

**MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)  
DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PENDIDIKAN DI SMK DARUSSALAM  
BLOKAGUNG TEGALSARI BANYUWANGI**

**Zainul Mu'im<sup>1</sup>, Trisula Haikal Firdaus<sup>2</sup>**

e-mail : zainulmnm@iaida.ac.id<sup>1</sup>, trisulahaikalfirdaus@gmail.com<sup>2</sup>

Prodi Manajemen Pendidikan Islam  
INSTITUT AGAMA ISLAM DARUSSALAM BLOKAGUNG BANYUWANGI

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilatar belakangi oleh banyaknya ketidak hadiran siswa SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi setiap harinya, tentu kita sebagai calon tenaga pendidik menanggapi fenomena ini sangatlah aneh karena semua siswa atau siswi yang bersekolah di Yayasan PP Darussalam Blokagung adalah santri yang tentunya mempunyai nilai ketatan kepada guru atau tenaga pendidik yang sangat tinggi. Bahkan di Yayasan PP Darussalam Blokagung tidak hanya terdapat unit SMK Darussalam tetapi masih ada MA AL-Amirriyah SMA Darussalam dan SPM Ulya. Dilihat dari banyaknya unit SLTA di Yayasan Pon Pes Darussalam ini sangat memungkinkan bagi siswa atau santri memilih sekolah mana yang mereka sukai tanpa ada paksaan. Lalu apakah penyebab ketidak hadiran siswa SMK Darussalam pada setiap harinya. Kualitas manajemen tenaga pendidik atau tenaga kependidikan merupakan kunci suksesnya sebuah pembelajaran di suatu Lembaga pendidikan. Pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang buruk akan membuat ketidak nyamana siswa dan siswi dalam menempuh pendidikannya, namun apabil tenaga pendidik dan tenaga kependidikan ini dapat di olah dengan baik dan benar maka sekolah akan menjadi tempat belajar yang menyenangkan bagi setiap siswa dan siswinya.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, metode yang digunakan adalah observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) di akui sangat penting oleh kepala sekolah SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Bayuwangi Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. Adapun proses Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kualitas pendidikan

di SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Bayuwangi adalah: 1) Perencanaan (planning) 2) Penempatan (organization) 3) Penggerakan (actuating) 4) Pengawasan (controlling)

**Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **ABSTRAK**

*This research is motivated by the many absences of students from SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi every day, of course we as prospective educators regard this phenomenon as very strange because all students who attend PP Darussalam Blokagung Foundation are students who of course have strict values for teachers or students. very high teaching staff. Even at the PP Darussalam Blokagung Foundation there is not only a Darussalam Vocational School unit but there are MA AL-Amirriyah SMA Darussalam and SPM Ulya. Judging from the number of high school units at the PP Darussalam Foundation, it is very possible for students or santri to choose which school they like without any coercion. Then what is the cause of the absence of Darussalam Vocational High School students every day. The quality of the management of educators or education personnel is the key to the success of learning in an educational institution. Poor management of educators and education staff will make students and students uncomfortable in taking their education, but if these educators and education staff can be managed properly and correctly, the school will become a fun place to learn for every student and student.*

*This study uses quantitative research methods, the methods used are observation, interviews and documentation. The results of this study indicate that human resource management (HRM) is recognized as very important by the principal of SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Bayuwangi in Improving the Quality of Education. The process of Human Resource Management in improving the quality of education at SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Bayuwangi are: 1) Planning 2) organization 3) actuating 4) controlling*

**Keywords: Human Resource Management**

## A. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha secara sadar guru atau tenaga pendidikan untuk menyalurkan ilmu yang dimilikinya kepada peserta didik. Pendidikan juga di devinisikan sebagai usaha sadar dari seorang individu untuk memeperoleh ilmu pengetahuan, sementari itu menurut (UUD RI RI No. 41, 1999) “Pendidikan adalah suatu pekerjaan yang disadari dan disusun untuk menciptakan lingkungan belajar dan proses belajar dengan tujuan agar siswa secara efektif mengembangkan kemampuan mereka untuk memiliki kekuatan, kebijaksanaan, karakter, pengetahuan, orang terhormat, dan kemampuan yang diperlukan tanpa orang lain, masyarakat, negara. dan menyatakan" Pendidikan juga di sebutkan oleh Allah SWT dalam Al-Qur’an surah Al-‘Alaq 1-5 yang berbunyi :

إِقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ۝ ١ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۝ ٢ اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ۝ ٣ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ۝ ٤  
عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ۝ ٥

Artinya : “Bacalah dengan (menyebut) nama tuhanmu yang menciptakan, Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah, Bacalah, dan tuhanmulah yang maha mulia, yang mengajar (manusia) dengan pena. Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya”. (Qs. Al-’Alaq: 1-5)

Ayat di atas adalah ayat al-qur’an yang pertama kali turun sebagai wahyu untuk Nabi Muhammad SAW, yang diama di dalam ayat ini Allah SWT memrintahkan nabi kita untuk belajar dengan cara membaca dan hal ini menunjukkan bahwa belajar adalah sesuatu yang utama dan pertama bagi seorang insan hingga akhir hayatnya, lalu papa ayat kedua Allah SWT menunjukan asal muasal penciptaan maunis yang di muli dari segumpal darah. Lalu Allah SWT mengajar kan kepada manusia pengetahuan yang belum ia ketahui melalui kaman-Nya yang mengandung pengertian alam sebagi guru. Selain ayat di atas Allah SWT juga berjanji dalam Al-Qur’an surtal Al-Mujadallah ayat 11 bahwa ia akan meninggiakn derjat orang orang yang mempunyai ilmu pengetahuan:

يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

Artinya : “niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu bebrapa derajat.” (Qs. Al- Mujadalah: 11)

Berdasarkan arti dari ayat di atas dapat di simpulkan bahwa Pendidikan merupakan hal yang pertama dan utama bagi seorang insan, tapi tentunya untuk melakukan itu dibutuhkan sumber daya tenaga pendidik yang yang baik dan terseruktural. “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dipandang sebagai suatu kajian bidang ilmu yang dapat menjawab tanatnagan pengatuarn tenaga kependidikan” (Rahmanto Sujari, 2019:56).

Setiap organisasi diminta untuk dapat memaksimalkan sumber daya manusia dan bagaimana pengelolaan atas sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak pernah lepas dari faktor orang-orang yang berperan dalam organisasi sehingga dapat bekerja semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai merupakan aset yang sangat penting dalam suaru lembaga dan mengambil peran yang amat besar didalam lembaga yaitu sebagai perencana, pengorganisasian, penggerak, dan pengawas aktivitas lembaga. Melihat peran pegawai dalam lembaga, maka pegawai diperlukan perhatian yang lebih intensif terhadap tugas yang dikerjakan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal (Ningrum, 2013). Untuk itu dibutuhkan ilmu menejemen yang baik guna mengelola kinerja karyawan dan untuk itulah manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam suatu Lembaga pendidikan. Apapun bentuk serta tujuan lembaga, dibuat dan dirumuskan berdasarkan berbagai visi anggota lembaga tersebut untuk kepentingan manusia, yang dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia pula. Jadi, dapat di simpulkan manusia merupakan penggerak utama dalam hampir semua kegiatan lembaga. Sumber daya manusia sangat berperan dalam menentukan arah kemajuan suatu negara. Walaupun suatu negara memiliki sumber daya alam yang sangat banyak tetapi bila tidak didukung menggunakan sumber daya manusia yang berkualitas, negara itu akan mangalami ketinggalan dan tentunya tidak dapat bisa bersaing dengan negara lain.

