

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Data**

##### **1. Sejarah Berdirinya Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Jepara**

SMK Negeri 2 Jepara yang dahulu dikenal dengan nama SMIK Negeri Jepara sejak 25 Mei 1979 adalah lembaga pendidikan khusus Sekolah Menengah Kejuruan kelompok seni dan budaya dengan SK Mendikbud RI tanggal 20 Mei 1979 No. 090/0/79. Lembaga kejuruan ini mempersiapkan tamatan untuk dapat bekerja dan mengembangkan profesinya pada berbagai jenis pekerjaan di bidang seni dan kerajinan antara lain Seni Rupa Terapan dan Industri Kerajinan.

Pada dekade tahun 1970-1980-an SMK Negeri 2 Jepara yang masih bernama STM Dekorasi Ukir dan kemudian berubah nama menjadi SMIK telah menjadi tempat pemuda-pemuda Malaysia menimba ilmu khususnya kerajinan ukir kayu. Pada saat itu tidak kurang dari 2-5 orang pemuda yang dikirim Negara Malaysia tiap tahunnya untuk mendalami seni ukir. Terbukti alumni SMK Negeri 2 Jepara tersebut telah menjadi tokoh sentral dalam pengembangan seni kerajinan di Malaysia.

Sampai saat ini, tahun 2021, sudah 9 kali ada pergantian kepala sekolah di SMK Negeri 2 Jepara.

Tabel 4.1  
Pergantian Kepala Sekolah SMK N 2 Jepara

a	Bpk. Drs. Moersidi	Kepala Sekolah ke-1 Periode 1977-1989
b	Bpk. Soekarno, B.A.	Kepala Sekolah ke-2 Periode 1989-1996
c	Bpk. Drs. Sentot	Kepala Sekolah ke-3 Periode 1996-1998
d	Bpk. Drs. Inti Murdaningarso	Kepala Sekolah ke-4 Periode 1998-2003
e	Bpk. Drs. Ismoyo Joko Saptono	Kepala Sekolah ke-5 Periode 2003-2010
f	Bpk. Ade Sopiali, S.Pi.,M.Pd.	Kepala Sekolah ke-6 Periode 2010-2011
g	Bpk. Drs. H. Sudarto	Kepala Sekolah ke-7 Periode 2011-2015
h	Bpk. Drs. Subandi	Kepala Sekolah ke-8 Periode 2018-2020
i	Bpk. Drs. Muh. Zainudin Aziz, M.Ds.	Kepala Sekolah ke-9 Periode 2020-sekarang


Tabel 4.2  
Akreditasi Sekolah

No	Program Keahlian dan Kompetensi Keahlian	Akreditasi	Tahun Akreditasi
1	Tata Busana		
	1) Tata Busana	A	2018
2	Seni Rupa		
	1) Desain Interior dan Teknik Furnitur	A	2018
	2) Animasi	A	2018
3	Desain dan Produk Kreatif Kriya		
	1) Kriya Kreatif Batik dan Tekstil	A	2018
	2) Kriya Kreatif Keramik	A	2018
	3) Kriya Kreatif Logam dan Perhiasan	A	2018
	4) Kriya Kreatif Kayu dan Rotan	A	2018

## 2. Letak Geografis

SMK Negeri 2 Jepara terletak di Jalan RMP. Sosrokartono Nomor 1Kel. Pengkol Kecamatan Jepara, Kabupaten Jepara, Provinsi Jawa Tengah dengan Kode POS 59415, Telpon (0291)591137, Fax. (0291)591137, Website : [www.smkn2jepara.net](http://www.smkn2jepara.net), Email : [smkn2jpr@yahoo.com](mailto:smkn2jpr@yahoo.com), SMK Negeri 2 Jepara memiliki luas  $\pm 44,214 \text{ m}^2$ .

## 3. Visi, Misi, dan Tujuan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Jepara

- 
- a. Visi SMK Negeri 2 Jepara: Menjadi pusat diklat seni dan kerajinan yang memiliki faktor keunggulan dan mampu bersaing serta berstandar nasional maupun internasional.
- b. Misi SMK Negeri 2 Jepara: Menghasilkan tamatan yang memiliki keunggulan mutu mengisi pasar kerja, siap kerja mandiri, memiliki etos kerja yang tinggi, produktif, dan mampu mengembangkan dirinya secara berkelanjutan serta berorientasi masa depan selaras dengan dinamika Iptek.
- c. Tujuan :
- Melalui pendidikan dan pelatihan yang berkualitas, peserta didik:
- 1) Menjadi insan yang religius, nasionalis, mandiri, dan berjiwa gotong royong serta berintegritas.
  - 2) Memiliki kompetensi di bidangnya dengan sertifikasi kompetensi.
  - 3) Menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi.
  - 4) Memiliki jiwa entrepreneur dengan berwirausaha secara mandiri.

- 5) Mampu bersaing di dunia kerja dan berprestasi di tingkat nasional dan atau internasional.

#### 4. Keadaan Siswa SMK N 2 Jepara

Jumlah peserta didik SMK Negeri 1 Jepara untuk Tahun Pelajaran 2020/2021 dapat dilihat sebagai berikut :

- a) Jumlah peserta didik berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.3  
Jumlah peserta didik berdasarkan jenis kelamin

Laki-laki	Perempuan	Total
822	638	1460

- b) Jumlah peserta didik berdasarkan tingkat pendidikan

Tabel 4.4  
Jumlah peserta didik berdasarkan tingkat pendidikan

Tingkat Pendidikan	L	P	Total
Tingkat 13	21	3	24
Tingkat 12	241	201	442
Tingkat 11	262	205	467
Tingkat 10	298	229	527
Total	822	638	1460

- c) Jumlah peserta didik berdasarkan rombongan belajar

Tabel 4.5  
Jumlah peserta didik berdasarkan rombongan belajar

No	Nama Rombel	Tingkat Kelas	Jumlah Siswa		
			L	P	Total
1	X TK 1	10		36	36
2	X TK 2	10		36	36
3	X KR 1	10	23	12	35
4	X KR 2	10	19	17	36
5	X LG 1	10	36		36
6	X LG 2	10	35		35

7	X KY 1	10	35		35
8	X KY 2	10	34		34
9	X KY 3	10	31	4	35
10	X TB 1	10		36	36
11	X TB 2	10		36	36
12	X TB 3	10		36	36
13	X AN 1	10	24	9	33
14	X AN 2	10	27	6	33
15	X DITF	10	34	1	35
16	XI TK 1	11	2	30	32
17	XI TK 2	11		29	29
18	XI KR 1	11	23	10	33
19	XI KR 2	11	23	9	32
20	XI LG 1	11	33		33
21	XI LG 2	11	33		33
22	XI KY 1	11	27	1	28
23	XI KY 2	11	21	4	25
24	XI KY 3	11	27	2	29
25	XI TB 1	11		34	34
26	XI TB 2	11		33	33
27	XI TB 3	11		34	34
28	XI AN 1	11	26	8	34
29	XI AN 2	11	25	7	32
30	XI DITF	11	22	4	26
31	XII TK 1	12		36	36
32	XII TK 2	12		35	35
33	XII KR 1	12	11	21	32
34	XII KR 2	12	11	18	29
35	XII LG 1	12	30		30
36	XII LG 2	12	24		24
37	XII KY 1	12	20	3	23
38	XII KY 2	12	24		24
39	XII KY 3	12	22		22
40	XII KY 4	12	17	3	20
41	XII TB 1	12		35	35
42	XII TB 2	12		35	35
43	XII AN 1	12	31	5	36
44	XII AN 2	12	23	8	31
45	XII DITF	12	28	2	30
46	XIII DITF	13	21	3	24
	Jumlah		822	638	1460

d) Jumlah Rombongan Belajar (Rombel)



Tabel 4.6  
Jumlah rombongan belajar

No	Kelas	Jumlah
1	X	15
2	XI	15
3	XII	15
4	XIII	1

## 5. Keadaa Guru/Karyawan SMKN 2 Jepara

### Profil Kepala Sekolah

Tabel 4.7  
Profil Kepala Sekolah

Nama	Muhammad Zainudin Azis
NIP	196404161993031003
TTL	Jepara, 16 April 1964
Jenis Kelamin	Laki-Laki
Alamat	Jl. Kartini 57 Jepara Kel. Kauman Jepara Kab. Jepara
Pendidikan Tertinggi	S2 – Desain Komunikasi Visual
Pangkat Golongan	IV/b
Masa Kerja	26 Tahun
Perguruan Tinggi	Universitas Negeri Yogyakarta tahun 1992 Institut Teknologi Bandung tahun 2006

Keadaan Guru dan Karyawan SMK Negeri 2 Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8  
Jumlah Guru

No	Kelas	PNS		NON PNS	
		Laki-Laki	Perempuan	Laki-Laki	Perempuan
1	X	23	11	2	2
2	XI	16	6	4	4
3	XII	14	5	3	5
4	XIII	2	0	1	1

Tabel 4.9  
Data Guru dan Karyawan

No	Jenis PTK	Status Kepegawaian	Jumlah	Keterangan
1	Kepala Sekolah	PNS	1	
2	Kepala TU	PNS	1	

3	Guru	PNS	53	
		Honor Daerah TK.I Provinsi	23	
4	TenagaAdm Sekolah	PNS	6	
		PTT	30	
5	Penjaga Sekolah	PNS	2	
6	Tukang Kebun	PNS	2	
	JUMLAH		148	

