

---

**KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH UNTUK MENDORONG MOTIVASI  
DAN DISIPLIN KERJA GURU DALAM MENINGKATKAN MUTU  
PENDIDIKAN DI SMPN 2 NGASEM**

**Sulistyo Wulandari<sup>1</sup>, Taufiq Harris<sup>2</sup>, Furqon Wahyudi<sup>3</sup>**

[sulistyow1980@gmail.com](mailto:sulistyow1980@gmail.com)<sup>1</sup>, [taufiqharris@unigres.ac.id](mailto:taufiqharris@unigres.ac.id)<sup>2</sup>, [furqonwahyudi@unigres.ac.id](mailto:furqonwahyudi@unigres.ac.id)<sup>3</sup>

Universitas Gresik

**ABSTRAK**

Perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan merupakan aspek krusial dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan di berbagai jenjang, termasuk di SMPN 2 Ngasem, Desa Sumberejo, Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan SDM, proses yang dilakukan, serta sistem perencanaan yang diterapkan di sekolah tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi langsung, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM di SMPN 2 Ngasem dipengaruhi oleh kebutuhan akademik, kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan, dukungan finansial, kebijakan pemerintah, perubahan teknologi, serta kolaborasi antara sekolah. Proses perencanaan SDM meliputi analisis kebutuhan, rekrutmen, pelatihan berkelanjutan, penempatan, dan evaluasi kinerja. Selain itu, sistem perencanaan berbasis kompetensi dan data digunakan untuk memastikan ketersediaan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualitas. Artikel ini menyoroti pentingnya kolaborasi multipihak serta pengembangan SDM jangka panjang untuk mendukung keberlanjutan mutu pendidikan. Temuan ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam perencanaan SDM di lembaga pendidikan serupa.

**Kata Kunci:** Perencanaan SDM, Tenaga Pendidik, Tenaga Kependidikan, Pendidikan.

**ABSTRACT**

*The planning of educators and educational staff is a critical aspect in efforts to improve the quality of education at various levels, including at SMPN 2 Ngasem, Sumberejo, Ngasem. This study aims to analyze the factors influencing HR planning, the processes carried out, and the planning system implemented at the school. The research employs a qualitative descriptive method, with data collection techniques including interviews, direct observation, and document studies. The findings show that HR planning at SMPN 2 Ngasem is influenced by academic needs, the competencies of educators and educational staff, financial support, government policies, technological changes, and collaboration between the school and its foundation. The HR planning process includes needs analysis, recruitment, continuous training, placement, and performance evaluation. Additionally, a competency-based and data-driven planning system is utilized to ensure the availability of qualified educators and staff. This article underscores the importance of multi-stakeholder collaboration and long-term HR development to sustain the quality of education. These findings are expected to serve as a reference for HR planning in similar educational institutions.*

**Keywords:** HR Planning, Educators, Educational Staff, Education.

## PENDAHULUAN

Perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan merupakan aspek penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Pendidikan yang berkualitas sangat dipengaruhi oleh ketersediaan, kompetensi, dan pengelolaan pendidik serta tenaga kependidikan secara efektif. Namun, permasalahan yang kerap muncul terkait dengan distribusi, kuantitas, dan kualitas tenaga pendidik menjadi kendala tersendiri. Oleh karena itu, penelitian terkait perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan perlu dilakukan untuk mengetahui bagaimana institusi pendidikan menyusun strategi agar mampu memenuhi kebutuhan pendidikan secara optimal. Fokus penelitian ini bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sistem perencanaan sumber daya pendidikan di lingkungan pendidikan menengah.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji topik ini dari berbagai sudut pandang. Misalnya, penelitian oleh (Nurnaningsih et al., 2023) menemukan bahwa manajemen sumber daya pendidik yang baik berkontribusi secara signifikan terhadap efektivitas pembelajaran. Sementara itu, hasil penelitian dari (Hidayat & Ibrahim, 2023) menunjukkan bahwa keberlanjutan program pelatihan dan pengembangan guru di sekolah berperan penting dalam meningkatkan kompetensi profesional tenaga pendidik. Guru yang memenuhi kualifikasi sesuai dengan persyaratan dan meningkatkan kompetensi mereka dapat meningkatkan kualitas pembelajaran (Waruwu et al., 2024). Penelitian-penelitian tersebut memberikan landasan yang kuat untuk memahami pentingnya perencanaan yang baik dalam manajemen sumber daya pendidik.

