

Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama

Dinda N. Aprianty¹, Widyawati Fernanda¹, Rizka Rahmadina¹, Hasyim Asy'ari¹

¹Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta, Indonesia

Corresponding author: Dinda Nur Aprianty (E-mail: anggotadinda16@gmail.com)

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan perencanaan SDM dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Pembangunan Jaya Bintaro. Penelitian ini menerapkan metode penelitian kualitatif yang mendeskripsikan mengenai perencanaan SDM. Penelitian dilakukan di SMP Pembangunan Jaya Bintaro. Informan pada penelitian ini adalah kepala sekolah. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis data mengikuti model analisis data kualitatif Miles, Huberman, & Saldana dengan tahapan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian adalah: penyusunan perencanaan SDM berpegang kepada visi dan misi sekolah, kemudian meninjau dan merumuskan kembali secara berkala sesuai dengan perkembangan masyarakat dengan pengawasan yang dilakukan secara terjadwal, baik dari kepala sekolah maupun dari tim pengembang pendidikan dari pihak yayasan. Faktor-faktor yang dapat memengaruhi perencanaan SDM dalam implementasinya yaitu: fluktuasi perubahan SDM; sirkulasi jabatan; dan pandemi Covid-19. Kendala yang dihadapi dalam implementasi perencanaan SDM: yaitu adanya benturan yang terjadi antara kegiatan yang satu dengan kegiatan yang lain, sehingga kegiatan pembinaan SDM harus mengalah, dan sekolah berupaya untuk menetapkan berbagai alternatif kegiatan lain untuk mengatasi hal tersebut. Terakhir, *output* yang dihasilkan berfokus kepada kapasitas dan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan. Dengan demikian, mutu pendidikan akan terlihat dari pengembangan karakter dan kemampuan siswa, seperti prestasi-prestasi yang diraih dalam bidang akademik dan non akademik, serta hasil asesmen nasional.

Kata Kunci: perencanaan, sumber daya manusia, mutu pendidikan

Human Resource Planning Analysis in Improving the Education Quality in Junior High Schools

Abstract: *This study aims to describe HR planning in improving the quality of education at SMP Pembangunan Jaya Bintaro. This research applies qualitative research methods that describe HR planning. The research was conducted at the Junior High School of Pembangunan Jaya Bintaro. The informant on this study was the principal. Data collection techniques are carried out with interviews, observations, and documentation. The data analysis technique follows miles, Huberman, & Saldana's qualitative data analysis model with stages of data collection, data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The result of the study is that the preparation of HR planning adheres to the vision and mission of the school, then periodically reviews and reformulates in accordance with community developments with supervision carried out on a scheduled basis, both from the principal and from the education development team from the foundation. Factors that can affect HR planning in its implementation are; fluctuations in HR changes; circulation of job*

titles; and the Covid-19 pandemic. The obstacles faced in implementing HR planning, namely the collision that occurs between one activity and another, so that HR coaching activities must relent, and schools are trying to establish various alternative activities to overcome this. Finally, the resulting output focuses on the capacity and competence of educators and education staff. Thus, the quality of education will be seen from the development of student character and abilities, such as achievements achieved in academic and non-academic fields, as well as the results of national assessments.

Keywords: *planning, human resource, quality of education*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peranan krusial yang terletak pada manajemen ataupun operasionalnya. SDM butuh dilakukan pengelolaan secara baik guna memainkan peran yang dimaksudkan tersebut, karena alasan itulah diperlukan manajemen sumber daya manusia. Efisiensi manajemen SDM di sekolah sangat penting dan menjadi kunci inti agar perancangan sekolah serta program perkembangan pendidikan berjalan optimal di tangan para pendidik dan tenaga kependidikan sekolah. SDM adalah unsur inti serta penentu antara kesuksesan serta ketidakberhasilan pada organisasi, khususnya kelembagaan pendidikan. Kelembagaan pendidikan memang memerlukan sumber daya manusia yang mumpuni untuk menunjang kesuksesan serta penggapaian target.

Perencanaan sumber daya manusia menurut pendapat Sherman serta Bohlander yang dikutip Nawawi ialah mengantisipasi tahapan serta syarat dalam melakukan pengaturan prosedur pergerakan masuknya karyawan, baik itu melalui promosi, pindah tugas, demosi, pensiun, dan pemutusan hubungan kerja dalam suatu organisasi ataupun perusahaan (Nawawi, 2015). Keterangan ini menerangkan urgensinya perancangan SDM, dikarenakan migrasi SDM harus diantisipasi sejak awal. Sekolah sebagai suatu organisasi adalah tempat berkumpulnya sekelompok orang, meliputi individual ataupun sekelompok, guna bekerja sama guna menggapai suatu target. Ritawati menuturkan bahwa hal tersebut terjadi dikarenakan kelembagaan pendidikan formal tidak akan bertahan lama menjaga eksistensinya dalam melakukan perkembangan serta menumbuhkan lembaganya pada waktu ke depan jika beroperasi secara mandiri (Masbullah & Bahri, 2022). Perancangan SDM menurut Ritawati adalah tahapan pada penetapan pergerakan pengajar/dosen pada kelembagaan/institusi melalui posisi yang dikehendaki pada masa mendatang, adapun SDM adalah perangkat tahapan-tahapan serta kegiatan yang dilaksanakan bersama sang atasan serta seluruh staf pengajar guna memecahkan permasalahan pada kelembagaan/organisasi/instansi yang berkaitan paa pengajar/dosen (Masbullah & Bahri, 2022).

Perancangan SDM menjadi aktivitas yang direncanakan guna memprediksi permintaan SDM yang diharapkan pada rangka mengimplementasikan aktivitas ataupun operasi yang terkandung pada strategi manajemen serta perancangan operasional dalam suatu organisasi, tujuan sederhananya ialah tujuan umum yang berasal dari perencanaan SDM, meskipun implementasinya tidak sesederhana perumusannya (Masbullah & Bahri, 2022).