Hal ini sangat jelas di tegaskan oleh Allah SWT dalam al-Qur’an surah Al-Jatsiyah ayat 13, yang berbunyi :

وَسَخَّرَ لَكُمْ مَا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ

لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ

Artinya : “Dan Dia menundukkan untukmu apa yang ada di langit dan apa yang ada di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sungguh dalam hal yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kebesaran Allah) bagi orang-orang yang berfikir” (Q.S Al-Jatsiyah ayat 13)

Ayat di atas Allah SWT menyebutkan bahwa telah di tundukan mahluk-mahluk ciptaanya yang ada di langit dan semua mahluk-mahluk ciptanya yang ada di bumi untuk manusia segala rahmat dari-Nya, namun semua itu bila tidak diatur dengan baik akan menjadi mala petaka bagi manusia itu sendiri baik di dunia atau di akhirat kelak. Oleh karena itu di butuhkan ilmu yang mengatur itu semua dan ilmu itu adalah ilmu Manajemen sumber daya manusia. Dan kali ini penulis berkesempatan untuk memperluas keimuan yang dimilikinya yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia atau bisa disebut juga ilmu yang membahas bagi mana mengatur manusi, sebagi salah satu tenaga pendidik baik bagi manusia itu sendiri dan sebagi pemimpin di muka bumi.

Sumber daya inilah yang akan mendongkrak berbagai karya, bakat, dan kreatifitas sekolah. Karena manusia merupakan sumber daya yang penting dalam usaha sekolah untuk mencapai suatu keberhasilan. Dengan adanya sumber daya manusia di dalam sekolah di harapkan sekolah akan lebih prosuktif dan lebih maju sehingga membuat sekolah itu bisa bertahan dan sukses. Melalui usaha dan manajemen sumber daya manusia, sekolah di harapkan mampu menghasilkan suatu produk dan jasa yang berkualitas. Dengan adanya peraturan daerah, maka setiap lembaga berhak berhak mengelola dan melakukan manajemen lembaganya sendiri termasuk dengan diterapkannya manajemen yang berbasis sekolah (manajemen sumber daya manusianya).

Suryani dan Foeh (2019, p. 21) mengatakan peran penting manajemen sumber daya disini dapat dilihat dari tiga sisi penting yaitu berperan administratif, peran operasional dan peran strategis. Kegiatan dari masing-masing peran tersebut memiliki jenis aktivitas yang berbeda dengan tujuan berbeda. Ketiga peran tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pekerjaan administratif; berpusat di sekitar organisasi catatan dan buku, termasuk arsip penting dan eksekusi strategi. Pekerjaan ini dimaksudkan untuk menyelesaikan persyaratan manajerial untuk membantu tugas-tugas fungsional dan kunci yang belum sepenuhnya diselesaikan
2. Pekerjaan oprasional; berpusat di sekitar mengawasi sebagian besar latihan aset manusia sehingga sesuai dengan teknik dan aktivitas yang telah ditetapkan oleh para eksekutif. Pekerjaan ini berencana untuk menjamin bahwa kegiatan lapangan sesuai dengan target penting asosiasi.
3. Pekerjaan strategis; berpusat di sekitar karakterisasi prosedur asosiasi untuk SDM dan komitmen mereka terhadap hasil tujuan asosiasi. Pekerjaan ini berarti

memberikan bantuan dalam pelaksanaan rencana utama ke dalam latihan pelaksanaannya di tingkat fungsional.

Dari ketiga peran di atas maka dapat disimpulkan manusia memang menjadi motor penggerak utama dari kemajuan sekolah. Sedangkan kepala sekolah adalah penggerak utama dari sekolah itu sendiri sehingga manajemen seorang leader disertai dengan adanya kerja sama yang baik dari para tenaga pendidik serta para pegawai dalam lingkungan sekolah. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bentuk penghargaan terhadap pentingnya pegawai sekolah (personel) sebagai sumber daya yang aktif dalam mendukung tercapainya tujuan sekolah, pelaksanaan fungsi dan kegiatan-kegiatan sekolah untuk menjamin bahwa mereka bekerja secara adil dan efektif demi kepentingan sekolah, individu dan masyarakat.