Penelitian ini berfokus pada SMPN 2 Ngasem karena sekolah ini merupakan salah satu lembaga Pendidikan baru berdiri 2 tahun yang terus berkembang dan berusaha meningkatkan kualitas pendidikannya, dan karena memang SMPN 2 Ngasem ini merupakan lembaga sekolah yang pendidik disana wajibkan peserta didiknya untuk bisa menghafal asmaul husna dan juga harus memahami tata cara sholat jenazah dan beberapa sholat sunnah yang lain. Itulah yang membedakan SMPN 2 Ngasem dengan lembaga sekolah negeri yang lain. SMPN 2 Ngasem menghadapi tantangan dalam hal distribusi dan pengelolaan tenaga pendidik yang efektif untuk memenuhi kebutuhan siswa yang beragam. Dengan latar belakang tersebut, SMPN 2 Ngasem menjadi lokasi yang relevan untuk meneliti strategi perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan, yang diharapkan mampu memberikan solusi praktis dan implementatif.

Urgensi dari penelitian ini terletak pada pentingnya upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SMPN 2 Ngasem, yang tidak hanya akan berdampak pada hasil akademis siswa tetapi juga pada pengembangan keterampilan hidup dan karakter siswa. Dengan perencanaan yang tepat, institusi ini dapat lebih baik memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga kualitas pendidikan dapat terus ditingkatkan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perbaikan manajemen sumber daya pendidikan, baik di lingkungan sekolah maupun di institusi pendidikan lainnya yang menghadapi tantangan serupa.

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif kualitatif. Metode ini dipilih untuk memahami secara mendalam kondisi nyata perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 2 Ngasem dengan melakukan observasi, wawancara, dan analisis dokumen. Penelitian kualitatif memungkinkan peneliti untuk menggali pandangan, pengalaman, dan persepsi subjek penelitian dalam konteks perencanaan dan pengelolaan SDM yang komprehensif. Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan yang bersifat “bagaimana” dan “mengapa”, yang relevan dalam mengungkap berbagai dinamika terkait perencanaan SDM di sekolah.

Subjek dari penelitian ini ada, Pendidik (Guru): Guru-guru yang mengajar di SMPN 2 Ngasem, Tenaga Kependidikan: Staf administrasi, tata usaha, dan tenaga pendukung lainnya, Kepala Sekolah: Sebagai pimpinan yang bertanggung jawab atas perencanaan dan pengelolaan SDM, Kepala Tata Usaha: Bertanggung jawab dalam pengelolaan administratif tenaga kependidikan. Lokasi Penelitian ini dilaksanakan di SMPN 2 Ngasem.

Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu:

Wawancara Mendalam: dilakukan kepada kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Wawancara bertujuan untuk mendapatkan informasi mendalam tentang perencanaan, pengelolaan, dan tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan SDM di sekolah. Observasi: Observasi langsung di lingkungan sekolah mengenai kegiatan sehari-hari pendidik dan tenaga kependidikan, termasuk kehadiran, distribusi tugas, dan interaksi mereka dengan siswa, Dokumentasi: Mengumpulkan dokumen terkait, seperti rencana kerja sekolah (RKS), data jumlah pendidik dan tenaga kependidikan, serta laporan kinerja sekolah.

Teknik Analisis Data. Data yang terkumpul akan dianalisis secara kualitatif dengan langkah-langkah berikut:

Reduksi Data: Menyederhanakan data dari wawancara, observasi, dan dokumentasi sesuai dengan fokus penelitian.

Display Data: Menyajikan data dalam bentuk deskriptif naratif untuk memudahkan interpretasi.

Kesimpulan dan Verifikasi: Menarik kesimpulan dari temuan utama terkait perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan di SMPN 2 Ngasem.

Jadwal Penelitian, Tanggal 18 September 2025: mendatangi sekolah SMPN 2 Ngasem dan meminta izin untuk melakukan observasi. Tanggal 19 September 2025: persiapan dan pengumpulan data awal (observasi dan wawancara). Tanggal 1 Oktober 2025: penyusunan artikel yang sesuai dengan judul "Perencanaan SDM Pendidikan: Meningkatkan Kualitas Pendidikan melalui Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang Efektif"

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) pendidikan merupakan proses sistematis untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada di lingkungan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Perencanaan SDM pendidikan sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan, karena SDM merupakan faktor kunci dalam proses pendidikan.

