

Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMP Negeri 2 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir

Nopita Pera¹, Mardiah Astuti², Hidayat³

mardiahastuti_uin@radenfatah.ac.id², hidayat@radenfatah.ac.id³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang, Indonesia

Keyword

Planning, Human Resource Development, School, Education

Article History

Submission : 15-12-2024
Revised : 06-02-2025
Publish : 21-02-2025

Abstract

This study aims to analyze human resource (HR) development planning at SMP Negeri 2 Tulung Selapan, Ogan Komering Ilir Regency. It employs a descriptive qualitative approach to illustrate the phenomenon of HR development planning at the school. The primary informant in this research is the school principal, while supporting informants include the vice principal in charge of curriculum, teachers, and other staff members. Data is collected through observation, interviews, and documentation. Data analysis follows the Miles and Huberman model, which consists of data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The findings indicate that HR development planning at SMPN 2 Tulung Selapan is conducted through intensive coordination among school stakeholders. Target setting and goal determination are carried out in meetings held at least twice a year to assess HR availability. Additionally, the school evaluates its current status by organizing training programs such as MGMP, workshops, and technical guidance (Bimtek) tailored to teachers' needs. Identifying facilitators and obstacles is also a crucial part of the planning process, with challenges like training schedule delays being addressed through effective communication among stakeholders. The development plan is structured based on data and HR needs within the school. Overall, HR development planning at SMPN 2 Tulung Selapan demonstrates a well-organized effort to enhance competency and education quality through effective coordination and thorough planning.

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



PENDAHULUAN

Perencanaan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di sektor pendidikan merupakan salah satu aspek fundamental dalam meningkatkan kualitas pendidikan di suatu negara (Yanti & Radian, 2024). SDM pendidikan, terutama yang berkaitan dengan tenaga pendidik dan kependidikan, memainkan peran penting dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan (Tahir, 2017). Pengembangan SDM pendidikan tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis dan profesional, tetapi juga untuk menyiapkan individu yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan zaman yang terus berkembang (Baharuddin & Kanada, 2017). Oleh karena itu, perencanaan yang matang dan terstruktur dalam pengembangan SDM pendidikan sangat diperlukan guna mencapai peningkatan kualitas pendidikan yang optimal.

Pendidikan merupakan salah satu faktor kunci dalam pembangunan suatu negara. Sebagai

salah satu pilar utama dalam menciptakan kemajuan sosial dan ekonomi, pendidikan membutuhkan SDM yang berkualitas, baik dalam aspek pengajaran, pengelolaan, maupun administrasi (Fatoni et al., 2025; Nasir et al., 2023). Oleh karena itu, perencanaan pengembangan SDM pendidikan tidak hanya terbatas pada peningkatan keterampilan guru dan tenaga pendidik lainnya, tetapi juga mencakup pengembangan kompetensi dalam hal kepemimpinan pendidikan, manajemen, dan kebijakan pendidikan yang lebih strategis. Dengan demikian, pendidikan yang berkualitas tidak akan terwujud tanpa adanya perhatian yang serius terhadap pengembangan SDM.

Perencanaan pengembangan SDM pendidikan tidak dapat dipisahkan dari visi dan misi pendidikan suatu lembaga atau sistem pendidikan secara keseluruhan. Sebuah perencanaan yang efektif harus mencakup analisis terhadap kebutuhan sumber daya manusia yang ada, tantangan yang dihadapi, serta

proyeksi perkembangan kebutuhan pendidikan di masa depan (Rachmad et al., 2023; Utama, 2020). Hal ini akan mencakup identifikasi kebutuhan pendidikan jangka panjang serta penyesuaian terhadap perubahan sosial, teknologi, dan globalisasi yang mempengaruhi cara pendidikan dilaksanakan. Dalam konteks ini, pengembangan SDM pendidikan harus memperhatikan tuntutan akan keahlian-keahlian baru yang relevan dengan kebutuhan zaman, seperti penggunaan teknologi dalam pembelajaran, keterampilan berpikir kritis, kreativitas, serta kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang cepat.