## **B. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif kualitatif karena data-data yang digunakan adalah data-data yang bukan angka serta bersifat mendeskripsikan hasil penelitian sebagai jawaban dari rumusan masalah penelitian dalam bentuk pemaparan apa yang dilihat, didengar, dirasakan, dan ditanyakan pada objek terkait untuk mendapatkan data secara fakta.

Pada penelitian ini penulis berkonsentrasi terhadap kontribusi manajemen sumber daya manusia yang berada di SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi dalam meningkatkan kualitas Pendidikan para peserta didiknya.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah cabang pembahasan dari manajemen pendidikan Islam. Beranjak dari ini semua tentu di dalam aspek pembahasan manajemen sumber daya manusia tidak terlepas dari fungsi manajemen itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia mencakup seluruh proses/ilmu merencanakan, mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan proses pembinaan dan pengembangan pribadi muslim dalam sebuah organisasi secara efektif dan efisien.

Menurut Dessler (1997), manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seorang yang menjalankan aspek "orang" atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, pelatihan, pengembangan, dan penilaian.

## **1. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi**

Manajemen sumber daya manusia diakui sangat penting sekali oleh kepala sekolah SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Karena setiap tenaga kerja ataupun fasilitas pendukung memiliki manfaat dan setiap sumber daya memiliki kemampuan-kemampuan.

Dengan diterapkannya manajemen sumber daya manusia oleh kepala sekolah atau dalam istilah manajemennya adalah manajer telah direspon sangat baik oleh tenaga pendidik yang ada di SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi. Mereka dengan rasa tanggung jawab dan secara profesionalisme sebagai tenaga pendidik telah melaksanakan tanggung jawab atau tugas yang telah dibagikan (jobdiscretion).

Adapun upaya kepala sekolah dalam menerapkan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

### **a. Perencanaan Guru dan Staf**

Perencanaan merupakan inti manajemen sehingga semua kegiatan organisasi yang bersangkutan, harus didasarkan kepada rencana tersebut. Karena dengan perencanaan memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya mereka secara berdaya guna dan berhasil guna. Upaya perencanaan atau pengadaan sumber daya manusia di SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur diatur berdasarkan kebutuhan sekolah. Tidak setiap semester atau tahun sekolah membutuhkan guru atau karyawan baru.

Dikarenakan SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur berada dibawah naungan dinas pendidikan kota bandar lampung, maka dalam perencanaan sumber daya manusianya harus mendapatkan persetujuan dari kepala sekolah. Namun terkadang pihak sekolah yang menawarkan apa sekolah memerlukan tenaga pendidik atau tidak. Kalau ternyata sekolah membutuhkan, maka diberikan kebebasan oleh dinas pendidikan kabupaten untuk mengadakan tes dan wawancara terhadap pelamar yang telah mengajukan diri menjadi tenaga pendidik

atau karyawan di SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur.

b. Penempatan

Memperbaiki kualitas pendidikan tergantung pada memperbaiki pengarahannya atau rekrutmen. Karena itu sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi direkrut dengan melihat kemampuan yang dimiliki oleh pelamar. Proses penempatan penting, karena kualitas sumber daya manusia dan organisasi tergantung pada kualitas penarikannya. Salah satu kegiatan Penempatan adalah rekrutmen yang secara tidak langsung berkaitan dengan pengembangan karyawan sejalan dengan rencana sumber daya manusia. Perekrutan bagi pelamar yang telah mengajukan permohonan kepada kepala sekolah SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur dengan segala persyaratan yang telah ditentukan melalui kepala sekolah, kemudian baru bisa ditetapkan kapan pelamar diterima atau tidak.

