2016).
- rimayana, Kadek Hengki. "Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di Perguruan Tinggi." *Jurnal Penjaminan Mutu* 1.02 (2015).
- Purnama, Basuki Jaka. "Optimalisasi manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya peningkatan mutu sekolah." *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY* 12.2 (2016).
- Robbins, Stephen P., dan Coulter, Mary. “Management”. 14th Edition. Boston: Pearson Education, 2018.
- Samsuni, Samsuni. "Manajemen sumber daya manusia." *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan* 17.1 (2017).
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuatintatif, Kualitatif Dan R & D. 22.
- Sutrisno, Edy. "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Mutu Pendidikan." *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, Vol. 15, No. 1, 2021.
- Syafaruddin dan Nurmawati, *Pengelolaan Pendidikan Menegembangkan Keterampilan Manajemen Pendidikan Menuju Sekolah Efektif* (Medan : Perdana Publishing, 2011).
- Syafaruddin, *Manajemen Mutu Terpadu Dalam Pendidikan*, (Jakarta: Grasindo, 2012).

LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Meneliti



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 : dpmptsp@palopokota.go.id, Website : http://dpmptsp.palopokota.go.id

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

NOMOR : 500.16.7.2/2025.0580/IP/DPMPTSP

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 : **INDRA NASIR**
Jenis Kelamin : **L**
Alamat : **Desa Mataiwoi, Kec. Ngapa, Kab. Kolaka Utara**
Pekerjaan : **Mahasiswa**
NIM : **2102060015**

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

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN MUTU SEKOLAH DI SMA NEGERI 2 PALOPO

Lokasi Penelitian : **SMA NEGERI 2 PALOPO**
Lamanya Penelitian : **15 Mei 2025 s.d. 15 Agustus 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 : **15 Mei 2025**



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

Terbutsan. 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.



Lampiran 2 Pedoman Wawancara

INSTRUMEN PEDOMAN WAWANCARA

Judul : Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SMA Negeri 2 Palopo

PERTANYAAN:		
No	Fokus Penelitian	Pertanyaan Penelitian
1	Manajemen Sumber Daya Manusia	1. Deskripsi Fokus
		1. Perencanaan Sumber Daya Manusia
		2. Pengorganisasian Sumber Daya Manusia
		3. Pelaksanaan Sumber Daya Manusia
		4. Pengendalian Sumber Daya Manusia
2	Manajemen Sumber Daya Manusia	1. Bagaimana identifikasi kebutuhan manajemen sumber daya manusia?
		2. Bagaimana strategi perencanaan dalam manajemen sumber daya manusia?
		1. Bagaimana penataan dan penyusunan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan?
		2. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi yang sesuai dengan kebutuhan?
		1. Bagaimana proses pengadaan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia?
3	Manajemen Sumber Daya Manusia	2. Bagaimana sekolah memastikan bahwa setiap tenaga pendidik dan kependidikan memahami peran dan tanggung jawabnya?
		1. Bagaimana pengendalian pemantauan kinerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan?
		2. Bagaimana pemantauan dan keselamatan dan kesehatan kerja bagi tenaga pendidik?
		1. Bagaimana proses evaluasi dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik?
		2. Bagaimana proses evaluasi dalam menganalisis efektivitas dan efisiensi kinerja?
4	Manajemen Sumber Daya Manusia	1. Bagaimana proses evaluasi dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik?
		2. Bagaimana proses evaluasi dalam menganalisis efektivitas dan efisiensi kinerja?
		1. Bagaimana proses evaluasi dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik?
		2. Bagaimana proses evaluasi dalam menganalisis efektivitas dan efisiensi kinerja?
		1. Bagaimana proses evaluasi dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik?