## **Tujuan Perencanaan SDM Pendidikan**

Tujuan perencanaan SDM pendidikan adalah untuk:

1. Meningkatkan kualitas pendidikan dengan memastikan bahwa guru dan staf pendidikan memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugasnya.
2. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan pendidikan dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada secara optimal.
3. Meningkatkan kepuasan kerja guru dan staf pendidikan dengan menyediakan kesempatan pengembangan karir dan meningkatkan kesejahteraan.

## **Komponen Perencanaan SDM Pendidikan**

Perencanaan SDM pendidikan terdiri dari beberapa komponen, yaitu:

1. Analisis Kebutuhan SDM: mengidentifikasi kebutuhan SDM pendidikan yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan.
2. Pengembangan SDM: mengembangkan kompetensi guru dan staf pendidikan melalui pelatihan, pengembangan karir, dan pendidikan lanjutan.
3. Pengelolaan Karir: mengelola karir guru dan staf pendidikan untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.
4. Evaluasi dan Monitoring: memantau dan mengevaluasi kinerja guru dan staf pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

## **Strategi Perencanaan SDM Pendidikan**

Beberapa strategi perencanaan SDM pendidikan yang dapat dilakukan adalah:

1. Pengembangan Kompetensi Guru: meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan dan pengembangan karir.
2. Pengelolaan Talenta: mengidentifikasi dan mengembangkan talenta guru dan staf pendidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan.
3. Pengembangan Budaya Kerja: menciptakan budaya kerja yang positif dan mendukung untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.
4. Penggunaan Teknologi: memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan pendidikan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perencanaan SDM di SMPN 2 Ngasem**

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) di lingkungan pendidikan, termasuk di SMPN 2 Ngasem, dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Faktor-faktor tersebut tidak hanya berasal dari internal sekolah, tetapi juga faktor eksternal yang mempengaruhi kebijakan dan strategi manajemen SDM. Berdasarkan hasil penelitian dan observasi yang dilakukan, beberapa faktor utama yang mempengaruhi perencanaan SDM di SMPN 2 Ngasem meliputi:

Kebijakan Pendidikan dan Regulasi Pemerintah. Kebijakan pendidikan yang dikeluarkan oleh pemerintah pusat maupun daerah menjadi faktor penentu dalam perencanaan SDM di SMPN 2 Ngasem. Misalnya, regulasi mengenai jumlah minimal tenaga pengajar per mata pelajaran, syarat sertifikasi guru, dan rasio guru terhadap siswa mempengaruhi bagaimana sekolah merencanakan penambahan atau pengurangan tenaga pendidik. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 15 Tahun 2018 tentang Beban Kerja Guru, Kepala Sekolah, dan Pengawas Sekolah menjadi salah satu rujukan penting dalam perencanaan tenaga pendidik di sekolah. Hal ini menyebabkan SMPN 2 Ngasem harus menyesuaikan (Perencanaan Sumber Daya Pendidikan dan Tenaga Kependidikan di SMPN 2 Ngasem) jumlah tenaga pengajar yang ada dengan ketentuan yang berlaku agar proses pendidikan berjalan dengan efektif.

Kebutuhan Akademis dan Kurikulum. Kurikulum yang digunakan oleh SMPN 2 Ngasem juga berpengaruh pada perencanaan SDM. Kurikulum yang dinamis dan perubahan dalam muatan pelajaran mengharuskan sekolah menyesuaikan ketersediaan tenaga pendidik dengan kebutuhan pengajaran. Sebagai contoh, penerapan Kurikulum Merdeka yang memberikan keleluasaan dalam pembelajaran memerlukan guru-guru yang tidak hanya memahami materi secara mendalam, tetapi juga mampu mengembangkan metode pengajaran kreatif. Penelitian oleh Muzharifah et al., (2023) menyatakan bahwa kurikulum merupakan salah satu alat terpenting dalam proses pendidikan dan terus diperbaharui seiring dengan perkembangan yang terjadi di masyarakat. Sasaran utamanya adalah peserta didik, masyarakat, dan subjek yang akan diajarkan. Oleh sebab itu, pembaharuan atau pengembangan kurikulum lebih lanjut harus dilihat sebagai prasyarat perubahan, agar kurikulum relevan dengan kebutuhan masyarakat. Kepala SMPN 2 Ngasem juga menetapkan kebijakan terkait peraturan perekruitment untuk mematuhi standar tertentu seperti, bisa baca Al-Qur'an, taat sholat lima waktu, dan juga doa-doa tertentu yang membuat siswa lulusan SMPN 2 Ngasem ini berbeda dari kebanyakan lulusan sekolah yang lain.

