

Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Di SMK Tarbiyatus Shibyan Kemantren Paciran Lamongan

Siti Nur Khanifah¹

¹ Universitas Sunan Drajat Lamongan

E-mail: khanifaaah1244@gmail.com¹

Received: 17- 01-2026

Revised : 24- 01-2026

Accepted: 23- 03-2026

Article Info:

Abstract: *The results of this research, firstly planning makes human resource management in order to achieve a good organization that meets the desired wishes by running as optimally as possible.*

Keywords:

Human Resources, Performance Of Teaching Staff

Organization requires good cooperation so that a program can run effectively and efficiently. Implementation is carried out during the process regarding various problems within the scope of employees, workers, managers and other workers, managers and other workers to be able to support the company's organizational activities in order to achieve predetermined goals. Systematic and differentiated descriptive information collection evaluation to make effective deployment decisions related to value adoption selection and modification of various learning activities.

Kata Kunci:

Sumber Daya Manusia, Kinerja Tenaga Pendidik

Abstrak: *Hasil penelitian ini, pertama yaitu perencanaan (planning) membuat manajemen sumber daya manusia agar terciptanya sebuah organisasi yang baik dan sesuai keinginan yang diinginkan dengan berjalan semaksimal mungkin. Pengorganisasian (Organizing) dibutuhkan kerja sama yang baik agar bisa terjalannya suatu program bisa berjalan dengan efektif dan efisien. Pelaksanaan (Actuating) dilakukan pada waktu proses mengenai berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.. Evaluasi pengumpulan informasi secara deskriptif sistematis dan berbeda-beda, untuk membuat keputusan pengembangan yang efektif terkait dengan seleksi, adopsi, nilai dan modifikasi berbagai kegiatan pembelajaran.*

PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap manusia membutuhkan bimbingan dan arahan dalam menjalankan roda kehidupan. Sehingga dari adanya arahan itulah kehidupan manusia menjadi tentram dan sejahtera. Bimbingan manusia untuk menuju arah yang baik itulah yang kita sebut pendidikan. Pendidikan sendiri menurut Langevel seorang ahli pendidikan pendidikan terkenal yang dikutip oleh Husaini Usman adalah

“memanusiakan manusia”.¹ Artinya termasuk proses pendidikan adalah menjadikan manusia sebagai manusia seutuhnya dengan berbagai potensi yang dimiliki.

Pendidikan juga merupakan salah satu unsur strategis untuk memajukan dan mensejahterakan bangsa. Pendidikan selalu berkenaan dengan upaya pembinaan manusia, maka keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada sumber daya manusia, diantaranya adalah pendidik dan tenaga pendidik. Pendidik dan tenaga pendidik memegang peranan strategis, terutama pendidikan dalam membentuk watak bangsa melalui pengembangan nilai-nilai yang diinginkan. Begitupun dengan tenaga kependidikan mereka bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Guru adalah pendidik Profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah.² Agar tugas utama itu dapat diwujudkan, maka guru dituntut memiliki kualifikasi akademik S1 atau D-IV, sertifikat pendidik dan empat kompetensi utama, yaitu: kompetensi pedagogis, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.³

Pendidikan juga diartikan salah satu unsur yang terpenting dalam upaya dan memajukan kesejahteraan bangsa. Upaya- upaya yang dilakukan oleh pendidik dalam membina manusia telah terbukti dengan kesuksesan penyelenggaraan pendidikan selamaini. Pendidikan yang terselenggara bukanlah kegiatan yang sekejap mata terjadi, melainkan ada berbagai proses dan fase jenjang untuk melaksanakan itu. Di antara proses tersebut adalah adanya perencanaan pendidikan, pelaksanaan pendidikan dan evaluasi pendidikan. Diantara proses perencanaan pendidikan adalah adanya rekrutmen dan seleksi calon gurudan pegawai, yang nantinya akan menjadi sumberdaya manusia dalam pendidikan, atau istilah lain disebut sebagai mobilitas pendidik yang legal.⁴

Pendidikan merupakan tumpuan harapan bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia. Melalui pendidikan seorang dapat menemukan hal-hal baru yang dapat dikembangkan dan diperoleh untuk menghadapi tantangan dan perkembangan dan diperoleh untuk menghadapi tantangan dan perkembangan ilmu pengetahuan yang ada sesuai dengan perkembangan zaman. Oleh karena itu pendidikan hendaknya berpengaruh pada upaya membentuk karakter seorang agar dapat dengan bijaksana menggunakan ilmu pengetahuan yang dimiliki dan tidak menyimpang dengan norma-norma yang berlaku di masyarakat.

