

**PERANAN KEPALA SEKOLAH  
UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS GURU  
DI SMK IBNU KHALDUN BALIKPAPAN - KALIMANTAN TIMUR**

**Yudi**

[yudisaelan63@gmail.com](mailto:yudisaelan63@gmail.com)

**SMK Ibnu Khaldun Balikpapan**

JL. Semoi RT.13, No.23 Kel.Margasa, Marga Sari, Kec. Balikpapan Bar.,  
ota Balikpapan, Kalimantan Timur

**Indra Prasetyo**

**C. Sri Hartati**

Universitas Wijaya Putra Surabaya

**ABSTRACT**

*This study aims to identify and explain the role of the principal to improve the quality of teachers at SMK Ibnu Khaldun Balikpapan. Qualitative methods are used to identify and explain these objectives. The results of the research show that the quality of teachers can improve the quality of schools and be able to prosper the teachers. The role of the principal of the Ibnu Khaldun Balikpapan Vocational School in improving teacher human resources can be seen from the increase in teacher work discipline, getting support from structural leaders, foundations, supervisors, committees and teachers. From improving teacher discipline, in the learning process teachers must be on time and teach first before learning hours begin.*

**Keywords:** *the role of the principal, teacher quality improvement*

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan peranan kepala sekolah untuk meningkatkan kualitas guru di SMK Ibnu Khaldun Balikpapan. Metode kualitatif digunakan untuk mengetahui dan menjelaskan tujuan tersebut. Hasil penelitian menunjukkan kualitas guru bisa meningkatkan kualitas sekolah dan mampu mensejahterakan gurunya. Peranan kepala sekolah SMK Ibnu Khaldun Balikpapan dalam meningkatkan sumber daya manusia guru, dilihat dari peningkatan disiplin kerja guru, mendapat dukungan pimpinan struktural, yayasan, pengawas, komite dan para guru. Dari peningkatan disiplin guru, dalam proses belajar mengajar guru harus disiplin datang tepat waktu dan diupayakan lebih dulu datang sebelum jam belajar dimulai.

Kata kunci: peranan kepala sekolah, peningkatan kualitas guru

## **PENDAHULUAN**

Guru merupakan aset utama sekolah yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas sekolah. Mereka mempunyai pemikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia dan jenis kelamin yang heterogen yang di bawa ke dalam suatu organisasi sekolah. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia harus sesuai dengan kebutuhan sekolah supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan, 2015:27)

Sebagai aset utama sekolah, guru adalah sumber daya yang harus dikelola dan ditingkatkan terus-menerus kualitasnya. Hal ini dikarenakan tidak semua guru memiliki kualifikasi yang baik. Potensi sumber daya guru itu perlu terus menerus bertumbuh dan berkembang agar dapat melaksanakan fungsinya secara profesional.

SMKS Ibnu Khaldun Balikpapan, sesuai data 2019 dengan rasio siswa rombel 26.81%, rasio siswa ruang kelas 16,56%, rasio siswa guru 29,63%, memiliki prosentase guru dengan kualifikasi sebesar 94,74% dan presentase guru sertifikasi sebesar 15,79%, dan data UN 169, Dapodik 169 dengan UN 90 untuk kategori UNBK.

Dari data di atas sekolah SMKS Ibnu Khaldun Balikpapan semakin dituntut untuk lebih meningkatkan produktivitas kerja guru. Jumlah siswa SMKS Ibnu Khaldun Balikpapan sesuai rasio siswa guru pada periode tahun ajaran 2019/2020 memiliki 607 siswa dari 6 (enam) program keahlian. Hal ini harus dimanfaatkan seoptimal mungkin, sehingga memerlukan sosok guru yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta menguasai metologi pembelajaran yang modern pula. Guru perlu meningkatkan kualitasnya sesuai dengan tuntutan perubahan zaman. Tuntutan itu selaras dengan pernyataan Bab XI Pasal

39 ayat 2 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, dan meningkatkan produktivitas.