Sumber Daya Keuangan. Keterbatasan anggaran menjadi salah satu tantangan terbesar dalam perencanaan SDM di SMPN 2 Ngasem. Anggaran yang tersedia di SMPN 2 Ngasem kurang untuk memenuhi kebutuhan, seperti merekrut, melatih, dan mengembangkan tenaga pendidik sangat mempengaruhi kualitas SDM yang dapat dimiliki oleh sekolah ini, dan juga karena kurangnya siswa maka dana bos cukup minim untuk kebutuhan menggaji guru

honorar di SMPN 2 Ngasem. Dalam banyak kasus, sekolah baru seperti SMPN 2 Ngasem harus mengandalkan sumber pendanaan yang terbatas dari dana BOS. Berdasarkan studi oleh Elizah et al., (2024), keterbatasan anggaran sering kali menjadi penghalang dalam memenuhi kebutuhan ideal tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas.

Ketersediaan Tenaga Pendidik yang Kompeten. Ketersediaan tenaga pendidik yang kompeten juga mempengaruhi perencanaan SDM di SMPN 2 Ngasem. Dalam konteks sekolah, sering kali terjadi kesulitan dalam mendapatkan guru yang memiliki kompetensi yang sesuai, terutama dalam mata pelajaran pendidikan agama Islam. Persaingan dengan sekolah negeri yang lain yang juga membutuhkan tenaga pendidik berkualitas membuat sekolah baru ini harus berupaya lebih keras untuk mendapatkan dan mempertahankan guru-guru yang kompeten. Menurut Wijaya et al., (2019) menunjukkan bahwa persaingan dalam perekrutan tenaga pendidik yang kompeten menjadi tantangan tersendiri bagi lembaga pendidikan baru (hlm.47). Hasil dari wawancara kami kemarin dengan staf kependidikan di SMPN 2 Ngasem tenaga kependidikannya cukup untuk memenuhi kebutuhan yang ada. Mengingat sekarang juga serba teknologi dan AI, perkembangan teknologi informasi di SMPN 2 Ngasem sangat mendukung karena guru di sekolah SMPN 2 Ngasem ini sangat berkompeten di bidang ilmu teknologi informasi.

Kondisi Demografis dan Lingkungan Sosial. Faktor demografis dan lingkungan sosial sekitar SMPN 2 Ngasem juga berpengaruh dalam perencanaan SDM. Lokasi sekolah yang berada di daerah pedesaan membuat sekolah ini terkadang sulit mendapatkan tenaga pendidik yang bersedia mengajar di daerah tersebut. Selain itu, lingkungan sosial yang cenderung kurang mendukung pendidikan formal yang ketat juga dapat mempengaruhi minat dan motivasi guru untuk bertahan dalam jangka waktu lama. Penelitian oleh Sitilmroatun & Sukirman, (2016) menyatakan bahwa, motivasi kerja merupakan suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan optimal. Berdasarkan faktor-faktor tersebut, SMPN 2 Ngasem perlu mempertimbangkan strategi-strategi yang tepat dalam perencanaan SDM untuk menghadapi tantangan yang ada. Dengan perencanaan yang matang, sekolah dapat memastikan bahwa mereka memiliki tenaga pendidik yang kompeten, terlatih, dan mampu menjawab kebutuhan pendidikan yang terus berkembang.

Perencanaan sumber daya manusia di SMPN 2 Ngasem dipengaruhi oleh rangkaian faktor yang kompleks, termasuk kebijakan dan peraturan pemerintah di bidang pendidikan, kebutuhan akademik dan kurikulum, sumber daya keuangan, ketersediaan guru yang kompeten, serta lingkungan demografi dan sosial. Faktor-faktor ini berinteraksi dan memengaruhi kemampuan sekolah untuk merencanakan dan mengelola sumber daya manusianya secara efektif. Oleh karena itu, sangat penting bagi SMPN 2 Ngasem untuk mengembangkan pendekatan yang komprehensif dan strategis terhadap perencanaan sumber daya manusia, dengan mempertimbangkan faktor-faktor ini, untuk memastikan bahwa sekolah memiliki sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikannya.