Tabel 4.10  
Data Nama Guru

NO	NAMA	NIP	JABATAN /ESELON
1	Drs. Muh Zainudun Azis, M.Ds	196404161993031003	Kepala Sekolah
2	Drs. Sudarto	196302051989031017	Guru Madya
3	Dra. Hindun	196301151988032010	Guru Madya
4	Dra. Purwaningsih	196209261989032004	Guru Madya
5	Drs. Suyoto	196301091991031001	Guru Madya
6	Drs. Abdul Rochman	196404041993031013	Guru Madya
7	Drs. Ahdori	196407081989031015	Guru Madya
8	Sunoto, S.Pd	195906161990031005	Guru Madya
9	Drs. Gupuh Asok Daliyono	196701131993031006	Guru Madya
10	Moh Romin, S.St	196304011989101001	Guru Madya
11	Drs. Agus Abdul Mukhid	196803161993031003	Guru Madya
12	Dra. Tri Marni	196501181995032001	Guru Madya
13	Dra. Endang Irianti	196310151989032009	Guru Madya
14	Mulyono, S.Pd	196604011990031015	Guru Madya
15	Widodo, S.Pd	196303181991031004	Guru Madya
16	Drs. Achmad Zubaidi	196606051995121003	Guru Madya
17	Drs. Jarot Bambang Artiyanto	196605091996011001	Guru Madya
18	Drs. Sularto	196407141995031001	Guru Madya
19	Sudarmaji, S.Pd	197003131997021001	Guru Madya
20	Agus Salim, S.Pd, M.Ds	196912311996011001	Guru Madya
21	Muh. Rukin, S.Pd	197201311994021001	Guru Madya
22	Bambang Tutut, S.Pd	196103051989021002	Guru Madya
23	Drs. Arif Abdullah	196503151995121002	Guru Madya
24	Wahidah, S.Pd	196809231997022002	Guru Madya

25	Suroto, S.Pd	196308051993031009	Guru Madya
26	Sutiya, S.Pd	196407061991031008	Guru Madya
27	Dwi Atma Prabowo, S.Pd	196309251994031003	Guru Madya
28	Rustam, S.Pd	196607131994031004	Guru Madya
29	Basuki, S.Pd	196409291995031001	Guru Madya
30	Peni Setyorini, S.Pd	197301301999032006	Guru Madya
31	Indaryadi, S.Sn	196709221996011001	Guru Madya
32	Suhermi Ariyani, S.Pd	196505221989032010	Guru Madya
33	Budi Murtiasa, S.Sn	196508311996011001	Guru Madya
34	Sunarto, S.Pd	196810131989021002	Guru Madya
35	Sucipto, S.Pd	196306261991031010	Guru Muda
36	Utsiyah Puji Rahayu, S.Pd	196604061989032011	Guru Madya
37	Rita Yuliana, S.Pd	197107192004012001	Guru Madya
38	Emy Ernawati, S.Pd	197103252005012003	Guru Muda
39	Sukoco Setiyoprayitno, S.Pd	197503112004011001	Guru Muda
40	Dian Isnawati, S.Pd	198205152005012012	Guru Muda
41	Lutfiyah, S.Pd	197412062004012001	Guru Muda
42	Elis Triani, S.Pd	197507062005012007	Guru Muda
43	Dwi Ernawati, S.Pd	198109292006042017	Guru Muda
44	Indria Mustika, S.Pd, M.Pd	197405182006042004	Guru Muda
45	Puji Indriyati, S.Pd	196607012006042004	Guru Muda
46	Fatkhur Rohman, S.Pd	197212152007011011	Guru Muda
47	Siti Zulaikhah, S.Ag	197405182007012006	Guru Muda
48	Drs. Santo Wardoyo	19640311 2008011005	Guru Muda
49	Nur Aini, S.Pd	197804032009032001	Guru Madya
50	Eko Prasetyo, S.Pd	197903042009021004	Guru Pertama
51	Eko Widiyanti, S.Pd	197802132009022001	Guru Pertama
52	Titik Susanti, S.Sn	198506272010012025	Guru Pertama
53	Hera Puspitorini, S.Pd	198301212011012007	Guru Madya
54	Tri Widiastuti, S.Pd	198104142014062007	Guru Madya
55	Hidayati, S.Pd		
56	Etty Zayyartuti, S.Pd		
57	Yuyun Dwi Hidayah, S.Sn		
58	Alfiyah, S.Sn		



59	Mareta Andriani, S.Pd		
60	Andi Usman, S.Sn		
61	Yuniva Astrid Fadilawati, S.Si		
62	Apriana Dwi Kartika Sari , S.Pd		
63	Atuti Annis Hakim, S.Pd		
64	Noor Kosim, S.Pd		
65	Joko Santoso, S.Pd		
66	Siska Dewi Vitayanti, S.Pd		
67	Kamal Khamidun, S.Pd		
68	Raga Galut Saputra, S.S.T		
69	Daning Dian Rizkasari, S.Pd		
70	Agus Ulil Albab, S.Pd.I		
71	Umar Farok, S.Pd		
72	Aris Pradianto, S.Pd		
73	Ahmad Mustaghfirin, S.Pd.I		
74	Devina Rahmayanti, S.Pd		
75	Arum Rahmawati, S.Pd		
76	Mustaghfirin, S.Ag		
77	Melisa Fuji Lestari, S.Pd		
78	Sholekhah, S.Pd		

## **B. Analisis Data**

### **1. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021**

Mutu Pendidikan di sekolah dapat dilihat dari mutu proses pembelajarannya. Maka apabila saat ini mutu pendidikan di setiap jenjang pendidikan ditingkatkan, yang terlebih dahulu perlu ditingkatkan adalah mutu proses pembelajarannya. Dalam hal ini, mutu kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran yang perlu terlebih dahulu ditekankan. Alasannya karena proses pembelajaran merupakan bentuk dari kegiatan pendidikan secara nyata yang berupa proses transmisi dan transformasi sejumlah pengalaman belajar kepada peserta didik.

Berkaitan dengan upaya peningkatan mutu pembelajaran, sesungguhnya pihak yang bertanggung jawab di bidang pendidikan telah banyak melakukan kegiatan-kegiatan yang bersifat inovatif dan konstruktif. Misalnya peningkatan kualifikasi kemampuan guru melalui pendidikan lanjutan dan penataran, penyempurnaan kurikulum, perbaikan kesejahteraan guru, dan lain-lain. Untuk meningkatkan mutu pembelajaran guru perlunya manajemen sumber daya manusia, berikut tahapan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan pada SMK N 2 Jepara :

- a. Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Jepara

Perencanaan merupakan inti manajemen sehingga semua kegiatan organisasi yang bersangkutan, harus didasarkan kepada rencana tersebut. Karena dengan perencanaan memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya mereka secara berdaya guna dan berhasil.

Pada SMK N 2 Jepara, sebelum melaksanakan penerimaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan baru adalah mengadakan perencanaan sumber daya manusia, perencanaan sumber daya manusia terdiri dari perencanaan program kerja atau program kegiatan tahunan yang dilakukan SMK N 2 Jepara merupakan program kerja atau program kegiatan yang dihasilkan melalui rapat tim manajemen SMK N 2 Jepara di awal tahun ketim manajemenannya. Berikut hasil wawancara dengan kepala SMK N 2 Jepara :

“Dalam perencanaan sumber daya manusia ada beberapa langkah yang kami lakukan dalam tahap perencanaan kebutuhan sumber daya manusia diantaranya menetapkan secara jelas kualitas dan kuantitas SDM yang dibutuhkan, mengumpulkan data dan informasi tentang SDM yang dibutuhkan, mengelompokkan data dan informasi serta menganalisisnya, menetapkan beberapa alternative maksudnya disini adalah apakah bisa ditutupi dari SDM internal atau harus kita merekrut tenaga baru, memilih yang terbaik dari alternatif yang ada menjadi rencana, dan menginformasikan rencana kepada pegawai untuk direalisasikan”.<sup>1</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas terkait dengan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia dapat diperoleh hasil bahwa upaya yang dilakukan kepala sekolah adalah menetapkan secara jelas kualitas dan kuantitas SDM yang dibutuhkan,

---

<sup>1</sup> Hasil Wawancara Pribadi, Drs. Muh Zainudin Aziz, M.Ds, Kepala SMK N 2 Jepara, pada tanggal 8 Maret 2021

mengumpulkan data dan informasi tentang SDM yang dibutuhkan, mengelompokkan data dan informasi serta menganalisisnya, menetapkan beberapa alternative yaitu dapat menggunakan SDM internal atau harus merekrut tenaga baru, memilih yang terbaik dari alternatif yang ada menjadi rencana, dan menginformasikan rencana kepada pegawai untuk direalisasikan.