2	Mutu Sekolah	- Standar Kompetensi - Bagaimana standar kompetensi dalam menentukan kriteria kelulusan peserta didik? - Apakah sekolah memiliki program pelatihan atau pengembangan profesional bagi guru untuk mencapai standar kompetensi? - Standar Isi - Bagaimana standar isi memuat mata pelajaran umum dan muatan lokal disertai alokasi waktunya? - Apa panduan kepala sekolah dalam menyusun program pembelajaran dan pengembangan kurikulum berbasis karakteristik local sesuai kebutuhan daerah? - Standar Proses - Bagaimana standar proses pendidikan dalam membudayakan dan menjunjung tinggi nilai keagamaan, budaya dan kemajemukan? - Bagaimana sekolah menerapkan standar proses pembelajaran sesuai regulasi dari pemerintah? - Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan - Bagaimana kualifikasi minimal yang harus dipenuhi oleh tenaga pendidik dan kependidikan? - Apakah semua guru di sekolah ini telah memiliki sertifikasi pendidik sesuai peraturan yang berlaku? - Standar Sarana dan Prasarana - Apa saja prasyarat minimal tentang fasilitas fisik yang diperlukan? - Seberapa sering dilakukan pendataan atau inventarisasi sarana dan prasarana? - Standar Pengelolaan - Bagaimana proses perencanaan penyusunan rencana kerja jangka panjang dan rencana kerja tahunan? - Siapa saja yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan di sekolah?
---	--------------	--

3 Tantangan	
1. Keterbatasan Anggaran	1. Bagaimana mengatasi keterbatasan anggaran yang dapat membatasi kemampuan untuk merekrut dan mengembangkan tenaga pendidik? 2. Bagaimana keterbatasan anggaran mampu menyediakan pelatihan yang memadai?
2. Rekrutmen Tenaga Pendidik Yang Berkualitas	1. Bagaimana proses mencari dan merekrut guru yang memiliki kualifikasi yang tepat? 2. Bagaimana rekrutmen ini mampu menghasilkan tenaga pendidik yang mampu beradaptasi dengan perubahan kurikulum dan teknologi?
3. Perubahan Kurikulum Dan Kebijakan Pendidikan	1. Bagaimana tenaga pendidik beradaptasi dengan materi dan metodologi baru dalam perubahan kurikulum dan kebijakan pendidikan? 2. Apakah fasilitas, sumber belajar, dan perangkat ajar telah disesuaikan dengan kurikulum yang baru?
4. Retensi Guru Berkualitas	1. Bagaimana menjaga guru yang berkualitas agar tetap bertahan di sekolah pada saat banyaknya peluang kerja yang menawarkan gaji yang lebih tinggi atau pengembangan karir yang lebih baik? 2. Sejauh mana retensi guru berkualitas menjadi perhatian utama dalam manajemen sekolah?