### **Proses Dalam Perencanaan SDM di SMPN 2 Ngasem**

Proses perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks lembaga pendidikan adalah suatu rangkaian kegiatan yang sistematis dan strategis untuk memastikan bahwa organisasi atau lembaga pendidikan memiliki jumlah tenaga kerja yang tepat, dengan keterampilan yang sesuai, dan ditempatkan pada posisi yang sesuai untuk mencapai tujuan lembaga. Proses ini penting untuk mendukung keberlanjutan operasional dan pencapaian target pendidikan di sekolah lanjutan. Berdasarkan Hasil Observasi di SMPN 2 Ngasem, ditemukan beberapa langkah-langkah dalam proses perencanaan SDM:

**Analisis Lingkungan Internal dan Eksternal.** Pada tahap ini, lembaga pendidikan mengidentifikasi faktor internal (seperti kondisi finansial, struktur organisasi, dan budaya kerja) serta faktor eksternal (seperti regulasi pendidikan, trend teknologi, dan persaingan tenaga kerja). Hal ini penting untuk memahami peluang dan tantangan dalam pengelolaan SDM. Hasil Observasi di SMPN 2 Ngasem: Lembaga harus mempertimbangkan jumlah murid, trend peningkatan penerimaan siswa, dan peraturan pemerintah terkait kurikulum dan sertifikasi tenaga pengajar.

**Analisis Kebutuhan SDM.** Analisis ini mencakup evaluasi terhadap kebutuhan tenaga kerja saat ini dan di masa mendatang. Perlu dilakukan identifikasi jumlah tenaga pengajar, staf administratif, dan tenaga pendukung lainnya. Ini termasuk mempertimbangkan kebutuhan spesifik terkait kompetensi tenaga kerja sesuai dengan perkembangan kurikulum atau teknologi baru dalam pendidikan. Hasil Observasi di SMPN 2 Ngasem: Analisis jumlah guru yang dibutuhkan untuk setiap mata pelajaran, serta kompetensi yang diperlukan, misalnya guru yang memiliki keterampilan dalam pengajaran berbasis teknologi digital.

**Peramalan Kebutuhan SDM.** Proyeksi ini bertujuan untuk memperkirakan kebutuhan SDM di masa depan berdasarkan pertumbuhan lembaga, rencana ekspansi, serta prediksi perubahan dalam kurikulum atau teknologi pendidikan. Ini mencakup perkiraan jumlah guru yang dibutuhkan dalam 5-10 tahun ke depan, termasuk kebutuhan tenaga administrasi. Hasil Observasi di SMPN 2 Ngasem: memperkirakan berapa jumlah pengajar yang akan dibutuhkan jika jumlah siswa terus bertambah dalam beberapa tahun ke depan, atau jika program baru diperkenalkan. (Perencanaan Sumber Daya Pendidikan dan Tenaga Kependidikan di SMPN 2 Ngasem)

**Pengembangan Rencana Tindakan.** Setelah kebutuhan SDM diketahui, langkah selanjutnya adalah merancang strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Strategi ini bisa mencakup rekrutmen, pelatihan dan pengembangan karyawan, serta rencana suksesi untuk posisi-posisi penting. Hasil Observasi di SMPN 2 Ngasem: menyusun program rekrutmen untuk tenaga pengajar yang sesuai dengan standar kompetensi dan membuat program pelatihan bagi pengajar untuk memperbarui keterampilan mereka sesuai perkembangan teknologi pendidikan.

**Implementasi Rencana SDM.** Pada tahap ini, rencana SDM yang telah disusun mulai diimplementasikan. Ini mencakup proses rekrutmen, seleksi, penempatan, serta pengembangan karir tenaga kerja yang ada. Selain itu, juga dilakukan pengawasan dan evaluasi kinerja SDM secara berkelanjutan. Hasil Observasi di SMPN 2 Ngasem: Melakukan seleksi calon guru baru melalui tes kompetensi dan wawancara, serta mengadakan pelatihan rutin untuk meningkatkan kualitas pengajaran.