Perkembangan IPTEK yang semakin maju sudah memberikan banyak perubahan besar dalam segala ranah kehidupan, khususnya dalam bidang pendidikan. Hal ini menyebabkan persaingan global antar lembaga pendidikan semakin meningkat, sehingga tidak hanya mampu bersaing, tetapi juga menghasilkan lulusan yang sesuai dengan kebutuhan pada zaman ini. Kemajuan ilmu pengetahuan para tenaga pendidik dan peserta didik tentunya juga akan berpengaruh kepada produktifitas dan kualitas sebuah sekolah atau organisasi. Oleh karena itu, pengembangan wawasan dan ilmu pengetahuan sangatlah penting dilakukan oleh setiap individu sebelum membuat perencanaan SDM di sekolah atau organisasi lainnya. Menurut Sudarwan Danim yang dikutip oleh Arbangi et al., mutu pendidikan menitikberatkan dalam *input*, tahapan, *output* serta akibat. Mutu input bisa diketahui dalam beberapa ranah:

1. Keadaan bagus ataupun tidak *input* SDM, semisal Kepsek, pengajar, staf TU, serta murid.
2. Mencukupi ataupun tidak karakteristik *input* material, berbentuk alat peraga, buku-buku, kurikulum, fasilitas sekolah.
3. Mencukupi ataupun tidak karakteristik *input* yang perangkat lunak, semisal aturan, struktural organisasi, serta deskripsi pekerjaan.
4. Kualitas *input* yang memiliki sifat kehendak serta keperluan, semisal visi, motivasi, keuletan, dan keinginan (Arbangi et al., 2016).

Mutu proses pembelajaran menyiratkan kapasitas sumber daya sekolah guna melakukan perubahan bermacam kategori *input* serta keadaan sehingga siswa memperoleh nilai tambahan pada tingkat terkhusus. Sedangkan dari sisi *output*, mutu pendidikan adalah kemampuan sekolah untuk mencapai kelebihan akademik serta ekstrakurikuler untuk murid yang lulus pendidikan pada tingkat satu pendidikan ataupun menuntaskan suatu program belajar tersebut (Arbangi et al., 2016).

Dalam pembahasan ini, penyusunan perencanaan SDM di SMP Pembangunan Jaya Bintaro dengan menggunakan kalender akademik yang disebut realisasi proyeksi. SMP Pembangunan Jaya yang berlokasi di Jl. Bintaro Utama 3A Bintaro Jaya, Kec. Pondok Aren, Tangerang Selatan, adalah sekolah humanis yang mengimplementasikan *Smart Curriculum*, yang menjadi kurikulum nasional yang di dalamnya terdapat program serta aktivitas unggulan

yang meliputi *science, entrepreneurship, liberal arts, dan sustainable eco development*. Sebagai organisasi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan, maka penting bagi SMP Pembangunan Jaya Bintaro guna melaksanakan perancangan SDM yang bagus, mengingat visi serta misi sekolah maka diperlukan SDM yang berkualitas dan tepat sasaran dalam menjalankannya (Anonim, n.d.).

SMP Pembangunan Jaya juga memiliki perencanaan SDM yang tersusun dan terstruktur dengan baik. Berdasarkan pencapaian tersebut, penulis tertarik untuk meneliti bagaimana SMP Pembangunan Jaya Bintaro dapat menyusun perencanaan SDM secara sistematis, sehingga dapat menjadi salah satu SMP swasta yang maju dan unggul di Tangerang Selatan. Dikarenakan organisasi bisa terus bertumbuh apabila diberikan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas, pada perihal ini tentunya dibutuhkan perencanaan SDM guna memaksimalkan sumber daya manusia yang terdapat

II. METODE PENELITIAN

1.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Tujuan metode penelitian kualitatif adalah guna menjelaskan suatu fenomena secara mendalam, terkait data penelitian dan pentingnya detail dari sebuah pendataan yang diteliti. Teknik penelitian kualitatif yang dipakai dianggap tepat untuk meneliti kondisi atau situasi subjek yang diteliti, di mana penelitian ini dilaksanakan pada SMP Pembangunan Jaya Bintaro, Tangerang Selatan.

1.2 Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini ialah kepala sekolah SMP Pembangunan Jaya Bintaro.

1.3 Teknik Pengumpulan Data

Pada penyusunan penelitian ini, peneliti memakai objek penelitian dalam SMP Pembangunan Jaya Bintaro. Pengumpulan data dalam penelitian di SMP Pembangunan Jaya Bintaro menggunakan:

a. Observasi

Sebuah metode mengumpulkan pendataan yang dilaksanakan melalui pengamatan dengan langsung, menganalisis serta mengambil sebuah data yang diperlukan pada lokasi penelitian tersebut dilaksanakan. Peneliti melaksanakan pengamatan langsung di SMP Pembangunan Jaya Bintaro dengan beberapa indikator yaitu melakukan analisis beberapa

dokumentasi yang berkaitan pada sekolah itu serta pengamatan tahapan pengolahan pendataan terkait beberapa SDM yang ada.

b. Wawancara

Adalah teknik yang dilaksanakan melalui sesi tanya jawab dengan langsung pada narasumber. Peneliti melakukan tanya jawab dengan kepala sekolah SMP Pembangunan Jaya Bintaro.

c. Dokumentasi

Sebuah pengumpulan pendataan dengan meninjau langsung sumber dokumentasi yang berkaitan. Sehingga dokumentasi menjadi pengambilan pendataan yang dilakukan melalui dokumentasi tertulis ataupun elektronik yang akan dipakai sebagai pendukung kelengkapan pendataan yang lainnya.