Sumber daya manusia memegang peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk juga dalam organisasi pendidikan khususnya sekolah. Sumber daya manusia dalam hal ini kepala sekolah, dapat menjadi penentu keberhasilan suatu sekolah, sehingga banyak organisasi terus-menerus mengembangkan sumber daya yang dimiliki. Werther dan Davis dalam Edy Sutrisno menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.⁵

¹ Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktik Dan Riset Pendidikan* (Jakarta: PT Ikrar Mandiri Abdi, 2013), 13.

² UUD NO 14 Tahun 2005 “Tentang Guru Dan Dosen”

³ Diding Nurudin Dan Imam Sibaweh, *Pengelolaan pendidikan Dan Teori Menuju Implementasi* (Jakarta: Rajawali Press, 2015), 173-178.

⁴ Observasi, “Tentang Regulasi Manajemen SDM di SD INTIS School” (Yogyakarta: 20 Mei 2019)

⁵ Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014), 4-5.

SMK Tarbiyatus Shibyan Kemantren Paciran merupakan salah satu sekolah yang berada di tengah Desa dan juga sekolah yang diakui oleh pemerintah. Dalam lembaga inilah memiliki proses dalam perekrutan tenaga pendidik yang dibutuhkan dalam lembaga yaitu dengan cara menentukan kebutuhan atau posisi. Merencanakan proses rekrutmen sesuai yang di inginkan secara seksama. Mempublikasikan lowongan pekerjaan dengan cara yang tepat sesuai dengan keinginan lembaga. Memproses lamaran kerja dan melakukan wawancara. Dan yang terakhir memilih kandidat sesuai kebutuhan lembaga. Dalam hal inilah sebuah lembaga SMK Tarbiyatus Shibyan ini memiliki tenaga pendidik yang benar-benar linieritas atau sesuai anantara ijazah seorang tenaga pendidik.⁶

METODE PENELITIAN

Secara garis besar, pengertian pendekatan kualitatif adalah suatu pendekatan yang bertujuan untuk memahami fenomena yang di alami oleh subjek penelitian. Misalnya perilaku persepsi, motivasi, tindakan dan lain sebagainya.

Penelitian yang saya lakukan ini tergolong dalam penelitian jenis penelitian lapangan yakni suatu penelitian yang berlangsung dilakukan secara responden.⁷ Penelitian yang menggunakan jenis ini dalam memperoleh pengetahuan, informasi serta cerita rinci tentang subjek dan juga latar penelitian yang mana dilakukan dengan wawancara kemudian disimpulkan dengan deskripsi secara mendetail.⁸Oleh karnanya, suatu objek penelitiannya adalah berupa objek di lapangan sekitarnya mapu memberikan suatu informasi tentang kajian penelitian. Dalam hal ini peneliti melakukan di SMK Tarbiyatus Shibyan Kemantren Paciran Lamongan yang menjadi subjek penelitian yang difokuskan pada manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan profesionalisme kinerja tenaga pendidik di lembaga tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di SMK Tarbiyatus Shibyan Kemantren Paciran Lamongan

Menurut Hani Handoko manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya tertentu, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi. Definisi tersebut menunjukkan bahwa komponen manusia merupakan salah satu sumber daya yang harus senantiasa dikelola secara baik untuk dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditentukan. Keberhasilan suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh keberhasilan sistem manajemen sumber daya manusia yang dilaksanakan dalam organisasi.⁹

Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan terkait dengan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di Lamongan, maka kepala sekolah memiliki strategi seperti yang dipaparkan beliau Ah Purnomo Al Fatikh, S.Pd selaku kepala sekolah Smk Tarbiyatus Shibyan Kemantren Paciran Lamongan.

Pengorganisasian yang ada dalam lembaga adalah sebuah proses mengatur sebuah tugas, wewenang dan tanggung jawab. Dalam organisasi seperti yang dilakukan di lembaga SMK Tarbiyatus Shibyan yaitu dengan mengatur tugas, wewenang dan

⁶ Ah. Purnomo Al Fatikh, S.Pd, Selaku Kepala Sekolah Wawancara Pribadi, Kemantren 18 Mei 2024, Pukul 10.00 WIB

⁷ Donal Art, dkk *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2007), 40.