**Evaluasi dan Tinjauan.** Proses perencanaan SDM tidak berhenti setelah implementasi, namun harus terus dievaluasi untuk memastikan bahwa tujuan-tujuan SDM tercapai. Evaluasi ini melibatkan penilaian terhadap efektivitas strategi SDM yang diterapkan serta melakukan perbaikan jika diperlukan. Hasil Observasi di SMPN 2 Ngasem: melakukan survei kepuasan tenaga pengajar, serta meninjau kembali proses rekrutmen dan pelatihan untuk memastikan efektivitas dan efisiensi.

Proses perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) di lembaga pendidikan, seperti SMPN 2 Ngasem, sangat penting untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah tenaga kerja yang tepat, dengan keterampilan yang sesuai, dan ditempatkan pada posisi yang sesuai untuk mencapai tujuan lembaga. Proses ini meliputi enam langkah, yaitu analisis lingkungan internal dan eksternal, analisis kebutuhan SDM, peramalan kebutuhan SDM, pengembangan rencana tindakan, implementasi rencana SDM, dan evaluasi dan observasi. Dengan mengikuti langkah-langkah ini, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa mereka memiliki strategi SDM yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan mereka. Proses perencanaan SDM yang baik dapat membantu meningkatkan kualitas pengajaran,

meningkatkan kepuasan tenaga pengajar, dan menjamin kelangsungan operasional lembaga pendidikan.

### **Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia di SMPN 2 Ngasem**

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) di SMPN 2 Ngasem dirancang untuk memastikan ketersediaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang berkualitas serta sesuai dengan kebutuhan sekolah. Sistem ini mencakup beberapa aspek penting, termasuk perekrutan, pengembangan, serta evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara dengan pihak sekolah, terdapat beberapa elemen kunci yang membentuk sistem perencanaan SDM di SMPN 2 Ngasem.

#### **1. Analisis Kebutuhan Tenaga Pendidik dan Kependidikan**

Sistem perencanaan SDM di SMPN 2 Ngasem dimulai dengan melakukan analisis kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan berdasarkan jumlah siswa dan program pembelajaran yang ada. Setiap tahun, pihak sekolah melakukan evaluasi terhadap rasio guru dengan jumlah siswa untuk memastikan bahwa proses belajar mengajar berjalan efektif. Selain itu, analisis kebutuhan juga memperhatikan kualifikasi dan kompetensi tenaga pendidik yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan kurikulum dan perkembangan pendidikan, serta melakukan evaluasi terhadap kinerja guru yang sudah ada untuk menilai apakah mereka memenuhi standar yang diharapkan dan apakah ada kebutuhan untuk pengembangan lebih lanjut atau penggantian.

#### **2. Perekrutan dan Seleksi Tenaga Pendidik**

Proses perekrutan di SMPN 2 Ngasem dilakukan dengan ketat, mempertimbangkan baik kompetensi akademis maupun kemampuan pedagogis calon guru. Tahap seleksinya ini meliputi tes tertulis dan wawancara. Sekolah ini menerapkan standar perekrutan berdasarkan kebutuhan sekolah. Calon guru yang diterima harus memiliki kualifikasi minimal sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Kementerian Agama, termasuk sertifikasi guru dan keahlian dalam bidang pendidikan agama dan umum. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Akbar Wildhan Falahati et al., (2024), proses seleksi yang ketat berperan penting dalam memastikan bahwa tenaga pendidik yang direkrut mampu menjalankan perannya secara efektif dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan pendidikan.

#### **3. Pengembangan Kompetensi Tenaga Pendidik**

Sistem pengembangan kompetensi tenaga pendidik menjadi salah satu fokus dalam perencanaan SDM di SMPN 2 Ngasem. Program pelatihan dan pengembangan, baik yang diselenggarakan oleh sekolah sendiri maupun melalui kerja sama dengan instansi terkait, diadakan secara berkala untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan guru. Sekolah memberikan kesempatan kepada para guru untuk mengikuti seminar, workshop, dan pelatihan, khususnya terkait penerapan kurikulum dan metode pembelajaran modern. Penelitian yang dilakukan oleh Yulianto et al., (2023) menegaskan bahwa pelatihan berkelanjutan berperan dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik, yang pada akhirnya berdampak positif pada kualitas pembelajaran siswa.