Dari hasil pengamatan awal di Sekolah SMK Ibnu Khaldun Balikpapan diperoleh gambaran bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) guru belum optimal. Para guru mengajar dengan kurikulum yang sama namun dalam penerapan pembelajaran di dua kelas berbeda. Perbedaan karakter tenaga pendidik menimbulkan suatu perbedaan akan pemahaman materi antara kelas A dan kelas B.

Untuk itu perlu penyamaan konsep dan persepsi pembelajaran yang saling berhubungan antara guru. Peran kepala sekolah dalam pengembangan sumber daya (SDM) sangat diperlukan bagi guru SMK Ibnu Khaldun Balikpapan agar memiliki pandangan yang sama untuk meningkatkan mutu pendidikan.

## **TINJAUAN TEORETIS**

### **Sumber Daya Manusia Guru**

Trion PB (2015) menyatakan, mengelola unsur manusia bukanlah hal yang gampang karena manusia merupakan sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan serta memiliki rasio, rasa dan karsa. Menurut E. Mulyasa (2016), keberhasilan pendidikan di sekolah sangat ditentukan oleh keberhasilan kepala sekolah dalam mengelola tenaga kependidikan yang tersedia di sekolah.

Perkembangan sebuah sekolah sangat tergantung pada kemampuan dan sumber daya manusia guru sebagai tenaga pendidik yang berada di madrasah tersebut yang acuannya ada pada salahsatu standar yang ada pada

SNP yaitu Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang professional, maka diharapkan guru dan tenaga pendidik dapat bekerja dengan baik, yang pada akhirnya dapat berprestasi dengan baik pula sehingga tercipta lembaga pendidikan yang bermutu.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada pasal 10 ayat (1) menyatakan kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Pendidikan sangat erat kaitannya dengan guru dan siswa. Guru sebagai pendidik haruslah guru yang memenuhi standar kompetensi guru dan standar profesi guru agar tercipta pendidikan yang baik serta berkualitas. Untuk mencapai kualitas pendidikan yang baik maka diperlukan juga guru yang baik dari segi kualitas. Guru yang baik adalah guru yang selalu meningkatkan kualitas pendidikan dari segi aspek kompetensi guru dan aspek profesi guru, agar guru selalu segar informasinya, kuat etos kerjanya, dan cerdas akalnya.

### **Kepala Sekolah**

Menurut Wahjosumidjo (2015), kepala sekolah merupakan tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran. M Daryanto (2015) menjelaskan kepala sekolah merupakan personel sekolah yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan-kegiatan sekolah, mempunyai wewenang dan tanggung jawab untuk menyelenggarakan seluruh kegiatan pendidikan dalam lingkungan sekolah yang dipimpinnya dengan dasar Pancasila yang bertujuan untuk:

Sri Damayanti (2015) menyatakan, ketercapaian tujuan

pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijaksanaan kepemimpinan kepala sekolah yang merupakan salah satu pemimpin pendidikan. Karena kepala sekolah merupakan seorang pejabat yang profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan.

Dengan keprofesionalan kepala sekolah ini pengembangan profesionalisme tenaga kependidikan mudah dilakukan karena sesuai dengan fungsinya, kepala sekolah memahami kebutuhan sekolah yang ia pimpin sehingga kompetensi guru tidak hanya pada kompetensi yang ia miliki sebelumnya, melainkan bertambah dan berkembang dengan baik sehingga profesionalisme guru akan terwujud. Tenaga kependidikan profesional tidak hanya menguasai bidang ilmu, bahan ajar, dan metode yang tepat, akan tetapi mampu memotivasi peserta didik, memiliki keterampilan yang tinggi dan wawasan yang luas terhadap dunia pendidikan.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Jenis penelitian deskriptif kualitatif yang digunakan pada penelitian ini untuk memperoleh informasi mengenai peran kepala sekolah untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) guru SMK Ibnu Khaldun Balikpapan secara mendalam dan komprehensif. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui bagaimana peran kepala sekolah untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) guru SMK Ibnu Khaldun Balikpapan.