Lampiran 4 Deskripsi Sekolah



Rombongan Belajar SMAN 2 PALOPO									
Kecamatan Kec. Bara, Kabupaten Kota Palopo, Provinsi Prov. Sulawesi Selatan									
Tanggal Unduh: 2024-08-05 13:58:45 Pengunduh: ROSMALA (dapodikmen@sman2palopo.sch.id)									
No	Nama Rombel	Tingkat Kelas	Jumlah Siswa			Wali Kelas	Kurikulum	Ruangan	
			L	P	Total				
1	X ANDALAS	10	11	21	32	Suhermiati	Kurikulum SMA Merdeka	X KM	3
2	X BATAM	10	12	20	32	ANDI AULIA TIFANI, S.Pd.	Kurikulum SMA Merdeka	X KM	9
3	X BINTAN	10	12	20	32	Indah Cahyani Utari	Kurikulum SMA Merdeka	L Fisika	
4	X BORNEO	10	7	29	36	Wa Ode Widya Wiraswati Ali	Kurikulum SMA Merdeka	X KM	2
5	X CELEBES	10	4	32	36	Jumriana, S.Kom, M.Pd	Kurikulum SMA Merdeka	X KM	1
6	X HALMAHERA	10	12	20	32	Maryam, S.Pd	Kurikulum SMA Merdeka	X KM	5
7	X MIANGAS	10	13	20	33	Supriati Patinaran	Kurikulum SMA Merdeka	X KM	6
8	X NIAS	10	10	22	32	SUPRI	Kurikulum SMA Merdeka	X KM	8
9	X SEBATIC	10	9	22	31	Sunarti	Kurikulum SMA Merdeka	X KM	10
10	X SELAYAR	10	15	17	32	Bernadeth Tukan	Kurikulum SMA Merdeka	X KM	4
JUMLAH			105	223	328				
11	XI AL FARABI	11	8	26	34	Hasnah	Kurikulum SMA Merdeka	XI IPA	2
12	XI AL KHAWARIZMI	11	4	25	29	Aulia Ellah Marinda Mansur	Kurikulum SMA Merdeka	XI IPA	6
13	XI ARCHIMEDES	11	11	25	36	NURIYATI	Kurikulum SMA Merdeka	XI IPA	4
14	XI ARISTOTELES	11	13	21	34	Mainur	Kurikulum SMA Merdeka	XI IPS	2
15	XI AVICENNA	11	3	30	33	AYU PRATIWI	Kurikulum SMA Merdeka	XI IPA	3
16	XI DALTON	11	15	20	35	Siti Marfuah Nurjannah	Kurikulum SMA Merdeka	XI IPA	5
17	XI DNITRI	11	4	31	35	Nurbayani	Kurikulum SMA Merdeka	XI IPA	1
18	XI EDISON	11	8	20	28	Rizal Tandi Malik	Kurikulum SMA Merdeka	XI IPA	7
19	XI GALILEO	11	13	20	33	Rival	Kurikulum SMA Merdeka	XI IPS	4
20	XI NEWTON	11	22	13	35	Irawati Abdullah	Kurikulum SMA Merdeka	XI IPS	3
21	XI PLATO	11	17	19	36	Komarul Huda	Kurikulum SMA Merdeka	XI IPS	1
JUMLAH			118	250	368				
22	XII IPA 1	12	14	21	35	Dra. Darmawati	Kurikulum SMA 2013 MIPA	R LKOM	1
23	XII IPA 2	12	13	21	34	Drs. Syamsuddin Abu	Kurikulum SMA 2013 MIPA	XII IPA	2
24	XII IPA 3	12	12	23	35	Drs. Midin Sianti, M.Pd	Kurikulum SMA 2013 MIPA	XII IPA	3
25	XII IPA 4	12	11	22	33	Mukmin Lonja	Kurikulum SMA 2013 MIPA	XII IPA	4
26	XII IPA 5	12	14	20	34	SUHERAH SALAM	Kurikulum SMA 2013 MIPA	XII IPA	5
27	XII IPA 6	12	13	19	32	Jumiati Djumed	Kurikulum SMA 2013 MIPA	XII IPA	6
28	XII IPA 7	12	7	19	26	Isradli Mustamin	Kurikulum SMA 2013 MIPA	R LKOM	2
29	XII IPS 1	12	9	21	30	Dra. Asyailah	Kurikulum SMA 2013 IPS	XII IPS	1
30	XII IPS 2	12	9	21	30	Sulkifli	Kurikulum SMA 2013 IPS	XII IPS	2
31	XII IPS 3	12	13	19	32	Yeli Sabet Selpi	Kurikulum SMA 2013 IPS	XII IPS	3
32	XII IPS 4	12	4	16	20	Dortje Ruphina	Kurikulum SMA 2013 IPS	R Ekimia	1
JUMLAH			119	222	341				
TOTAL			342	695	1037				



