

**S“MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS PENGAJARAN DI SMP
NEGERI 8 KERINCI”**

SKRIPSI



Di susun oleh:

VERDI ABDUL GHANI
NIM: 2210206044

**MANAJEMEN PANDIDIKAN ISLAM FAKULTAS TARBIYAH DAN
ILMU KEGURUAN INSTITUT AGAMA ISLAM
NEGERI KERINCI**

T.A 2025/2026

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Verdi Abdul Ghani
NIM : 2210206044
Jurusan : Manajemen Pendidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah dan Ilmu Keguruan

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, skripsi ini berjudul **Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pengajaran di SMP NEGERI 8 KERINCI** adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik perguruan tinggi manapun.
2. Karya tulis ini murni gagasan, penilaian, dan rumusan saya sendiri tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis dan dipublikasikan orang lain, kecuali kutipan secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan pada daftar rujukan.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karna karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Sungai Penuh, 4 Juni 2026

Saya menyatakan



Verdi Abdul Ghani

Nim 2210206044

Dr. M.Odha Meditamar, M.Pd

Sungai Penuh,April 2026

Dosen Institut Agama Islam Negeri
(IAIN) Kerinci

Kepada Yth,
Bapak Dekan Fakultas Tarbiyah dan
Ilmu Keguruan IAIN Kerinci
di
.....Sungai Penuh

NOTA DINAS

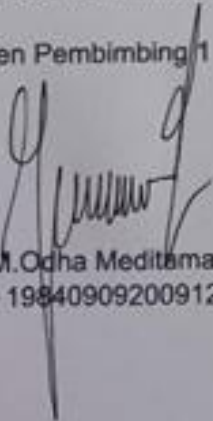
Assalamualaikum Wr, Wb.

Dengan hormat, setelah membaca dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi mahasiswa **Verdi Abdul Ghani, NIM 2210206044** yang berjudul **"MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM) DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENGAJARAN DI SMP NEGERI 8 KERINCI"** dapat diajukan untuk dimunaqasahkan guna memperoleh Sarjana Pendidikan (S.Pd.) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam fakultas Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Kerinci. Maka dengan ini kami ajukan skripsi tersebut, kiranya diterima dengan baik.

Demikian disampaikan, semoga bermanfaat bagi agama, bangsa dan negara.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Dosen Pembimbing 1



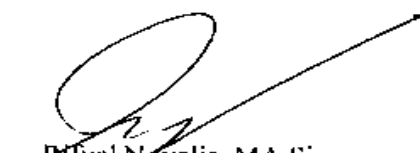
Dr. M.Odha Meditamar, M.Pd
NIP. 198409092009121005



PENGESAHAN

Skripsi oleh saudara Verdi Abdul Ghani NIM. 2210200041 dengan judul
*"Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kualitas
Pengajaran Di SMP NEGERI 8 Kerinci"* dipertahankan pada tanggal 21 Mei 2026
Dewan penguji:

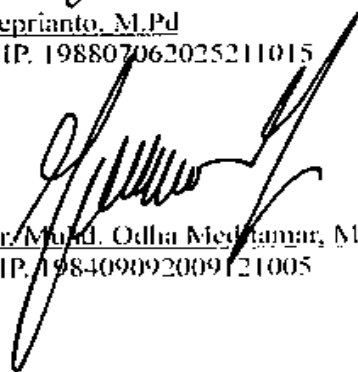
Ketua Sidang


Rilyal Novalia, MA.Si
NIP. 198705142020121006

Penguji I


Seprianto, M.Pd
NIP. 198807062025211015

Penguji II

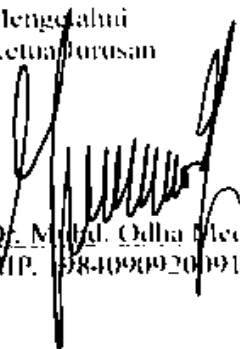

Dr. Muli. Odha Meditaman, M.Pd
NIP. 198409092009121005

Pembimbing

Mengesahkan Dekan


Dr. Eva Ardinal, M.A
NIP. 196308122011011005

Mengesahkan
Ketua Jurusan


Dr. Muli. Odha Meditaman, M.Pd
NIP. 198409092009121005

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMP Negeri 8 Kerinci. Fokus penelitian meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan sumber daya manusia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan dan pengorganisasian sumber daya manusia telah dilaksanakan dengan cukup baik dan terarah, ditandai dengan adanya pembagian tugas sesuai kompetensi serta koordinasi yang dilakukan secara berkala. Namun, dalam aspek pelaksanaan dan pengawasan masih terdapat beberapa kendala, seperti kurang optimalnya kegiatan pengembangan kompetensi guru serta belum konsistennya pelaksanaan supervisi dan evaluasi kinerja. Hal ini berdampak pada belum maksimalnya peningkatan kualitas pengajaran di sekolah. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia di SMP Negeri 8 Kerinci belum sepenuhnya berjalan optimal, khususnya pada aspek pengawasan. Oleh karena itu, diperlukan upaya perbaikan melalui peningkatan supervisi, evaluasi berkelanjutan, serta penguatan program pengembangan profesional guru guna meningkatkan kualitas pengajaran secara lebih efektif.

Kata kunci: manajemen sumber daya manusia, kualitas pengajaran, pengawasan, guru

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

ABSTRACT

This study aims to examine the implementation of human resource management in improving the quality of teaching at SMP Negeri 8 Kerinci. The research focuses on the planning, organizing, executing, and supervising of human resources. The method used in this study is a qualitative approach with data collection techniques including interviews, observations, and documentation. The research subjects consist of the principal, vice principal, and teachers. The results of the study indicate that the planning and organization of human resources have been implemented fairly well and in a focused manner, as evidenced by the assignment of tasks based on competencies and regular coordination. However, in the aspects of implementation and supervision, several challenges remain, such as the suboptimal nature of teacher competency development activities and the inconsistent implementation of supervision and performance evaluations. This has resulted in the quality of teaching at the school not yet reaching its full potential. Based on these research findings, it can be concluded that human resource management at SMP Negeri 8 Kerinci has not yet been fully optimized, particularly in the area of supervision. Therefore, improvement efforts are needed through enhanced supervision, continuous evaluation, and the strengthening of teacher professional development programs to improve the quality of teaching more effectively.

Keywords: *human resource management, teaching quality, supervision, teachers.*

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI
KERINCI

KATA PENGANTAR

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

Puji syukur kehadiran Allah SWT Tuhan semesta alam, yang telah memberikan limpahan rahmat, karunia serta kasih sayang yang tiada hentinya. Shalawat serta salam semoga tetap tercurah pada Nabi Muhammad SAW keluarga, sahabat dan para pengikutnya hingga akhir zaman. Alhamdulillah atas segala rahmat dan pertolongannya-Nya penulis dapat menyelesaikan artikel ini dengan judul **“Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pengajaran di SMP NEGERI 8 KERINCI”**. dengan diberikan kemudahan dan ketabahan serta kekuatan lahir dan batin sehingga dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Kerinci. Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan artikel ini sampai selesai. Semoga kebaikan semuanya menjadi amal ibadah dan mendapat pahala yang berlimpah dari Allah SWT. Amin. Artikel ini tidak akan tersusun tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, maka penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua Orang Tua, Ayahanda dan Ibunda atas segala kasih sayang, doa, dukungan, serta kesabaran yang tiada batas dalam setiap langkah kehidupan penulis. Terima kasih atas pengorbanan, perhatian, dan ketulusan yang telah diberikan, yang menjadi sumber kekuatan, semangat, dan inspirasi bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga segala kebaikan dan keikhlasan yang telah diberikan dibalas dengan rahmat, keberkahan, dan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT.

2. Bapak Dr. Jafar Ahmad, S.Ag., M.Si selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci, dan bapak Dr. Faizin, M.Pd selaku wakil rektor I, dan bapak Dr. Ahmad Jamin, S.Ag., S.IP.M, Ag selaku wakil rektor II, bapak Dr. Halil Khusairi, M.Ag selaku wakil rektor III Institut Agama Islam Negeri Kerinci.
3. Bapak Dr. Eva Ardinal, M.A selaku Dekan Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kerinci, Bapak Dr. Eko Sujadi, M.Pd selaku wakil dekan I, bapak Dr. Rimin, S.Ag., M.PdI selaku wakil dekan II, bapak Dr. Rodi Hartono, S.Pd., M.Pd selaku wakil dekan III Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Kerinci.
4. Bapak Dr. Muhd. Odha Meditamar, M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah Dan Ilmu Keguruan Institut Agama Islam Negeri Kerinci. .
5. Bapak Dr. Muhd. Odha Meditamar, M.Pd selaku pembimbing atas arahan, bimbingan, serta motivasi yang diberikan pada penulis sampai selesainya penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen pengampu mata kuliah di prodi Manajemen Pendidikan Islam, mudah-mudahan ilmu yang telah diberikan bermanfaat.
7. Kepala sekolah SMP NEGERI 8 KERINCI ibuk Dian Reffia, S.Pd yang telah Memberikan Izin Penulis melakukan penelitian dan membantu penulis untuk memberikan penjelasan dan keterangan demi kelancaran dari penelitian skripsi ini.
8. Rekan-rekan Manajemen Pendidikan Islam atas persahabatan dan dukungan selama perkuliahan.

9. Untuk diriku sendiri, terima kasih karena tidak pernah benar-benar memilih menyerah, meski berkali-kali langkah terasa goyah dan hati hampir tenggelam dalam lelah yang tak bersuara. Di antara malam-malam panjang yang dipenuhi ketakutan, doa, dan keraguan yang diam-diam mengikis harapan, diri ini tetap memilih bangkit dan berjalan, walau perlahan, hingga akhirnya mampu menyelesaikan skripsi ini. Semua luka, kecewa, dan lelah yang pernah singgah kini menjadi saksi bahwa diri ini pernah berjuang sekuat mungkin demi mimpi yang lama disimpan di dalam hati. Dan hari ini, di titik akhir perjalanan ini, aku ingin berterima kasih kepada diriku sendiri karena telah mampu bertahan ketika tidak ada siapa pun yang benar-benar mengerti betapa beratnya proses yang harus dilewati.

10. Terima kasih untuk kakak dan abang karena telah menjadi rumah bagi segala lelah dan resah selama perjalanan panjang penyelesaian skripsi ini. Ketika langkah terasa berat dan hampir menyerah pada keadaan, kalian hadir seperti cahaya kecil yang tak pernah padam, menguatkan tanpa banyak kata, menjaga tanpa meminta balas. Di setiap doa yang diam-diam di langitkan, ada kekuatan yang menuntun untuk terus bertahan. Di setiap dukungan yang kalian berikan, ada hangat yang membuatku percaya bahwa perjuangan ini akan menemukan akhirnya. Skripsi ini mungkin tertulis atas namaku, tetapi di dalamnya ada jejak pengorbanan, ketulusan, dan kasih kalian yang begitu besar. Terima kasih karena telah menjadi alasan mengapa aku mampu melewati malam-malam panjang, keraguan, dan kelelahan. Semoga setiap kebaikan yang kalian titipkan kembali menjadi kebahagiaan yang berlipat, layaknya hujan yang selalu jatuh membawa kehidupan bagi bumi yang kering

.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	 i
ABSTRAK	 ii
KATA PENGANTAR.....	 iv
DAFTAR ISI.....	 vi
BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang	 1
B. Batasan Masalah.....	 5
C. Rumusan Masalah	 6
D. Tujuan Penelitian	 6
E. Manfaat Penelitian	 7
F. Definisi Operasional.....	 7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	 8
A. Kajian Teori	 8
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	 8
a. Pengertian Manajemen.....	 8
b. Fungsi Manajemen.....	 8
c. Tingkat Manajemen	 9
2. Sumber Daya Manusia.....	 11
a. Pengerttian Sumber Daya Manusia	 11
b. Fungsi Sumber Daya Manusia	 11
c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia	 14
3. Manajemen Sumber Daya Manusia	 15
a. Defenisi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	 15
b. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	 16
4. Kualitas	 17
a. Kualitas	 17
b. Tujuan Kualitas	 17