2.3 Instrumen penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah petunjuk wawancara. Petunjuk wawancara berisikan persoalan yang selaras pada keperluan berkaitan pada analisa perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Pembangunan Jaya Bintaro, Tangerang Selatan. Pedoman wawancara yang dipakai ialah:

Tabel 1. Pedoman Wawancara

Pertanyaan
1. Apakah terdapat divisi khusus yang mengelola SDM yang ada di SMP Pembangunan Jaya Bintaro?
2. Bagaimana gambaran perencanaan SDM yang ada di SMP Pembangunan Jaya Bintaro?
3. Bagaimana strategi kepala sekolah dalam mengembangkan perencanaan SDM yang telah terbentuk agar mencapai tujuan yang optimal?
4. Apakah terdapat pedoman dan pola yang digunakan dalam perencanaan SDM?
5. Apa faktor-faktor yang dapat memengaruhi perencanaan SDM?
6. Apa saja kendala yang dihadapi ketika implementasi dalam rangka meningkatkan kualitas perencanaan SDM?
7. Bagaimana solusi yang sekiranya akan atau sudah diterapkan dalam menghadapi kendala-kendala tersebut?
8. Bagaimana <i>output</i> yang dihasilkan dari implementasi perencanaan SDM yang telah disusun bagi para tenaga pendidik dan kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan?

2.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data penelitian ini menggunakan metode analisis interaktif, meliputi reduksi data, menyajikan data, serta menyimpulkan (Miles et al., 2014). Reduksi data dilakukan guna

menetapkan serta melakukan penyederhanaan data mentah yang diperoleh melalui pencatatan lapangan peneliti. Tahapan ini pun melakukan penyandian dalam pendataan dan melakukan pembuangan data yang tidak dibutuhkan. Penyajian data artinya melakukan pengumpulan informasi serta penyusunan informasi yang diperoleh melalui pencatatan penelitian, yang memberikan kemungkinan terdapatnya kesimpulan. Tahapan akhir ditarik kesimpulan yang ditujukan guna meringkas data yang diperoleh dalam prosedur sebelumnya yang telah dijelaskan (mendapatkan kesimpulan).

III. HASIL

3.1 Gambaran Umum Perencanaan SDM

Berdasarkan hasil wawancara terkait perencanaan SDM melalui wawancara dengan S selaku kepala sekolah SMP Pembangunan Jaya Bintaro disimpulkan bahwa untuk memberikan kemudahan dalam tatap muka (TM), sekolah ini memilih seorang *leader* kesiswaan yang mengelola segala aktivitas dan mengembangkan SDM peserta didik, sedangkan untuk SDM pengajar serta tenaga kependidikan berada pada naungan tanggung jawab Kepsek, di mana kepala sekolah akan bekerja sama dengan HMP yang ada di yayasan.

Perencanaan SDM dilakukan pada setiap akhir tahun ajaran, di mana mereka sudah membuat evaluasi dan realisasi proyeksi. Realisasi proyeksi adalah kegiatan-kegiatan apa sajakah yang sudah dilaksanakan murid yang perlu dievaluasi dalam membuat sebuah perencanaan. Sedangkan untuk tenaga pendidik dan kependidikan, di setiap akhir semester sekolah akan membuat penilaian *performance appraisal* atau lebih dikenal dengan penilaian kinerja, di mana dalam penilaian ini, sekolah akan memanggil seluruh tenaga pendidik dan kependidikan untuk melakukan wawancara terkait sejauh mana mereka mempunyai kapasitas, dan sejauh mana mereka melakukan pengembangan secara pribadi di tahun ajaran tersebut. Wawancara tersebut dilakukan guna menetapkan posisi mereka pada tahun ajaran yang mendatang, karena sekolah ini menganut *career path*, jadi tidak ada senioritas di dalamnya dan berfokus kepada kompetensi guru. Selain itu, perencanaan SDM yang dilaksanakan pun tidak luput dari pengawasan. Pengawasan tersebut dilakukan secara terjadwal, baik dari kepala sekolah maupun dari tim pengembang pendidikan dari pihak yayasan.

3.2 Strategi Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Perencanaan SDM

Dalam melakukan perencanaan SDM, sekolah Pembangunan Jaya Bintaro sudah memiliki pedoman tersendiri, di antaranya:

1. Membuat *goals*.
2. Menggunakan struktur global, misalnya apa saja yang perlu dibuat oleh seorang guru.
3. Setiap melakukan rapat kerja, sekolah selalu mengundang pihak luar, di mana pihak luar tersebut akan memberikan gambaran bagaimana perkembangan pendidikan yang ada di luar.
4. Membuat kalender akademik.

3.3 Faktor yang Memengaruhi Perencanaan SDM

Faktor-faktor yang bisa memengaruhi dalam perencanaan SDM di SMP Pembangunan Jaya Bintaro adalah sebagai berikut:

1. Fluktuasi perubahan SDM. Sekolah ini menganut SDM yang bebas dan terbuka, jadi siapa pun yang menetap di sini boleh mengundurkan diri.
2. Sirkulasi jabatan yang ada. Jadi terdapat beban kerja tambahan karena harus membimbing orang-orang yang menempati posisi baru.
3. Pandemi.

3.4 Kendala dalam Implementasi Perencanaan SDM

Dalam penyusunan perencanaan SDM, sekolah ini tidak memiliki kendala apapun, namun untuk implementasinya ada kendala yang mereka rasakan, di mana kegiatan terlalu banyak sehingga untuk melakukan pembinaan SDM harus mengalah. Pembinaan SDM pun dapat dilakukan minimal lima kali dalam setahun dengan mendatangkan narasumber dari luar. Kemudian setiap bulan, sekolah akan mengadakan rapat koordinasi. Dengan demikian, kendala yang dihadapi oleh sekolah ini dalam implementasi program kerja adalah benturan yang ada antar kegiatan yang satu dan kegiatan yang lainnya.