Berikut hasil wawancara dengan Pokja Kurikulum SMK N 2

Jejara :

“Dalam hal manajemen guru dan karyawan agar mutu pembelajaran terjaga maka dalam hal karyawan dan guru kami menyesuaikan dengan kebutuhan terutama dalam hal guru baru dan bagaimana mengatur guru dan karyawan”.<sup>2</sup>

Dalam proses perencanaan tiap-tiap tim manajemen menentukan program kegiatan yang akan dilakukan dalam setahun kedepan. Dengan perencanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan tersebut maka dalam pengembangan dan strategi penyusunan tenaga pendidik dan tenaga pendidik (Sumber Daya Manusia) yang komprehensif dapat memenuhi kebutuhan organisasi dimasa depan. Perencanaan sumber daya manusia itu sendiri itu merupakan awal dari pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia. Berikut hasil wawancara dengan Pokja Kurikulum SMK N 2

Jejara :

“Kepala sekolah cukup aktif dalam hal perencanaan kebutuhan sumber daya manusia terkait peningkatan mutu pembelajaran guru, dalam menganalisis kebutuhan sekolah terlebih dahulu kemudian menyeleksi SDM agar dapat sesuai dengan kebutuhan

---

<sup>2</sup> Hasil Wawancara Pribadi, Pokja Kurikulum SMK N 2 Jejara, pada tanggal 8 Maret 2021

sekolah dan efektif dalam pelaksanaan proses MSDM sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan sehingga dapat mudah untuk mencapai tujuan yang diharapkan yakni peningkatan terhadap mutu pembelajaran”.<sup>3</sup>

Perencanaan sumber daya manusia ini menurut peneliti sangatlah perlu dilakukan karena perencanaan sumber daya manusia juga akan mempengaruhi penetapan penentuan jumlah guru baru yang akan diterima. Selanjutnya penentuan jumlah guru yang diterima SMK N 2 Jepara itu bergantung pada jumlah kebutuhan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Selain itu juga bergantung pada perkiraan guru yang pindah atau keluar.

Perencanaan Sumber Daya Manusia serta penentuan jumlah guru baru yang akan diterima di SMK N 2 Jepara sebelumnya sudah terencana, sehingga dengan melakukan kedua kegiatan tersebut bisa menghindarkan kekurangan jumlah pengajar nantinya. Sehingga dengan begitu pembelajaran dapat berjalan dengan lancar.

b. Pengadaan Staf Sumber Daya Manusia / Rekrutmen pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Jepara

Proses pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting untuk mewujudkan sekolah yang memiliki tenaga pendidik dengan kualitas tinggi. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan sekolah sangat bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan, sehingga betul-betul mendapatkan guru yang

---

<sup>3</sup> Hasil Wawancara Pribadi, Pokja Kurikulum SMK N 2 Jepara, pada tanggal 8 Maret 2021



berwawasan luas, terampil mengelola pembelajaran, kreatif, mandiri dan memiliki komitmen yang tinggi. Persiapan atau perencanaan yang matang merupakan kunci keberhasilan dari kegiatan pelaksanaan rekrutmen.

Menurut kepala SMK N 2 Jepara dalam merekrut tenaga pendidik atau kependidikan telah ditetapkan beberapa persyaratan, yaitu :

“Dalam hal mencari tenaga pendidik dan kependidikan, SMK N 2 Jepara memiliki kriteria sebagai berikut : 1) kelengkapan administrasi dari calon tenaga pendidik dan kependidikan, hal ini meliputi surat lamaran, biodata diri, fotocopy KTP, fotocopy ijazah minimal S1, fotocopy transkrip nilai, SKCK, surat keterangan sehat, pas foto,serta sertifikat yang menunjang profesi. 2) Memiliki empat kompetensi yaitu pedagogik, sosial, kepribadian, dan professional. Untuk mengetahui hasil kompetensi ini, calon tenaga pendidik dan kependidikan harus mengikuti tes seleksi”<sup>4</sup>

Sejalan dengan pendapat di atas, Waka Hubin SMK N 2 Jepara berpendapat sebagai berikut :

“Dalam proses rekrutmen ini kami tidak selalu mengambil dari luar. Hal ini dapat dilakukan dengan cara melakukan mutasi atau memindahkan SDM yang ada dengan spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang terpenuhi.”<sup>5</sup>

Setelah proses penarikan atau rekrutmen sumber daya manusia sebagai calon tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan selesai, maka tahap selanjutnya dilakukan seleksi. Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk menduduki suatu jabatan atau posisi tertentu.dan tujuan dari setiap program adalah untuk mengidentifikasi para pelamar yang memiliki skor tinggi pada berbagai aspek yang diukur, yang bertujuan menilai pengetahuan, ketrampilan,

---

<sup>4</sup> Hasil Wawancara Pribadi, Drs. Muh Zainudin Aziz, M.Ds, Kepala SMK N 2 Jepara, pada tanggal 8 Maret 2021

<sup>5</sup> Hasil Wawancara Pribadi, Waka Hubin SMK N 2 Jepara, pada tanggal 10 Maret 2021

kemampuan dan karakteristik lain yang penting untuk menjalankan suatu pekerjaan dengan baik. Berikut hasil wawancara dengan kepala SMK N 2

Jejara :

“Dalam proses seleksi ini kami melakukannya dengan melihat kelengkapan syarat administrasi dulu setelah itu baru dilakukan tes tulis dan wawancara yang bertujuan untuk melihat kualitas dan kapasitasnya”.<sup>6</sup>

c. Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Sumber Daya Manusia pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Jejara

Penilaian kerja adalah sebagai penilaian hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Penilaian kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai. Apakah prestasi yang dicapai setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam hal ini guru dan karyawan baik, sedang, kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi organisasi untuk mengambil keputusan dan menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya hal ini sebagaimana yang dikatakan kepala SMK N 2 Jejara sebagai berikut :

“Penilaian kerja disini adalah sebagai cara saya untuk memotivasi dan memberikan semangat disiplin karena dalam penilaian kerja ini akan ada yang diperbaiki atau akan ada juga mutasi atau promosi jabatan.”<sup>7</sup>

Selain hal-hal tersebut, hal terpenting dalam proses penilaian kerja adalah kepedulian pimpinan organisasi terhadap perlunya penilaian kerja. Pimpinan organisasi yang mempunyai komitmen tinggi terhadap

---

<sup>6</sup> Hasil Wawancara Pribadi, Drs. Muh Zainudin Aziz, M.Ds, Kepala SMK N 2 Jejara, pada tanggal 8 Maret 2021

<sup>7</sup> Hasil Wawancara Pribadi, Drs. Muh Zainudin Aziz, M.Ds, Kepala SMK N 2 Jejara, pada tanggal 8 Maret 2021

penilaian kerja akan selalu berusaha mencari cara- cara terbaik dan tepat dalam melakukan penilaian kerja serta melaksanakannya secara konsisten.

d. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Jepara

Manfaat pelatihan bagi sekolah pasti sangat berpengaruh besar terhadap sekolah itu sendiri dan juga guru dan karyawan pada khususnya untuk lembaga yang mempunyai orientasi jangka panjang, sangat memerlukan pelatihan untuk karyawannya yang dilakukan secara kontinyu dan terprogram sesuai dengan kebutuhan masing-masing divisi atau pun tim kerja di dalam manajemen. Sekolah berharap dengan pelatihan yang dilakukan dapat meningkatkan efisiensi dan perkembangan, sedangkan untuk guru karyawan akan membuat sumber daya yang meningkatkan keterampilan, keahlian, inovasi dan kinerja yang tinggi dalam bekerja.

Pelatihan dan pengembangan menjadi kebutuhan organisasi yang diwujudkan melalui pendekatan dari strategi sekolah dengan memperhatikan lingkungan saat ini dan juga bersifat melihat situasi yang ada suatu kebutuhan SDM. Berikut hasil wawancara dengan Pokja Kurikulum SMK N 2 Jepara :

“Pelatihan tidak serta merta dilakukan setiap saat, pelatihan dilakukan apalagi adanya karyawan baru, adanya penerapan sistem dan kurikulum atau informasi baru, adanya prestasi kerja dibawah standard juga setiap pelatihan ini juga ada evaluasi dan

pelatihan ini sangat membantu guru dan karyawan dalam hal pembaruan keilmuan”.<sup>8</sup>

Dari uraian wawancara di atas pelatihan dan pengembangan di SMK N 2 Jepara diharapkan bisa memiliki tenaga kerja yang ahli dan terampil meningkatkan efisiensi dan efektivitas yang bisa menjadikan meningkatkannya mutu lembaga.

e. Penciptaan dan Pembinaan Hubungan Kerja yang Efektif

Suatu lembaga pendidikan yang telah memiliki sejumlah personalia perlu pemeliharaan dengan memberikan penghargaan dan menyediakan kondisi kerja yang menarik, sehingga membuat mereka betah di tempat kerja. Sebagai bagian dari usaha tersebut, lembaga pendidikan harus menciptakan dan mempertahankan hubungan kerja yang efektif dengan para personalia, sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif. Berikut hasil wawancara dengan kepala SMK N 2 Jepara :

“Salah satu cara yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas kerja SDM adalah dengan menciptakan hubungan kerja yang efektif. Hubungan kerja yang efektif ini dapat terjadi jika terjalin hubungan baik antar kepala sekolah, guru dan karyawan, sesama guru, sesama karyawan dan semua warga sekolah”.<sup>9</sup>

**2. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Guru Melalui Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021**

---

<sup>8</sup> Hasil Wawancara Pribadi, Pokja Kurikulum SMK N 2 Jepara, pada tanggal 8 Maret 2021

<sup>9</sup> Hasil Wawancara Pribadi, Drs. Muh Zainudin Aziz, M.Ds, Kepala SMK N 2 Jepara, pada tanggal 8 Maret 2021



Penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pembelajaran guru terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya, baik faktor pendukung maupun faktor penghambat.