Dimensi dari penelitian ini adalah proses, atau serangkaian tindakan yang diambil oleh kepala sekolah sebagai implementor, dan kondisi eksisting yang merupakan output dari kebijakan kepala sekolah dalam upaya meningkatkan

sumber daya manusia (SDM) guru SMK Ibnu Khaldun Balikpapan.

Analisis data kualitatif adalah bersifat induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu atau menjadi hipotesis. Analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

SMK Ibnu Khaldun Balikpapan berdiri pada 13 juli 1992, diwaktu itu Yayasan Perguruan Ibnu Khaldun mempunyai beberapa lembaga diantaranya SMP, STIU dan MA Ibnu Khaldun. Pada tahun 1992 berdirilah MAN dikota Balikpapan dan ketepatan kepala sekolahnya juga kepala sekolah MA Ibnu Khaldun, dengan munculnya MAN maka MA Ibnu Khaldun tidak mendapatkan siswa, pada waktu itulah kita berfikir untuk mendirikan SMEA dengan jurusan Akuntansi dan Administrasi Perkantoran, dengan ketekunan dan kerja keras kepala sekolah dan guru maka lambat laun SMK Ibnu Khaldun berkembang pesat seperti sekarang ini.

### Perencanaan Peningkatan SDM di SMK Ibnu Khaldun Balikpapan Kalimantan Timur

Perencanaan sumber daya manusia guru (SDMG) adalah hal penting yang harus dikerjakan oleh sekolah untuk membentuk sumber daya manusia guru (SDMG) yang baik. Perencanaan sumber daya manusia guru (SDMG) meliputi hal-hal detail dan teknis mengenai guru. Perencanaan sumber daya manusia guru (SDMG) di sekolah SMK Ibnu Khaldun Balikpapan didukung adanya pola hubungan yang mengintegrasikan seluruh aktivitas kepersonaliaan sekolah.

Peneliti mewawancarai dan memberikan angket kepada guru sebagai upaya untuk mengetahui pandangan

guru tentang tahapan perencanaan peningkatan sumber daya manusia guru (SDMG) di SMK Ibnu Khaldun Balikpapan.

Menjawab pertanyaan mengenai proses belajar mengajar, pola hubungan dan kerjasama antara kepala sekolah dengan perangkat pimpinan sekolah melalui interaksi dan komunikasi yang lancar sehingga terbangun sinergitas dan saling memahami. Kepala sekolah Bapak Syarifuddin, S.Pd.I menyatakan:

**Kita memerintahkan kepada waka waka supaya menjalankan tugas yang sudah diberikan sesuai dengan tugas masing masing, agar roda organisasi ini bisa jalan dengan baik dan saling koordinasi antara waka satu dengan lainnya Untuk Kajar supaya mengkoordinir jurusan masing masing agar pembelajaran sesuai apa yang diharapkan maju, prestasi, dan berkualitas.**

### Peranan Kepala Sekolah SMK Ibnu Khaldun Balikpapan Dalam Meningkatkan SDM Guru

Peranan kepala sekolah SMK Ibnu Khaldun Balikpapan dalam meningkatkan sumber daya manusia guru, tercermin pada hasil wawancara peneliti dengan kepala sekolah SMK Ibnu Khaldun Balikpapan Bapak Syarifuddin, S.Pd.I menyatakan:

**Dalam proses belajar mengajar guru harus disiplin datang tepat waktu dan diupayakan lebih dulu datang sebelum jam belajar dimulai, untuk memberikan contoh maka saya sebagai kepala sekolah berupaya sebaik mungkin hadir lebih cepat dari pada guru dan siswa. Jadi kita akan ditiru dan dihormati oleh siswa kita dengan usaha yang seperti itupun belum cukup**

maka guru harus meningkatkan kompetensinya agar lebih kreatif dalam menyampaikan pembelajaran di dalam ruang kelas maupun di luar kelas sehingga siswa tertarik untuk giat belajar. Untuk tata usaha kita diharapkan supaya melayani orang tua siswa, tamu, ataupun siswa dengan ramah dan jangan suka menunda pekerjaan, diupayakan kerjaan diselesaikan di kantor jangan sampai dibawa pulang agar tidak mengganggu keluarga taupun kegiatan lain setelah pulang sekolah.