3.5 Output yang Dihasilkan dari Implementasi Perencanaan SDM

Output yang dapat mereka hasilkan dari segi tenaga pendidik dan kependidikan adalah, mereka merasa lebih percaya diri, dan secara kapasitas meningkat, sehingga kualitas pembelajaran semakin membaik. Sedangkan dari segi peserta didik, sekolah memfokuskan pada karakter peserta didik mereka agar semakin membaik, seperti toleransi terhadap suku, agama, dan budaya yang terlihat semakin lebih baik karena menganut paham multikultural, selain itu baik peserta didik dan tenaga pendidik diharapkan mempunyai jiwa kepemimpinan.

Adapun pendidikan karakter yang ditanamkan oleh SMP Pembangunan Jaya Bintaro ini dilakukan melalui lima kegiatan, yaitu:

1. LDSK (Latihan Dasar Sosial Kemasyarakatan). Adalah aktivitas yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kepedulian murid pada sesama serta alam sekitar.
2. *Live in*. Adalah aktivitas untuk murid guna menelaah serta melakukan penggalian potensi sebuah wilayah melalui tinggal pada wilayah itu pada jangka waktu tertentu. Mereka akan beradaptasi bersama khalayak untuk mengerti kebudayaan, serta aktivitas khalayak sekitar.
3. *Field trip*. Merupakan studi lapangan yang dilaksanakan murid guna menjalankan aktivitas pembelajaran yang ada ataupun dilakukan di luar sekolah.
4. *Outbond*. Merupakan suatu bentuk belajar semua keilmuan terapan yang dilakukan akumulasi serta dilaksanakan pada alam terbuka ataupun tidak, dengan berbentuk *game* yang efisien, yang memadukan antara kecerdasan, fisik serta psikis.
5. *Cultural day and career day*. *Cultural day* adalah aktivitas yang memiliki tujuan guna memperkenalkan berbagai macam kebudayaan yang terdapat pada sebuah wilayah ataupun bangsa. Sementara itu, *career day* adalah aktivitas untuk mengenalkan murid pada sejumlah karir yang mungkin ia kerjakan bersama narasumber melalui alumni SMP Pembangunan Jaya yang sudah berhasil meniti karir.

SMP Pembangunan Jaya Bintaro juga mengajarkan terkait kegiatan *entrepreneur*. Proses belajar kewirausahaan ini bertujuan untuk melakukan perubahan pola pikir agar jiwa wirausaha bisa terkondisikan, di mana para peserta didik didorong guna melakukan pencarian serta penciptaan kesempatan yang berharga, hingga menjadi inovator yang mendapati jawaban untuk khalayak serta berani mengambil risiko yang terukur. Kegiatan ini dibagi menjadi tiga, yaitu:

1. *Student company*. Adalah aktivitas *enterprenur* yang dilakukan murid kelas 8. Tiap kelas mengelola satu perusahaan melalui struktural organisasi yang nyata. Modal *student company* didapatkan melalui pemasaran saham. Mereka wajib melakukan presentasi produknya di depan gurunya, tenaga kerja, serta orang tua murid guna memberikan keyakinan mereka agar memiliki ketertarikan untuk melakukan pembelian saham. Pendapatan saham kemudian digunakan menjadi permodalan guna melaksanakan bisnis. Selama tiga bulan, mereka melaksanakan perusahannya yang beroperasi di bidang kuliner. Aktivitas perusahaan diakhiri melalui pelaporan serta membagikan *divident* pada pemilik persahaman.
2. *Business plan*. Rencana bisnis atau *business plan* merupakan proses belajar bagi kelas 7 guna melakukan perancangan usaha yang dilakukan dengan berkelompok. Desain bisnis akan dilombakan guna meningkatkan peserta didik terjun pada aktivitas *enterprenuer*.

Prestasi pada akademik serta non akademik pun tidak terabaikan. Pada bidang akademik, SMP Pembangunan Jaya berhasil meraih medali emas lomba IPA HARDIKNAS 2021, menempati peringkat 1 POSI IPA, dan meraih medali emas kompetisi Bahasa Inggris ISSO IV 2021. Sedangkan di bidang non akademik, berhasil meraih juara 1 kategori *folklore dance* di *Sopravista Olympic Art Games Italy* 2021, selanjutnya menempati peringkat 10 dengan kategori *poetry reading* pada *event English Contest IPI* 2021, dan meraih juara 3 kategori tari tradisional *group* di *Akers 3 Al Kautsar Cup* 2021. Selain kegiatan-kegiatan tersebut, pada Asesmen Nasional tahun ini, juga memberikan hasil baik bagi SMP Pembangunan Jaya, baik itu literasi, numerasi, karakter, dan lingkungan belajar yang ada di sekolah tersebut.

IV. PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perencanaan SDM

Perencanaan SDM pada sebuah sekolah/organisasi sangatlah krusial untuk dipersiapkan, sebagaimana yang dikatakan oleh Gaol, bahwasanya perencanaan ialah tahapan menentukan tahapan-tahapan yang akan dilaksanakan pada waktu mendatang (Gaol, 2014). McKenna dan Beech menyatakan bahwa perencanaan manajemen SDM memberikan penekanan perbandingan antar permintaan organisasi yang di antaranya jumlah serta kualitas tenaga kerja melalui penawaran yang ada (McKenna & Beech, 2018). Dengan demikian, perencanaan SDM memberikan kemungkinan unsur-unsur dari sebuah organisasi guna mendapatkan pekerja melalui jumlah yang pas, mutu yang mencukupi, serta pada waktu yang tepat (Gaol, 2014).

Dalam rangka memberikan kemudahan dalam tatap muka (TM), Sekolah Pembangunan Jaya Bintaro akan memilih seorang *leader* kesiswaan yang mengelola segala aktivitas dan mengembangkan SDM peserta didik, di mana cara seorang *leader* mendesain organisasi dan para bawahannya dalam pekerjaan, akan langsung berpengaruh pada perencanaan SDM di sebuah sekolah/organisasi dalam waktu mendatang. Sedangkan guna SDM pendidik serta tenaga kependidikan berada dalam naungan kewajiban Kepsek, di mana kepala sekolah akan bekerja sama dengan HMP yang ada di yayasan untuk melakukan perencanaan SDM bagi tenaga pendidik atau guru.