Dalam merekrut tenaga pendidik atau karyawan telah ditetapkan beberapa persyaratan, yaitu :

1) Persyaratan untuk guru:

- (a) Pendidikan minimal S1
- (b) Pengalaman
- (c) Memiliki kelakuan baik
- (d) Etos kerja

2) Persyaratan untuk staf:

- (a) Pendidikan minimal SLTA/ sederajat
- (b) Etos kerja
- (c) Memiliki kelakuan baik
- (d) Etos kerja

Kemudian jika pelamar telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan oleh SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur maka diadakan seleksi dengan cara test dan wawancara, baru kemudian data pelamar diajukan ke Yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

c. Penggerakan



Penggerakan merupakan proses manajemen yang paling utama, dilihat dari fungsinya agar setiap orang yang tergabung dalam system mampu bekerja secara maksimal, penggerakan di SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwani setiap harinya di mulai dari pagi hari sekitar 5 menit sebelum pembacaan istigosa oleh kantor Yayasan yang diikuti oleh semua guru dan staf seluruh unit para guru dan staf SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi sudah memulai briefing dan penyampaian informasi terkait belajar mengajar kepada para guru dan staf, baru setelah itu para guru dan staf mengikuti pembacaan istigosa oleh Yayasan.

Pelatihan dan pengembangan ini merupakan proses manajemen yang paling utama, dilihat dari fungsi pelatihan dan pengembangan yang dapat membantu untuk menjamin bahwa tenaga pendidik atau tenaga kependidikan memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan secara efektif, mengambil satu tanggung jawab, dan beradaptasi dengan perubahan kondisi. Pelatihan ini berfokus ada pengajaran anggota organisasi (sumber daya manusia) tentang bagaimana mereka dapat menjalankan pekerjaan dan membantu mereka mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk kinerja yang efektif. Sedangkan pengembangan berfokus pada membangun pengetahuan dan keterampilan tenaga pendidik atau tenaga kependidikan sehingga mereka dapat dipersiapkan untuk mengambil tanggung jawab dan tantangan baru.

Tujuan utama dari pelatihan dan pengembangan ini adalah untuk mengatasi kekurangan-kekurangan para sumber daya manusia dalam bekerja yang disebabkan oleh kemungkinan ketidakmampuan dalam pelaksanaan pekerjaan, dan sekaligus berupaya membina mereka agar menjadi lebih produktif. Dalam rangka pelatihan dan pengembangan seluruh tenaga pendidik atau tenaga kependidikan di SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur telah dilakukan usaha-usaha seperti mengikutsertakan guru pada penataran, kursus, pelatihan kuliah, dan juga mengadakan studi banding kelembagaan pada sekolah yang dianggap lebih maju. Selain itu telah diupayakan pula usaha-usaha dalam meningkatkan kualitas pendidikan SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur yaitu dengan mengadakan pelatihan atau

workshop bagi guru satu kali dalam sebulan setiap hari kamis diminggu pertama. Begitu pula dengan melaksanakan MGMP (Musyawarah Mata Pelajaran) yang biasanya berkerja sama dengan SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur.

d. Pengawasan

Pengawasan prestasi kerja atau literature-literatur MSDM dikenal dengan istilah performance appraisal yang didefinisikan sebagai suatu system pengukuran formal, terstruktur, untuk menilai dan mempengaruhi sifat-sifat diperoleh tenaga pendidik atau tenaga kependidikan dalam bekerja, tingkah laku dan hasil pekerjaan, tingkat ketidakhadiran, untuk menemukan seberapa jauh diperoleh tenaga pendidik atau kependidikan tersebut melaksanakan tugas pekerjaannya. Dengan kata lain penilaian ini dapat juga menentukan seberapa produktif diperoleh tenaga pendidik atau tenaga kependidikan tersebut dan apakah ia dapat bekerja efektif dimasa yang akan datang sehingga baik diperoleh tenaga pendidik atau tenaga kependidikan itu sendiri.