5. Pengajaran.....	18
a. Dfenisi pengajaran	18
b. Tujuan Pengajaran.....	18
6. Kualitas Pengajaran.....	19
a. Defenisi kualitas pengajaran	19
b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Pengajaran.....	19
c. Indikator Pengajaran yang Baik	20
d. Cara Meningkatkan Kualitas Pengajaran yang baik.....	23
B. Penelitian Relevan	24
C. Kerangka Berpikir	27
BAB III METODE PENELITIAN	28
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	28
B. Informan penelitian	29
C. Jenis dan sumber data.....	29
D. Teknik pengumpulan data	30
E. Teknik analisis data.....	32
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN	35
A. Temuan.....	35
B. Pembahasan.....	47
BIBLIOGRAFI	56
LAMPIRAN	62

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memerintah, mengoordinasi, dan mengendalikan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang sistematis dan terencana, yang melibatkan fungsi-fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakan atau pengarahan, koordinasi, dan pengawasan. Tujuan utama dari proses ini adalah untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia, khususnya sumber daya manusia. Dengan merujuk pada pemahaman mengenai manajemen sebagai suatu proses terstruktur dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, maka pembahasan selanjutnya akan diarahkan pada salah satu komponen utama dalam manajemen, yaitu sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik yang dibutuhkan untuk melaksanakan aspek-aspek ‘orang’ atau personalia dalam suatu posisi manajerial, termasuk rekrutmen, pelatihan, penilaian, dan kompensasi

(Sedarmayanti 2009). Pendapat lainnya mengatakan Sumber daya manusia adalah seseorang yang siap, mau, dan mampu memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi dan memiliki kemampuan untuk dikembangkan (Dessler, G 2015). Dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan individu yang memiliki potensi, kemampuan, dan kemauan untuk memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. SDM tidak hanya dipandang sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai aset strategis yang perlu dikelola dan dikembangkan secara berkelanjutan melalui berbagai kebijakan dan praktik manajerial yang tepat. Karena sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi, maka pengelolaannya tidak bisa dilakukan secara sembarangan. Diperlukan manajemen sumber daya manusia yang terarah dan sistematis agar potensi setiap individu dapat dimaksimalkan.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, serta mengurus hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan keadilan (Dessler 2015). Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja sumber daya manusia agar tercapai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat (Flipppo 1984). dapat disimpulkan sebagai suatu proses terstruktur yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap berbagai aspek yang berkaitan

dengan tenaga kerja. Keberhasilan proses pembelajaran sangat dipengaruhi oleh bagaimana pengajaran dilaksanakan. Kualitas pengajaran menjadi tolok ukur utama dalam menilai efektivitas proses belajar mengajar serta pencapaian tujuan pendidikan yang telah direncanakan. Pemahaman mengenai kualitas pengajaran penting untuk memastikan bahwa metode, strategi, dan interaksi yang digunakan benar-benar mampu mendorong peningkatan hasil belajar peserta didik.

Kualitas pengajaran adalah ukuran sejauh mana proses pendidikan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara optimal (Mukhid n.d.). Pendapat lain mengartikan Kualitas pengajaran adalah kemampuan guru dalam merancang dan melaksanakan kegiatan pembelajaran yang dapat meningkatkan prestasi belajar siswa secara berkelanjutan. Sehingga dapat di simpulkan bahwa Kualitas pengajaran merupakan ukuran sejauh mana proses pembelajaran berlangsung secara efektif, efisien, dan mampu mencapai tujuan pendidikan. Hal ini tercermin dari kemampuan guru dalam merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran secara sistematis, serta menciptakan interaksi yang positif dengan peserta didik guna meningkatkan hasil belajar secara berkelanjutan. Meningkatkan kualitas pengajaran tentu tidak bisa dilepaskan dari peran penting kepala sekolah. Sebagai pemimpin di lingkungan sekolah, kepala sekolah memiliki tanggung jawab besar dalam mengelola dan mengarahkan seluruh elemen pendidikan agar proses pembelajaran berjalan secara efektif. Karena itu, penting untuk memahami apa yang dimaksud dengan kepala sekolah, guna

melihat sejauh mana perannya dapat berkontribusi dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Kepala sekolah adalah seorang guru yang diangkat untuk menduduki jabatan struktur tertinggi atau kepala sekolah di sekolah (Nirmala 2023). Kepala sekolah sebagai figur sentral harus menyadari bahwa terbentuknya kebiasaan, sikap, dan perilaku dalam konteks kultur sekolah sangat dipengaruhi oleh manajemen dan kepemimpinan sekolah, dan cara dia melihat perkembangan ke depan yang bersifat visioner. kepala sekolah adalah pemimpin utama yang berperan penting dalam membentuk kultur sekolah (Minsih, Rusnilawati, and Mujahid 2019). Kepemimpinan dan manajemennya sangat mempengaruhi kebiasaan, sikap, dan perilaku di sekolah, serta menentukan arah perkembangan sekolah melalui visi yang dimilikinya.

SMPN 8 Kerinci merupakan sekolah negeri yang berada di Desa Tanjung Pauh Mudik. Meskipun telah berstatus negeri, jumlah peserta didik di sekolah ini relatif sedikit dan dalam beberapa tahun terakhir mengalami penurunan. Kondisi tersebut berdampak pada pemanfaatan ruang kelas yang belum optimal karena masih terdapat beberapa ruang belajar yang jarang digunakan. Selain itu, jumlah tenaga pendidik yang ada belum sepenuhnya sebanding dengan jumlah peserta didik yang belajar di sekolah tersebut.

Berdasarkan observasi awal peneliti pada tanggal 5–8 mei 2025 di SMPN 8 Kerinci, peneliti menemukan beberapa kondisi yang masih perlu ditingkatkan dalam proses pembelajaran. Terdapat beberapa guru yang

belum dapat melaksanakan pembelajaran secara maksimal sesuai jadwal yang telah ditentukan. Selain itu, ketersediaan bahan ajar seperti buku paket masih terbatas sehingga proses belajar mengajar belum berjalan secara optimal. Peneliti juga melihat bahwa dalam pelaksanaan pembelajaran, beberapa guru masih cenderung menggunakan metode pembelajaran yang sama secara berulang, seperti metode ceramah, sehingga variasi pembelajaran belum terlihat secara optimal. Di samping itu, penguasaan materi dan pengawasan terhadap peserta didik masih perlu terus ditingkatkan guna mendukung terciptanya proses pembelajaran yang lebih efektif dan kondusif.

Permasalahan diatas juga diutarakan oleh penelitian lainnya, seperti penelitian oleh (Sirojudin, Waqfin, and Pendidikan 2020) mengemukakan Dalam proses pendidikan berkualitas terlibat berbagai input (seperti bahan ajar: kognitif, afektif dan, psikomotorik), metodologi (yang bervariasi sesuai dengan kemampuan guru), sarana sekolah, dukungan administrasi dan sarana prasarana dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif. Kualitas dalam konteks hasil pendidikan mengacu pada hasil atau prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu (apakah tiap akhir cawu, akhir tahun, 2 tahun atau 5 tahun, bahkan 10 tahun). Prestasi yang dicapai atau hasil pendidikan (student achievement) dapat berupa hasil test kemampuan akademis, misalnya ulangan umum, UAN. Dapat pula prestasi dibidang lain seperti di suatu cabang olah raga, seni atau keterampilan tambahan tertentu. Bahkan prestasi sekolah dapat

berupa kondisi yang tidak dapat dipegang (intangible) seperti suasana disiplin, keakraban, saling menghormati, kebersihan dan sebagainya (Sirojudin, Waqfin, and Pendidikan 2020).

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, agar penelitian ini lebih terarah dan mempunyai tujuan yang jelas peneliti membatasi penelitian yaitu pada manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran SMPN 8 Kerinci

C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci?
2. Bagaimana pengorganisasian sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci?
3. Bagaimana pelaksanaan dalam meningkatkan kualitas pengajaran dari segi sumber daya manusia di SMPN 8 Kerinci?
4. Bagaimana pengawasan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengorganisasian dalam meningkatkan kualitas pengajaran dari segi sumber daya manusia di SMPN 8 Kerinci.

3. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan dalam meningkatkan kualitas pengajaran dari segi sumber daya manusia di SMPN 8 Kerinci.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengawasan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci.

E. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian, diharapkan dapat memberi manfaat lebih bagi peneliti khususnya bagi orang yang membaca pada umumnya, Adapun manfaat yang diperoleh diantaranya:

a. Manfaat teoritis

Diharapkan bahwa hasil dari penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran/masukan dalam hal manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat menjadi masukan untuk membantu sekolah dalam meningkatkan kualitas pengajarannya.

F. Defenisi Opsional

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah pendekatan terorganisasi yang bertujuan untuk mengelola dan memaksimalkan potensi guru-guru di SMPN 8 Kerinci.

2. Kualitas Pengajaran

Kualitas pengajaran adalah ukuran seberapa baik SMPN 8 Kerinci dalam mendidik dan mempersiapkan tenaga pengajar untuk mencapai potensi terbaik mereka dalam mengajar siswa.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah suatu proses saat suatu kelompok orang bekerja sama mengarahkan orang lainnya untuk bekerja mencapai tujuan yang sama (Massie dan Douglas) (Hidayat and A. Anwar 2024). Sedangkan menurut Ricky (2017) mendefinisikan manajemen sebagai sebuah pengorganisasian, perencanaan, pengoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien.

b. Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen terbagi menjadi empat bagian yaitu *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), *actuating* (penggerakan), dan *controlling* (pengendalian) atau disingkat POAC, Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1) Planning (Perencanaan)

Planning merupakan proses penentuan tujuan, strategi, dan kebijakan yang diperlukan agar mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya alam, sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Syamsurizal 2016).

2) Organizing (Pengorganisasian)

Pengorganisasian adalah proses pembagian wewenang, tugas, dan sumber daya antara anggota organisasi atau perusahaan agar mencapai tujuan yang diinginkan.(Syamsurizal 2016).

3) Actuating (Pengarahan)

Pengarahan di sini merupakan sebuah tindakan usaha menggerakkan agar semua anggota kelompok mampu mencapai sasaran sesuai dengan rencana manajerial dan juga usaha organisasi.(Syamsurizal 2016)

4) Controlling (Pengawasan)

Controlling atau pengawasan adalah serangkaian proses dari pengendalian, pengawasan dan juga evaluasi kesesuaian antara kegiatan dan hasil yang sudah ditetapkan. Di sini atasan biasanya akan melakukan pemeriksaan dan koreksi dari semua kegiatan yang sudah dikerjakan bawahan (Syamsurizal 2016).

c. Tingkat Manajemen

Menurut Stephan J. Knezewich (2015) dalam menunjukkan tingkat –tingkat manajemen mengutip Dalton E. Mc. Farland dalam buku *Management and Practice*, terdapat tiga tingkat manajemen, yaitu sebagai berikut :

1) *Top Management* (Manajemen Puncak)

Manajemen puncak adalah tingkatan manajemen tertinggi dalam sebuah organisasi atau kelompok, yang bertanggung jawab terhadap keseluruhan aktivitas organisasi. Manajemen puncak harus memiliki keahlian dan pengetahuan mendalam di bidang pemikiran konsep manajemen. Tugas utama dari manajemen puncak ini adalah membuat dan merumuskan konsep yang akan dikembangkan pada tingkat manajemen di bawahnya (Gupta and Publications 2022).

2) *Middle Management* (Manajemen Menengah)

Manajemen menengah bertugas mengembangkan rencana-rencana pada tingkatan yang lebih tinggi, namun tetap sesuai dengan tujuan kemudian melaporkannya kepada manajemen puncak kembali. Manajemen menengah harus memiliki keahlian interpersonal/manusiawi, artinya keahlian untuk berkomunikasi, bekerjasama dan memotivasi orang lain dengan sangat baik (Gupta and Publications 2022).

3) *Lower Management* (Manajemen Bawah)

Manajemen Bawah bertugas memimpin dan mengawasi tenaga-tenaga operasional secara lebih dekat atau bahkan secara langsung dalam berinteraksi di lapangan. Manajemen bawah harus memiliki pengetahuan dan keahlian teknis, artinya keahlian yang mencakup prosedur, teknik,

pengetahuan dan keahlian dalam bidang khusus (Gupta and Publications 2022).

2. Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merujuk pada individu yang bekerja dalam suatu organisasi dan berfungsi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi tersebut (Husni Pasarela 2023). Sumber Daya Manusia adalah penduduk yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha untuk mencapai tujuan organisasi (Samsuni 2023)

b. Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut Cherrington (1995: 11), fungsi-fungsi sumber daya manusia terdiri dari:

1) Staffing/Employment

Fungsi ini terdiri dari tiga aktivitas penting, yaitu perencanaan, penarikan, dan seleksi sumber daya manusia.