Berikut hasil wawancara dengan Waka Kurikulum SMK N 2 Jepara :

“Salah satu faktor yang menjadi pendukung dalam penerapan manajemen sumber daya manusia adalah dukungan dari wali murid, siswa, dan kepala sekolah. Besarnya dukungan dari wali murid, siswa, dan kepala sekolah terhadap keberadaan SMK N 2 Jepara, besarnya dukungan ini akan memperlancar setiap kegiatan-kegiatan di SMK N 2 Jepara dalam meningkatkan mutu pembelajaran guru. Karena tanpa dukungan baik berupa pikiran, tenaga maupun dana dari berbagai pihak, mustahil kegiatan-kegiatan di SMK N 2 Jepara dapat berjalan sesuai rencana”.<sup>10</sup>

Kemudian Waka Hubin SMKN 2 Jepara menambahkan pendapatnya sebagai berikut :

“Selain itu, kepemimpinan kepala sekolah dapat menjadi faktor pendukung. Kepemimpinan yakni peran kepala SMK N 2 Jepara yang bersifat demokratis, partisipatif dan mandiri telah memfungsikan secara optimal seluruh komponen sekolah dan juga mengutamakan upaya-upaya pengembangan aspirasi warga sekolah dengan cara mendorong kemampuan mereka dalam mengambil keputusan sehingga pemikiran mereka akan selalu meningkat dan matang”.<sup>11</sup>

Kepala sekolah berpendapat sebagai berikut mengenai faktor pendukung sumber daya manusia :

“Yang menjadi faktor pendukung manajemen SDM adalah SDM itu sendiri. Sumber daya manusia yakni adanya perkembangan sumber daya manusia SMK N 2 Jepara yang terus mengalami peningkatan dari waktu ke waktu sehingga membantu manajemen sekolah dalam upayanya menularkan perubahan-perubahan yang

<sup>10</sup> Hasil Wawancara Pribadi, Waka Kurikulum SMK N 2 Jepara, pada tanggal 10 Maret 2021

<sup>11</sup> Hasil Wawancara Pribadi, Waka Hubin SMK N 2 Jepara, pada tanggal 10 Maret 2021



lebih baik lagi terkait dengan pengelolaan sekolah. Fasilitas juga mampu menjadi pendukung dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia. Tersedianya berbagai sarana dan prasarana yang menunjang dan mendukung seluruh proses dan aktivitas kegiatan yang dilakukan sekolah, seperti laboratorium, perpustakaan, ruang kelas lengkap, ruang praktik dan sebagainya”<sup>12</sup>.

Selain faktor yang telah disebutkan di atas, kepala sekolah mengatakan bahwa kultur dapat menjadi faktor pendukung dalam penerapan manajemen sumber daya manusia. Kultur, yakni budaya yang mendorong warga sekolah untuk terus belajar dengan berlandaskan dimensi ibadah, bekerja keras tanpa mengenal lelah, bekerjasama, saling menghormati dan mengedapankan prinsip keterbukaan dan persamaan antar sesama. Secara konseptual manajemen sumber daya manusia SMK N 2 Jepara bertujuan untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan sekolah, yang secara sosial, dan etis dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini bukanlah pekerjaan yang mudah sebab seperti tersirat, tujuannya tidak hanya untuk kepentingan sekolah semata, tetapi lebih luas lagi menyangkut banyak kepentingan. Untuk mewujudkan ini, manajemen sumber daya manusia SMK N 2 Jepara menghadapi berbagai kendala atau hambatan.

Selain faktor pendukung, dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia terdapat faktor yang menghambat dalam pelaksanaan manajemen tersebut. Berikut hasil wawancara dengan kepala SMK N 2 Jepara :

“Faktor penghambat dalam penerapan manajemen sumber daya manusia adalah terbatasnya waktu pembelajaran. Dalam

---

<sup>12</sup> Hasil Wawancara Pribadi, Drs. Muh Zainudin Aziz, M.Ds, Kepala SMK N 2 Jepara, pada tanggal 8 Maret 2021

pengelolaan sumber daya manusia khususnya (tenaga pendidik), dengan tuntutan profesi menjadikan terbatasnya waktu jam mengajar atau kegiatan belajar mengajar, karena dengan banyaknya guru yang masuk di SMK N 2 Jepara, maka kepala sekolah harus lebih bisa mengatur dalam pengelolaan tenaga pendidiknya”.

Sejalan dengan pendapat di atas, Waka Sarpras SMK N 2 Jepara berpendapat sebagai berikut :

“Pendidikan dan pengembangan pelatihan guru, dirasa kurang maksimal, karena tidak semua guru yang mengikutinya, menyebabkan guru kurang profesional. Maka diharapkan nantinya guru-guru bisa mengikuti setiap ada pelatihan atau seminar. Selain itu, terdapat masalah dalam penyampaian pesan-pesan mutu yang dilakukan oleh manajemen SMK N 2 Jepara masih belum efektif. Hal ini dapat diketahui melalui beberapa indikasi tentang masih adanya sebagian guru atau pegawai yang memiliki motivasi lemah dan kurangnya kesadaran rasa memiliki, dengan memperlihatkan bagaimana pekerjaan mereka kurang sejalan dengan keseluruhan tujuan organisasi sekolah”.<sup>13</sup>

### **3. Hasil Peningkatan Mutu Pembelajaran Guru melalui Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021**

Dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia maka mutu pembelajaran guru dapat ditingkatkan, hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh kepala SMK N 2 Jepara sebagai berikut:

“Dalam meningkatkan mutu pembelajaran yang perlu diperhatikan adalah perencanaan pembelajaran yang meliputi pembuatan silabus dan rencana pembelajaran (RPP). Pelaksanaan Pembelajaran yang meliputi diperhatikan adalah kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, dan kegiatan penutup. Dan yang terakhir penilaian hasil pembelajaran. Penilaian hasil pembelajaran dapat berupa tes dan nontes dalam bentuk tertulis atau lisan, pengamatan kinerja,

---

<sup>13</sup> Hasil Wawancara Pribadi, Waka Sarpras SMK N 2 Jepara, pada tanggal 8 Maret 2021

pengukuran sikap, penilaian hasil karya berupa tugas, proyek dan/atau produk, portofolio, serta penilaian diri”<sup>14</sup>.

Menciptakan kondisi belajar yang bermutu sangat penting dilakukan dalam suatu sekolah, hal ini mengingat belajar yang bermutu dapat membantu siswa untuk meningkatkan kemampuannya, yang diharapkan sesuai dengan tujuan instruksional yang ingin dicapai. Dengan menerapkan manajemen SDM maka mutu pembelajaran guru dapat dicapai. Peningkatan mutu pembelajaran guru dapat dilakukan dengan tahapan sebagai berikut :

a. Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran yang dilakukan di SMK N 2 Jepara adalah guru memahami kurikulum, menguasai bahan ajar, menyusun program pengajaran, serta memulai program pengajaran dan hasil belajar mengajar yang telah dilaksanakan. Berikut hasil wawancara dengan kepala SMK N 2 Jepara :

“Setiap guru memiliki perangkat pembelajaran yang meliputi: RPP, jurnal, daftar hadir siswa, analisis soal, program pengayaan dan instrumen penilaian. Tetapi pada pembelajaran Bahasa Inggris belum menggunakan RPP.”<sup>15</sup>

Perencanaan pembelajaran adalah proses pengambilan keputusan hasil berfikir secara rasional tentang sasaran tujuan pembelajaran tertentu, yakni perubahan perilaku serta rangkaian kegiatan yang harus dilaksanakan sebagai upaya pencapaian tujuan tersebut dengan memanfaatkan segala potensi dan sumber belajar yang ada.

---

<sup>14</sup> Hasil Wawancara Pribadi, Drs. Muh Zainudin Aziz, M.Ds, Kepala SMK N 2 Jepara, pada tanggal 8 Maret 2021

<sup>15</sup> Hasil Wawancara Pribadi, Drs. Muh Zainudin Aziz, M.Ds, Kepala SMK N 2 Jepara, pada tanggal 8 Maret 2021

Selama masa pandemi Covid-19 ini pembelajaran dilakukan dengan metode daring. Maka SMK N 2 Jepara melakukan rancangan pembelajaran jarak jauh. Berikut hasil wawancara dengan Pokja Kurikulum SMK N 2 Jepara :

“Sistem pembelajaran jarak jauh telah dilakukan dengan pendekatan sistem ganda dengan menerapkan metode pembelajaran dengan menggunakan media IT”.<sup>16</sup>

b. Pelaksanaan Pembelajaran

Proses pembelajaran yang dilaksanakan di SMK N 2 Jepara sesuai dengan kurikulum 2013 yaitu pendekatan ilmiah (*Scientifik Approach*) CBT dan PBT pada semua mata pelajaran. Pelaksanaan pembelajaran di SMK N 2 Jepara adalah guru melakukan 1) membuka pembelajaran, yaitu kegiatan yang dilakukan guru untuk menciptakan suasana pembelajaran yang memungkinkan siswa siap secara mental untuk mengikuti kegiatan pembelajaran. 2) Menyiapkan materi pembelajaran, yaitu merupakan kegiatan inti dari suatu proses pelaksanaan pembelajaran. Guru harus menyiapkan materi yang akan diberikan kepada peserta didik. 3) Menutup Pembelajaran, yaitu kegiatan yang dilakukan guru untuk mengakhiri kegiatan inti pembelajaran. Dalam kegiatan ini guru melakukan evaluasi terhadap materi yang telah disampaikan.