⁸Hamidi, *Metode Kualitatif* (Malang: UMM Pres, 2004), 3.

⁹ Baiquni Rahmat dan Wuradji, "*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Program Sekolah*" (Universitas Negeri Yogyakarta 2012), 2-3.

tanggung jawab setiap individu dalam sebuah sesuai dengan pejabat struktural dengan adanya sebuah pengangkatan atau pemberian sebuah SK sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dengan adanya kepala program dan waka kurikulum dalam sebuah lembaga agar dapat berkolaborasi dalam sebuah proses pembelajaran. Dari hal inilah sangatlah penting untuk menyusun program dan menjalankan program sesuai dengan apa yang telah direncanakan, dan apabila dalam proses pelaksanaan memberikan kenyamanan bagi para tenaga pendidik dan para peserta didik. Dan dari hal inilah tenaga pendidik dapat menjalankan tugasnya sebagai pengajar.¹⁰

Dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian dan kerja sama yang baik sangat berpengaruh dalam terjadinya sebuah manajemen sumber daya manusia yang ada di lembaga. Dalam pengorganisasian inilah dalam lembaga pendidikan harus dilakukan dengan bertujuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan diinginkan oleh lembaga di SMK Tarbiyatus Shibyan.

Menurut saya pengorganisasian atau suatu organisasi yang berada di SMK Tarbiyatus Shibyan Kemantren Paciran Lamongan ini sangatlah bagus ketika pengorganisasian atau pembentukan kepengurusan diatur dan diarahkan oleh kepala sekolah dan juga sarana dan prasarana yang ada di lembaga cukup memadai dalam proses pembelajaran yang dilakukan. Dalam sebuah program kemampuan soft skill inilah seorang waka kurikulum yang ada di lembaga dipasrahi atau diberi tanggung jawab atas program tersebut. Adanya program kemampuan soft skill yang ada di lembaga memberikan sebuah dampak berpikir kritis, mampu beradaptasi, memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat, bersikap positif dalam segala hal, kemampuan berkomunikasi yang baik antar sesama, dan yang terakhir etos kerja yang bagus sesuai dengan keinginan lembaga.¹¹

Dari sini saya dapat menyimpulkan bahwa adanya sebuah pengorganisasian dalam program kemampuan soft skill yang ada di lembaga pendidikan ini harus dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan sesuai yang diinginkan dalam sebuah lembaga. Dimana seorang waka kurikulum yang ada di lembaga ini di berikan sebuah tanggung jawab atas program kemampuan soft skill.

a. Pelaksanaan dan Pengarahan (*Actuating*)

Setelah adanya tahapan-tahapan yang dilalui seperti perencanaan dan pengorganisasian maka selanjutnya pelaksanaan. Pengertian dari *Actuating* sendiri adalah suatu pelaksanaan yang membuat semua anggota kelompok itu agar mereka mau untuk bekerja sama dengan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian yang telah ditentukan untuk itu peneliti melakukan wawancara dengan kepala sekolah Ah. Purnomoo Al Fatikh, S.Pd.I.

Untuk pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik yang ada di lembaga dengan adanya sebuah program kemampuan soft skill. Yaitu kemampuan dalam skill kepemimpinan atau sebuah leadership itu penting untuk dikuasai seorang tenaga pendidik, kemampuan dalam berkomunikasi, kemampuan kerja sama antar anggota, etika dalam bekerja, kemampuan dalam berfikir kritis, dan yang terakhir yaitu adanya kreativitas dan sebuah inovasi yang tinggi agar terciptanya sebuah program kemampuan soft skill yang sesuai

¹⁰ Ah. Purnomo Al Fatikh, S.Pd, Selaku Kepala Sekolah Wawancara Pribadi, Kemantren 18 Mei 2024, Pukul 10.00 WIB

¹¹ Wawancara dengan Ah. Purnomo Al Fatikh, S.Pd, Selaku Kepala Sekolah Wawancara Pribadi, Kemantren 18 Mei 2024, Pukul 10.00 WIB

keinginan yang ada di lembaga.¹²

Dalam sebuah lembaga setelah adanya sebuah pelaksanaan pasti akan disertai dengan pengarahan. Fungsi dari adanya sebuah pengarahan sendiri yaitu untuk terciptanya sebuah proses pelaksanaan sebuah program agar menjadi lebih efektif dan efisien. Hal ini juga disampaikan oleh ibu Rodhotun Najah, SE, Selaku Kepala Program Keahlian bahwa.