#### **Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) Guru dan Hubungannya dengan Dukungan Yayasan**

Peneliti mewawancarai informan langsung mengenai hubungan kepala sekolah dengan yayasan yang berkaitan dengan penemuan dan pencarian solusi masalah pengembangan Sumber Daya Manusia Guru SMK Ibnu Khaldun Balikpapan. Ketua Yayasan Ibu Wahyuni, S.Ag menyatakan:

**Kepala sekolah bila berkomunikasi dengan yayasan sangat komunikatif orangnya memang mudah bergaul dalam urusan sekolah selalu menyampaikan bila mana ada program baru yang akan diterapkan atau dilaksanakan, sehingga tidak tumpang tindih dengan program yayasan yang akan dilaksanakan. Beliau cukup inten dalam menjalankan tugasnya saya sebagai ketua yayasan sangat senang dan terima kasih**

**kepada beliau mampu menjalankan tugasnya dengan baik.**

Hal yang sama disampaikan oleh Sekretaris Yayasan, yaitu Bapak Cecep, S.Pd.I, yang mengatakan:

**Bapak Syarifuddin, S.Pd.I, beliau sebagai kepala sekolah di SMK Ibnu Khaldun sepengetahuan saya beliaunya itu cukup bagus dalam menjalankan tugasnya dan saya sebagai sekretaris yayasan berharap SMK Ibnu Khaldun lebih maju lagi dari pada sekarang ini, beliau dengan gurunya juga cukup baik sehingga bisa mamacu keberhasilan di SMK Ibnu Khaldun Balikpapan, terutama dalam hal peningkatan sumber daya sekolah. Beliau cukup intens dalam segala permasalahan yang ada, sehingga cepat teratasi dengan baik.**

#### **Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) Guru dan Hubungannya dengan Dukungan Pengawas**

Tugas pokok *performing leadership*/memimpin meliputi tugas: memimpin pengembangan kualitas SDM di sekolah binaan, memimpin pengembangan inovasi sekolah, partisipasi dalam memimpin kegiatan manajerial pendidikan di SMK Ibnu Khaldun Balikpapan, partisipasi pada perencanaan peningkatan sumber daya manusia guru (SDMG), peran itu di baringi dengan partipasi dan dukungan dari pengawas. Pengawas Sekolah Bpk H. Suyadi M.Pd. menyatakan:

**Bapak Syarifuddin, S.Pd.I sebagai kepala Sekolah di SMK Ibnu Khaldun menurut saya cukup baik dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dan**

membina bawahaannya dengan baik sekali untuk memajukan SMK Ibnu Khaldun Balikpapan, sehingga beliau memberikan spot kepada guru gurunya untuk mengadakan kegiatan seperti MGMP ataupun pelatihan pelatihan yang diadakan oleh lembaga yang ada kaitannya dengan pendidikan. Beliau berkaitan dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah daerah maupun pusat sangat dipertikan dengan baik sekemampuan beliau dan dibantu oleh guru guru seniornya.

Informan seorang guru Produktif Otomotif, Bpk Mitafhul Ulum menyatakan:

Kami sangat senang dengan pengawas yang ada di kota Balikpapan. Pengawasnya kreatif sering mendatangi sekolah terutama pengawas pembina hampir dua minggu sekali datang ke sekolah untuk melihat dan memberikan masukan untuk peningkatan kualitas kepala sekolah, waka waka maupun guru, bahkan masuk kekelas untuk melaksanakan supervisi kepada guru, untuk mengetahui sejauhmana kemampuan guru dalam proses pembelajaran sehingga pengawas dan kepala sekolah mengetahui sejauhmana kemampuan guru gurunya. Guru yang sudah baik / menguasai materi dan menyaikan dengan baik maka mereka memberikan ilmunya kepada kawan kawannya dengan arahan kepala sekolah dan pengawas.