Pelaksanaan pembelajaran adalah proses yang diatur sedemikian rupa menurut langkah-langkah tertentu agar pelaksanaan mencapai hasil yang diharapkan. Pelaksanaan pembelajaran adalah suatu kegiatan yang

---

<sup>16</sup> Hasil Wawancara Pribadi, Pokja Kurikulum SMK N 2 Jepara, pada tanggal 8 Maret 2021

bernilai edukatif, nilai edukatif mewarnai interaksi yang terjadi antara guru dan siswa. Interaksi yang bernilai edukatif dikarenakan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah dirumuskan sebelum pelaksanaan pembelajaran dimulai.

### c. Evaluasi Pembelajaran

Kegiatan menutup pelajaran adalah kegiatan yang dilakukan guru untuk mengakhiri kegiatan inti pembelajaran. Dalam kegiatan ini guru melakukan evaluasi terhadap materi yang telah disampaikan. Tujuannya adalah untuk mengetahui tingkat keberhasilan siswa dalam mempelajari materi, mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan membuat rantai kompetensi antar materi sekarang dengan materi yang akan datang. Sistem penilaian yang digunakan di SMK N 2 Jepara telah menggunakan gabungan antara *Competency Based Assessment* dengan penilaian Autentik yang meliputi: penilaian pengetahuan, sikap dan ketrampilan.

Jadi peningkatan mutu pembelajaran dapat tercapai apabila mencapai sasaran yang diinginkan, baik dari segi tujuan pembelajaran dan prestasi siswa yang maksimal, sehingga yang peningkatan mutu pembelajaran berupa; 1) ketercapaian ketuntasan belajar. 2) ketercapaian keefektifan aktivitas siswa, yaitu pencapaian waktu ideal yang digunakan siswa untuk melakukan setiap kegiatan termuat dalam rencana pembelajaran. 3) ketercapaian efektivitas kemampuan guru mengelola pembelajaran serta 4) respon siswa terhadap pembelajaran yang positif.



Hasil peningkatan mutu pembelajaran guru SMK N 2 Jepara dibuktikan dengan kelengkapan dan kualitas perangkat mengajar yang meliputi: RPP, jurnal, daftar hadir siswa, analisis soal, program pengayaan dan instrumen penilaian. Sehingga setiap peserta didik memiliki Kartu Hasil Studi (KHS), Transkrip Nilai (raport), Portofolio, dan Sertifikat Kompetensi. Sedangkan penerapan penilaian autentik yaitu sistem penilaian telah menggunakan gabungan antara *Competency Based Assessment* dengan penilaian autentik yang meliputi: penilaian pengetahuan, sikap dan ketrampilan. Proses pembelajaran dilaksanakan dengan sesuai dengan kurikulum 2013 yaitu pendekatan ilmiah (*Scientifik Approach*) CBT dan PBT pada semua mata pelajaran. Sistem pembelajaran jarak jauh telah dilakukan dengan pendekatan sistem ganda dengan menerapkan metode pembelajaran dengan menggunakan media IT. Pembelajaran dapat menggunakan dua bahasa minimal 2 mata pelajaran produktif pada program keahlian unggulan yaitu program keahlian Tata Busana dan Animasi sudah menggunakan bahasa Inggris. Dalam pembelajaran praktik dua siswa menggunakan satu alat/mesin. Telah menerapkan pembelajaran *entrepreneurship* pada *teaching factory* SMK.

Guru SMK N 2 Jepara melakukan pembelajaran menggunakan alat pendidikan sebagai berikut :

a. Pendidikan melalui teladan

Pendidikan melalui teladan adalah merupakan salah satu teknik pendidikan yang efektif dan sukses. Pendidikan ini membutuhkan ketelitian, keberanian, dan pendekatan yang menyeluruh. Guru dan

karyawan harus melaksanakan kode etik dan tata tertib yang ditentukan oleh sekolah. Untuk memberi keteladanan sikap disiplin BKD Provinsi Jawa Tengah menerapkan absensi melalui Sinaga untuk PNS dan finger print untuk GTT dan PTT setiap jam masuk dan jam pulang dimana datanya akan terekam di BKD yang akan berpengaruh terhadap penilaian kinerja pegawai.

b. Pendidikan melalui nasihat

Di dalam jiwa terdapat pembawaan untuk terpengaruh oleh kata-kata harus diulang-ulang. Nasihat yang terpengaruh oleh kata-kata yang didengar. Pembawaan itu biasanya tidak tetap dan oleh karena itu kata-kata harus diulang-ulang nasihat yang berpengaruh membuka jalannya ke dalam jiwa secara langsung melalui perasaan. Guru selain mengajar juga mendidik dengan memberi nasihat dan melakukan pendekatan interpersonal terhadap siswa.

c. Pendidikan melalui hukuman

Apabila teladan dan nasehat tidak mempan, maka waktu itu harus diadakan tindakan tegas yang dapat meletakkan persoalan di tempat yang benar, tindakan tegas itu adalah hukuman. Hukuman diberikan apabila melanggar tata tertib atau kode etik yang ada dengan sanksi lisan, tertulis dan dikeluarkan..

d. Pendidikan melalui cerita

Cerita mempunyai daya tarik yang menyentuh perasaan, sebab bagaimanapun perasaan, cerita itu pada kenyataannya sudah merajut hati manusia dan akan mempengaruhi kehidupan mereka. Oleh karena itu guru harus mampu berkomunikasi yang baik dengan siswanya.

e. Pendidikan melalui kebiasaan

SMK Negeri 2 Jepara melakukan program pembiasaan yaitu gerakan literasi yaitu 15 menit membaca sebelum KBM daring, Penguatan Pendidikan Karakter seperti apel siswa, membiasakan 3S (senyum, sapa, salam), peringatan hari besar nasional dan keagamaan. Pada pembelajaran produktif tiap kompetensi keahlian menumbuhkan budaya kerja industri saat kegiatan praktik melalui model pembelajaran teaching factory untuk meningkatkan soft skill lulusan sesuai dengan tuntutan dunia usaha/dunia industri

f. Pendidikan melalui peristiwa

Hidup ini perjuangan dan merupakan pengalaman-pengalaman dengan berbagai peristiwa, baik yang timbul karena tindakan sendiri maupun sebab-sebab diluar kemampuannya. Guru yang baik tidak akan membiarkan peristiwa-peristiwa itu, barlalu begitu saja tanpa diambil menjadi pengalaman yang berharga. Ia mesti menggunakannya untuk membina mengasah dan mendidik jiwa peserta didik.

### C. Pembahasan

## **1. Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran Guru pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021**

Mutu Pendidikan di sekolah dapat dilihat dari mutu proses pembelajarannya. Maka apabila saat ini mutu pendidikan di setiap jenjang pendidikan ditingkatkan, yang terlebih dahulu perlu ditingkatkan adalah mutu proses pembelajarannya. Dalam hal ini, mutu kemampuan guru dalam mengelola proses pembelajaran yang perlu terlebih dahulu ditekankan. Alasannya karena proses pembelajaran merupakan bentuk dari kegiatan pendidikan secara nyata yang berupa proses transmisi dan transformasi sejumlah pengalaman belajar kepada peserta didik.

Berkaitan dengan upaya peningkatan mutu pembelajaran, sesungguhnya pihak yang bertanggung jawab di bidang pendidikan telah banyak melakukan kegiatan-kegiatan yang bersifat inovatif dan konstruktif. Misalnya peningkatan kualifikasi kemampuan guru melalui pendidikan lanjutan dan penataran, penyempurnaan kurikulum, perbaikan kesejahteraan guru, dan lain-lain. Untuk meningkatkan mutu pembelajaran guru perlunya manajemen sumber daya manusia, berikut tahapan manajemen sumber daya manusia yang dilakukan pada SMK N 2 Jepara :

### **a. Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Jepara**

Perencanaan merupakan inti manajemen sehingga semua kegiatan organisasi yang bersangkutan, harus didasarkan kepada rencana tersebut. Karena dengan perencanaan memungkinkan para

pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya mereka secara berdaya guna dan berhasil.

Pada SMK N 2 Jepara, sebelum melaksanakan penerimaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan baru adalah mengadakan perencanaan sumber daya manusia, perencanaan sumber daya manusia terdiri dari perencanaan program kerja atau program kegiatan tahunan yang dilakukan SMK N 2 Jepara merupakan program kerja atau program kegiatan yang dihasilkan melalui rapat tim manajemen SMK N 2 Jepara di awal tahun ketim manajemennya.

Menurut Burhanuddi dan Makin secara umum tujuan strategis perencanaan SDM adalah untuk mengidentifikasi kebutuhan dan ketersediaan SDM. Selain itu, juga bertujuan untuk mengembangkan program-program dalam rangka meminimalisir penyimpangan-penyimpangan atas dasar kepentingan individu dan organisasi. Agar tujuan tersebut dapat tercapai, maka perlu adanya *job analysis*, yakni proses pendeskripsikan dan pencatatan tentang jabatan/pekerjaan yang didasarkan pada uraian pekerjaan (*job description*) yang meliputi komponen-komponen, seperti: tugas-tugas, tujuan, tanggung jawab, kondisi kerja dan karakteristiknya. Setelah itu dibuatlah *job specification* (spesifikasi jabatan) yang memuat uraian tentang keterampilan-keterampilan, pengetahuan dan kemampuan serta kepribadian yang diperlukan individu untuk melaksanakan jenis jabatan tertentu.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Baharuddin dan Moh. Makin, 2010, *Manajemen Pendidikan Islam*, hlm.63



Upaya yang dilakukan kepala SMK N 2 Jepara dalam perencanaan kebutuhan SDM adalah menetapkan secara jelas kualitas dan kuantitas SDM yang dibutuhkan, mengumpulkan data dan informasi tentang SDM yang dibutuhkan, mengelompokkan data dan informasi serta menganalisisnya, menetapkan beberapa alternative yaitu dapat menggunakan SDM internal atau harus merekrut tenaga baru, memilih yang terbaik dari alternatif yang ada menjadi rencana, dan menginformasikan rencana kepada pegawai untuk direalisasikan.