Perencanaan SDM di SMP Pembangunan Jaya Bintaro pun akan dilakukan setiap akhir tahun ajaran sekolah, di mana seluruh tenaga pendidik telah membuat evaluasi dan juga realisasi proyeksi. Realisasi proyeksi merupakan rangkaian kegiatan yang telah dilakukan oleh peserta didik yang perlu dievaluasi pada pembuatan sebuah perancangan baru. Perihal

tersebut senada dengan perkataan Imron yang dikutip Akilah, bahwa guna menggapai perancangan SDM, perlu dilakukan tahapan dalam menetapkan sejumlah aktivitas guna diputuskan menjadi sebuah ketetapan terkait sebuah tugas yang wajib dilaksanakan, kapan, bagaimana, serta siapa yang akan melaksanakannya (Akilah, 2017). Oleh karena itu, diperlukan perencanaan SDM sebagai kerangka acuan dalam mencapai visi dan misi sekolah.

Titik awal perencanaan sumber daya manusia ialah guna memberikan nilai keperluan tenaga kerja di organisasi yang mendatang serta menetapkan campuran kecakapan yang dibutuhkan (McKenna & Beech, 2018), sehingga dibutuhkan strategi perencanaan SDM yang tepat untuk mempersiapkan tenaga pengajar dan kependidikan yang memiliki keahlian tinggi dalam mengatasi persaingan global antar lembaga pendidikan. Selain itu, strategi perencanaan SDM juga perlu memperhitungkan penilaian kinerja tenaga pendidik dan kependidikan secara berkelanjutan untuk mempertimbangkan aspek kemanusiaan mereka.

Dalam hal ini, untuk mengetahui dampak baik dan buruk dari perencanaan sumber daya manusia yang telah dibuat, SMP Pembangunan Jaya Bintaro di setiap akhir semester akan membuat penilaian (*performance appraisal*) atau lebih dikenal dengan penilaian kinerja bagi tenaga pendidik dan kependidikan. Mathis dan Jackson berpendapat bahwa penilaian kinerja ialah tahapan melakukan evaluasi seberapa baikkah tenaga kerja melaksanakan tugasnya apabila dibandingkan pada seperangkat tolak ukur, serta setelah itu melakukan komunikasi informasi itu kepada tenaga kerja (Mathis & Jackson, 1999). Pada penilaian ini, SMP Pembangunan Jaya Bintaro memanggil seluruh tenaga pendidik dan kependidikan untuk melakukan wawancara terkait sejauh mana mereka memiliki kapasitas, dan sejauh mana mereka melakukan pengembangan secara pribadi sesuai dengan perencanaan SDM yang ada di tahun ajaran tersebut. Wawancara tersebut dilakukan guna menetapkan posisi mereka pada tahun ajaran yang mendatang, karena sekolah ini menganut sistem *career path*, maka tidak ada senioritas di dalamnya, sehingga organisasi atau institusi dapat fokus kepada kompetensi dan kemampuan pegawai mereka khususnya dalam proses perencanaan SDM yang ada.

Dengan demikian, perencanaan SDM memberikan *benefit* untuk suatu perusahaan atau organisasi untuk mendapati setiap informasi terkait:

1. Pendidikan tenaga kerja.
2. Jenis kelamin tenaga kerja.
3. Periode bekerja tenaga kerja.
4. Jabatan tenaga kerja.
5. Penjabatan yang butuh dilengkapi.
6. Besar pendapatan tenaga kerja.

7. Status pernikahan tenaga kerja.
8. Total sumber daya yang terdapat.
9. Tempat serta tanggal lahir, dan yang lainnya.

Informasi-informasi tersebut akan digunakan oleh perusahaan/organisasi untuk menjadi dasar perkembangan ataupun advertensi serta membina SDM pada waktu mendatang (Gaol, 2014).

Perencanaan SDM yang dilaksanakan di SMP Pembangunan Jaya Bintaro berada dalam pengawasan yang ketat. Pengawasan tersebut dilakukan secara terjadwal, baik dari kepala sekolah maupun dari tim pengembang pendidikan dari pihak yayasan. Berdasarkan penelitian yang sebelumnya telah dilakukan oleh Agmalia di SMP Pembangunan Jaya Bintaro, sekolah dan yayasan melaksanakan aktivitas supervisi guna memantau apakah pengajar telah benar pada hal mengatur kelas. Umumnya aktivitas pemantauan tersebut dilaksanakan sekitar dua kali pada satu semester tahun akademik. Aktivitas yang dilaksanakan ialah melakukan analisis, seperti apa saja yang diperlukan oleh pengajar, terlebih jika berkaitan dengan kecakapan. Kemudian peroleha penganalisisan itu akan digunakan sekolah dan yayasan untuk menjadi referensi guna diadakannya *training* yang disesuaikan pada kebutuhan pengajar SMP Pembangunan Jaya Bintaro (Agmalia, 2021).

4.2 Strategi Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Perencanaan SDM

Strategi adalah peralatan yang amat krusial untuk mengembangkan dan mengimplementasikan perencanaan SDM yang telah dibuat serta disepakati bersama. Dalam melakukan perencanaan SDM, sekolah/madrasah sudah memiliki pedoman yang menjadi petunjuk dalam menjelaskan bermacam ranah tata kelola dengan tertulis dan mudah ditelaah pihak yang berkaitan, yaitu visi, misi serta target sekolah/madrasah; kemudian meninjau dan merumuskan kembali secara berkala sesuai dengan perkembangan masyarakat (Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007). Adapun visi dan misi SMP Pembangunan Jaya Bintaro sebagai berikut:

1. Visi: Menjadi sekolah nasional berstandar internasional terbaik yang aktif mewujudkan insan Indonesia yang gemar belajar, kreatif, mandiri dan berbudi pekerti luhur.
2. Misi:
 - a. Menghasilkan siswa yang berprestasi tinggi dan mampu bersaing melanjutkan ke perguruan tinggi terkemuka tingkat nasional dan tingkat dunia.
 - b. Mengintegrasikan kurikulum, metodologi dan program yang berkesinambungan berbasis *science, liberal arts, sustainable eco development* (pengelolaan lingkungan

hidup), *entrepreneurship* yang menghasilkan insan yang gemar belajar, kreatif, mandiri dan berbudi pekerti luhur.