Sebenarnya para manajer bertanggung jawab untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia. Dengan semakin berkembangnya perusahaan, para manajer menjadi lebih tergantung pada departemen sumber daya manusia untuk mengumpulkan informasi mengenai komposisi dan keterampilan tenaga kerja saat ini.

2) *Performance Evaluation*

Penilaian kinerja sumber daya manusia merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia dan para manajer. Para manajer menanggung tanggung jawab utama untuk mengevaluasi bawahannya dan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan bentuk penilaian kinerja yang efektif dan memastikan bahwa penilaian kinerja tersebut dilakukan oleh seluruh bagian perusahaan.

3) *Compensation*

Dalam hal kompensasi/*reward* dibutuhkan suatu koordinasi yang baik antara departemen sumber daya manusia dengan para manajer. Para manajer bertanggung jawab dalam hal kenaikan gaji, sedangkan departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk mengembangkan struktur gaji yang baik.

Sistem kompensasi yang memerlukan keseimbangan antara pembayaran dan manfaat yang diberikan kepada tenaga kerja. Pembayaran meliputi gaji, bonus, insentif, dan pembagian keuntungan yang diterima oleh karyawan. Manfaat meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti, dan sebagainya. Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk memastikan bahwa

kompensasi yang diberikan bersifat kompetitif diantara perusahaan yang sejenis, adil, sesuai. dengan hukum yang berlaku (misalnya :UMR), dan memberikan motivasi.

4) *Training and Development*

Departemen sumber daya manusia bertanggung jawab untuk membantu para manajer menjadi pelatih dan penasehat yang baik bagi bawahannya, menciptakan program pelatihan dan pengembangan yang efektif baik bagi karyawan baru (orientasi) maupun yang sudah ada (pengembangan keterampilan), terlibat dalam program pelatihan dan pengembangan tersebut, memperkirakan kebutuhan perusahaan akan program pelatihan dan pengembangan, serta mengevaluasi efektifitas program pelatihan dan pengembangan.

5) *Employee Relations*

Dalam perusahaan yang memiliki serikat pekerja, departemen sumber daya manusia berperan aktif dalam melakukan negosiasi dan mengurus masalah persetujuan dengan pihak serikat pekerja. Membantu perusahaan menghadapi serikat pekerja merupakan tanggung jawab departemen sumber daya manusia. Setelah persetujuan disepakati, departemen sumber daya manusia membantu para manajer tentang bagaimana mengurus persetujuan

tersebut dan menghindari keluhan yang lebih banyak. Tanggung jawab utama departemen sumber daya manusia adalah untuk menghindari praktek-praktek yang tidak sehat (misalnya : mogok kerja, demonstrasi).

6) *Safety and Health*

Setiap perusahaan wajib untuk memiliki dan melaksanakan program keselamatan untuk mengurangi kejadian yang tidak diinginkan dan menciptakan kondisi yang sehat. Tenaga kerja perlu diingatkan secara terus menerus tentang pentingnya keselamatan kerja. Suatu program keselamatan kerja yang efektif dapat mengurangi jumlah kecelakaan dan meningkatkan kesehatan tenaga kerja secara umum. Departemen sumber daya manusia mempunyai tanggung jawab utama untuk mengadakan pelatihan tentang keselamatan kerja, mengidentifikasi dan memperbaiki kondisi yang membahayakan tenaga kerja, dan melaporkan adanya kecelakaan kerja.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Dalam pengembangan sumber daya manusia perlu pertimbangan berbagai faktor, baik dalam diri organisasi itu sendiri maupun dari luar organisasi tersebut (Rustam, 2016).

Menurut Notoatmodjo (2009) dalam bukunya pengembang sumber daya manusia, adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia terdiri dari dua yaitu:

a) Faktor Internal

disini mencakup keseluruhan kehidupan organisasi yang dapat dikendalikan baik oleh pimpinan maupun oleh anggota organisasi yang bersangkutan.

b) Faktor Eksternal

Menurut Siagian faktor eksternal atau tantangan eksternal adalah berbagai hal yang pertumbuhan dan perkembangannya berada di luar kemampuan organisasi untuk mengendalikannya, akan tetapi harus diperhitungkan karena dapat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber daya Manusia yang selanjutnya disebut MSDM adalah bagian dari manajemen umum yang membidangi masalah sumber daya manusia yang notabene komponen manajemen yang paling krusial mengingat manusia sebagai pengelola secara keseluruhan proses manajemen (Hidayat and A. Anwar 2024). Manajemen sumber daya

manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Husni Pasarela 2023).

b. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang penting dalam organisasi bisnis karena bertanggung jawab atas aktivitas yang berkaitan dengan tenaga kerja yang beragam (Syamsurizal 2016). Tugas utama manajemen SDM adalah mengawasi tenaga kerja agar tetap produktif dan berkembang. Peran SDM dalam suatu organisasi adalah mengatur seluruh karyawan agar dapat melakukan pekerjaan mereka secara efisien. Dalam hal ini, karyawan dipandang sebagai aset yang berharga bagi organisasi, bukan hanya sebagai biaya (Hidayat and A. Anwar 2024).

Tim manajemen SDM memiliki peran penting dalam memberikan nasehat dan bimbingan mengenai manajemen SDM. Mereka bertanggung jawab atas pengelolaan rekrutmen dan perekrutan karyawan, koordinasi tunjangan, pelatihan, dan strategi pengembangan karyawan. Peran dan fungsi manajemen

SDM sangat penting dalam menentukan faktor-faktor produksi, membangun dan mengembangkan perusahaan serta organisasi. Keberhasilan organisasi sangat tergantung pada keberadaan sumber daya manusia yang memadai (Gusti and Karnati 2021).

Manajemen SDM memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan. Manajemen SDM memiliki peran dalam mengembangkan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan. Program pelatihan yang baik dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, manajemen SDM juga bertanggung jawab dalam mengelola kinerja karyawan dan memberikan umpan balik yang konstruktif (Maswan 2015).

4. Kualitas

a. Kualitas

Kualitas adalah suatu kondisi dinamis yang berkaitan dengan produk, pelayanan, orang, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi apa yang diharapkan (Saputra 2021).

b. Tujuan Kualitas

Tujuan Kualitas yaitu untuk memenuhi kebutuhan pelanggan yang sekarang dan di masa depan. Scherkenbach

dalam Suhadak (2010:25) mengatakan bahwa kualitas ditentukan oleh pelanggan, pelanggan menginginkan produk dan jasa yang sesuai dengan kebutuhan dan harapannya pada suatu tingkat harga tertentu yang menunjukkan nilai produk tersebut.

5. Pengajaran

a. Defenisi Pengajaran

Pengajaran adalah praktik menularkan informasi untuk proses pembelajaran. Pengajaran merupakan gaya penyampaian dan perhatian terhadap kebutuhan paran pembelajar/peserta didik/siswa/mahasiswa yang diterapkan di ruang kelas atau lingkungan mana pun di mana pembelajaran itu terjadi (Nendissa et al. n.d.)

b. Tujuan Pengajaran

Pada zaman dahulu tujuan pengajaran biasanya berpusat pada guru. Tetapi pada sistem pengajaran pada zaman sekarang sudah berpusat pada peserta didik atau pencapaian hasil pengajaran diperoleh peserta didik (Prof. Dr. Henry Eryanto and Marsofiyati 2022). Menurut (Riyana, 2019), tujuan pengajaran itu adalah suatu target yang ingin kita capai pada suatu kegiatan pembelajaran. Berawalkan pada tujuan pengajaran yaitu (bagian yang seacara umum dan juga khusus), kemudian tujuan itu semua memiliki tingkatan, lalu memiliki akumulasi, serta juga dapat bersinergi dalam mencapai suatu tujuan yang akan jauh

memiliki tingkatan yang tinggi, yaitu membangkitkan setiap pelajar agar dapat menyesuaikan atas apa yang mereka semuanya impikan.

6. Kualitas Pengajaran

a. Defenisi Kualitas Pengajaran

Kualitas pengajaran adalah ukuran mutu proses dan hasil pembelajaran yang dilakukan oleh guru dan peserta didik.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Pengajaran

1) Peran guru dan kinerja guru

Masalah teknik pembelajaran yang tidak menumbuhkan motivasi siswa, eksistensi guru bukan sebagai fasilitator yang membelajarkan siswa, melainkan pribadi yang mengajar atau mengurui siswa dan penyampaian pesan pembelajaran dengan media yang kurang interaktif dan atraktif.

2) Fasilitas Pembelajaran

Fasilitas pembelajaran ini dapat disebut juga dengan lingkungan fisik kelas (the physical environment). Ellis (1998: 12) menyatakan bahwa pembelajaran akan berjalan efektif apabila didukung lingkungan yang kondusif. Kegiatan pembelajaran akan efektif apabila didukung lingkungan kondusif. Penelitian yang dilakukan oleh Schneider, menunjukkan bahwa lingkungan kelas atau fasilitas

pembelajaran memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap belajar siswa dan kinerja guru

3) Sikap siswa

Sikap siswa dalam kegiatan pembelajaran mempunyai peran yang cukup dalam menentukan keberhasilan belajar siswa. Stiggins (1994:336) menyatakan belajar siswa yang memiliki sikap positif dan motivasi memiliki peluang yang lebih untuk mencapai prestasi belajar lebih baik daripada siswa yang memiliki sikap yang negatif (Pendidikan n.d.)

c. Indikator Kualitas Pengajaran yang Baik

1) perencanaan dan persiapan pembelajaran

merupakan fondasi yang sangat penting. Guru atau dosen yang berkualitas akan menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) atau silabus dengan sistematis dan matang. Tujuan pembelajaran ditentukan secara jelas, terukur, dan disesuaikan dengan standar kurikulum yang berlaku. Materi pembelajaran dipilih berdasarkan relevansinya terhadap kebutuhan siswa atau mahasiswa serta tingkat kesulitannya yang sesuai (Firmansyah.G 2017).

2) penguasaan materi ajar

Seorang pengajar yang efektif tidak hanya memahami isi materi secara teoritis, tetapi juga mampu menyampaikan materi tersebut dengan bahasa yang

sederhana dan mudah dipahami oleh peserta didik. Ia juga mampu menjawab pertanyaan dengan argumentasi yang logis serta mengaitkan materi dengan situasi nyata atau aplikasi praktis. Hal ini menunjukkan kompetensi akademik yang mendalam sekaligus kemampuan pedagogis yang tinggi (Firmansyah.G 2017) .

3) metode dan strategi pembelajaran yang digunakan

pengajar yang berkualitas akan menggunakan berbagai pendekatan yang sesuai dengan karakteristik peserta didik, seperti pembelajaran aktif (active learning), pembelajaran berbasis masalah (problem-based learning), diskusi kelompok, hingga metode inkuiri. Variasi strategi ini bertujuan untuk meningkatkan partisipasi siswa, mendorong berpikir kritis, dan memfasilitasi berbagai gaya belajar yang dimiliki siswa (Firmansyah.G 2017).

4) Penggunaan media dan teknologi pembelajaran

Penggunaan media dan teknologi pembelajaran juga menjadi indikator penting dalam konteks pendidikan modern. Pengajar yang baik mampu memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi seperti presentasi interaktif, video edukatif, sistem manajemen pembelajaran (LMS), atau aplikasi kuis daring untuk memperkuat pemahaman konsep. Penggunaan media yang menarik tidak

hanya meningkatkan keterlibatan siswa tetapi juga mendukung pembelajaran multimodal yang lebih inklusif (Firmansyah.G 2017).

5) komunikasi yang efektif.

Pengajar yang baik mampu menciptakan suasana kelas yang terbuka, mendorong dialog dua arah, serta memberi ruang bagi siswa untuk bertanya, menyampaikan pendapat, dan berkolaborasi. Komunikasi ini juga mencakup pemberian umpan balik yang bersifat membangun (constructive feedback), yang dapat memotivasi siswa untuk terus berkembang (Amirudin n.d.).

6) manajemen kelas yang efektif

Ini meliputi penciptaan lingkungan belajar yang aman, tertib, dan kondusif. Guru atau dosen yang baik menetapkan aturan kelas yang jelas, menegakkan disiplin secara adil, serta mampu menangani konflik atau gangguan dengan pendekatan yang solutif. Pengelolaan waktu, aktivitas, dan sumber daya belajar juga menjadi bagian penting dari manajemen yang efektif (Amirudin n.d.).