Dalam proses perencanaan tiap-tiap tim manajemen menentukan program kegiatan yang akan dilakukan dalam setahun kedepan. Dengan perencanaan manajemen tenaga pendidik dan kependidikan tersebut maka dalam pengembangan dan strategi penyusun tenaga pendidik dan tenaga pendidik (Sumber Daya Manusia) yang komprehensif dapat memenuhi kebutuhan organisasi dimasa depan. Perencanaan sumber daya manusia itu sendiri itu merupakan awal dari pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil penelitian, Kepala SMK N 2 Jepara cukup aktif dalam hal perencanaan kebutuhan sumber daya manusia terkait peningkatan mutu pembelajaran guru, dalam menganalisis kebutuhan sekolah terlebih dahulu kemudian menyeleksi SDM agar dapat sesuai dengan kebutuhan sekolah dan efektif dalam pelaksanaan proses MSDM sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan sehingga dapat mudah

untuk mencapai tujuan yang diharapkan yakni peningkatan terhadap mutu pembelajaran.

Perencanaan sumber daya manusia ini menurut peneliti sangatlah perlu dilakukan karena perencanaan sumber daya manusia juga akan mempengaruhi penetapan penentuan jumlah guru baru yang akan diterima. Selanjutnya penentuan jumlah guru yang diterima SMK N 2 Jepara itu bergantung pada jumlah kebutuhan tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan. Selain itu juga bergantung pada perkiraan guru yang pindah atau keluar.

Perencanaan Sumber Daya Manusia serta penentuan jumlah guru baru yang akan diterima di SMK N 2 Jepara sebelumnya sudah terencana, sehingga dengan melakukan kedua kegiatan tersebut bisa menghindarkan kekurangan jumlah pengajar nantinya. Sehingga dengan begitu pembelajaran dapat berjalan dengan lancar.

b. Pengadaan Staf Sumber Daya Manusia / Rekrutmen pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Jepara

Proses pelaksanaan rekrutmen merupakan tugas yang sangat penting untuk mewujudkan sekolah yang memiliki tenaga pendidik dengan kualitas tinggi. Hal ini karena kualitas sumber daya manusia yang akan digunakan sekolah sangat bergantung pada prosedur rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan, sehingga betul-betul mendapatkan guru yang berwawasan luas, terampil mengelola pembelajaran, kreatif, mandiri dan memiliki komitmen yang tinggi. Persiapan atau perencanaan yang matang merupakan kunci keberhasilan dari kegiatan pelaksanaan rekrutmen.

Menurut Burhanuddi dan Makin, rekrutmen adalah usaha mencari dan mendapatkan calon tenaga kerja yang potensial dengan jumlah dan mutu yang memadai, sehingga organisasi dapat memilih personalia yang benar-benar cocok dengan kebutuhan jabatan yang tersedia. Seleksi adalah proses pengumpulan data guna menilai dan memutuskan secara legal siapa yang dapat diangkat sebagai staf berdasarkan kepentingan individu dan organisasi untuk jangka pendek dan panjang. Sedangkan penempatan merupakan upaya untuk menjamin bahwa kebutuhan jabatan dan karakteristik organisasi sangat cocok dengan keterampilan-keterampilan, pengetahuan, kemampuan preferensi, minat dan kepribadian yang dimiliki oleh calon pegawai atau anggota organisasi tersebut.<sup>18</sup>

Syarat calon tenaga pendidik dan kependidikan SMK N 2 Jepara sebagai berikut : 1) kelengkapan administrasi dari calon tenaga pendidik dan kependidikan, hal ini meliputi surat lamaran, biodata diri, fotocopy KTP, fotocopy ijazah minimal S1, fotocopy transkrip nilai, SKCK, surat keterangan sehat, pas foto,serta sertifikat yang menunjang profesi. 2) Memiliki empat kompetensi yaitu pedagogik, sosial, kepribadian, dan professional. Untuk mengetahui hasil kompetensi, calon tenaga pendidik dan kependidikan harus mengikuti tes seleksi.

Berdasarkan hasil penelitian, dalam proses rekrutmen SDM di SMK N 1 Jepara tidak selalu mengambil dari luar. Hal ini dapat

---

<sup>18</sup> Baharuddin dan Moh. Makin, 2010, *Manajemen Pendidikan Islam*, hlm.64

dilakukan dengan cara melakukan mutasi atau memindahkan SDM yang ada dengan spesifikasi jabatan atau pekerjaan yang terpenuhi.

Setelah proses penarikan atau rekrutmen sumber daya manusia sebagai calon tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan selesai, maka tahap selanjutnya dilakukan seleksi. Seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk menduduki suatu jabatan atau posisi tertentu. dan tujuan dari setiap program adalah untuk mengidentifikasi para pelamar yang memiliki skor tinggi pada berbagai aspek yang diukur, yang bertujuan menilai pengetahuan, ketrampilan, kemampuan dan karakteristik lain yang penting untuk menjalankan suatu pekerjaan dengan baik.

c. Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Sumber Daya Manusia pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Jepara

Penilaian kerja adalah sebagai penilaian hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh setiap pegawai. Penilaian kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai. Apakah prestasi yang dicapai setiap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dalam hal ini guru dan karyawan baik, sedang, kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi organisasi untuk mengambil keputusan dan menetapkan tindakan kebijaksanaan.

Selain hal-hal tersebut, hal terpenting dalam proses penilaian kerja adalah kepedulian pimpinan organisasi terhadap perlunya penilaian

kerja. Pimpinan organisasi yang mempunyai komitmen tinggi terhadap penilaian kerja akan selalu berusaha mencari cara- cara terbaik dan tepat dalam melakukan penilaian kerja serta melaksanakannya secara konsisten.

Burhanuddin dan Makin menyebutkan fungsi dari kegiatan pelaksanaan penilaian prestasi kerja adalah: pengembangan manajemen, pengukuran dan peningkatan prestasi, membantu manajemen dalam melaksanakan fungsi kompensasi, membantu fungsi perencanaan manajemen SDM ke depan, dan media komunikasi antara atasan dan bawahan.<sup>19</sup>

d. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Jepara

Manfaat pelatihan bagi sekolah pasti sangat berpengaruh besar terhadap sekolah itu sendiri dan juga guru dan karyawan pada khususnya untuk lembaga yang mempunyai orientasi jangka panjang, sangat memerlukan pelatihan untuk karyawannya yang dilakukan secara kontinyu dan terprogram sesuai dengan kebutuhan masing-masing divisi atau pun tim kerja di dalam manajemen. Sekolah berharap dengan pelatihan yang dilakukan dapat meningkatkan efisiensi dan perkembangan, sedangkan untuk guru karyawan akan membuat sumber daya yang meningkatkan keterampilan, keahlian, inovasi dan kinerja yang tinggi dalam bekerja.

---

<sup>19</sup> Baharuddin dan Moh. Makin, 2010, *Manajemen Pendidikan Islam*, hlm.64



Fungsi pelatihan dan pengembangan merupakan suatu usaha peningkatan prestasi kerja para personalia saat ini dan di masa datang, dengan kegiatan peningkatan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam belajar. Kegiatan pelatihan dan pengembangan tersebut perlu dilandasi prinsip-prinsip dasar pelaksanaan program pelatihan, yakni: motivasi individu, pengakuan perbedaan individual, kesempatan untuk melakukan kegiatan praktis, penguatan (*inforcement*) tujuan dan situasi belajar, serta semangat untuk pentransferan pengetahuan.<sup>20</sup>

Pelatihan dan pengembangan menjadi kebutuhan organisasi yang diwujudkan melalui pendekatan dari strategi sekolah dengan memperhatikan lingkungan saat ini dan juga bersifat melihat situasi yang ada suatu kebutuhan SDM. Pelatihan SDM di SMK N 2 Jepara tidak serta merta dilakukan setiap saat, pelatihan dilakukan apalagi adanya karyawan baru, adanya penerapan sistem dan kurikulum atau informasi baru, adanya prestasi kerja dibawah standard juga setiap pelatihan ini juga ada evaluasi dan pelatihan ini sangat membantu guru dan karyawan dalam hal pembaruan keilmuan.

Dari uraian wawancara di atas pelatihan dan pengembangan di SMK N 2 Jepara diharapkan bisa memiliki tenaga kerja yang ahli dan terampil meningkatkan efisiensi dan efektivitas yang bisa menjadikan meningkatkannya mutu lembaga.

e. Penciptaan dan Pembinaan Hubungan Kerja yang Efektif

---

<sup>20</sup> Baharuddin dan Moh. Makin, 2010, *Manajemen Pendidikan Islam*, hlm.64

Suatu lembaga pendidikan yang telah memiliki sejumlah personalia perlu pemeliharaan dengan memberikan penghargaan dan menyediakan kondisi kerja yang menarik, sehingga membuat mereka betah di tempat kerja. Sebagai bagian dari usaha tersebut, lembaga pendidikan harus menciptakan dan mempertahankan hubungan kerja yang efektif dengan para personalia, sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif.