- c. Menumbuhkan budaya akademik dan budaya organisasi yang akan menjadi landasan kehidupan civitas akademik dan membentuk kepribadian selanjutnya.
- d. Menjadi kebanggaan *group* Pembangunan Jaya sebagai sekolah umum yang menghargai perbedaan/multikultural, toleran dan bermartabat.

Dalam mengembangkan dan mengimplementasikan perencanaan SDM, sekolah Pembangunan Jaya Bintaro telah memiliki polanya tersendiri, yakni dengan membuat *goals* yang berpegangan dengan visi dan misi sekolah; menggunakan struktur global, misalnya apa saja yang perlu dibuat oleh seorang guru atau tenaga pendidik; setiap melakukan rapat kerja, sekolah selalu mengundang pihak luar, di mana pihak luar tersebut akan memberikan gambaran bagaimana perkembangan pendidikan yang ada di luar; dan yang terakhir yaitu dengan membuat kalender akademik sekolah.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat kita simpulkan bahwa SMP Pembangunan Jaya Bintaro memiliki prosedur yang jelas dan terstruktur dalam membuat sebuah perencanaan SDM di sekolahnya, yang mana hal tersebut sangat berpengaruh terhadap mutu pendidikan di sekolah itu sendiri.

4.3 Faktor yang Memengaruhi Perencanaan SDM

Ada beberapa sebab yang dapat memengaruhi perencanaan SDM di SMP Pembangunan Jaya Bintaro yaitu; fluktuasi perubahan SDM, sekolah ini menganut SDM bebas dan terbuka, jadi siapa pun yang menjadi tenaga kerja diperbolehkan untuk mengundurkan diri; kemudian sirkulasi jabatan yang ada juga memengaruhi perencanaan program kerja, karena terdapat beban kerja tambahan yang harus membimbing orang-orang yang menempati posisi baru; dan yang terakhir yaitu pandemi Covid-19, yang segala sesuatunya harus dilakukan secara daring (*online*) di mana hal itu sangatlah memengaruhi perencanaan program kerja di SMP Pembangunan Jaya Bintaro. Di samping faktor-faktor tersebut, pun ada sebab yang bisa memengaruhi perencanaan SDM suatu organisasi diantaranya, sebab ketenagakerjaan, demografi, supervisi yang dilaksanakan, prestasi pekerjaan, pasar tenaga kerja, serta lainnya (Winarti, 2018).

4.4 Kendala dalam Implementasi Perencanaan SDM

Perencanaan SDM adalah sebuah usaha guna memulai tahapan yang sangat mendasar untuk melaksanakan sebuah organisasi, perencanaan pun adalah penjaminan perihal akhir pada

sebuah kerjaan, sehingga dalam membuat perencanaan harus benar-benar teliti dikarenakan berkaitan pada perolehan di masa yang akan datang. Dalam penyusunan perencanaan SDM, SMP Pembangunan Jaya Bintaro tidak memiliki kendala apapun, namun untuk implementasinya ada beberapa kendala yang dirasakan, di mana kegiatan terlalu banyak sehingga untuk melakukan pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan harus mengalah. Pembinaan SDM pun dapat dilakukan minimal lima kali dalam setahun dengan mendatangkan narasumber dari luar. Kemudian di setiap bulan, sekolah akan mengadakan rapat koordinasi. Dengan demikian, kendala yang dihadapi oleh sekolah ini dalam implementasinya adalah adanya benturan yang terjadi antar aktivitas yang satu dan aktivitas yang lainnya.

Kendala yang dihadapi oleh sekolah tersebut menunjukkan bahwa perencanaan adalah bagian paling penting dari manajemen, karena dapat membantu untuk mengurangi ketidakpastian atau benturan yang terjadi di waktu yang akan datang, khususnya terkait permintaan ataupun keperluan SDM yang menjadi pusat dari aktivitas perancangan kepegawaian dalam memprediksi kebutuhan-kebutuhan karyawan di masa mendatang (Sudiro, 2010).

Gaol menyatakan bahwa dalam penyusunan program kepegawaian, terdapat beberapa aktivitas yang terlibat di dalamnya, yaitu:

1. Menetapkan target perencanaan tenaga kerja.
2. Menimbulkan preferensi aktivitas yang bisa menunjang terbentuknya resolusi.
3. Memberikan nilai preferensi aktivitas yang dilaksanakan dalam poin 2, dengan menetapkan yang paling baik, setelah itu mengombinasikannya sebagai sebuah aktivitas yang terpadukan.
4. Melakukan perumusan perencanaan penerapannya (Gaol, 2014).

Hasil penelitian membuktikan bahwa SMP Pembangunan Jaya Bintaro telah memenuhi aktivitas dalam penyusunan program kepegawaian yang telah dipaparkan oleh Gaol. Meskipun masih terdapat kendala dalam implementasi perencanaan SDM, namun sekolah ini telah menanggulangi masalah tersebut, walaupun kegiatan pembinaan tenaga pendidik dan kependidikan harus mengalah, tidak akan mengurangi fokus sekolah untuk melakukan pembinaan dan pengembangan SDM yang mereka punya. Dalam hal ini, kepala sekolah telah menetapkan bermacam terobosan aktivitas yang dianggap memberikan kemungkinan guna dapat menggapai target itu, seperti jika terdapat waktu luang maka seluruh tenaga kependidikan harus membuat laporan mengikuti kegiatan pembinaan di luar, kemudian pihak sekolah juga mengadakan beberapa pembinaan untuk tenaga pendidik di luar

hari kerja agar tidak mengganggu agenda kegiatan di sekolah. Pihak sekolah juga mengadakan studi banding dengan mengunjungi dua sekolah yang satu berstatus negeri dan satunya lagi berstatus swasta setidaknya 1 tahun sekali kepada tenaga pendidik sebagai parameter sejauh mana sekolah mereka berada di antara kedua sekolah tersebut.