7) Penilaian dan evaluasi pembelajaran

indikator krusial lainnya dalam mengukur kualitas pengajaran. Pengajar yang berkualitas menggunakan berbagai jenis evaluasi, baik formatif maupun sumatif,

dengan instrumen yang valid dan reliabel. Penilaian ini dilakukan secara berkelanjutan, objektif, dan berorientasi pada pencapaian kompetensi siswa. Hasil evaluasi juga dimanfaatkan untuk melakukan perbaikan dalam proses pembelajaran berikutnya (Amirudin n.d.).

d. Cara Meningkatkan Kualitas Pengajaran yang baik

1) supervisi akademik yang terencana dan berkelanjutan

Supervisi bukan sekadar pemantauan formal, tetapi juga merupakan proses pembinaan profesional yang mendalam. Dalam hal ini, kepala sekolah dapat secara rutin melakukan observasi ke dalam kelas untuk melihat langsung interaksi pengajaran dan pembelajaran yang dilakukan guru. Setelah itu, kepala sekolah memberikan umpan balik konstruktif, yaitu masukan yang bersifat membangun guna memperbaiki atau menyempurnakan metode mengajar.

2) pengembangan profesional guru

Kepala sekolah memiliki peran vital dalam membina kapasitas guru dengan menyelenggarakan pelatihan internal, workshop metodologi mengajar, dan pembekalan teknologi pendidikan.

3) mendorong inovasi dalam pembelajaran

Hal ini bisa dicapai dengan memberikan ruang kepada guru untuk mencoba pendekatan-pendekatan baru

seperti model *project-based learning*, *blended learning*, atau pemanfaatan teknologi digital seperti LMS (Learning Management System), aplikasi kuis interaktif, dan media visual lainnya. Kepala sekolah juga dapat menyediakan anggaran khusus untuk eksperimen pembelajaran atau kegiatan inovatif yang berorientasi pada peningkatan hasil belajar siswa.

4) evaluasi kinerja guru secara objektif dan transparan

Kepala sekolah harus memiliki instrumen evaluasi yang mencerminkan dimensi profesionalisme guru, termasuk dalam hal perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pengajaran, interaksi dengan siswa, serta keterlibatan dalam pengembangan sekolah. Evaluasi ini dilakukan secara periodik, disertai dengan dokumentasi, dan hasilnya dijadikan dasar untuk tindak lanjut berupa pelatihan atau apresiasi.

B. Penelitian relevan

Penelitian relevan dengan penulis lakukan adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudi et al. n.d.) Kualitas pengajaran guru di SMKN 2 Dumai dikategorikan cukup karena masih terdapat sebagian kecil responden yang menyatakan tidak setuju dengan pertanyaan yang ditanyakan mengenai kualitas pengajaran guru seperti, guru dalam menyampaikan materi sesuai

dengan keahlian dan kemampuan serta disiplin yang dimilikinya, setiap mau mengajar guru mempersiapkan diri dalam penguasaan materi pelajaran, guru menyampaikan materi pembelajaran dikelas sangat baik dan jelas, guru dapat merancang pengelolaan kelas sebelum pembelajaran berlangsung, guru menyediakan sarana pengajaran yang dibutuhkan untuk mengajar, guru memanfaatkan sarana pengajaran dalam kegiatan-kegiatan belajar mengajar. Beberapa upaya yang dapat dilakukan oleh kepala sekolah dalam menjalankan fungsinya sebagai supervisor untuk meningkatkan kualitas mengajar guru diantaranya adalah membina dalam program pengajaran, membina dalam menyusun evaluasi pengajaran, memberi kesempatan kepada guru untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi. Dengan meningkatkan kualitas mengajar guru maka diharapkan dapat meningkatkan hasil belajar siswa sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai

Kaitan penelitian yang dilakukan oleh Wahyudi dengan yang akan peneliti lakukan adalah sama-sama membahas mengenai kualitas pengajaran di suatu lembaga pendidikan dengan menggunakan metode kualitatif. Namun perbedaannya ialah peneliti lebih terfokus pada ini pada sekolah SMP NEGERI 8 Kerinci.

2. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prasyarat mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan. Salah satu wahana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia tersebut adalah pendidikan

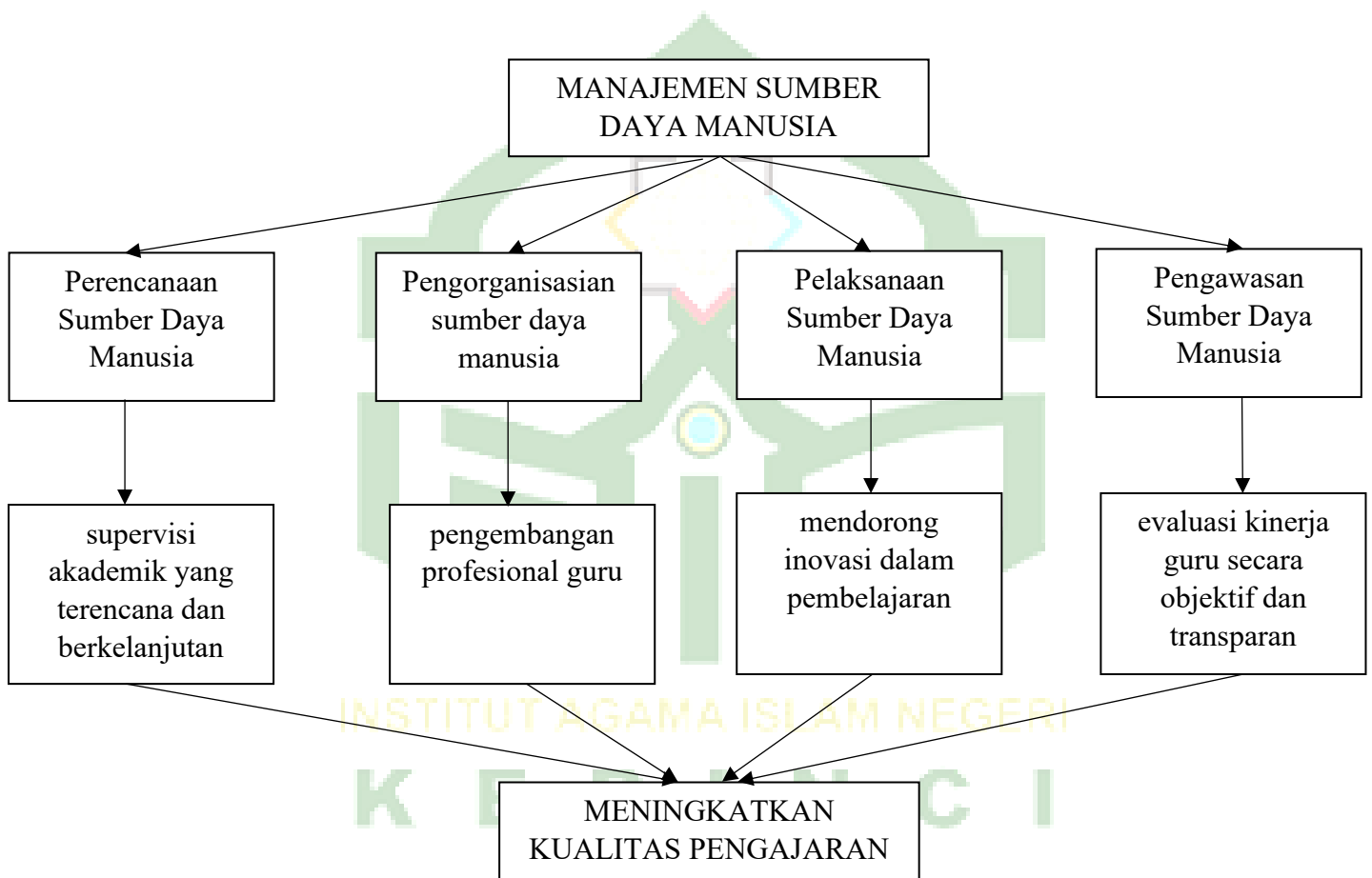
sehingga kualitas pendidikan harus senantiasa ditingkatkan. Sebagai faktor penentu keberhasilan pembangunan, pada tempatnya kualitas sumber daya manusia ditingkatkan melalui berbagai program pendidikan yang dilaksanakan secara sistematis dan terarah berdasarkan kepentingan yang mengacu pada ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek) dan dilandasi oleh keimanan dan ketakwaan (Imtak). Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh (Fadila et al. 2020) yang menyatakan bahwa mutu sekolah memiliki hubungan dengan pengelolaan sumber daya sekolah yang efektif. Pengelolaan sumber daya sekolah yang baik dapat menghasilkan output yang baik juga sehingga dapat meningkatkan mutu sekolah.

Kaitan penelitian yang dilakukan oleh Fadila dengan yang peneliti adalah penelitian yang dilakukan oleh Fadila ini lebih terfokus kepada peningkatan sumber daya manusia, Sedangkan penelitian oleh peneliti lain terfokus pada bagaimana sumber daya manusia dapat meningkatkan kualitas pengajaran pada suatu lembaga pendidikan dan tempat penelitiannya pun berbeda dengan yang peneliti teliti.

C. Kerangka Berpikir

Berdasarkan kajian teori dan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kualitas pengajaran sangat dipengaruhi oleh bagaimana sumber daya manusia, khususnya guru, dikelola. Mulai dari perencanaan hingga pengawasan, setiap aspek manajemen berperan penting dalam menciptakan pembelajaran yang efektif. Di SMPN 8 Kerinci, masih

ditemukan berbagai kendala seperti metode mengajar yang monoton, kurangnya kedisiplinan guru, serta kurangnya pengawasan. Hal ini menunjukkan pentingnya penguatan manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, kerangka berpikir berikut disusun untuk menggambarkan keterkaitan antara manajemen sumber daya manusia dengan upaya peningkatan kualitas pengajaran di sekolah tersebut.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis penelitian

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian deskriptif kualitatif, yakni suatu bentuk penelitian yang paling dasar. Ditujukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena yang bersifat alamiah ataupun rakayasa manusia (Hidayat and A. Anwar 2024). Penelitian ini diharapkan dapat mendeskripsikan atau memberikan gambaran tentang bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Sekolah SMP NEGERI 8 KERINCI.

2. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang penulis digunakan adalah penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah (Afifudin, 2009).

Penelitian kualitatif adalah tradisi tertentu dalam ilmu pengetahuan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan terhadap manusia dalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut, dan data penelitian kualitatif ini akan menghasilkan data deskriptif (Lexy, 2007).

B. Informan penelitian

Informan menurut Kamus Besar bahasa Indonesia (KBBI) adalah penyelidik, pemberi informasi dan data (Dendy, 2014). Penelitian ini terdiri dari dua informan yaitu informasi kunci dan informasi pendukung. Informan kunci adalah orang-orang yang sangat memahami permasalahan yang di teliti (Ali et al. 2022). Informan kunci dalam penelitian di SMP NEGERI 8 KERINCI adalah kepala sekolah dan guru.

C. Jenis dan sumber data

1. Jenis data

Data adalah segala fakta dan angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun informasi, Sedangkan informasi adalah hasil pengelolaan data untuk suatu keperluan (Arikunto, 2007). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang di peroleh melalui hasil observasi dan wawancara dengan beberapa informan penelitian. Data tersebut selanjutnya digunakan untuk mendeskripsikan suatu fakta mengenai manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas sekolah SMP NEGERI 8 KERINCI.

2. Sumber data

Sumber data ialah subjek dari mana data tersebut diperoleh (Arikunto, 2007). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2 macam yaitu:

a. Sumber data primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden baik yang dilakukan melalui wawancara, observasi dan alat lainnya (Nur et al. 2022). Data tersebut diperoleh secara langsung dari orang-orang yang dipandang mengetahui masalah yang akan di kaji dan bersedia memberi data yang diperlukan. Penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah Kepala Sekolah dan guru di SMP NEGERI 8 KERINCI.

b. Sumber data sekunder

Menurut Sugiyono (2014) sumber data sekunder yaitu sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan di catat oleh pihak lain). Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur mengenai data-data objektif di SMP NEGERI 8 KERINCI.

D. Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data adalah data yang digunakan dalam mengumpulkan data yang di peroleh dalam penelitian. Menurut Arikunto (2007) metode pengumpulan data adalah cara-cara yang dapat digunakan oleh peneliti mengumpulkan data. Untuk mendapatkan gambaran tentang bagaimana proses manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas sekolah. Maka adapun teknik pengumpulan data yang penulis lakukan dalam penelitian ini ada beberapa metode yaitu:

1. Metode Observasi

Observasi merupakan langkah awal menuju fokus perhatian lebih luas yaitu observasi partisipan, hingga observasi hasil praktis sebagai sebuah metode dalam kapasitasnya sendiri-sendiri. karena dalam mengumpulkan data, peneliti sekaligus dapat berinteraksi dengan subjek penelitiannya (Iskandar 2013).

Metode digunakan untuk melihat langsung kondisi di tempat penelitian menggunakan teknik observasi langsung, dimana penulis terjun langsung ke SMP NEGERI 8 KERINCI untuk melakukan pengamatan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan mengetahui bagaimana pengorganisasian sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas sekolah, bagaimana pelaksanaan dalam meningkatkan kualitas sekolah dari segi sumber daya manusia, bagaimana pelaksanaan dalam meningkatkan kualitas sekolah dari segi sumber daya manusia serta bagaimana pengawasan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas sekolah tersebut.

2. Metode wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat di kontruksikan makna dalam suatu data tertentu (Anisa 2021). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik wawancara bebas terpimpin, dimana peneliti membawa sederet pertanyaan,

Seperti bagaimana pengorganisasian sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas sekolah, bagaimana pelaksanaan dalam meningkatkan kualitas sekolah dari segi sumber daya manusia, bagaimana pelaksanaan dalam meningkatkan kualitas sekolah dari segi sumber daya manusia dan bagaimana pengawasan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas sekolah. Dan juga peneliti menanyakan hal-hal lain yang terkait dengan penjelasan yang telah di paparkan oleh subjek peneliti. Adapun yang di wawancara meliputi kepala sekolah dan guru.

3. Metode dokumentasi

Dokumentasi berasal dari kata dokumen, dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental seseorang (Ali et al. 2022). Dengan metode ini peneliti menggali data berdasarkan catatan atau dokumen lain yang ada di SMP NEGERI 8 KERINCI, tujuannya untuk memperoleh data dari dokumen-dokumen atau arsip-arsip yang ada di lokasi penelitian.

E. Teknik analisis data

Dalam proses analisis data, penulis melakukan reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan atau verifikasi berlanjut, berulang dan terus menerus (Arikunto suharsimi 2019). Penulis mengadakan reduksi data dengan memilih, memusatkan perhatian pada

penyederhanaan, pengabstrakan dan tranformasi data "kasar" yang muncul dari catatan-catatan tertulis dilapangan, kemudian menyajikan data dari sekumpulan informasi yang telah diperoleh untuk disusun dan memungkinkan adanya pemberian penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Peneliti mengkaji ulang data yang berhasil dikumpulkan melalui wawancara dan pencermatan dokumen dan mengadakan reduksi data yang masih tercampur aduk dengan mengambil data yang berkaitan dengan maksud dan tujuan. Setelah menyusun data-data dalam satuan-satuan, peneliti melakukan kategorisasi sambil melakukan analisis data untuk mempermudah pencarian informasi pada sumber aslinya. Adapun langkah-langkah yang penulis lakukan dalam menganalisis data adalah:

1. Reduksi data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya tidak sedikit, oleh karena itu data-data tersebut perlu dicatat secara terperinci dan teliti untuk itu perlu dilakukan analisis data melalui reduki data.

Menurut miles dan huberman sebagaimana dikutip oleh ahmad tanzch dan suyitno, reduksi data adalah proses pemilihan, pemutusan pemerhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data-data yang didapat dari catatan-catatan penulis dilapangan (Gusti and Karnati 2021). Data yang penulis peroleh dari lapangan, penulis pilih dan kelompokkan sesuai dengan focus

penelitian. Sehingga akan lebih mudah dipahami dan di mengerti hingga akhirnya data dapat disajikan dengan baik.

2. Penyajian data

Didalam penelitian ini data yang di dapat berupa kalimat, kata- kata yang berhubungan dengan fokus penelitian, sehingga sajian data merupakan sekelompok informasi yang tersusun secara sistematis yang memberikan kemungkinan untuk di tarik kesimpulan. Dengan kata lain, penyajian data ini merupakan proses penyusunan informasi secara sistematis dalam rangka memperoleh kesimpulan-kesimpulan sebagai temuan penelitian.

3. Penarikan kesimpulan atau verivikasi

Pada saat kegiatan analisis data yang berlangsung secara terus menerus selesai di kerjakan, baik yang berlangsung di lapangan maupun setelah selesai di lapangan. Langkah selanjutnya adalah melakukan penarikan kesimpulan. Untuk mengarahkan hasil kesimpulan ini tentunya berdasarkan hasil analisis data, baik yang berasal dari catatan lapangan. observasi, dokumentasi dan lain-lain yang di dapatkan pada saat melaksanakan kegiatan di lapangan (Suyitno, 2006). Dalam tahapan analisi data ini penulis berusaha untuk menarik kesimpulan terhadap data-data yang di peroleh dari lokasi selama penelitian berlangsung.

BAB 1V

TEMUAN DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Temuan Penelitian

1. Perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci

Berdasarkan hasil kesimpulan wawancara pada tanggal 21 juli 2025 dengan ibuk DR selaku kepala sekolah di SMP Negeri 8 Kerinci mengenai apa, mengapa ,dimana ,kapan, siapa saja dan bagaimana Perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci, menyatakan bahwa :

“ Perencanaan sumber daya manusia penting untuk menempatkan guru sesuai kompetensinya agar pembelajaran berjalan efektif. Proses ini melibatkan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan staf administrasi, serta dilaksanakan melalui kegiatan rapat koordinasi dan rapat kerja sekolah yang membahas kebutuhan dan pembagian tugas secara bersama. Kegiatan ini dilakukan sejak awal tahun ajaran dan ditinjau kembali setiap semester melalui rapat evaluasi. Perencanaan biasanya dilaksanakan di ruang rapat atau ruang guru sebagai pusat koordinasi. Tahapannya mencakup pendataan kebutuhan guru, pembagian tugas yang jelas, pembahasan dalam forum rapat, serta peningkatan kemampuan melalui pelatihan. Dengan demikian, perencanaan ini dapat mendukung profesionalisme guru dan menjaga keseimbangan kerja meskipun fasilitas sekolah masih terbatas.”

Supaya hasil penelitian di SMP NEGERI 8 KERINCI lebih akurat, peneliti juga mengumpulkan data melalaui dokumentasi. Untuk hasil dokumentainya, peneliti lampirkan pada lampiran.

Berdasarkan hasil kesimpulan wawancara pada tanggal 21 juli 2025 dengan beberapa guru di SMP Negeri 8 Kerinci mengenai apa, mengapa ,dimana ,kapan, siapa saja dan bagaimana Perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci, didapatkan bahwa:

“ Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci telah dilakukan secara baik. Perencanaan ini meliputi analisis kebutuhan guru, pembagian tugas sesuai kompetensi, penyusunan program kerja, serta pengembangan kompetensi melalui pelatihan, pembinaan, supervisi, dan evaluasi berkala. Kegiatan ini bertujuan untuk memastikan kebutuhan tenaga pendidik terpenuhi, pembagian tugas berjalan seimbang, dan kualitas pengajaran meningkat.

Perencanaan sumber daya manusia dilakukan pada awal tahun ajaran dan dapat disesuaikan kembali sesuai kebutuhan sekolah. Kegiatan ini dilaksanakan di lingkungan sekolah melalui rapat dan koordinasi yang melibatkan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, serta tenaga kependidikan. Prosesnya dimulai dari identifikasi kebutuhan guru, pembagian tugas sesuai bidang keahlian, hingga penyusunan program pengembangan profesional agar pembelajaran berjalan lebih efektif dan terarah.”

Supaya hasil penelitian di SMP NEGERI 8 KERINCI lebih akurat, peneliti juga mengumpulkan data melalaui dokumentasi. Untuk hasil dokumentainya, peneliti lampirkan pada lampiran.

2. Bagaimana pengorganisasian sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 21 juli 2025 dengan ibuk DR selaku kepala sekolah, peneliti menyimpulkan jawaban mengenai apa, mengapa, dimana, kapan, siapa saja dan bagaimana

Pengorganisasian sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci, menyatakan bahwa :

“Pengorganisasian sumber daya manusia melalui rapat koordinasi dan rapat pembagian tugas dilakukan dengan membagi tugas guru sesuai kompetensi dan bidang mata pelajaran serta membentuk tim kerja untuk mendukung pengembangan profesional. Tujuannya agar setiap guru memiliki tanggung jawab yang jelas, proses pembelajaran berjalan efektif, dan kualitas pengajaran meningkat secara berkelanjutan. Kegiatan ini dilakukan secara berkala di ruang guru atau ruang rapat, dengan melibatkan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan melalui kerja sama dan koordinasi yang baik.”

Supaya hasil penelitian di SMP NEGERI 8 KERINCI lebih akurat, peneliti juga mengumpulkan data melalaui dokumentasi. Untuk hasil dokumentasinya, peneliti lampirkan pada lampiran.

Berdasarkan hasil kesimpulan wawancara pada tanggal 21 juli 2025 dengan beberapa guru di SMP Negeri 8 Kerinci mengenai apa, mengapa ,dimana ,kapan, siapa saja dan bagaimana Perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci, didapatkan bahwa:

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

“Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci telah dilakukan dengan baik melalui pembagian tugas guru sesuai kompetensi dan bidang mata pelajaran masing-masing. Sekolah juga membentuk tim kerja dan kegiatan pengembangan profesional, seperti diskusi, supervisi, pembinaan, dan pelatihan untuk mendukung peningkatan kualitas pengajaran. Pengorganisasian dilakukan agar setiap guru memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga proses pembelajaran berjalan lebih teratur dan efektif. Kegiatan ini dilaksanakan pada awal tahun ajaran dan secara berkala sesuai kebutuhan sekolah melalui rapat dan koordinasi di lingkungan sekolah. Prosesnya melibatkan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan

tenaga kependidikan dalam pembagian tugas, pengaturan jam mengajar, serta kerja sama antar guru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.”

Supaya hasil penelitian di SMP NEGERI 8 KERINCI lebih akurat, peneliti juga mengumpulkan data melalaui dokumentasi. Untuk hasil dokumentasinya, peneliti lampirkan pada lampiran.

3. Bagaimana pelaksanaan dalam meningkatkan kualitas pengajaran dari segi sumber daya manusia di SMPN 8 Kerinci

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 21 juli 2025 dengan ibuk DR selaku kepala sekolah, peneliti menyimpulkan jawaban mengenai apa bentuk pelaksanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci, beliau menyatakan bahwa :

“pelaksanaan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas sekolah dilakukan secara terencana dan berkelanjutan, dimulai dari perencanaan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan yang sesuai kompetensi, rekrutmen serta penempatan yang tepat, hingga pengembangan profesional melalui pelatihan, workshop.”

Selanjutnya peneliti juga memberikan pertanyaan mengenai mengapa dilakukan pelaksanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci, beliau menyatakan bahwa :

“ Pelaksanaan sumber daya manusia dilakukan agar guru dapat mengajar dengan lebih baik dan profesional. Kegiatan ini meliputi pelatihan, supervisi, pembagian tugas sesuai keahlian, serta evaluasi berkala. Tujuannya untuk meningkatkan kompetensi guru, memperbaiki proses pembelajaran, dan menciptakan kerja sama yang baik sehingga kualitas pengajaran menjadi lebih efektif.”

Kemudian peneliti melakukan wawancara dengan ibuk H pada tanggal 21 juli 2025 mengenai kapan dilakukan pelaksanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci, beliau menyatakan bahwa :

“ Namun jika dilihat dari kondisi yang ada, pelaksanaannya justru tidak konsisten. Kadang hanya ramai dilakukan di awal tahun ajaran saja, setelah itu mulai berkurang bahkan hampir tidak ada tindak lanjut. Ada juga kegiatan yang seharusnya dilakukan secara berkala, seperti supervisi atau evaluasi guru, tetapi sering tertunda atau hanya dilakukan jika ada penilaian dari pihak luar.”

Senada dengan pertanyaan di atas peneliti juga melakukan wawancara bersama ibuk R mengenai kapan dilakukan pelaksanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci, beliau menyatakan bahwa :

“ Pelaksanaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pengajaran umumnya dilakukan saat awal tahun ajaran, tengah semester, atau ketika ada kegiatan evaluasi. Menurut saya kegiatan ini sering tidak berjalan secara teratur dan hanya dilakukan jika diperlukan, sehingga kurang konsisten.”