#### **4. Evaluasi Kinerja dan Pengelolaan Karir**

Evaluasi kinerja guru dan tenaga kependidikan dilakukan secara berkala di SMPN 2 Ngasem sebagai bagian dari sistem perencanaan SDM. Biasanya kepala sekolah di SMPN 2 Ngasem ini juga akan langsung turun tangan untuk mengontrol bagaimana kinerja guru dalam mengajar di kelas. Evaluasi ini mencakup penilaian terhadap kompetensi pedagogis, profesional, sosial, dan kepribadian guru, sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh Kementerian Agama. Selain itu, sekolah juga menggunakan hasil evaluasi ini untuk menentukan kebijakan pengembangan karir tenaga pendidik, seperti promosi, pemberian insentif, atau pelatihan lanjutan.

#### **5. Manajemen Motivasi dan Retensi Tenaga Pendidik**

Motivasi tenaga pendidik menjadi salah satu aspek penting dalam sistem perencanaan SDM di SMPN 2 Ngasem. Untuk mempertahankan tenaga pendidik yang berkualitas, sekolah berusaha menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan penghargaan bagi guru yang berprestasi. Selain pemberian insentif finansial, sekolah juga memberikan apresiasi melalui pengakuan formal dalam kegiatan sekolah, yang bertujuan untuk meningkatkan semangat dan komitmen guru dalam mendidik siswa. Penelitian oleh Muktamar et al., (2024) mengungkapkan bahwa motivasi dan retensi tenaga pendidik dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, pengembangan karir, dan pengakuan terhadap prestasi.

#### 6. Tantangan dalam Implementasi Sistem Perencanaan SDM

Meskipun sistem perencanaan SDM di SMPN 2 Ngasem sudah berjalan dengan baik, beberapa tantangan masih dihadapi, seperti keterbatasan anggaran, perubahan kebijakan pendidikan, dan kurangnya ketersediaan tenaga pendidik berkualifikasi di daerah pedesaan. Sekolah ini harus mampu beradaptasi dengan dinamika eksternal dan internal, termasuk meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan anggaran serta memperkuat kerja sama dengan instansi pemerintah dan komunitas setempat untuk mengatasi keterbatasan yang ada. (Perencanaan Sumber Daya Pendidikan dan Tenaga Kependidikan di SMPN 2 Ngasem)

Sistem perencanaan SDM di SMPN 2 Ngasem merupakan proses yang terstruktur dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa semua aspek manajemen sumber daya manusia dikelola secara efektif. Sistem ini melibatkan berbagai langkah yang saling terkait, termasuk analisis kebutuhan, rekrutmen, pengembangan, evaluasi, dan pengelolaan kesejahteraan guru. Dengan menerapkan sistem perencanaan SDM yang komprehensif, SMPN 2 Ngasem dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan memastikan bahwa semua tenaga pendidik siap menghadapi tantangan dalam pengajaran. Sistem ini juga dapat membantu sekolah dalam merencanakan kebutuhan SDM jangka panjang dan meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Secara keseluruhan, sistem perencanaan SDM di SMPN 2 Ngasem dirancang untuk memastikan ketersediaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang kompeten, terlatih, dan termotivasi dalam memenuhi tuntutan pendidikan yang terus berkembang. Sekolah ini terus berusaha memperbaiki perencanaan SDM-nya agar dapat menghasilkan lulusan yang berkualitas dan memiliki daya saing tinggi.

### KESIMPULAN

Perencanaan sumber daya manusia di SMPN 2 Ngasem dipengaruhi oleh serangkaian faktor yang kompleks, termasuk kebijakan dan peraturan pemerintah di bidang pendidikan, kebutuhan akademik dan kurikulum, sumber daya keuangan, ketersediaan guru yang kompeten, serta lingkungan demografi dan sosial. Faktor-faktor ini berinteraksi dan memengaruhi kemampuan sekolah untuk merencanakan dan mengelola sumber daya manusianya secara efektif. Oleh karena itu, sangat penting bagi SMPN 2 Ngasem untuk mengembangkan pendekatan yang komprehensif dan strategis terhadap perencanaan sumber daya manusia, dengan mempertimbangkan faktor-faktor ini, untuk memastikan bahwa sekolah memiliki sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikannya.

Proses perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) di lembaga pendidikan, seperti SMPN 2 Ngasem, sangat penting untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah tenaga kerja yang tepat, dengan keterampilan yang sesuai, dan ditempatkan pada posisi yang sesuai untuk mencapai tujuan lembaga. Proses ini meliputi enam langkah, yaitu analisis lingkungan internal dan eksternal, analisis kebutuhan SDM, peramalan kebutuhan SDM, pengembangan rencana tindakan, implementasi rencana SDM, dan evaluasi dan observasi. Dengan mengikuti langkah-langkah ini, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa mereka memiliki strategi SDM yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan mereka.