Wawancara dengan informan guru Matematika, Ibu Sri Sunart S.Hut menyatakan

Guru di SMK Ibnu Khaldun sangat baik saling menolong satu sama lain. Memang juga ada guru yang cuek sesuka hatinya, guru yang seperti itu susah diajak maju, sukanya menuntut haknya tapi tanggung jawabnya sendiri terlupakan. Tapi hanya Sebagian kecil saja, disinilah peran pengawas sangat di harapkan untuk mengubah sikap guru yang suka maunya sendiri.

Alhamdulillah pengawas pembina sangat baik hampir dua minggu sekali datang memantau ke sekolah, bahkan setengah tahun sekali mengadakan supervisi masuk kekelas menuggui guru yang mengajar didaam kelas dengan sistem bergilir dan hampir semuanya dapat bagian diawasi dikelas oleh pengawas pembina dibantu oleh pengawas yang lainnya. Dengan demikian akan meningkatkan kualitas SDM guru di SMK Ibnu Khaldun Balikpapan.

#### Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) Guru dan Hubungannya dengan Dukungan Komite

Komite sekolah merupakan suatu wadah/lembaga yang mengikutsertakan masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan yang dapat menampung dan menyalurkan pikiran dan gagasan dalam mengupayakan kemajuan pendidikan.

Informan dari Masyarakat/Komite diwakili Bpk. Abdurrahman S.Ag yang menyatakan:

Kepala Sekolah cukup baik dalam menangani sekolah saya sebagai ketua komite sangat senang dalam melaksanakan tugasnya di SMK Ibnu Khaldun uang bulanan sangat murah hanya Rp. 100.000 dan saya berharap kualitas sekolahnya bisa ditingkatkan lagi otomatis harus dinaikkan juga uang bulannya untuk menopang kegiatan yang dilaksanakan agar lebih maju lagi. Sepengetahuan saya beliau selalu merespon kebijakan pemerintah daerah maupun pusat demi kelancaran SMK Ibnu Khaldun Balikpapan dan disampaikan kepada bawasanya agar disebar luaskan yang berkaitan dengan kebijakan secara umum.

#### **Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) Guru dan Hubungannya dengan Pandangan Guru**

Peranan Kepala Sekolah dalam meningkatkan sumber daya manusia guru dalam pandangan guru sebagaimana tertuang dalam wawancara dan angket tentang peningkatan sumber daya manusia guru (SDMG).

Hal ini juga tercermin dari hasil wawancara dengan informan guru yaitu Bpk. Muhammad Arif, S.Pd, Guru Fisika:

Bapak Kepala Sekolah cukup baik namun perlu penegasan bagi guru yang kurang kreatif agar diberi sanksi atau peringatan biar tidak menular di guru yang lain, walaupun jumlahnya sangat minim hanya satu dua orang tapi itu kau dibiarkan akan menjadi masalah nanti kalau sampai menular

kepada kawan yang lain. Kalau berkaitan dengan peraturan pemerintah daerah maupun pusat beliau sangat memperhatikannya dan biasanya langsung didiskusikan dengan manajemen dulu baru disampaikan dengan guru dan murid.