Kegiatan program kemampuan soft skil biasanya dilakukan pada satu semester satu kali dengan di ikuti oleh semua tenaga pendidik yang ada di lembaga. Adanya sebuah komunikasi baik antar sesama anggota yang ada di lembaga, adanya sebuah problem solving atau memecahkan dalam sebuah masalah dengan baik, memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat, memiliki etika kerja yang baik antar sesama anggota, adanya khursus atau sebuah seminar yang diadakan oleh lembaga, mengikuti semua kegiatan yang di adakan oleh lembaga, dengan bertujuan tercapinya sebuah keinginan yang di inginkan oleh sebuah lembaga secara efektif.¹³

Dari sini saya dapat menyimpulkan bahwa adanya pembentukan program kemampuan soft skil dalam sebuah organisasi ini harus dilakukan semaksimal mungkin guna terciptanya sebuah tujuan yang telah ditetapkan dan diinginkan dalam sebuah lembaga dengan hasil yang semaksimal mungkin.

1) Penilaian dan Evaluasi

Dalam sebuah organisasi tidak bisa dikatakan lengkap atau tidak akan bisa berjalan sesuai dengan apa yang telah ditentukan untuk mencapai suatu tujuan, jika tidak disertai Controlling (Pengawasan) dan evaluasi dalam program kemampuan soft skil. Hal ini diungkapkan oleh Ah. Purnomoo Al Fatikh, S.Pd.I. selaku kepala sekolah sebagai berikut:

Evaluasi yang ada dalam program kemampuan soft skil biasanya dilakukan dengan cara penelitian atau mencari tau apa saja kendala-kendala dan apa saja yang harus dipertimbangkan, penilaian sebuah program kemampuan soft skil dengan cara memberikan sebuah reward atau penghargaan kepada tenaga pendidik, pembinaan dimana dalam proses pembinaan yang di berikan lembaga kepada seorang tenaga pendidik yaitu dengan cara pembinaan secara perorangan atau kelompok guna kesadaran terhadap diri sendiri atas dasar rasa tanggung jawab dengan adanya sebuah jabatan yang dimiliki dalam memungkinkan untuk berfikir kritis dan kreatif. Dengan adanya kemampuan soft skil inilah maka tenaga pendidik yang ada di lembaga agaln mampu mempertimbangkan pilihan mereka, membuat keputusan yang tepat sehingga membuat mereka lebih berpeluang mencapai hasil yang diinginkan.¹⁴

Setiap proses kegiatan yang dilakukan pasti ada yang namanya evaluasi, terkadang segala sesuatu yang memang dilihat berjalan dengan lancar, namun malah memberatkan salah satu belah pihak, itu juga perlu yang namanya penilaian dan rembukan untuk mengetahui bagaimana sih program kemampuan soft skil yang dilakukan di lembaga guna tercapainya sebuah manajemen dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik.¹⁵

¹² Ah. Purnomo Al Fatikh, S.Pd, Selaku Kepala Sekolah Wawancara Pribadi, Kemantren 18 Mei 2024, Pukul 10.00 WIB

¹³ Rodhotun Najah, SE, Selaku Kepala Program Keahlian, Wawancara Pribadi, Kemantren 18 Mei 2024, Pukul 10.30 WIB.

¹⁴ Ah. Purnomo Al Fatikh, S.Pd, Selaku Kepala Sekolah Wawancara Pribadi, Kemantren 18 Mei 2024, Pukul 10.00 WIB

¹⁵ Ah. Purnomo Al Fatikh, S.Pd, Selaku Kepala Sekolah Wawancara Pribadi, Kemantren 18 Mei 2024, Pukul 10.00 WIB

Dari hal ini dapat saya simpulkan bahwa adanya evaluasi sangat diperlukan dalam sebuah lembaga pendidikan dalam proses penelitian, penilaian dan pembinaan dalam memperbaiki sebuah kegiatan program yang ada di masa yang akan mendatang. Dan bisa menjadi sebuah perbaikan baik dari guru maupun siswa.

a. Faktor Pendukung Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik

Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah rangkaian aktivitas dalam sebuah organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dan efisien. Dimana sumber daya manusia sangat diperlukan dalam sebuah organisasi atau dalam sebuah lembaga pendidikan sehingga dapat mencapai arah dan tujuan yang diinginkan sekaligus untuk meningkatkan budaya organisasi yang ada dalam dunia pendidikan. Dari hal inilah dimana seorang waka kurikulum sangat penting dalam lingkup lembaga, karena waka kurikulum langsung berhubungan dengan setiap program yang ada di lembaga tersebut.