Kemudian peneliti melakukan wawancara bersama ibuk P pada tanggal 22 juli 2025 mengenai dimana dilakukan pelaksanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran, beliau menyampaikan bahwa :

“berlangsung di berbagai tempat, seperti saat proses pembelajaran di kelas, diskusi di ruang guru, dan juga ruang rapat. Sejauh yang saya lihat pemanfaatan tempat-tempat tersebut belum maksimal, karena kegiatan yang dilakukan masih kurang efektif dan belum memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kualitas pengajaran.”

Berikutnya peneliti melakukan wawancara bersama ibuk pada tanggal 22 juli 2025 mengenai siapa saja yang pelaksanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran, beliau menyampaikan bahwa :

“ Pelaksanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran melibatkan kepala sekolah, guru, serta tenaga kependidikan lainnya. Tapi sejauh ini peran masing-masing belum berjalan optimal, karena masih ada yang kurang aktif dan koordinasi yang belum baik”

Sama dengan pertanyaan di atas peneliti melakukan wawancara dengan bapak B tentang siapa saja yang pelaksanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran, beliau menyampaikan bahwa :

“Biasanya dilakukan oleh kepala sekolah, guru, dan staf terkait. Namun keterlibatan belum maksimal, karena masih ada pihak yang kurang aktif sehingga hasilnya belum optimal.”

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan bapak S pada tanggal 22 juli 2025 mengenai bagaimana yang pelaksanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran, beliau menyatakan bahwa :

“Kelaksanaannya sering tidak terarah, kurang konsisten, dan tidak sesuai dengan kebutuhan guru, sehingga dampaknya terhadap peningkatan kualitas pengajaran masih belum maksimal.”

Kemudian peneliti juga menanyakan pertanyaan yang sama kepada bapak B, beliau menyampaikan:

“saya melihat bahwa peningkatan kualitas pengajaran dari segi sumber daya manusia belum berjalan optimal. Pelatihan guru masih jarang dilakukan dan belum melibatkan semua guru.”

Berikutnya peneliti mewawancarai kepala sekolah pada tanggal 22 juli 2025 mengenai dimana dilakukan pelaksanaan pelaksanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran, beliau menyatakan bahwa :

“ Biasanya dilaksanakan di ruang rapat guru”

Peneliti selanjutnya juga mewawancarai kepala sekolah mengenai siapa yang melakukan pelaksanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran, beliau menyampaikan :

“Biasanya dilakukan oleh kepala sekolah, waka kurikulum, dan guru senior sebagai pembimbing.”

Selanjutnya peneliti memberikan pertanyaan mengenai bagaimana pelaksanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran, beliau menyampaikan :

“Semua guru terlibat aktif dalam pelatihan, supervisi, dan koordinasi sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas pengajaran. Pelatihan dilaksanakan secara terencana untuk mengembangkan kemampuan dan wawasan guru, sementara supervisi dilakukan secara berkala sebagai bentuk pembinaan dan evaluasi proses pembelajaran di kelas.”

Kemudian peneliti melanjutkan mewawancarai ibuk G pada tanggal 22 juli 2025 mengenai dimana dilakukan pelaksanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran, beliau menyatakan :

“ Kegiatan ini seharusnya dilakukan di lingkungan sekolah, seperti di ruang kelas saat proses pembelajaran, di ruang guru, atau saat rapat. Tapi saya tidak melihat adanya pelaksanaan selama ini”

Berikutnya peneliti juga mewawancarai ibuk A dengan pertanyaan yang sama tentang dimana dilakukan pelaksanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran, beliau menyatakan :

“ saya belum melihat adanya pelaksanaan yang dilakukan. Kegiatan ini harusnya Dilakukan di lingkungan sekolah, seperti di kelas, ruang guru.”

Berikutnya peneliti mewawancarai ibuk P pada tanggal 23 juli 2025 mengenai bagaimana pelaksanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran, beliau menyampaikan:

“ Pelaksanaannya sering tidak terarah, kurang konsisten, dan tidak sesuai dengan kebutuhan guru, sehingga dampaknya terhadap peningkatan kualitas pengajaran masih belum maksimal.”

Senada dengan pertanyaan di atas, peneliti juga mewawancarai ibuk j dengan pertanyaan yang sama, Beliau menyatakan:

“Tujuannnya memang untuk mengembangkan kompetensi guru, melakukan pengawasan pembelajaran, serta mengatur pembagian tugas mengajar.pelaksanaan tersebut masih belum berjalan dengan baik karena kurangnya koordinasi, pelaksanaan yang tidak berkelanjutan, dan minimnya evaluasi yang mendalam, sehingga hasilnya belum maksimal.”

Kemudian peneliti mewawancarai bapak B pada tanggal 23 juli 2025 mengenai kapan dilakukan pelaksanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran, beliau menyampaikan:

“ ini seharusnya dilakukan pada awal tahun ajaran, pertengahan semester, dan saat kegiatan evaluasi, namun saya belum melihat adanya kegiatan ini”

Berikutnya peneliti juga mewawancarai bapak S pada tanggal 23 juli 2025 dengan pertanyaan senada di atas, beliau menyampaikan:

“ saya belum merasakan hal ini, tapi Pelaksanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran memang harus dilakukan pada awal tahun ajaran, pertengahan semester, dan saat kegiatan evaluasi.”

Selanjutnya peneliti melakukan wawancara dengan ibuk K mengenai bagaimana pelaksanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran, beliau menyatakan:

“ Tujuannnya memang untuk mengembangkan kompetensi guru, melakukan pengawasan pembelajaran, serta mengatur pembagian tugas mengajar.pelaksanaan tersebut masih belum berjalan dengan baik karena kurangnya koordinasi, pelaksanaan yang tidak berkelanjutan, dan minimnya evaluasi yang mendalam, sehingga hasilnya belum maksimal.”

Perntanyaan yang sama juga peneliti tanyakan kepada ibuk H, beliau menyampaikan:

“Untuk hal ini dilakukan dengan mengadakan kegiatan pengembangan kompetensi guru, pengawasan proses pembelajaran, serta evaluasi kinerja secara berkala. Akan tetapi, pelaksanaannya masih belum efektif karena kurangnya konsistensi, koordinasi yang lemah, dan tindak lanjut yang belum jelas”

4. Bagaimana pengawasan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci

Berdasarkan hasil wawancara pada taggal 23 juli 2025 dengan ibuk DR selaku kepala sekolah mengenai apa bentuk pengawasan sumber daya

manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci, beliau menyatakan bahwa :

“Pengawasan terhadap guru pada dasarnya sudah terlaksana dengan baik dan terstruktur. Kegiatan ini dilakukan secara berkala sesuai dengan perencanaan, sehingga pelaksanaan pembelajaran di kelas tetap terpantau dengan optimal. Supervisi yang dilakukan oleh pimpinan atau pengawas tidak hanya bersifat pengamatan, tetapi juga disertai dengan pemberian saran dan arahan yang jelas untuk meningkatkan kualitas mengajar.”

Selanjutnya peneliti juga memberikan pertanyaan mengenai mengapa dilakukan pengawasan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci, beliau menyatakan bahwa :

“Pengawasan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci dilakukan untuk memastikan bahwa setiap guru melaksanakan tugasnya secara profesional dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Melalui pengawasan, pihak sekolah dapat memantau proses pembelajaran di kelas, mengetahui kelebihan dan kekurangan guru, serta memberikan arahan dan pembinaan yang tepat.”

Selanjutnya peneliti juga menanyakan terkait dengan kapan dilakukan pengawasan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci, beliau menyampaikan:

“Ini kami dilakukan secara berkala dan terjadwal, biasanya pada awal, pertengahan, dan akhir semester. Selain itu, pengawasan juga dilakukan secara rutin dalam kegiatan supervisi kelas sesuai jadwal yang telah ditentukan oleh pihak sekolah. Tidak hanya itu, pengawasan dapat dilakukan sewaktu-waktu jika diperlukan, misalnya untuk memastikan kedisiplinan dan kelancaran proses pembelajaran, sehingga kualitas pengajaran tetap terjaga dengan baik.”

Kemudian peneliti mewawancarai ibuk H pada tanggal 23 juli 2025 mengenai apa bentuk pengawasan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci, beliau menyatakan:

“Bentuk pengawasan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran biasanya berupa supervisi kelas, penilaian kinerja guru, serta rapat evaluasi pembelajaran. Tapi pada kenyataannya, kegiatan pengawasan ini sering hanya sebatas formalitas, tidak dilakukan secara rutin, dan kurang ada tindak lanjut, sehingga dampaknya ke peningkatan kualitas pengajaran masih belum mendapatkan hasil yang di inginkan.”

Senada dengan pertanyaan di atas, peneliti juga mewawancarai bapak B, beliau menyampaikan:

“Pengawasan ini sering kali dilakukan hanya sekadarnya saja tanpa perencanaan yang jelas, pelaksanaannya juga tidak konsisten dari waktu ke waktu, serta hasil dari pengawasan tersebut jarang ditindaklanjuti dengan langkah perbaikan yang nyata.”

Pertanyaan yang sama juga peneliti tanyakan pada saat mewawancarai bapak S, beliau menyatakan:

“Pengawasan seperti supervisi kelas, penilaian kinerja guru, dan rapat evaluasi pembelajaran pada kenyataannya belum dilaksanakan, sehingga tidak ada pemantauan maupun tindak lanjut yang jelas untuk meningkatkan kualitas pengajaran.”

Selanjutnya peneliti mewawancarai ibuk K pada tanggal 23 juli 2025 mengenai mengapa pengawasan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci, beliau menyampaikan:

“Pengawasan dilakukan untuk memastikan proses pembelajaran berjalan dengan baik dan untuk mengetahui kekurangan yang perlu diperbaiki. sejauh ini sering hanya dilakukan karena tuntutan, bukan benar-benar untuk pembinaan.”

Pertanyaan yang sama juga peneliti tanyakan saat mewawancarai

Bapak S pada tanggal 2025, beliau menyatakan:

“Kegiatan pengawasan seperti supervisi kelas, penilaian kinerja guru, dan rapat evaluasi pembelajaran pada praktiknya belum berjalan, sehingga proses pemantauan serta upaya perbaikan dalam meningkatkan kualitas pengajaran belum terlaksana.”

Kemudian peneliti mewawancarai ibuk R pada tanggal 23 juli 2025 mengenai kapan dilakukan pengawasan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci, beliau menyampaikan:

“Biasanya saat proses belajar berlangsung, tengah semester, dan waktu evaluasi. Menurut saya kegiatan ini masih kurang teratur dan tidak rutin.”

Selanjutnya peneliti mewawancarai bapak E pda tanggal 23 juli

2025 mengenai dimana dilakukan pengawasan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci, beliau menyatakan:

“Seharusnya memang dilakukan di ruangan rapat saat evaluasi.”

Senada dengan pertanyaan di atas, peneliti juga memberikan pertanyaan yang sama kepada ibuk D, beliau menyampaikan:

“ baiknya dilakukan pada proses belajar lagi berlangsung, tengah semester, atau saat evaluasi, namun saya belum merasakan adanya pengawasan”

Kemudian peneliti mewawancarai ibuk RF pada tanggal 23 juli 2025 mengenai siapa yang melakukan dilakukan pengawasan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci, beliau menyatakan:

“ menurut saya hal ini dilakukan oleh kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru yang bertugas sebagai pengawas akademik. Mereka bertanggung jawab memastikan proses pembelajaran berjalan dengan baik dan kinerja guru tetap terpantau.”

Peneliti juga memberikan pertanyaan yang sama kepada ibuk L, beliau menyatakan:

“Biasanya dilakukan oleh kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru senior. Tapi tidak semua pihak aktif terlibat, jadi pengawasannya kurang maksimal.”

Selanjutnya, peneliti melakukan wawancara dengan Ibu G pada 23 juli tahun 2025 terkait bagaimana pengawasan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8

Kerinci, dan beliau menjelaskan bahwa:

“Dilakukan dengan memantau proses mengajar, menilai kinerja guru, dan mengadakan evaluasi. Tapi di lapangan, pengawasannya sering tidak konsisten dan kurang ditindaklanjuti, jadi dampaknya belum terlalu terasa.”