Untuk melakukan prestasi kerja terhadap diperoleh tenaga pendidik atau tenaga kependidikan di SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur dapat dilihat dari tiga hal yaitu:

- (1) Kemampuan dalam bidang administrasi, maksudnya tenaga pendidik atau pegawai telah mampu memegngg tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang tenaga pendidik atau sebagai seorang pegawai di SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur.
- (2) Dapat melakukan tugas mengajarnya dengan baik (bagi tenaga pendidik) atau berjiwa pendidik, tidak hanya memberikan pengetahuan saja pada siswa tetapi tenaga pendidikan yang berprestasi adalah yang dapat mendekati siswanya dengan jalan memberikannya pendekatan kejiwaan pada siswa (hubungan guru dengan siswa baik)

Tenaga pendidik dan pegawai mempunyai kemauan atau semangat besar dalam melakukan tugasnya, karena tenaga Pendidikan pegawai kadang-kadang malas. Mereka mempunyai kemampuan tetapi tidak mempunyai kemauan.

## 2. Faktor-Faktor Penghambat dan Pendukung Manajemen Sumber Daya Manusi di SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi

### a. Faktor penghambat

Dalam penerapan sebuah kebijakan tentu tidak mungkin jika tidak ada kendala sama sekali dalam pelaksanaannya atau bisa dikatakan sebagai faktor penghambat. Ada beberapa faktor penghambat dalam manajemen sumber daya manusia di SMK Darussalam Blkagung Tegalsari Banyuwangi, yakni:

#### (1) Pembiayaan

Dalam proses penerapan manajemen sumber daya manusia di SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi ada beberapa penghambat salah satunya adalah pembiayaan, hal ini disebabkan karena kebanyakan siswa dan siswi SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi adalah para santri yang datang dari berbagai tempat di Indonesia, sehingga proses penentuan pembiayaan SPP (sumbangan Pembiayaan Pendidikan) harus direncanakan secara matang dalam setiap tahunnya dan hal inilah yang membuat pihak SMK DARUSSALAM mengalami keberatan bila ada pembiayaan di luar perencanaan di awal tahun.

#### (2) Guru Yang Sudah Lanjut Usia

Di SMK Darussalam sendiri masih terdapat guru-guru yang sudah mengabdikan sejak lama dan usianya sudah di atas 50 tahun hal ini pula yang menjadi penghambat bila ada kurikulum baru. Para guru yang sudah menginjak usia lanjut terkadang susah diajak untuk maju dan berkembang dengan kurikulum yang baru mereka cenderung mengandalkan pengalaman dalam mengajar selama bertahun-tahun.

#### (3) System Perizinan Yayasan

SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi merupakan sekolah yang ada di bawah naungan Yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi Jawa Timur, menurut pengamatan peneliti dan wawancara dengan kepala sekolah perizinan di Yayasan pondok pesantren Darussalam memang terbilang cukup sulit karena selain harus menentukan tanggal yang pas dengan ifen yang ingin diadakan estimasi waktu sangat diperhitungkan, karena peraturan Yayasan tidak memperbolehkan kegiatan di luar jam sekolah

(semua kegiatan sekolah harus selesai sebelum jam takror) dan jika ingin mengadakan kegiatan di luar jam sekolah, maka sekolah harus berkonsultasi dahulu kepada kabit Pendidikan Yayasan.

(4) Kondisi geografis

Posisi SMK Darussalam sendiri yang berada di wilayah Gedung Pendidikan Yayasan pondok pesantren blokagung tegalsari banyuwangi jawa timur nampaknya menjadi kendala tersendiri bagi para pemateri dari luar daerah jawa timur yang di undnag untuk mengisi seminar karena selain pososnya yang cukup jauh dari kota banyuwangi, posis SMK Darusslam Blokagung juga berada di ujung timur sendiri pulau jawa.

b. Faktor pendukung

Ada beberapa factor yang mendukung berjalanya manajemen sumber daya manusia di SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi yaitu:

(1) Staf dan guru yang solit

Wallow pun ada beberapa guru yang aga kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan kurikulum baru yang di pakai di SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi namun keadaan tersebut tisak menyurutkan semangat para guru dan stef untuk tetap kompak dalam menjalan tugasnya dan hadir dalam setiap ifen yang di adakan oleh SMK Darussalam dan hal ini lah yang menjadi penyemangant sekaligus factor pendukung utama yang menjadi budaya kerja di SMK Darussalm Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

(2) Mendapat Dukungan Dari Yayasan Pondok Pesantren Darussalam

Yayasan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi adalah tempat dimana mernaungnya SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi, jadi mendapat dukungan dari Yayasan merupakan hak semua yunit yang ada di dalamnya begitu juga SMK Darussalam. Pihak SMK Darussalm dianggap mampu dan baik dalam pembinaan seriap staf dan guru yang ada di dalamnya sehingga rasa kekeluargaan yang ada didalaamnya sangat terasa dari setiap kegiatan yang di adakan baik oleh SMK sendiri atau pun yayanan ter bukti dari kegiatan ahad legi yang mewajibkan semua guru dan staf seluruh unit untuk hadir, pihak SMK selalu menindak tegas kepada setiap guru dan stafnya yang tidak hadir dalam

kegiatan tersebut dengan di panggil langsung oleh kepala sekolah yaitu Bpk Agus Priyadi, M.T

(3) Budaya kerja kekeluargaan

Manusia adalah mahluk sosial yang tidak dapat lepas dari manusia yang lain, sehingga akan timbul rasa nyaman dan saling mengasihi diantara mereka bila ada ras saling memiliki dan membutuhkan, dari pengamatan peneliti di SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi budaya kerja yang kekeluargaan sangat Nampak sekali di sisi terbukti dari dibuatnya system penangan pegawai yang bermasalah dan banyaknya guru bimbingan konseling sebanyak 7 orang untuk para siswa. Sehingga dapat di ambil kesimpulan setiap orang yang ada di SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi adalah satu kesatuan dan satu keluarga.

(4) Alumni PP Darussalm Blokagung

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) alumni adalah orang-orang yang telah mengikuti atau tamat dari suatu sekolah atau perguruan tinggi. Guru-guru dan staf di SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi hamper dari setengahnya adalah alumnus ponpes Darussalam blokagung. Menurut Bpk Wendi Ardi Asadullah, S.Pd dalam wawancaranya:

“ hampir dari setengah guru dan staf di SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi adalah lulusan dari pondok pesantren Darussalam termasuk saya”

## **D. KESIMPULAN**

### **1. KESIMPULAN**

- a. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) oleh kepala sekolah SMK Darussalam Blokagung tegalsari Bayuwangi di akui sangat penting Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. Adapun proses Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kualitas pendididkan di SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Bayuwangi adalah : 1). Perencanaan (planning) 2). Penempatan (organization) 3). Penggerakan (actuating) 4). Pengawasan (controlling).
- b. Sebagus apapun sebuah Lembaga pasti ada saja hambatan yang menyertainya begitu juga SMK Darussalam Blokagugn Tegalsari Banyuwangi dari sekian

banyak hambatan yang dianggap paling berpengaruh adalah : 1). Pembiayaan  
2). Guru Yang Sudah Lanjut Usia 3). System perizinan Yayasan 4). Kondisi geografis

## 2. Implikasi Penelitian

Dari hasil penelitian di atas dapat di kemukakan implikasi teoritis dan implikasi kebijakan sebagai berikut:

### a. Implikasi Teori

- (1) SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi telah memakai teori Manajemen secara umum menurut GR. Terry (1958) PAOC(planning, organization, actuating, dan controlling) itu dapat dilihat dari: 1) Perencanaan (planning) 2) Penempatan (organization) 3) Penggerakan (actuating) 4) Pengawasan (controlling)
- (2) Temuan lapangan penelitian tentang pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang menggunakan system kekeluargaan dalam mengelola setiap aspek juga mempengaruhi kenyamanan dan keamanan guru dan staf yang bekerja di sana hal ini selaras dengan teori Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut dessler (1997)
- (3) Terbentuknya lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta kedekatan antar pegawai yang seperti keluarga membuat SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi dapat memaksimalkan daya saing sekolah dengan sekolah SLTA yang sederajat, hal ini juga mendukung teori Total Quality Management (TQM) yang di kemukakan oleh Menurut Nasution Salah satu teori tentang