Menurut pendapat saya sendiri sebagai waka kurikulum disini faktor pendukung adanya sebuah program kemampuan soft skill inilah dipengaruhi oleh seorang kepala sekolah, guru, aktivitas peserta didik, fasilitas dan sebuah sumber belajar serta adanya sebuah komitmen dalam sebuah lembaga. Dalam manajemen sumber daya manusia untuk mencapai suatu keharmonisan itu dengan menggunakan stek holder yang ada, waka kurikulum juga menerapkan budaya menerima sebuah bantuan semua tenaga pendidik yang mau memberikan tenaga serta pikiran bertujuan untuk memajukan baik terhadap semua anggota tenaga pendidik, karyawan, siswa, maupun wali siswa. Dan juga komite sekolah itu adalah sebuah organisasi yang di terapkan oleh seorang atasannya.¹⁶

Manajemen sumber daya manusia yang ada di lembaga mengikuti kurikulum merdeka. Dimana seorang tenaga pendidik mengikuti sebuah kegiatan PMM (Program Merdeka Mengajar). Dimana program tersebut di adakan dengan bertujuan tercapainya keinginan yang semaksimal mungkin. Dari adanya program tersebut dimana seorang tenaga pendidik mempunyai sebuah kesempatan atau potensi untuk maju dan juga memiliki sesuatu ketrampilan dalam memimpin suatu organisasi baik dalam sebuah berkomunikasi dengan yang lain, tampil dalam memecahkan suatu masalah yang terjadi dalam suatu lembaga, memberikan suatu pendapat, dan juga mendengar suatu pendapat dari bawahannya. Yang saya lakukan di lembaga ini adalah dimana saya memberikan suatu kesempatan bagi semua untuk maju kedepannya walau itu tidak semuanya. Maka kemampuan kepala sekolah disini juga mengajak dan juga memotivasi serta melakukan suatu evaluasi setiap bulanan untuk membahas suatu permasalahan yang ada di lembaga. Maka dari itu disini saya mencari cara agar bawahan saya menjadi tenaga pendidik yang baik dan disiplin.¹⁷

Dari beberapa pendidik juga memberikan tanggapan positif adanya manajemen sumber daya manusia Di SMK Tarbiyatus Shiblyan Kemantren Paciran Lamongan. Seperti yang di ungkapkan beliau salah satu perwakilan Ibu Rodhotun Najah, SE selaku Kepala Program Keahlian.

Manajemen sumber daya manusia yang ada di sekolah ini membuat kita para tenaga pendidik menjadi giat dalam proses pelaksanaan program yang di adakan

¹⁶Akmaludin, S.PdNIP Selaku Waka Kurikulum Wawancara Pribadi, Kemantren 20 Mei 2024, Pukul 10:30 WIB

¹⁷Ah. Purnomo Al Fatikh, S.Pd, Selaku Kepala Sekolah Wawancara Pribadi, Kemantren 19 Mei 2024, Pukul 10.00 WIB.

oleh kurikulum merdeka yaitu PMM atau bisa disebut dengan (Program Merdeka Mengajar). Dari adanya program tersebut memberikan sebuah dampak lebih baik karena sesuatu yang selalu kita lakukan membuat menjadi pribadi yang baik bagi lembaga sendiri maupun di lingkungan sekitar. Sedangkan adanya sebuah program kemampuan soft skil yang dilaksanakan di lembaga ini memberikan dampak positif terhadap tenaga pendidik yang ada di lembaga.¹⁸

Selain itu apa sih Bu contoh kecil dari suatu kebiasaan yang di lakukan di lembaga untuk menjadi pribadi yang baik dalam manajemen sumber daya manusia yang ada di lembaga?