Hasil penelitian di atas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ika Dewi Rahmawati yang berjudul “*Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Peningkatan Kualitas Sekolah*”. Hasil penelitian ini adalah usaha kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas sekolah dengan melalui manajemen Sumber Daya Manusia (perencanaan, pengadaan, seleksi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian prestasi kerja, kesejahteraan, pemutusan hubungan kerja) dan peningkatan profesionalisme : mengikuti pelatihan-pelatihan, seminar, workshop, penataran, Kelompok Kerja Guru (KKG), dan mengikuti perkumpulan Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP). Pembinaan karier : pemberian hadiah bagi guru dan tenaga kependidikan yang berprestasi, kreativitas, pendidikan lanjut bagi yang belum atau sudah S1. Pembinaan kesejahteraan: pemberian gaji, pemberian tunjangan berupa fungsional, insentif, kesejahteraan, transportasi, THR.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Ika Dewi Rahmawati, 2017, “*Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Peningkatan Kualitas Sekolah*”, Jurnal Pendidikan Islam, 4, 6, Juli, hlm. 58

## **2. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran Guru melalui Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021**

Penerapan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pembelajaran guru terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya, baik faktor pendukung maupun faktor penghambat. Berikut merupakan faktor yang mempengaruhi manajemen sumber daya manusia :

### **a. Faktor Pendukung**

#### **1) Dukungan dari wali murid, siswa, dan kepala sekolah**

Besarnya dukungan dari wali murid, siswa, dan kepala sekolah terhadap keberadaan SMK N 2 Jepara, besarnya dukungan ini akan memperlancar setiap kegiatan-kegiatan di SMK N 2 dalam meningkatkan mutu pembelajaran guru. Karena tanpa dukungan baik berupa pikiran, tenaga maupun dana dari berbagai pihak, mustahil kegiatan-kegiatan di SMK N 2 Jepara dapat berjalan sesuai rencana.

#### **2) Kepemimpinan**

Kepemimpinan yakni peran kepala SMK N 2 Jepara yang bersifat demokratis, partisipatif dan mandiri telah memfungsikan

secara optimal seluruh komponen sekolah dan juga mengutamakan upaya-upaya pengembangan aspirasi warga sekolah dengan cara mendorong kemampuan mereka dalam mengambil keputusan sehingga pemikiran mereka akan selalu meningkat dan matang.

### 3) Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yakni adanya perkembangan sumber daya manusia SMK N 2 Jepara yang terus mengalami peningkatan dari waktu ke waktu sehingga membantu manajemen sekolah dalam upayanya menularkan perubahan-perubahan yang lebih baik lagi terkait dengan pengelolaan sekolah.

### 4) Fasilitas

Fasilitas, yakni tersedianya berbagai sarana dan prasarana yang menunjang dan mendukung seluruh proses dan aktivitas kegiatan yang dilakukan sekolah, seperti laboratorium, perpustakaan, ruang kelas lengkap, gedung workshop dan sebagainya.

### 5) Kultur

Kultur, yakni budaya yang mendorong warga sekolah untuk terus belajar dengan berlandaskan dimensi ibadah, bekerja keras tanpa mengenal lelah, bekerjasama, saling menghormati dan mengedepankan prinsip keterbukaan dan persamaan antar sesama. Secara konseptual manajemen sumber daya manusia SMK N 2 Jepara bertujuan untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia untuk mencapai tujuan sekolah, yang secara sosial, dan etis dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini bukanlah pekerjaan yang mudah

sebab seperti tersirat, tujuannya tidak hanya untuk kepentingan sekolah semata, tetapi lebih luas lagi menyangkut banyak kepentingan. Untuk mewujudkan ini, manajemen sumber daya manusia SMK N 2 Jepara menghadapi berbagai kendala atau hambatan.

#### b. Faktor Penghambat

##### 1) Terbatasnya waktu pembelajaran

Dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya (tenaga pendidik), dengan tuntutan profesi menjadikan terbatasnya waktu jam mengajar atau kegiatan belajar mengajar, karena dengan banyaknya guru yang masuk di SMK N 2 Jepara, maka kepala sekolah harus lebih bisa mengatur dalam pengelolaan tenaga pendidiknya.

##### 2) Pendidikan dan pengembangan pelatihan guru kurang maksimal

Pendidikan dan pengembangan pelatihan guru, dirasa kurang maksimal, karena tidak semua guru yang mengikutinya, menyebabkan guru kurang profesional. Maka diharapkan nantinya guru-guru bisa mengikuti setiap ada pelatihan atau seminar.

##### 3) Komunikasi mutu

Komunikasi mutu, yakni masalah penyampaian pesan-pesan mutu yang dilakukan oleh manajemen SMK N 2 Jepara masih belum efektif. Hal ini dapat diketahui melalui beberapa indikasi tentang masih adanya sebagian guru atau pegawai yang memiliki motivasi lemah dan kurangnya kesadaran rasa memiliki, dengan



memperlihatkan bagaimana pekerjaan mereka kurang sejalan dengan keseluruhan tujuan organisasi sekolah.

Menurut Sanjaya terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kegiatan proses pembelajaran yaitu : 1) Faktor Guru, menurut Dunkin dalam Wina Sanjaya ada sejumlah aspek yang dapat mempengaruhi mutu pembelajaran, dilihat dari faktor guru yaitu *teacher formative experience*, *teacher training experience*. 2) Faktor Siswa, siswa adalah organisme yang unik yang berkembang sesuai dengan tahap perkembangannya. 3) Faktor Sarana dan Prasarana, Sarana adalah segala sesuatu yang mendukung secara langsung terhadap kelancaran proses pembelajaran. Sedangkan prasarana adalah segala sesuatu yang secara tidak langsung dapat mendukung proses pembelajaran. 4) Faktor Lingkungan, Faktor organisasi kelas yang didalamnya meliputi jumlah siswa dalam satu kelas merupakan aspek penting yang bisa mempengaruhi proses pembelajaran.<sup>22</sup>

### **3. Hasil Peningkatan Mutu Pembelajaran Guru Melalui Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri 2 Jepara Tahun Pelajaran 2020/2021**

Dengan menerapkan manajemen sumber daya manusia maka peningkatan pembelajaran guru dapat ditingkatkan. Dalam meningkatkan mutu pembelajaran yang perlu diperhatikan adalah perencanaan pembelajaran yang meliputi pembuatan silabus dan rencana pembelajaran (RPP). Pelaksanaan Pembelajaran yang meliputi diperhatikan adalah

---

<sup>22</sup> Wina Sanjaya, 2013, *Strategi Pembelajaran Berorientasi Standar Proses Pendidikan*, Jakarta : Kencana, hlm. 77.

kegiatan pendahuluan, kegiatan inti, dan kegiatan penutup. Dan yang terakhir penilaian hasil pembelajaran. Penilaian hasil pembelajaran dapat berupa tes dan nontes dalam bentuk tertulis atau lisan, pengamatan kinerja, pengukuran sikap, penilaian hasil karya berupa tugas, proyek dan/atau produk, portofolio, serta penilaian diri.

Rusman berpendapat bahwa mutu pembelajaran merupakan gambaran kualitas pembelajaran secara utuh dari proses dan hasil pembelajaran sesuai dengan yang diharapkan. Proses dan hasil pembelajaran meliputi perencanaan proses pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, penilaian hasil pembelajaran, dan pengawasan proses pembelajaran untuk terlaksananya proses pembelajaran yang efektif dan efisien.<sup>23</sup>

Menciptakan kondisi belajar yang bermutu sangat penting dilakukan dalam suatu sekolah, hal ini mengingat belajar yang bermutu dapat membantu siswa untuk meningkatkan kemampuannya, yang diharapkan sesuai dengan tujuan instruksional yang ingin dicapai. Dengan menerapkan manajemen SDM maka mutu pembelajaran guru dapat dicapai. Peningkatan mutu pembelajaran guru dapat dilakukan dengan tahapan sebagai berikut :

a. Perencanaan Pembelajaran

Perencanaan pembelajaran yang dilakukan di SMK N 2 Jepara adalah guru memahami kurikulum, menguasai bahan ajar, menyusun program pengajaran, serta memulai program pengajaran dan hasil belajar mengajar yang telah dilaksanakan.

---

<sup>23</sup> Rusman, 2012, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, Jakarta : PT Rajagrafindo Persada, hlm. 4.

Perencanaan pembelajaran adalah proses pengambilan keputusan hasil berfikir secara rasional tentang sasaran tujuan pembelajaran tertentu, yakni perubahan perilaku serta rangkaian kegiatan yang harus dilaksanakan sebagai upaya pencapaian tujuan tersebut dengan memanfaatkan segala potensi dan sumber belajar yang ada.

Menurut Rusman perencanaan proses pembelajaran meliputi Silabus dan Rencana Pembelajaran (RPP) yang memuat identitas mata pelajaran, Standar Kompetensi (SK), Kompetensi Dasar (KD), indikator pencapaian kompetensi, tujuan pembelajaran, materi ajar, alokasi waktu, metode pembelajaran, kegiatan pembelajaran, penilaian hasil belajar, dan sumber belajar.<sup>24</sup>

Selama masa pandemi Covid-19 ini pembelajaran dilakukan dengan metode daring. Maka SMK N 2 Jepara melakukan rancangan pembelajaran jarak jauh. Sistem pembelajaran jarak jauh telah dilakukan dengan pendekatan sistem ganda dengan menerapkan metode pembelajaran dengan menggunakan media IT.