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN
DINAS PENDIDIKAN

UPT SMA NEGERI 2 PALOPO

Alamat Jalan Garuda No. 18 Telp. (0471) 22244 Kode Pos 91914 Palopo

DAFTAR HADIR KANTOR
TENAGA PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN ASN/PPK
UPT SMA NEGERI 2 PALOPO

HARI :		TANGGAL/BULAN :		TAHUN :				
NO URT	NAMA/NIP	PANGKAT/ GOL. RUANG	JABATAN/ MAPEL	MASUK		PULANG		KETERANGAN
1	2	3	4	JAM 5	PARAF	JAM	PARAF 6	7
1	Drs. BASMAN, S.H., M.M./19680823 199203 1 010	PEMBINA TK. I/IV/b	Kepala Sekolah					
2	Dra. Hj. SUHERAH SALAM / 19670502 199602 2 002	PEMBINA UTAMA MUDA, IV/c	Fisika					
3	Drs. HAMID, M.Si. / 19681231 199412 1 030	PEMBINA UTAMA MUDA, IV/c	Wakakur/Mat.					
4	Drs. H. A. HERMAN PALLAWA / 19641231 199011 1 006	PEMBINA TK. I/IV/b	Penjas					
5	Drs. H. WARTO / 19641231 199011 1 007	PEMBINA TK. I/IV/b	Ekonomi					
6	Dra. ASYLAILAH A.M.M.Pd / 19651231 199003 2 053	PEMBINA TK. I/IV/b	Ekonomi/P.Kewira					
7	Drs.KALHIM / 19651231 199103 1 115	PEMBINA TK. I/IV/b	B.ling.					
8	Drs.SYAMSUDDIN ABU /19650513 199412 1 002	PEMBINA TK. I/IV/b	PPKn					
9	YULIUS MASSANGKA, S.Pd. /19660612 199103 1 016	PEMBINA TK. I/IV/b	Mat.					
10	Dra. DARMAWATI,M.Kes / 19671227 199403 2 007	PEMBINA TK. I/IV/b	Biologi					
11	Drs.MIDIN SIANTI,M.Pd /19690414 199703 1 006	PEMBINA TK. I/IV/b	B.Indo					
12	Hj. KAMLAH, S.Pd. M.Pd. / 19690912 199203 2 014	PEMBINA TK. I/IV/b	Fisika					
13	NAIMAH MAKKAS,S.Pd / 19700105 199802 2 006	PEMBINA TK. I/IV/b	Mat.					
14	IRAWATI ABDULLAH, S.Pd/ 19730428 200701 2 012	PEMBINA TK. I. I/IV/b	Sejarah					
15	RIZAL TANDI MALIK, S.Pd / 19761016 200502 1 003	PEMBINA TK. I/IV/b	Penjas					
16	Dra. Hj. HASNAH / 19650725 200604 2 007	PEMBINA TK. I/IV/b	PPKn					
17	SUPRIATI PATINARAN, S.Pd/ 19711231 200701 2 050	PEMBINA TK. I/IV/b	Seni Budaya					
18	MASYANAH, SS / 19730420 200604 2 021	PEMBINA TK. I/IV/b	B.ling.					
19	NURBAYANI,S.S / 19750829 200502 2 002	PEMBINA TK. I/IV/b	B.Indo					
20	SUHERMIATI,S.Pd / 19810126 200502 2 004	PEMBINA TK. I/IV/b	Mat.					
21	Drs.ISMAIL TAJE / 19650307 199001 1 002	PEMBINA.IV/a	Sosiologi					
22	JUMIATY DJUMED, ST/ 1976528 200801 2 009	PEMBINA.IV/a	Kimia					
23	DORTJE RUPHINA, S.Pd / 19690528 200801 2 009	PEMBINA.IV/a	B.ling					
24	BERNADETH TUKAN, SP / 19720428 200801 2 007	PEMBINA.IV/a	Biologi/P.Kewira					
25	MUKMIN LONJA, S.Ag., MM.Pd. /19720705 200701 1 044	PEMBINA.IV/a	PAIS					
26	NURDIANA AMNUR,S.Pd/19740811 200502 2 003	PEMBINA.IV/a	Penjas					
27	JUMRIANA, S.Kom., M.Pd / 19770708 200902 2 002	PEMBINA.IV/a	TIK					
28	MURNI MAKMUR, SE / 19770722 200804 2 001	PEMBINA.IV/a	Ekonomi/P.Kewira					
29	YELI SABET SELPI, S.Pd / 19791111 200902 2 003	PEMBINA.IV/a	B.Jepang					
30	KOMARUL HUDA, S.Pd / 19830708 200902 1 003	PEMBINA.IV/a	Senibud					