Dalam membentuk pribadi yang baik, biasanya dengan cara saling mengingatkan satu sama lain kepada tenaga pendidik dalam sebuah pelaksanaan kegiatan program kemampuan soft skil. Dari adanya program inilah seorang tenaga pendidik menjadikan lebih giat lagi dalam proses untuk mencari ilmu lagi dan tambah merasa tanggung jawabnya. Karena itu wajib yang harus di laksanakan di lembaga ini apabila seorang tenaga pendidik melanggar akan ada sebuah teguran dari kepala sekolah.¹⁹

Dari hasil wawancara tersebut dapat disampaikan bahwa SMK Tarbiyatus Shibyan Kemantren Paciran Lamongan bisa memberi sesuatu peningkatan dalam suatu proses pengorganisasian dalam suatu kegiatan yang ada di lembaga dari hari ke hari yang mana semua itu penuh dengan suatu tantangan, dan juga mendapat suatu kepercayaan dari semua yang ada di lembaga suatu pandangan yang baik untuk suatu kualitas yang di inginkan dan tujuan yang ingin di capai

b. Faktor Penghambat Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik

Setiap program tentunya tidak lepas dari faktor pendukung dan faktor prnghambat yang turut mewarnai sebuah prosesnya. Tidak hanya itu untuk menunjang keberhasilan sebuah program, beberapa upaya yang telah dilakukan oleh kepala sekolah untuk pemberian sebuah motivasi kepada tenaga pendidik untuk kesuksesan dalam sebuah program kemampuan soft skil yang ada di lembaga. Melengkapi fasilitas pendukung program, hal ini disampaikan oleh Ibu Rodhotun Najah, SE, selaku kepala program keahlian sebagai berikut:

Faktor penghambat adanya program kemampuan soft skil yaitu beberapa tenaga pendidik mengalami beberapa kesulitan dalam berfikir, kurangnya kepercayaan diri, kepribadian tenaga pendidik yang menonjol dalam hal negatif, dan kurangnya alat penunjang dalam proses pembelajaran.²⁰

Pendapat ini juga dipaparkan oleh Bapak Akmaludin, S.Pd NIP selaku waka kurikulum: Faktor utama yang menjadi penghamabat adanya program soft skil yaitu kurangnya kemampuan dalam menunjukkan cara seorang dalam berfikir kritis, kurangnya bersikap baik antar sesama anggota, kurangnya tindakan terhadap sesama anggota, dan yang terahir kurangnya sebuah interaksi dengan antar sesama anggota.²¹

Dari ini dapat disimpulkan bahwa faktor penyebab atau kendala dari

¹⁸ Rodhotun Najah, SE, Selaku Kepala Program Keahlian, Wawancara Pribadi, Kemantren 18 Mei 2024, Pukul 10.30 WIB.

¹⁹ Rodhotun Najah, SE, Selaku Kepala Program Keahlian, Wawancara Pribadi, Kemantren 18 Mei 2024, Pukul 10.30 WIB.

²⁰ Rodhotun Najah, SE, Selaku Kepala Program Keahlian, Wawancara Pribadi, Kemantren 18 Mei 2024, Pukul 10.30 WIB.

²¹ Akmaludin, S.PdNIP Selaku Waka Kurikulum Wawancara Pribadi, Kemantren 20 Mei 2024, Pukul 10;30 WIB

program kemampuan soft skill ini adalah terdapat kurangnya rasa percaya diri terhadap diri sendiri, kurangnya kemampuan dalam menunjukkan cara seorang dalam berfikir kritis, kepribadian tenaga pendidik yang menonjol dalam hal negatif. Dari sinilah dampak yang didapatkan dalam manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja tenaga pendidik melalui sebuah program kemampuan soft skill.