#### **Tingkat Pengembangan Dan Kendala Kompetensi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan SDM di SMK Ibnu Khaldun Balikpapan Kalimantan Timur**

##### **a. Partisipasi Guru dan Kendala Pembinaan**

Partisipasi guru dan warga sekolah dalam meningkatkan pengembangan Sumber Daya Manusia Guru SMK Ibnu Khaldun Balikpapan, tercermin dalam wawancara eneliti dengan informan guru ibu Fauziah, S.T, Guru Matematika dan Produktif Otomotif:

Partisipasi guru dan warga sekolah di SMK Ibnu Khaldun, dalam meningkatkan pengembangan Sumber Daya Manusia sangat antusias, tetapi ada beberapa kendala yaitu kurangnya perhatian pemerintah kepada sekolah swasta dalam pembinaan guru yang berkualitas. Namun kepala sekolah berupaya mengundang nara sumber dari pengawas maupun dari LPMP yang dikoordinir oleh MKKS SMK swasta agar guru dan tenaga pendidik tidak ketinggalan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kekompakan guru guru maka mengadakan MGMP mandiri sehingga menambah wawasan guru dan pengalaman dalam membimbing siswanya.

Informan guru Bpk Wahid Agus Saron, S.Pd menyatakan:

Kendala yang paling utama yaitu tidak semuanya guru mau berbuat yang lebih baik, walaupun sudah difasilitasi oleh sekolah. Namun bagi guru yang mau berinovasi maka dilah manusia/guru yang paling beruntung karena belajar dibiayai oleh sekolah. Berkaitan sosialisasi sudah ada wadah yang namanya MGMP tapi bagi guru yang mau maju pasti datang bila ada undangan MGMP, tapi bagi guru yang malas nunggu copy paste hasil yang didapatkan oleh kawan kawan yang melaksanakan kegiatan. Masalah dana sudah ada dalam draf RAPBS yang dianggarkan oleh sekolah untuk peningkatan kualitas guru dan tata usaha.

Wawancara dengan informan Waka Sekolah Bpk. Mursyid, S.Pd. MM:

Kendala yang pertama tidak semua guru mau maju bersama sama, ada yang individual ada juga yang tidak kreatif. Yang kedua sekolah memilah mana guru yang kreatif dan mana guru yang kurang kreatif bahkan memilah guru yang tidak kreatif untuk memetakan agaran yang akan disusun oleh sekolah agar tidak mubazir dananya. Ketiga guru yang kreatif dikasih ruang untuk mengembangkan kemampuannya demi kemajuan sekolah dan ditularkan kepada anak didiknya, sentara guru yang kurang kreatif dan tidak kreatif dikasih pemahaman

pentingnya kemandirian untuk dirinya sendiri atau untuk kemandirian sekolah dan lingkungan bila mana tetap tidak mengindahkan maka sekolah dalam hal ini kepala sekolah memberikan tegoran bahkan sampai *punishment/hukuman*, otomatis bagi guru yang berprestasi dan berinovatif akan mendapatkan *reward/hadiah* yang setimpal dengan kemampuannya atau apa yang dihasilkan oleh guru tersebut.

Wawancara dengan informan Bendahara Sekolah Bpk Muh. Nur Arifanto, S.Pd.:

Kalau dilahat dari perkembangannya apakah guru sesuai dengan harapan sekolah tentang peningkatan sumber daya manusia, alhamdulillah kalau peningkatan ada. Tetapi tidak bisa semua sama kemampuan dalam berinteraksi satu sama lain, maka perlu motivasi yang terus di pupuk dan selalu diasampaikan oleh kepala sekolah dalam beberapa kesempatan, bahkan dipanggil untuk memberikan masukan kepada guru yang kurang kreatif. Kalau masalah dana alhamdulillah sekolah selalu meanggarkan setiap tahunnya untuk peningkatan kualitas gurunya.

#### b. Kemandirian Guru

Bagaimana peran guru dalam tingkat pengembangan sumber daya manusia (SDM) guru cukup aktif, dengan segala potensi yang dimiliki, baik tenaga, pikiran maupun dana sebagai sarana kemandirian guru.