### b. Implikasi Kebijakan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan beberapa hal yang dapat dilakukan agar implikasi kebijakan dapat berjalan dengan semestinya yaitu, Jika kebijakan penerimaan staf dan guru tenaga Pendidikan di SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi lebih mengutamakan alumni dari SMK itu sendiri maka ini dapat menyebabkan kehilangan tenaga pendidik dari kampus-kampus ternama yang bukan alumnus SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi.

### 3. Saran

- a. Bagi kepala sekolah SMK Darussalam Blokagung tegalsari Banyuwangi, hendaknya pencapaian yang sudah dicapai pada hari ini bisa di pertahankan dan untuk selanjutnya bisa di tingkatkan lagi.
- b. Bagi Peneliti lanjutan, hendaknya hasil penelitian ini dapat dijadikan tambahan referensi dan diharapkan pada peneliti lanjutan dapat melakukan penelitian yang lebih lengkap, tentang manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas Pendidikan.

### E. DAFTAR PUSTAKA

- Al-qur'an Al-fatih dengan alat peraga tajwid kode arab. *Jakarta : penerbit PT. Insan Media Pustaka 2021*
- Gustiara Husna. 2019. "*Skripsi Manajemen Tenaga Kependidikan Di Smp It Ar Raihan Gunung Terang Tanjung Karang Barat Bandar Lampung*"
- Imam Suprayogi. Bandung : Remaja Rosdakarya, 2012. "*Tabroni. Metodologi Penelitian Sosial*"
- Jakarta: Sinar Grafika. 2008. *Undang-undang SISDIKNAS RI Nomor 20 Tahun 2003*
- Jauharotul Muhyadi Muniroh, September 2017.. "*Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta* " *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Volume 5, No 2,*
- Margono, Metodologi Penelitian Pendidikan, Jakarta, PT Rineka Cipta, 2007.
- Michael, T. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi Kedua.* Yogyakarta: Penerbit BPFE-UGM, 177.
- Mohamad Mustari. Jakarta: PT raja Grafindo, 2014 "*Manajemen Pendidikan*"
- Moleong J. Lexy. Bandung : Remaja Rosdakarya, 2018 "*Metodologi Penelitian Kualitatif*"
- Nanang Kurniawan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di SMP Tamansiswa Teluk Betung Kota Bandar Lampung.*

- Nasional, U. S. P. (1982). Introduction and Aim of the Study. *Acta Pædiatrica*, 71, 6–6. <https://doi.org/10.1111/j.1651-2227.1982.tb08455.x>
- Ningrum, M. E. (2013). Peranan Komunikasi Internal Di Lingkungan Kerja. *Indept*, 3(1), 25–30.
- Permendiknas No 24 Tahun 2008. “*Tentang Standar Tenaga Administrasi Sekolah/Madrasah*”
- S Margono Jakarta: Rieneka Cipta, 2007. “*Metode Penelitian Pendidikan*”
- Safa’ah, E. M. (2019). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) Terhadap Kinerja Karyawan Jurusan S1 Perbankan Syariah (IAIN) METRO. Skripsi, 1–104. [https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/1200/1/Skripsi Engga Mardiana Safa’ah.pdf](https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/1200/1/Skripsi%20Engga%20Mardiana%20Safa%27ah.pdf)
- Septiani, C. (2008). *Proses Pembuatan Program Kerja Hambatan dalam Pelaksanaan Program Kerja Hambatan dalam*.
- Singarimbun Masri, Efendi Sofian. Jakarta : LP3ES, 1989 “*Metode Penelitian Survei*”
- Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&H, Bandung, Alfabeta.cv,2014.