KESIMPULAN

1. Manajemen sumber daya manusia di SMK Tarbiyatus Shibyan Kemantren Paciran Lamongan dapat dilihat dari yang pertama yaitu, penentuan sumber daya manusia, penempatan sumber daya manusia di SMK Tarbiyatus Shibyan Kemantren Paciran Lamongan sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kompetensi yang dimiliki seorang pendidik yaitu sesuai dengan tupoksi dan keinginan pendidik, kemudian hal tersebut diputuskan secara bersama melalui forum rapat atau diskusi yang dihadiri oleh semua tenaga pendidik sehingga keputusan yang diambil adalah keputusan bersama. Manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik di SMK Tarbiyatus Shibyan Kemantren Paciran Lamongan dilakukan dengan cara yang pertama, yaitu menyusun rencana kerja sekolah melalui rapat atau diskusi bersama seluruh yang bersangkutan di sekolah tersebut disepakati secara bersama.
2. Mengelola tenaga pendidik dilakukan dengan memberikan penguatan kompetensi dan kualitas beberapa pelatihan dan pembinaan serta nasehat, yang bertujuan untuk membentuk kinerja dan kedisiplinan yang baik.
3. Mengevaluasi kinerja guru dengan melihat kegiatan yang dilakukan seorang pendidik pada saat mengajar, melatih dan mendidik, serta membimbing dan mengarahkan peserta didik baik dalam kelas maupun luar kelas, hal tersebut kemudian dipertimbangkan dengan kegiatan yang dilakukan tenaga pendidik.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Husaini Usman, *Manajemen Teori Praktik Dan Riset Pendidikan* (Jakarta: PT Ikrar Mandiri Abdi, 2013), 13.
- [2] UUD NO 14 Tahun 2005 "Tentang Guru Dan Dosen"
- [3] Diding Nurudin Dan Imam Sibaweh, *Pengelolaan pendidikan Dan Teori Menuju Implementasi* (Jakarta: Rajawali Press, 2015), 173-178.
- [4] Observasi, "Tentang Regulasi Manajemen SDM di SD INTIS School" (Yogyakarta: 20 Mei 2019)
- [5] Edi Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014), 4-5.
- [6] H. Purnomo Al Fatikh, S.Pd, Selaku Kepala Sekolah Wawancara Pribadi, Kemantren 18 Mei 2024, Pukul 10.00 WIB
- [7] Donal Art, dkk *Pengantar Penelitian Dalam Pendidikan* (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2007), 40.
- [8] Hamidi, *Metode Kualitatif* (Malang: UMM Pres, 2004), 3.
- [9] Baiquni Rahmat dan Wuradji, "*Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Program Sekolah*" (Universitas Negeri Yogyakarta 2012), 2-3.
- [10] Ah. Purnomo Al Fatikh, S.Pd, Selaku Kepala Sekolah Wawancara Pribadi, Kemantren 18 Mei 2024, Pukul 10.00 WIB

- [11] Wawancara dengan Ah. Purnomo Al Fatikh, S.Pd, Selaku Kepala Sekolah Wawancara Pribadi, Kemantren 18 Mei 2024, Pukul 10.00 WIB
- [12] Ah. Purnomo Al Fatikh, S.Pd, Selaku Kepala Sekolah Wawancara Pribadi, Kemantren 18 Mei 2024, Pukul 10.00 WIB
- [13] Rodhotun Najah, SE, Selaku Kepala Program Keahlian, Wawancara Pribadi, Kemantren 18 Mei 2024, Pukul 10.30 WIB.
- [14] Ah. Purnomo Al Fatikh, S.Pd, Selaku Kepala Sekolah Wawancara Pribadi, Kemantren 18 Mei 2024, Pukul 10.00 WIB
- [15] Ah. Purnomo Al Fatikh, S.Pd, Selaku Kepala Sekolah Wawancara Pribadi, Kemantren 18 Mei 2024, Pukul 10.00 WIB
- [16] Akmaludin, S.PdNIP Selaku Waka Kurikulum Wawancara Pribadi, Kemantren 20 Mei 2024, Pukul 10;30 WIB
- [17] Ah. Purnomo Al Fatikh, S.Pd, Selaku Kepala Sekolah Wawancara Pribadi, Kemantren 19 Mei 2024, Pukul 10.00 WIB.
- [18] Rodhotun Najah, SE, Selaku Kepala Program Keahlian, Wawancara Pribadi, Kemantren 18 Mei 2024, Pukul 10.30 WIB.\
- [19] Rodhotun Najah, SE, Selaku Kepala Program Keahlian, Wawancara Pribadi, Kemantren 18 Mei 2024, Pukul 10.30 WIB.
- [20] Rodhotun Najah, SE, Selaku Kepala Program Keahlian, Wawancara Pribadi, Kemantren 18 Mei 2024, Pukul 10.30 WIB.
- [21] Akmaludin, S.PdNIP Selaku Waka Kurikulum Wawancara Pribadi, Kemantren 20 Mei 2024, Pukul 10;30 WIB