Alternatif kegiatan tersebut tentu telah dinilai baik dari segi waktu maupun efek yang ditimbulkannya, mudah untuk dilaksanakan, tidak menghabiskan banyak biaya, dan memberikan dampak yang positif bagi sekolah. Dengan demikian, setelah memilih kegiatan apa yang akan dilakukan, maka sekolah akan menerjemahkannya ke dalam wujud rencana tindakan-tindakan (Gaol, 2014).

4.5 Output yang Dihasilkan dari Implementasi Perencanaan SDM

Output yang dihasilkan oleh SMP Pembangunan Jaya Bintaro dari segi tenaga pendidik dan kependidikan yaitu, mereka bisa merasa lebih percaya diri, dan kapasitas diri secara umum dapat meningkat, sehingga kualitas pembelajaran di sekolah bisa semakin membaik. Selain itu, kegiatan pembinaan dan pengembangan SDM yang diberlakukan dalam sekolah dapat membuat SDM yang terdapat padanya fokus terhadap kompetensi yang mereka punya, sebagaimana yang dinyatakan oleh Hedge & Rineer (2017) bahwasannya jika karyawan diberikan kesempatan pelatihan dan pengembangan dan dapat membayangkan jalan menuju kemajuan dalam organisasi mereka, mereka akan tetap tinggal. Sebaliknya, jika mereka memperoleh keterampilan dan kemampuan baru tetapi melihat sedikit peluang untuk maju dalam organisasi mereka, mereka mungkin mencari di tempat lain (Hedge & Rineer, 2017).

Sedangkan dari segi peserta didik, sekolah memfokuskan pada karakter peserta didik mereka agar semakin baik, contohnya seperti mampu memiliki rasa toleransi terhadap suku, agama, dan budaya yang berjalan terlihat semakin lebih baik karena menganut paham multikultural, selain itu baik peserta didik dan tenaga pendidik serta kependidikan diharapkan juga dapat memiliki jiwa kepemimpinan dalam diri mereka masing-masing.

Penanaman pendidikan karakter yang ditanamkan oleh SMP Pembangunan Jaya Bintaro ini dilakukan melalui lima kegiatan, yaitu LDSK (Latihan Dasar Sosial Kemasyarakatan), *live in*, *field trip*, *outbond*, *cultural day* dan *career day*. SMP Pembangunan Jaya Bintaro juga mengajarkan terkait kegiatan *entrepreneur*, melalui kegiatan *student company* dan *business plan*.

Output yang dihasilkan dari implementasi perencanaan SDM di SMP Pembangunan Jaya Bintaro tersebut sejalan dengan prinsip kepeloporan para pendirinya, yaitu untuk memberikan lulusan yang berkompentensi kreatif, berinovasi, mandiri serta dapat memegang

risiko yang terukurkan, guna meneruskan pada tingkatan pendidikan setelahnya serta dapat menjawab tantangan negara, yaitu tantangan kepada unggulnya SDM. Selain itu, sejalan dengan pengertian pendidikan berdasarkan Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional:

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.” (UU Nomor 20 Tahun 2003).

Dengan demikian, tenaga pendidik dan peserta didik harus meningkatkan kualitas dirinya agar mampu memiliki nilai dalam kehidupan dan berhasil dalam pendidikan dengan terwujudnya kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual sebagai penopang utama. Hal ini sesuai dengan yang dikatakan oleh Pora sebagaimana dikutip oleh Syaparuddin & Elihami (2002:2):

“Nilai manusia sepenuhnya tergantung pada empat hal yaitu: fisik, mental, emosi dan spiritual. Masing-masing itu memiliki sifat pertumbuhan yang berbeda-beda. Bertumbuh menjadi manusia berarti memainkan keempat unsur tersebut dengan baik. Sehingga pendidikan yang sesungguhnya adalah pendidikan yang *concern* dengan keempat unsur tersebut.” (Syaparuddin & Elihami, 2020:2).

Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan yang ada di SMP Pembangunan Jaya Bintaro, hasil *output* tersebut akan membantu sekolah untuk mencapai keunggulan akademik dan ekstrakurikuler bagi peserta didik yang lulus pendidikan pada tingkat satu pendidikan atau menyelesaikan suatu program pembelajaran tersebut. Dalam hal ini, prestasi di bidang akademik dan non akademik mendapatkan dukungan dari sekolah. Pada bidang akademik, SMP Pembangunan Jaya berhasil meraih medali emas lomba IPA HARDIKNAS 2021, menempati peringkat 1 POSI IPA, dan meraih medali emas kompetisi Bahasa Inggris ISSO IV 2021. Sedangkan di bidang non akademik, berhasil meraih juara 1 kategori *folklore dance* di *Sopravista Olympic Art Games Italy* 2021, selanjutnya menempati peringkat 10 dengan kategori *poetry reading* pada *event English Contest IPI* 2021, dan meraih juara 3 kategori tari tradisional *group* di *Akers 3 Al Kautsar Cup* 2021.