1	2	3	4	5	6	7
31	ASRI ZUKAIDAH, S.Kom / 19840730 200804 2 003	PEMBINA, IV/a	TIK			
32	SULKIFLI, S.Pd., M.Pd / 19851122 200902 1 006	PEMBINA, IV/a	Geografi			
33	Drs. SANGGA / 19640818 200701 1 017	PENATA TK. I, III/d	Sejarah			
34	SITI MARFUAH NURJANNAH, S.Pd / 19700603 200701 2 018	PENATA TK. I, III/d	B.ling			
35	NURIATI B., S.AN / 19711102 199003 2 003	PENATA TK. I, III/d	Ansiparis Ahli Muda			
36	MUHARRAM, ST / 19720112 200604 1 017	PENATA TK. I, III/d	Kimia			
37	RAHMAWATI, S.Pd / 19860922 201001 2 025	PENATA TK. I, III/d	Kimia			
38	RIVAL, S.Pd. / 19870414 201101 1 015	PENATA TK. I, III/d	Penjas			
39	IRMA AGTIANI, S.AN. / 19730825 200701 2 009	PENATA, III/c	Tenaga Perpustakaan			
40	ANDRI IRAWATI, R.S.Pd., M.Pd. / 19780723 200312 2 006	PENATA, III/c	B.ling			
41	MAINUR, SE / 19740720 201411 2 001	PENATA, III/c	Ekonomi			
42	MARYAM, S.Pd. / 19790420 201411 2 001	PENATA, III/c	B.Indo			
43	SYAHRUH, S.Pd. / 19850610 201101 1 015	PENATA, III/c	BK			
44	ABDUL HASIM, S.Pd. / 199202092019031014	Penata Muda Tk. I, III/b	BK			
45	PATMAWATI KADRI, S.Ag / 19750927 201411 2 001	Penata Muda, III/a	PAIS			
46	SYAHRIR, S.Kom / 19780410 201411 1 001	Penata Muda, III/a	TIK			
47	AYU PRATIWI, S.Pd.I / 19930205 201903 2 023	Penata Muda, III/a	PAIS			
48	INDRI GAYATRI P, S.Pd./ 19960130 202221 2 015	IX	Fisika			
49	NURIYATI, S.Pd./ 199402252022212020	IX	Fisika			
50	REZKI AFDHALIANA, S.Pd./ 199502072022212022	IX	Geografi			
51	HENDRA TARINDJE, S.Pd. / 19860626 202321 1 021	IX	BK			
52	SUNARTI, S.Pd./ 19861211 202321 2 027	IX	Mat			
53	SURIANI, S.Pd / 19880225 202321 2 030	IX	Mat			
54	SELVIANI, S.Pd/19880906 202321 2 033	IX	B.Indo			
55	WA ODE WIDYA WIRASWATI ALI, S.Pd. /19891020 202321 2 037	IX	Sejarah/Syjh Luwu			
56	NUR FITRIANI, S.Pd/ 19920301 202321 2 035	IX	Mat			
57	ISRADIL MUSTAMIN, S.Pd., M.Pd./19941215 202321 1 013	IX	Mat			
58	SUPRI, S.Pd / 19951004 202321 1 008	IX	PAIS			
59	AULIA ELLA MARINDAH MANSUR, S.Pd / 199603242023212024	IX	B.Indo			
60	IRNAWATI, S.Pd. / 19940615 202321 2 039	IX	B.Indo			
61	ANDI AULIA TIFANI, S.Pd / 19980612 202421 2 052	IX	Geografi			
62	LUDDRIS JUNIATI TODING LAYUK, S.Ag / 19970904 202421 2 037	IX	BK			
63	INDAH CAHYANI UTARI, S.Pd / 19980120 202421 2 019	IX	TIK			

Kepala UPT,

Drs. BASMAN, S.H., M.M.
NIP 19680823 199203 1 010

Lampiran 5 Dokumentasi





RIWAYAT HIDUP



Indra Nasir, Lahir di Puurau, tanggal 27 Februari 2003.

Penulis merupakan anak kedua dari tiga bersaudara, dari pasangan seorang ayah yang bernama Nasir dan ibu Nur Haena. Saat ini penulis bertempat tinggal di Desa Mataiwoi,

Kecamatan Ngapa, Kabupaten Kolaka Utara, Provinsi Sulawesi Tenggara. Penulis menempuh Pendidikan pertama yaitu taman kanak-kanak di Puurau dan diselesaikan pada tahun 2009. Kemudian penulis melanjutkan Pendidikan dasar di SDN 1 Puurau di selesaikan pada tahun 2015. Di tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan di MTS Al-Mu'Minin Puurau hingga selesai di tahun 2018. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan di SMA Negeri 1 Pakue. Pada tahun 2021 melanjutkan Pendidikan yang ditekuni yaitu pada program studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Palopo. Selama menempuh Pendidikan penulis bergabung di Organisasi Intra kampus yaitu Himpunan Mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam sebagai Wakil Ketua Umum pada tahun 2023 dan menjadi Ketua Umum pada tahun 2024, Pada tahun 2025 juga berkiprah di Komisi Pemilihan Mahasiswa UIN Palopo sebagai Komisioner 1, dan Dewan Eksekutif Mahasiswa UIN Palopo sebagai Menteri Politik, Hukum dan HAM pada tahun 2025. Penulis juga aktif di Organisasi Ekstra kampus yaitu Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia, menjabat sebagai Pengurus Komisariat PMII IAIN Palopo Biro Organ

Jaringan dan Gerakan pada tahun 2023 hingga Pengurus Cabang PMII Palopo Biro
Advokasi dan Kebijakan Publik 2025-2026.

Contact Person Penulis: 2102834321@uinpalopo.ac.id

indranasir549@gmail.com