Seorang informan guru Bapak Irianto Guru BP/BK menyatakan:

Dalam pengembangan SDM guru cukup aktif, dengan segala yang dimilikinya. Tetapi saya bersyukur di SMK Ibnu Khaldun ini kepala sekolah sangat mendukung peningkatan SDM, bahkan kalau keluar untuk pelatihan pun sekolah memberikan uang transpor untuk menunjang keberhasilan kegiatan kegiatan yang dilakukan kawan kawan guru bilamana ada kegiatan diluar sekolah. Tetapi dengan catatan bila meninggalkan kelas siswa harus dikasih tugas atau belajar mandiri yang diawasi oleh guru piket. Guru juga tanggungjawab untuk meningkatkan kualitas diri, maka tidak selalu mengharapkan uang dari sekolah tetapi berupaya dengan cara menggunakan dana sendiri. Tetapi sekolah sangat mendukung dan membantu buat guru guru yang belajar tau bimtek/workshoop.

Informan berikutnya, Kepala Sekolah Bpk Syarifuddin, mengatakan:

Yang paling utama sekolah berbuat untuk mengadakan pelatihan agar guru mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan aturan yang telah ditentukan oleh pemerintah melalui 8 standar itu, paling tidak kita sudah berupaya sebaik mungkin untuk meningkatkan SDM guru di SMK Ibnu Khaldun Balikpapan. Walaupun sudah ada pelatihan masih ada juga guru yang tidak mengindahkan hasil dari

pelatihan tersebut. Dengan kata lain malas berkembang atau bersaing dengan guru yang lain tetapi biasa guru yang seperti itu tidak banyak maka kami menerapkan panisemen dan hadiah, panisemen buat guru yang kurang kreatif dan hadiah buat guru yang kreatif dan inovatif.

### **Pembahasan**

#### **Perencanaan Peningkatan Sumber Daya Manusia Guru di SMK Ibnu Khaldun Balikpapan.**

Perencanaan peningkatan sumber daya manusia guru di SMK Ibnu Khaldun Balikpapan dibagi dalam beberapa tahap yaitu Pengelolaan Struktur Organisasi Sekolah, Rekrutmen, Jenjang Karir, Kompensasi. Arah kegiatan SDM dikembangkan dan dikelola oleh sekolah SMK Ibnu Khaldun Balikpapan, yang dalam pelaksana dan berdasarkan pada hasil wawancara dan angket maka perencanaan sumber daya manusia guru (SDMG) di SMK Ibnu Khaldun Balikpapan adalah terencana dengan baik.

Menurut Mulyasa (2017), berkaitan dengan upaya mengatasi permasalahan kualitas pendidikan formal, langkah strategis yang perlu dipersiapkan adalah dengan memperbaiki kualitas kemampuan guru melalui peningkatan sumber daya manusia tenaga pendidik secara baik. Sedangkan rekrutmen guru merupakan suatu cara dalam melakukan peningkatan dini bagi calon guru dengan terlebih dahulu harus mempersiapkan diri dengan berbagai kompetensi yang memadai sehingga mau diterima di sekolah tersebut. Oleh karenanya, rekrutmen merupakan suatu hal yang penting dilakukan dengan melibatkan berbagai pihak untuk mendapatkan sumber daya manusia pendidikan yang potensial dalam sebuah kelembagaan pendidikan.

## **Peranan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Guru SMK Ibnu Khaldun Balikpapan**

Peranan kepala sekolah SMK Ibnu Khaldun Balikpapan dalam meningkatkan sumber daya manusia guru, dilihat dari peningkatan disiplin kerja guru, mendapat dukungan pimpinan struktural, yayasan, pengawas, komite dan para guru. Dari peningkatan disiplin guru, dalam proses belajar mengajar guru harus disiplin datang tepat waktu dan di upayakan lebih dulu datang sebelum jam belajar dimulai, dalam dukungan dari yayasan bahwa kepala sekolah berdiskusi tentang peningkatan sumber daya manusia guru, cukup inten dalam menjalankan tugasnya saya sebagai ketua yayasan sangat senang dan terima kasih kepada beliau mampu menjalankan tugasnya dengan baik, dukungan dari pengawas yaitu bahwa kepala Sekolah di SMK Ibnu Khaldun cukup baik dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dan membina bawahaannya dengan baik sekali untuk memajukan SMK Ibnu Khaldun Balikpapan, begitu pula dukungan dari komite dan para guru SMK Ibnu Khaldun Balikpapan.