Proses perencanaan SDM yang baik dapat membantu meningkatkan kualitas pengajaran, meningkatkan kepuasan tenaga pengajar, dan menjamin kelangsungan operasional lembaga pendidikan.

Sistem perencanaan SDM di SMPN 2 Ngasem merupakan proses yang terstruktur dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa semua aspek manajemen sumber daya manusia dikelola secara efektif. Sistem ini melibatkan berbagai langkah yang saling terkait, termasuk analisis kebutuhan, rekrutmen, pengembangan, evaluasi, dan pengelolaan kesejahteraan guru. Dengan menerapkan sistem perencanaan SDM yang komprehensif, SMPN 2 Ngasem dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan memastikan bahwa semua tenaga pendidik siap menghadapi tantangan dalam pengajaran. Sistem ini juga dapat membantu sekolah dalam merencanakan kebutuhan SDM jangka panjang dan meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.

### **Saran**

Berdasarkan penelitian, SMPN 2 Ngasem perlu memperkuat sistem perencanaan SDM dengan meningkatkan kapasitas tim, mengintegrasikan teknologi, dan menyusun strategi jangka panjang berdasarkan proyeksi kebutuhan. Pengembangan kompetensi guru dapat dilakukan melalui pelatihan berkelanjutan dan jalur karir yang jelas, sementara rekrutmen dan penempatan harus berbasis kompetensi. Untuk meningkatkan motivasi, lembaga perlu menyediakan fasilitas kesejahteraan seperti asuransi, insentif, dan penghargaan kinerja, serta membangun komunikasi yang baik dengan tenaga pendidik. Evaluasi rutin dan umpan balik juga penting untuk memastikan perbaikan berkelanjutan dalam pengelolaan SDM. Langkah-langkah ini akan membantu meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Akbar Wildhan Falahati, Firman, M. F. M., & Windasari, W. (2024). Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMPN 59 Surabaya Melalui Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Sanskara Pendidikan dan Pengajaran*, 2(02), 97–105.  
<https://doi.org/10.58812/spp.v2i02.384>
- Elizah, T., Revi, P., Murni, Y., & Muhammad, I. (2024). Pengembangan Budaya Organisasi Inovatif Staf Akademik di Perguruan Tinggi Pendidikan Islam : Kendala dan Solusi. *Al-Manar, Jurnal Komunikasi Dan Pendidikan Islam*, 13(1), 105–130. <https://doi.org/10.36668/jal.v13i1.784>
- Hidayat, & Ibrahim. (2023). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Mutu Sumber Daya Tenaga Pendidik. *Jambura Journal of Educational Management*, 4(2), 312–325.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.37411/jjem.v4i2.2698>
- Muktamar, A., Saputra, A., Zali, M., & Ugi, N. B. (2024). Mengungkap Peran Vital Kepemimpinan dalam Manajemen SDM: Produktivitas, Kepuasan Kerja, dan Retensi Tenaga Kerja yang Berkualitas. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 2(2), 9–19.  
<https://doi.org/10.62504/1nv76056>
- Muzharifah, A., Irfa, M., Puji, I., & Lutfiah, Y. N. (2023). Persepsi Guru Terhadap Implementasi Kurikulum Merdeka di Sekolah Ibtidaiyah Walisongo Kranji 01 Kedungwuni. *Concept: Journal of Social Humanities and Education*, 2(2), 161–184. <https://doi.org/10.55606/concept.v2i2.306>
- Nurnaningsih, A., Norrahman, R. A., Muhammadong, & Wibowo, T. S. (2023). Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dalam Konteks Manajemen Pendidikan. *Journal Of International Multidisciplinary Research*, 1(2), 221–235. <https://doi.org/https://doi.org/10.62504/mrb3jh55>
- Stilmroatun, & Sukirman. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akuntansi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal*, 5(1), 181–194.
- Waruwu, A. L., Nurfadila, N., & Windasari, W. (2024). Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan terhadap Kualitas Hasil Belajar Peserta Didik SMA Negeri 13 Surabaya. *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia*, 1(3), 1–9. <https://doi.org/10.47134/ptk.v1i3.514>