Peneliti juga mengajukan pertanyaan yang sama saat melakukan wawancara dengan Ibu F tersebut, dan ia mengungkapkan bahwa:

“Pengawasan dilakukan melalui observasi proses pembelajaran di kelas, penilaian kinerja guru, serta diskusi

evaluasi hasil belajar. Meski demikian, pelaksanaannya masih sering kurang konsisten dan tindak lanjut dari hasil pengawasan belum sepenuhnya diterapkan, sehingga dampaknya terhadap kualitas pengajaran belum maksimal.”

Pertanyaan yang sama juga diajukan peneliti dalam wawancara dengan Ibu S tersebut yang turut melibatkan kepala sekolah, dan ia menuturkan bahwa:

“Pengawasan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran biasanya dilakukan lewat supervisi kelas, melihat cara guru mengajar, dan evaluasi pembelajaran”



B. Pembahasan

1. Perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci telah dilakukan dengan baik. Perencanaan ini dilakukan karena adanya kebutuhan untuk menyesuaikan jumlah dan kompetensi guru dengan tuntutan pembelajaran serta untuk memastikan proses pendidikan berjalan secara efektif dan berkualitas. Pelaksanaan perencanaan dilakukan melalui forum rapat yang diselenggarakan secara bersama, baik dalam rapat awal tahun ajaran maupun rapat koordinasi berkala, guna membahas kebutuhan, permasalahan, serta langkah-langkah yang akan diambil. Kegiatan perencanaan tersebut melibatkan berbagai pihak di lingkungan sekolah, yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah, serta para guru sebagai pelaksana utama pembelajaran. Proses ini umumnya dilaksanakan di lingkungan sekolah, seperti di ruang rapat atau ruang guru, terutama pada awal tahun ajaran dan secara berkala sesuai kebutuhan. Dalam pelaksanaannya, perencanaan dilakukan melalui tahapan identifikasi kebutuhan, musyawarah bersama, serta penyusunan program kerja yang disesuaikan dengan kondisi dan prioritas sekolah. Dengan demikian, perencanaan yang dilakukan secara sistematis ini

mampu mendukung pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pengajaran.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017), perencanaan sumber daya manusia adalah proses merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks pendidikan, perencanaan sumber daya manusia dilakukan dengan menentukan kebutuhan guru, pembagian tugas, pengembangan kompetensi, serta penyusunan program kerja yang mendukung peningkatan kualitas pengajaran.

Berdasarkan hasil penelitian dan didukung oleh teori Malayu S.P. Hasibuan (2017), dapat disimpulkan bahwa Perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci dapat dinyatakan telah dilaksanakan dengan baik. Hal ini terlihat dari proses perencanaan yang dilakukan secara sistematis, terarah, dan sesuai dengan kebutuhan sekolah. Kegiatan tersebut diawali dengan identifikasi kebutuhan guru, baik dari segi jumlah maupun kompetensi, kemudian dilanjutkan dengan musyawarah bersama yang melibatkan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, serta para guru. Selanjutnya, hasil dari proses tersebut dituangkan dalam bentuk program kerja yang disusun secara terencana dan berkelanjutan.

Selain hal tersebut pelaksanaan perencanaan juga dilakukan secara berkala, terutama pada awal tahun ajaran, serta menyesuaikan dengan perkembangan dan kebutuhan pembelajaran di sekolah.

Keterlibatan berbagai pihak dalam proses ini menunjukkan adanya koordinasi dan kerja sama yang baik, sehingga perencanaan yang dihasilkan lebih efektif dan tepat sasaran. Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia yang telah dilakukan dengan baik ini mampu mendukung peningkatan kualitas pengajaran serta menciptakan proses pembelajaran yang lebih optimal di SMPN 8 Kerinci.

2. Pengorganisasian sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci telah dilakukan dengan baik. Pengorganisasian ini dilakukan karena adanya kebutuhan untuk mengatur dan menempatkan guru sesuai dengan kompetensi dan bidang keahlian masing-masing agar proses pembelajaran berjalan efektif dan tujuan pendidikan dapat tercapai. Kegiatan ini melibatkan kepala sekolah sebagai penanggung jawab utama, wakil kepala sekolah sebagai koordinator, serta seluruh guru sebagai pelaksana pembelajaran.

Melalui forum rapat yang melibatkan seluruh pihak terkait, pengorganisasian biasanya dilaksanakan di lingkungan sekolah, seperti di ruang rapat atau ruang guru, terutama pada awal tahun ajaran dan dilanjutkan secara berkala sesuai kebutuhan. Prosesnya dilakukan melalui pembagian tugas, penetapan tanggung jawab, pembentukan tim kerja, serta koordinasi melalui rapat-rapat resmi dan komunikasi rutin.

Dengan demikian, pengorganisasian yang baik ini mampu mendukung kelancaran proses pembelajaran dan meningkatkan kualitas pengajaran secara optimal.

Menurut sagala (2013) Pengorganisasian dalam pendidikan merupakan proses penataan tenaga pendidik melalui pembagian kerja, wewenang, dan tanggung jawab untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan pendidikan. Hal ini sejalan dengan penelitian Sagala menyatakan bahwa pengorganisasian SDM pada bidang pendidikan dilakukan untuk mengoptimalkan kinerja guru melalui struktur kerja dan hubungan koordinasi yang jelas, sehingga tujuan pembelajaran dapat tercapai dan dapat ditingkatkan.

Berdasarkan hasil penelitian dan didukung oleh teori yang di kemukakan oleh Sagala (2013), dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian sumber daya manusia di SMPN 8 Kerinci telah dilaksanakan dengan baik dan berperan penting dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Pengorganisasian yang dilakukan melalui pembagian tugas, penetapan wewenang dan tanggung jawab, serta pembentukan tim kerja yang jelas mampu menciptakan struktur kerja yang terarah dan efektif. Selain itu, koordinasi yang dilakukan melalui rapat-rapat dan komunikasi rutin semakin memperkuat kerja sama antar tenaga pendidik. Sejalan dengan teori Sagala, pengorganisasian yang baik akan mengoptimalkan kinerja guru karena adanya kejelasan peran dan hubungan kerja. Dengan demikian, pengorganisasian sumber daya

manusia yang sistematis dan terkoordinasi ini mampu mendukung kelancaran proses pembelajaran serta membantu tercapainya tujuan pendidikan secara maksimal di SMPN 8 Kerinci.

3. Pelaksanaan dalam meningkatkan kualitas pengajaran dari segi sumber daya manusia di SMPN 8 Kerinci

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci belum terlaksana. Hal ini terlihat dari adanya perbedaan pandangan antara kepala sekolah dan guru, di mana kepala sekolah menyatakan bahwa pelaksanaan telah dilakukan, namun sebagian guru belum merasakan secara nyata adanya kegiatan tersebut. Pelaksanaan yang diharapkan, seperti pembinaan, pelatihan, serta peningkatan kompetensi guru, belum sepenuhnya dirasakan dalam praktik pembelajaran sehari-hari. Kondisi ini menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen sumber daya manusia masih perlu ditingkatkan, khususnya dalam hal pemerataan program, kejelasan implementasi, serta keterlibatan seluruh guru agar tujuan peningkatan kualitas pengajaran dapat tercapai secara efektif.

Mulyasa (2013) menyatakan bahwa pelaksanaan dalam manajemen pendidikan diarahkan pada realisasi program peningkatan mutu melalui pembinaan, pelatihan, dan pengembangan profesional guru. Senada dengan pendapat mulyasa, Sagala (2013) menyatakan bahwa pelaksanaan pendidikan adalah proses menggerakkan tenaga pendidik

melalui arahan, motivasi, dan koordinasi agar kegiatan pembelajaran berjalan optimal

Berdasarkan hasil penelitian dan didukung oleh teori yang dikemukakan oleh E. Mulyasa dan Syaiful Sagala, dapat dipahami bahwa pelaksanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci belum terlaksana. Secara teori, pelaksanaan manajemen pendidikan seharusnya diwujudkan melalui pembinaan, pelatihan, pengembangan profesional, pemberian motivasi, serta koordinasi yang mampu mendukung peningkatan kualitas pembelajaran. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan tersebut belum dirasakan oleh guru. Adanya perbedaan pandangan antara kepala sekolah dan guru menunjukkan bahwa implementasi program belum sepenuhnya terlaksana secara efektif dalam kegiatan pembelajaran sehari-hari. Hal ini memerlukan peningkatan dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia, terutama pada aspek pemerataan program, kejelasan pelaksanaan kegiatan, koordinasi, serta keterlibatan seluruh guru agar tujuan peningkatan kualitas pengajaran dapat tercapai dengan baik.

4. Pengawasan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan, dapat disimpulkan bahwa pengawasan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci pada

kenyataannya belum terlaksana dengan baik. Hal ini terlihat dari tidak adanya pelaksanaan pengawasan yang konsisten, baik melalui supervisi kelas maupun evaluasi kinerja guru. Kegiatan pengawasan yang seharusnya dilakukan secara berkala justru jarang dilaksanakan, bahkan dalam beberapa kondisi tidak dilakukan sama sekali. Kurangnya tindak lanjut dari hasil pengawasan ini juga menyebabkan tidak adanya perbaikan yang signifikan dalam proses pembelajaran. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengawasan belum berfungsi sebagaimana mestinya, sehingga belum mampu mendorong peningkatan kualitas pengajaran secara optimal.

Menurut George R. Terry (2017) menyatakan bahwa pengawasan merupakan proses untuk memastikan bahwa kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dalam konteks pendidikan, pengawasan dilakukan melalui supervisi, evaluasi, dan pemantauan kinerja guru agar proses pembelajaran berjalan efektif. Jika pengawasan tidak dilakukan secara optimal, maka tujuan peningkatan kualitas pengajaran sulit tercapai. Pendapat yang sama juga diutarakan oleh Sergiovanni dan Starratt menyatakan bahwa pengawasan dalam pendidikan (supervisi) merupakan proses pembinaan profesional yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pengajaran melalui observasi, evaluasi, serta pemberian umpan balik kepada guru secara berkelanjutan. Pengawasan tidak hanya berfungsi sebagai kontrol, tetapi juga sebagai upaya membantu guru mengembangkan

kompetensinya agar proses pembelajaran menjadi lebih efektif dan berkualitas (Sergiovanni & Starratt Boston 2007).

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan serta didukung oleh teori George R. Terry dan Sergiovanni & Starratt Boston, dapat disimpulkan bahwa pengawasan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci masih belum berjalan dengan baik. Hal ini ditandai dengan pelaksanaan pengawasan yang belum diterapkan secara jelas, kurangnya konsistensi dalam supervisi dan evaluasi, serta tidak adanya tindak lanjut yang konkret terhadap hasil pengawasan yang telah dilakukan. Padahal, pengawasan memiliki peran penting sebagaimana dikemukakan oleh George R. Terry sebagai upaya memastikan kesesuaian antara pelaksanaan dan perencanaan, serta oleh Sergiovanni dan Starratt yang menekankan fungsi pembinaan profesional guru melalui supervisi yang berkelanjutan. Dengan demikian, lemahnya pengawasan yang terjadi berdampak pada tidak optimalnya fungsi pengendalian dan pembinaan, sehingga peningkatan kualitas pengajaran belum dapat tercapai secara maksimal.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Pada aspek perencanaan dan pengorganisasian, kegiatan telah dilaksanakan dengan baik melalui proses yang sistematis, pembagian tugas yang jelas, serta koordinasi yang melibatkan seluruh pihak, sehingga mampu mendukung kelancaran proses pembelajaran. Namun, pada aspek pelaksanaan dan pengawasan masih terdapat kelemahan, seperti kurangnya konsistensi program, minimnya pelatihan dan pembinaan guru, serta pengawasan yang belum terprogram dan kurang ditindaklanjuti. Maka diperlukan peningkatan pada aspek pelaksanaan dan pengawasan agar manajemen sumber daya manusia dapat berjalan lebih efektif dalam meningkatkan kualitas pengajaran di SMPN 8 Kerinci.

B. Saran

Disarankan agar sekolah mempertahankan dan meningkatkan manajemen sumber daya manusia melalui koordinasi, komunikasi, dan pelaksanaan program yang berkelanjutan. Guru diharapkan terus mengembangkan kompetensi, serta pengawasan dan evaluasi perlu dilakukan secara konsisten dengan tindak lanjut yang jelas. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian dengan cakupan yang lebih luas.