Menurut E. Mulyasa (2017), posisi yang penting seorang guru harus memiliki kemampuan atau kompetensi. Kompetensi pendidik diperlukan dalam rangka mengembangkan dan mendemonstrasikan perilaku pendidikan. kepala sekolah perlu terus menerus membina hubungan yang baik antara kepala sekolah dengan pihak yayasan. Kepala sekolah perlu memberi banyak informasi kepada yayasan tentang program-program tersebut serta problem-problem yang dihadapi, agar pihak yayasan mengetahui dan memahami masalah yang dihadapi sekolah.

## **Tingkat Pengembangan Dan Kendala Kompetensi Kepala Sekolah Dalam**

## **Peningkatan SDM di di SMK Ibnu Khaldun Balikpapan Kalimantan Timur**

Tingkat pengembangan sumber daya manusia guru (SDMG) yang telah ditunjukkan dalam penelitian di atas adalah dapat membantu mengembangkan dan memelihara guru agar mereka menjadi sumber daya manusia guru (SDMG) yang andal dan pada akhirnya bermanfaat bagi sekolah.

Dalam tingkat pengembangan dan kendala kompetensi kepala sekolah dalam meningkatkan sumber daya manusia guru (SDMG) SMK Ibnu Khaldun Balikpapan dari segi Partisipasi Guru dan Kendala Pembinaan , dan kemandirian guru, dikatakan bahwa tingkat pengembangan sumber daya manusia guru (SDMG) dan kendalanya yang telah ditunjukkan dalam penelitian di atas adalah menunjukkan kondisi tingkat pengembangan sumber daya manusia guru (SDMG) sesuai dengan harapan dan beberapa kendala dapat diatasi dengan baik.

## **SIMPULAN**

Dari hasil penelitian di atas peneliti mengambil kesimpulan bahwa Perencanaan sumber daya manusia guru (SDMG) di sekolah SMK Ibnu Khaldun Balikpapan didukung oleh adanya pola hubungan yang mengintegrasikan seluruh aktivitas kepersonaliaian sekolah. Adanya komunikasi dan diskusi sehingga dalam menjalankan tugas antara kepala sekolah dan guru diman supervisi sangat menyenangkan dan menginspirasi guru untuk lebih maju.

Peran kepala sekolah dalam meningkatkan sumber daya manusia guru mendapat dukungan dari pihak internal maupun eksternal. Tingkat perkembangan sumber daya manusia guru SMK Ibnu Khaldun berjalan sesuai dengan tujuan, dan adanya kendala lebih pada persoalan non teknis.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ermaya. 2015. *Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintah*. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Hasibuan. 2015. *Manajemen Sumber Daya manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- M Daryanto 2015 *Administrasi Pendidikan*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Mathis dan Jackson. 2016. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta.
- Moleong. 2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja. Bandung.
- Ridwan Purnama, 2018, *Jurnal Strategic*, Volume 7, Nomor 14, September 2018, *Effect Of Motivation To Work* donesia. Jakarta.
- On Employee Productivity In The Production* CV. Epsilon Bandung,
- Sedarmayanti, 2015, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, CV Mandar Maju, Bandung.
- Subekhi, 2017, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prestasi Pustaka. Jakarta
- Sugiyono, 2015, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Suharyanto dan Hadna, 2015, *Manajemen sumber daya manusia*. Media Wacana. Yogyakarta.
- Trion PB. 2015. *Riset Statistik Parametrik*. C.V ANDI OFFSET. Yogyakarta.
- Wahjosumidjo. 2015. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Galia In