#### b. Pelaksanaan Pembelajaran

Proses pembelajaran yang dilaksanakan di SMK N 2 Jepara sesuai dengan kurikulum 2013 yaitu pendekatan ilmiah (*Scientific Approach*) CBT dan PBT pada semua mata pelajaran. Pelaksanaan pembelajaran di SMK N 2 Jepara adalah guru melakukan 1) membuka pembelajaran, yaitu kegiatan yang dilakukan guru untuk menciptakan suasana pembelajaran yang memungkinkan siswa siap secara mental

---

<sup>24</sup> Rusman, 2012, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, hlm. 4.

untuk mengikuti kegiatan pembelajaran. 2) Menyiapkan materi pembelajaran, yaitu merupakan kegiatan inti dari suatu proses pelaksanaan pembelajaran. Guru harus menyiapkan materi yang akan diberikan kepada peserta didik. 3) Menutup Pembelajaran, yaitu kegiatan yang dilakukan guru untuk mengakhiri kegiatan inti pembelajaran. Dalam kegiatan ini guru melakukan evaluasi terhadap materi yang telah disampaikan.

Pelaksanaan pembelajaran adalah proses yang diatur sedemikian rupa menurut langkah-langkah tertentu agar pelaksanaan mencapai hasil yang diharapkan. Pelaksanaan pembelajaran adalah suatu kegiatan yang bernilai edukatif, nilai edukatif mewarnai interaksi yang terjadi antara guru dan siswa. Interaksi yang bernilai edukatif dikarenakan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah dirumuskan sebelum pelaksanaan pembelajaran dimulai.

#### c. Evaluasi Pembelajaran

Kegiatan menutup pelajaran adalah kegiatan yang dilakukan guru untuk mengakhiri kegiatan inti pembelajaran. Dalam kegiatan ini guru melakukan evaluasi terhadap materi yang telah disampaikan. Tujuannya adalah untuk mengetahui tingkat keberhasilan siswa dalam mempelajari materi, mengetahui tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran, dan membuat rantai kompetensi antar materi sekarang dengan materi yang akan datang.

Sistem penilaian yang digunakan di SMK N 2 Jepara telah menggunakan gabungan antara *Competency Based Assessment* dengan

penilaian Autentik yang meliputi: penilaian pengetahuan, sikap dan ketrampilan.

Menurut Rusman penilaian dilakukan oleh guru terhadap hasil pembelajaran untuk mengukur tingkat pencapaian kompetensi peserta didik, serta digunakan sebagai bahan penyusunan laporan kemajuan hasil belajar, dan memperbaiki proses pembelajaran. Penilaian dilakukan secara konsisten, sistematis, dan terprogram dengan menggunakan tes dan nontes dalam bentuk tertulis atau lisan, pengamatan kinerja, pengukuran sikap, penilaian hasil karya berupa tugas, proyek dan/atau produk, portofolio, serta penilaian diri. Penilaian hasil pembelajaran menggunakan Standar Penilaian Pendidikan dan Panduan Penilaian Kelompok Mata Pelajaran.<sup>25</sup>

Pembuatan program dari wakil kepala sekolah bagian kurikulum merupakan kegiatan wajib di SMK Negeri 2 Jepara. Program tersebut terdapat layanan yang memberikan pembelajaran dengan metode dan fasilitas serta target sesuai kurikulum nasional serta adanya sinkronisasi kompetensi kebutuhan DUDI(Dunia Usaha dan Dunia Industri), sehingga didalamnya telah melakukan pembelajaran sebagai wahana pelatihan berbasis produksi dan pelatihan kewirausahaan.

Hasil peningkatan mutu pembelajaran guru dibuktikan dengan kelengkapan dan kualitas perangkat mengajar yang meliputi: RPP, jurnal, daftar hadir siswa, analisis soal, program pengayaan dan instrumen penilaian. Sehingga setiap peserta didik memiliki Kartu Hasil Studi (KHS), Transkrip

---

<sup>25</sup> Rusman, 2012, *Model-Model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru*, hlm. 4.



Nilai (raport), Portofolio, dan Sertifikat Kompetensi. Sedangkan penerapan penilaian autentik yaitu Sistem penilaian telah menggunakan gabungan antara *Competency Based Assessment* dengan penilaian autentik yang meliputi: penilaian pengetahuan, sikap dan ketrampilan. Proses pembelajaran dilaksanakan dengan sesuai dengan kurikulum 2013 yaitu pendekatan ilmiah (*Scientifik Approach*) CBT dan PBT pada semua mata pelajaran. Sistem pembelajaran jarak jauh telah dilakukan dengan pendekatan sistem ganda dengan menerapkan metode pembelajaran dengan menggunakan media IT. Pembelajaran dapat menggunakan dua bahasa minimal 2 mata pelajaran produktif pada program keahlian unggulan yaitu program keahlian Tata Busana dan Animasi sudah menggunakan bahasa Inggris. Dalam pembelajaran praktik dua siswa menggunakan satu alat/mesin. Telah menerapkan pembelajaran *entrepreneurship* pada *teaching factory* SMK.

Guru SMK N 2 Jepara melakukan pembelajaran menggunakan alat pendidikan sebagai berikut :

a. Pendidikan melalui teladan

Pendidikan melalui teladan adalah merupakan salah satu teknik pendidikan yang efektif dan sukses. Pendidikan ini membutuhkan ketelitian, keberanian, dan pendekatan yang menyeluruh. Guru dan karyawan harus melaksanakan kode etik dan tata tertib yang ditentukan oleh sekolah. Untuk memberi keteladanan sikap disiplin BKD Provinsi

Jawa Tengah menerapkan absensi melalui Sinaga untuk PNS dan finger print untuk GTT dan PTT setiap jam masuk dan jam pulang dimana datanya akan terekam di BKD yang akan berpengaruh terhadap penilaian kinerja pegawai.

b. Pendidikan melalui nasihat

Di dalam jiwa terdapat pembawaan untuk terpengaruh oleh kata-kata harus diulang-ulang. Nasihat yang terpengaruh oleh kata-kata yang didengar. Pembawaan itu biasanya tidak tetap dan oleh karena itu kata-kata harus diulang-ulang nasihat yang berpengaruh membuka jalannya ke dalam jiwa secara langsung melalui perasaan. Guru selain mengajar juga mendidik dengan memberi nasihat dan melakukan pendekatan interpersonal terhadap siswa.

c. Pendidikan melalui hukuman

Apabila teladan dan nasehat tidak mempan, maka waktu itu harus diadakan tindakan tegas yang dapat meletakkan persoalan di tempat yang benar, tindakan tegas itu adalah hukuman. Hukuman diberikan apabila melanggar tata tertib atau kode etik yang ada dengan sanksi lisan, tertulis dan dikeluarkan..

d. Pendidikan melalui cerita

Cerita mempunyai daya tarik yang menyentuh perasaan, sebab bagaimanapun perasaan, cerita itu pada kenyataannya sudah merajut hati manusia dan akan mempengaruhi kehidupan mereka. Oleh karena itu guru harus mampu berkomunikasi yang baik dengan siswanya.

e. Pendidikan melalui kebiasaan

SMK Negeri 2 Jepara melakukan program pembiasaan yaitu gerakan literasi yaitu 15 menit membaca sebelum KBM daring, Penguatan Pendidikan Karakter seperti apel siswa, membiasakan 3S (senyum, sapa, salam), peringatan hari besar nasional dan keagamaan. Pada pembelajaran produktif tiap kompetensi keahlian menumbuhkan budaya kerja industri saat kegiatan praktik melalui model pembelajaran teaching factory untuk meningkatkan soft skill lulusan sesuai dengan tuntutan dunia usaha/dunia industri

g. Pendidikan melalui peristiwa

Hidup ini perjuangan dan merupakan pengalaman-pengalaman dengan berbagai peristiwa, baik yang timbul karena tindakan sendiri maupun sebab-sebab diluar kemampuannya. Guru yang baik tidak akan membiarkan peristiwa-peristiwa itu, barlalu begitu saja tanpa diambil menjadi pengalaman yang berharga. Ia mesti menggunakannya untuk membina mengasah dan mendidik jiwa peserta didik.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Dari penelitian diatas, ternyata masih terdapat keterbatasan. Meskipun data peneliti yang diajukan diterima, namun masih ada beberapa hal yang perlu diperhatikan. Beberapa hal yang menjadi keterbatasan peneliti dalam penelitian ini, antara lain :

1. Penelitian hanya dilakukan pada satu tempat, yakni Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Jepara.
2. Pembahasan tentang penerapan manajemen sumber daya manusia dalam

peningkatan mutu pembelajaran guru dalam penelitian ini hanya dibahas dari aspek a) manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pembelajaran guru; b) Faktor Penghambat, dan Faktor Pendukung; c) hasil manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pembelajaran guru. Padahal masih banyak lagi yang harus dibahas pada penelitian ini.

### 3. Keterbatasan waktu

Waktu juga memegang peranan yang sangat penting dan peneliti ini hanya dilaksanakan dalam waktu yang singkat. Hal ini berimplikasi terhadap observasi, wawancara, terhadap komponen yang ada di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 2 Jepara.