Peningkatan mutu pendidikan juga dapat dilihat melalui nilai rata-rata ujian nasional (UN), namun pada tahun 2021 silam Menteri Kemendikbudristek, Nadiem Makarim secara resmi telah mengganti UN menjadi Asesmen Nasional. Asesmen Nasional adalah program evaluasi yang diselenggarakan oleh Kemdikbud untuk meningkatkan mutu pendidikan

dengan memotret *input*, proses dan *output* pembelajaran di seluruh satuan pendidikan (Pusmendik, 2022). Asesmen ini diperlukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan, yang bertujuan untuk memberikan informasi yang akurat untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan pada akhirnya akan meningkatkan hasil belajar siswa, sekaligus mengembangkan kemampuan dan karakter peserta didik, juga menguraikan karakteristik penting dari sekolah yang efektif untuk mencapai tujuan utama tersebut (Pusmendik, 2022). Pada Asesmen Nasional tahun 2022, SMP Pembangunan Jaya memberikan hasil yang memuaskan, baik itu dari sisi literasi, numerasi, karakter, dan lingkungan belajar yang ada di sekolah tersebut. Oleh karena itu, seluruh pengembangan dan implementasi perencanaan SDM di sekolah ini harus berjalan secara optimal agar mampu menghasilkan peningkatan dan perbaikan *output* secara terus menerus di masa yang akan datang.

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan, dapat disimpulkan bahwa SMP Pembangunan Jaya Bintaro tidak hanya fokus untuk melatih dan mengembangkan intelektual SDM yang ada di dalamnya agar berhasil dalam dunia pendidikan, tetapi juga harus membantu untuk mengeksplorasi kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, sehingga diperlukan pengembangan dan implementasi perencanaan SDM yang berjalan secara optimal agar mampu menghasilkan peningkatan dan perbaikan *output* secara terus menerus di masa yang akan datang, dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan yang ada di sekolah tersebut

V. KESIMPULAN

Perencanaan SDM dilakukan pada setiap akhir tahun ajaran, di mana sekolah sudah membuat evaluasi dan realisasi proyeksi, dan setiap akhir semester membuat penilaian *performance appraisal*. SMP Pembangunan Jaya Bintaro telah memiliki pola dalam penyusunan perencanaan SDM, yakni dengan membuat *goals* yang berpegang kepada visi dan misi sekolah; menggunakan struktur global; setiap melakukan rapat kerja, sekolah selalu mengundang pihak luar; dan yang terakhir yaitu dengan membuat kalender akademik sekolah. Faktor-faktor yang memengaruhi perencanaan SDM dalam implementasi program kerja di SMP Pembangunan Jaya Bintaro yaitu; fluktuasi perubahan SDM; sirkulasi jabatan; dan pandemi Covid-19. Kendala yang dihadapi oleh sekolah dalam implementasi program kerja yaitu adanya benturan yang terjadi antara kegiatan yang satu dengan kegiatan yang lain, sehingga sekolah memutuskan agar kegiatan pembinaan tenaga kependidikan harus mengalah, namun juga menetapkan berbagai alternatif kegiatan lain yang dapat menunjang pembinaan SDM dalam organisasi mereka. *Output* yang dihasilkan oleh SMP Pembangunan Jaya Bintaro dari segi tenaga pendidik dan kependidikan yaitu, mereka bisa merasa lebih

percaya diri, dan kapasitas diri secara umum dapat meningkat, sehingga kualitas pembelajaran di sekolah bisa semakin membaik. Sementara itu dari segi peserta didik, sekolah memfokuskan pada karakter peserta didik mereka agar semakin membaik. Peningkatan mutu pendidikan pun akan terlihat dari prestasi di bidang akademik dan non akademik, serta hasil asesmen nasional.

Acknowledgement

Dengan hormat, penulis berterima kasih kepada Bapak Sugimin, M.Pd. selaku kepala SMP Pembangunan Jaya Bintaro untuk kontribusinya dalam penulisan artikel ilmiah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Agmalia, M. (2021). *Pengaruh Kemampuan Guru Mengelola Kelas terhadap Efektivitas Belajar Siswa SMP Pembangunan Jaya Bintaro*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Akilah, F. (2017). Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia di Bidang Pendidikan: Manifestasi dan Implementasi. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 11(1), 81–94. <https://doi.org/10.30863/didaktika.v11i1.156>
- Anonim. (n.d.). *SMP Pembangunan Jaya*. smppjbintaro.sch.id. Diakses pada 18 November, 2022, dari <https://smppjbintaro.sch.id/>
- Arbangi, Dakir, & Umiarso. (2016). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Gaol, C. J. L. (2014). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hedge, J. W., & Rineer, J. R. (2017). *Improving Career Development Opportunities through Rigorous Career Pathways Research*. RTI Press Publication (RTI Press Research Report Series). <https://doi.org/10.3768/rtipress.2017.op.0037.1703>
- Masbullah, & Bahri, S. Y. (2022). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA Muhammadiyah Selong. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 79–90.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (1999). *Human Resource Management (9th Edition)*. United States: South Western Publishing.
- McKenna, E., & Beech, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Terjemahan)*. Yogyakarta: Andi and Pearson Education Asia Pte.Ltd.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook (3th Edition)*. Arizona: Sage Publications.
- Mutrofiah. (2015). Penyusunan Perencanaan Program Kerja untuk Peningkatan Mutu Lulusan. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 9(5), 637–643.
- Nawawi, H. (2015). *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*.

Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang *Standar Pengelolaan Pendidikan oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah*.

Pusmendik. (2022). *Asesmen Nasional*. pusmendik.kemdikbud.go.id.
https://pusmendik.kemdikbud.go.id/an/page/news_detail/asesmen-nasional

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.
<https://doi.org/10.24967/ekombis.v2i1.48>

Sudiro, A. (2010). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang:Universitas Brawijaya Press.

Syaparuddin, & Elihami. (2020). Peningkatan Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Siswa di SD Negeri 4 Bilokka sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Diri dalam Proses Pembelajaran PKn. *Mahaguru: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1(1), 11–29. <https://doi.org/10.33487/mgr.v1i1.325>

Winarti, E. (2018). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tarbiyatuna*, 3 No. 1(1), 1–26. <https://core.ac.uk/download/pdf/231315803.pdf>