BIBLIOGRAFI

- Ali, M.Makhrus, Tri Hariyati, Meli Yudestia Pratiwi, and Siti Afifah. 2022. "Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Penerapannya Dalam Penelitian." *Education Journal*.2022 2(2): 1–6.
- Amirudin. "Indikator Pengajaran Yang Baik.Pdf."
- Anisa, Citra Ayu. 2021. "Tingkat Manajemen Dan Manajer Beserta Fungsi-Fungsi Manajemen." *Leadership:Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam* 2(2): 150–64.
- Arikunto suharsimi. 2019. "Jurnal Math Educator Nusantara: Wahana Publikasi Karya Tulis Ilmiah Di Bidang Pendidikan Matematika." *Jurnal Math Educator Nusantara: Wahana Publikasi Karya Tulis Ilmiah di Bidang Pendidikan Matematika* 1: 50. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/22566/6/BAB III.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/22566/6/BAB%20III.pdf).
- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.
- Fadila, Riza Nur, Ega Ayu Lutfiani, Inneke Salwa Ramadiani, and Nanda Veronika. 2020. "Efektivitas Pengelolaan Sumber Daya Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." 8(1): 81–88.
- Firmansyah.G. 2017. "Hubungan Antara Pengalaman Dan Kualitas Mengajar Guru Di Bidang Sains Dalam Kompetensi Pedagogik Di Sma Negeri Jakarta Timur Skripsi."
- Terry, George R. 2017. *Principles of Management*. Homewood, Illinois: Richard

D. Irwin.

Gupta, O P, and S Publications. 2022. *Business Organisation And Management - SBPD Publications*. SBPD Publications.

Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.

Terry, George R. 2017. *Principles of Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.

Gupta, O P, and S Publications. 2022. *Business Organisation And Management - SBPD Publications*. SBPD Publications.

<https://books.google.co.id/books?id=PfVeEAAAQBAJ>.

Gusti, Gusti, and Neti Karnati. 2021. "Manajemen Peserta Didik Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Sekolah: Systematic Literature Review." *Intizar* 27(2): 127–35.

Hidayat, Rian, and Sardin A. Anwar. 2024. "Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun)." *J-STAF : Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah* 1(2): 387–96.

Husni Pasarela. 2023. "Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia." *CiDEA Journal* 2(2): 66–75.

Iskandar, Uray. 2013. "Laporan Kasus Kekerasan Terhadap Anak Dan Perempuan Meningkat 3 Tahun Terakhir." *Kompas.Com* 10(1): 1018–27.

Maswan. 2015. "Manajemen Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Jurnal Tarbawi*

12(2): 193–204.

Minsih, Minsih, Rusnilawati Rusnilawati, and Imam Mujahid. 2019. “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Membangun Sekolah Berkualitas Di Sekolah Dasar.” *Profesi Pendidikan Dasar* 1(1): 29–40.

Mulyasa, E. 2013. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mukhid, Abd. “MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN MELALUI SISTEM PEMBELAJARAN YANG TEPAT Abd. Mukhid.”

Nanang Fattah, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), hlm. 71.

endissa, S J et al. *PENGAJARAN BERBASIS TEKNOLOGI DIGITAL*. Penerbit Widina. <https://books.google.co.id/books?id=a-hwEAAAQBAJ>.

Nirmala, Violeta. 2023. “Peran Sekolah Dalam Menanggulangi Kenakalan Remaja Pada SMK Bina Sriwijaya.” *Pengertian: Jurnal Pendidikan Indonesia* 1(1): 65–76.

Nur, Muhammad et al. 2022. “Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam MANAJEMEN SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN PADA TINGKAT SD School Management in Improving the Quality of Education at the Elementary Level.” *Management of Education: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 8(1): 23–30.

Pendidikan, Kualitas. “PERANAN EVALUASI PROGRAM Kariman , Volume 01

, No . 01 , Tahun 2013 | 83 Jamilah.” 01(01): 83–94.

Prof. Dr. Henry Eryanto, M M, and S.P.M.P. Marsofiyati. 2022. *PERENCANAAN
PENGAJARAN*. UNJ PRESS.

<https://books.google.co.id/books?id=S0FsEAAAQBAJ>.

RUSTAM, R. 2016. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Sumber
Daya Manusia Berbasis Syariah Pada Perguruan Tinggi Islam Di” *Al-
Amwal* 13(d): 10–27. [http://jurnal.stei-iqra-annisa.ac.id/index.php/al-
amwal/article/view/41](http://jurnal.stei-iqra-annisa.ac.id/index.php/al-amwal/article/view/41).

Samsumi. 2023. “Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Bisnis, Manajemen dan
Akuntansi* 1(3): 187–93.

Saputra, Ahmad Khairani. 2021. “Kualitas Pendidikan Di Indonesia.” *Universitas
Andalas* (2130004): 2.

Sagala, Syaiful. 2013. *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*.
Bandung: Alfabeta.

Sirojudin, Didin, M Saat Ibnu Waqfin, and Kualitas Pendidikan. 2020.
“MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN DI SMA 1 DARUL.” 8(4):
275–80.

Syamsurizal. 2016. “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia.” *Jurnal Warta
Edisi* (49): 130.

Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi
Aksara.

Wahyudi, Imam et al. “Pengaruh Kualitas Pengajaran Guru Terhadap Hasil Belajar Siswa Pada Mata Pelajaran Pendidikan Agama Islam Di Smkn 2 Dumai Imam Wahyudi Institut Agama Islam Tafaqquh Fiddin Dumai Abstrak Pendahuluan Kualitas Pendidikan Di Indonesia Masih Tertinggal Dengan.” 2(1): 31–41.



LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 : UNDANGAN RAPAT DAN NOTULEN RAPAT

**PEMERINTAH KABUPATEN KERINCI**
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 8 KERINCI
Alamat : Tanjung Pauh Mudik, Kecamatan Danau Kerinci Barat

NOTULEN RAPAT

Hari/Tanggal : Senin, 5 Januari 2026
Waktu : 09.00 WIB – selesai
Tempat : Ruang Guru SMP Negeri 8 Kerinci
Agenda : Rapat Koordinasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pengajaran

Pimpinan Rapat:
Kepala Sekolah SMP Negeri 8 Kerinci

Peserta Rapat:

- Kepala Sekolah
- Wakil Kepala Sekolah
- Guru
- Tenaga Kependidikan

Hasil Rapat:

1. Perencanaan SDM dilakukan berdasarkan kebutuhan dan kompetensi guru.
2. Pengorganisasian dilakukan dengan pembagian tugas yang jelas.
3. Pelaksanaan peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan.
4. Pengawasan dilakukan melalui supervisi dan evaluasi berkala.

Keputusan:

- Supervisi dilakukan secara rutin
- Evaluasi dilakukan setiap semester
- Peningkatan kompetensi guru terus dilakukan

Penutup:

**PEMERINTAH KABUPATEN KERINCI**
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 8 KERINCI
Alamat : Tanjung Pauh Mudik, Kecamatan Danau Kerinci Barat

UNDANGAN RAPAT
Nomor : 36 / DSA / SMP 8-KRC/2025

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Guru SMP Negeri 8 Kerinci
Di Tempat

Dengan hormat.

Dalam rangka meningkatkan kualitas pengajaran di SMP Negeri 8 Kerinci, kami mengundang Bapak/Ibu untuk menghadiri rapat yang akan dilaksanakan pada:

Hari/Tanggal : 15 Juli
Waktu : 09.00 – selesai
Tempat : Ruang Rapat SMP Negeri 8 Kerinci
Agenda : Evaluasi dan Peningkatan Kualitas Pengajaran

Demikian undangan ini disampaikan, atas perhatian dan kehadiran Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Tanjung Pauh, April 2025
Kepala Sekolah,

DIAN REFFIA, S.Pd
NIP. 19730303 200804 2001



Lampiran 2: ABSENSI RAPAT DAN PELATIHAN BULANAN

PEMERINTAH KABUPATEN KERINCI
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 8 KERINCI
 Alamat : Tanjung Pauh Mudik, Kecamatan Danau Kerinci Barat

UNDANGAN RAPAT
 Nomor : 36 / 2024 / SMP 8-KRC/2024

Kepada Yth.
 Bapak/Ibu Guru SMP Negeri 8 Kerinci
 Di Tempat

Dengan hormat.

Dalam rangka meningkatkan kualitas pengajaran di SMP Negeri 8 Kerinci, kami mengundang Bapak/Ibu untuk menghadiri rapat yang akan dilaksanakan pada:

Hari/Tanggal : 15 Juni
 Waktu : 08.00 - 10.00
 Tempat : Ruang Rapat SMP Negeri 8 Kerinci
 Agenda : Evaluasi dan Peningkatan Kualitas Pengajaran

Demikian undangan ini disampaikan, atas perhatian dan kehadiran Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Tanjung Pauh, April 2024
 Kepala Sekolah,

DIAN REFFIA, S.Pd
 NIP. 19730303 200804 2001

PEMERINTAH KABUPATEN KERINCI
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 8 KERINCI
 Alamat : Tanjung Pauh Mudik, Kecamatan Danau Kerinci Barat

ABSENSI RAPAT BULANAN

NO	NAMA GURU	HADIR	TAMBAH
1	Dian Reffia, S.Pd	✓	
2	Rani, S.Pd	✓	
3	Wati, S.Pd	✓	
4	Lutfi, S.Pd	✓	
5	Rizki, S.Pd	✓	
6	Rizki, S.Pd	✓	
7	Fitri, S.Pd	✓	
8	Rizki, S.Pd	✓	
9	Rizki, S.Pd	✓	
10	Rizki, S.Pd	✓	
11	Rizki, S.Pd	✓	

Tanjung Pauh, April 2024
 Kepala Sekolah,

DIAN REFFIA, S.Pd
 NIP. 19730303 200804 2001

LAMPIRAN 3: KELENDER AKADEMIK SEKOLAH



PEMERINTAH KABUPATEN KERINCI
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 8 KERINCI
Alamat : Tanjung Pauh Mudik, Kecamatan Danau Kerinci Barat

KALENDER AKADEMIK SMP NEGERI 8 KERINCI
TAHUN PELAJARAN 2025/2026

JULI

- Awal Tahun Ajaran Baru
- Rapat Kerja & Perencanaan Program
- Pembagian Tugas Guru
- Penyusunan RPP/Modul Ajar

AGUSTUS

- Workshop Metode Pembelajaran
- Supervisi Awal
- Monitoring KBM

SEPTEMBER

- Pelatihan Media Pembelajaran
- Evaluasi Bulanan

OKTOBER

- Supervisi Kelas
- Evaluasi Tengah Semester (PTS)

NOVEMBER

- Pelatihan Pengelolaan Kelas
- Monitoring Kinerja Guru

DESEMBER

- Penilaian Akhir Semester (PAS)



PEMERINTAH KABUPATEN KERINCI
DINAS PENDIDIKAN
SMP NEGERI 8 KERINCI
Alamat : Tanjung Pauh Mudik, Kecamatan Danau Kerinci Barat

- Rapat Evaluasi Semester

JANUARI

- Awal Semester Genap
- Perencanaan Semester

FEBRUARI

- Workshop Evaluasi Pembelajaran
- Supervisi

MARET

- Monitoring Pembelajaran
- Evaluasi Bulanan

APRIL

- Evaluasi Tengah Semester
- Pelatihan Profesional

MEI

- Penilaian Akhir Tahun (PAT)
- Evaluasi Kinerja Guru

JUNI

- Pembagian Rapor
- Evaluasi Tahunan

LAMPIRAN 4 : WAWANCARA GURU



LAMPIRAN 5: RUANGAN RAPAT SEKOLAH



LAMPIRAN 6: STRUKUR ORGANISASI SMP NEGERI 8 KERINCI



LAMPIRAN 7: GURU YANG SEDANG MELAKSANAKAN PENGAJARAN



BIOGRAFI PENULIS



Nama Lengkap : Verdi Abdul Ghani
Nim : 2210206044
Tempat Tanggal Lahir : Tanjung Pauh Mudik, 15 Desembes 2004
Agama : Islam
Alamat : Desa Sumur Jauh, Kec. Danau Kerinci Barat
Nama Ayah : Yahuda
Nama Ibu : Asnidar
Pekerjaan Orang Tua
Ayah : Tani
Ibu : Ibu Rumah Tangga
Jenjang Pendidikan

No	Nama Sekolah	Tahun Lulus
1	SD No 15/III Bukit Pulai	2016
2	SMP 8 Kerinci	2019
3	SMK 5 Sungai Penuh	2022
4	IAIN Kerinci	2026