Proses perencanaan pengembangan SDM pendidikan dimulai dengan identifikasi kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, baik di tingkat individu maupun institusi pendidikan (Fauzi & Afriza, 2024; Winarti, 2022). Hal ini melibatkan penilaian terhadap kekuatan dan kelemahan SDM yang ada, serta evaluasi terhadap standar kompetensi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pendidikan secara keseluruhan. Dalam perencanaan tersebut, beberapa faktor harus dipertimbangkan, seperti kecocokan antara kompetensi yang dimiliki oleh SDM dengan tuntutan kurikulum yang berlaku, kebutuhan peningkatan kualitas pengajaran, serta tantangan yang muncul akibat pergeseran paradigma pendidikan global. Selain itu, kebijakan pemerintah yang berfokus pada pengembangan SDM pendidikan melalui program-program pelatihan, peningkatan kesejahteraan, serta pengakuan terhadap prestasi dan kompetensi juga menjadi faktor yang tidak dapat diabaikan dalam perencanaan ini.

Salah satu hal yang sangat penting dalam perencanaan pengembangan SDM pendidikan adalah adanya pemetaan kompetensi yang jelas dan terukur. Dalam konteks ini, perencanaan pengembangan SDM harus merujuk pada standar kompetensi yang relevan dengan profesi pendidikan, baik itu untuk guru, kepala sekolah, maupun tenaga administrasi pendidikan (Risdiyanto et al., 2023; Yuliya, 2021). Standar kompetensi tersebut mencakup kemampuan pedagogik, profesionalisme, kepribadian, dan sosial yang perlu dimiliki oleh setiap individu dalam dunia pendidikan. Dengan adanya standar kompetensi yang jelas, setiap upaya pengembangan SDM dapat dilakukan dengan lebih terarah dan efektif. Selain itu, pemetaan kompetensi juga menjadi dasar untuk penilaian kinerja dan evaluasi terhadap hasil dari upaya pengembangan SDM yang telah dilakukan.

Pengembangan SDM pendidikan juga harus memperhatikan pentingnya pelatihan dan pengembangan karir bagi tenaga pendidik (Suryani et al., 2023). Dalam hal ini, perencanaan pengembangan SDM pendidikan mencakup desain program pelatihan yang dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan tenaga pendidik sesuai dengan perkembangan terbaru dalam dunia pendidikan (Azhari & Wicaksono, 2017). Program pelatihan ini tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga harus mencakup aspek-aspek psikologis dan sosial yang mendukung peningkatan kualitas interaksi antara guru dengan siswa. Oleh karena itu, perencanaan pengembangan SDM pendidikan harus mencakup pelatihan yang bersifat menyeluruh dan berkesinambungan, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap yang harus dimiliki oleh tenaga pendidik.

Perencanaan pengembangan SDM pendidikan juga harus mempertimbangkan kebutuhan akan kesejahteraan tenaga pendidik (Khadavi, 2024). Peningkatan kesejahteraan guru dan tenaga kependidikan tidak hanya mencakup aspek gaji dan tunjangan, tetapi juga mencakup perhatian terhadap kesehatan, kondisi kerja, serta pengakuan atas dedikasi dan prestasi yang telah dicapai (Syuhada & Mayasari, 2024). Dengan memperhatikan kesejahteraan SDM pendidikan, diharapkan tenaga pendidik akan merasa lebih termotivasi dan berkomitmen untuk melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi. Selain itu, peningkatan kesejahteraan ini juga akan berkontribusi terhadap pengurangan tingkat stres dan burnout yang sering dialami oleh tenaga pendidik, sehingga mereka dapat bekerja dalam lingkungan yang lebih sehat dan produktif.

Tak kalah penting dalam perencanaan pengembangan SDM pendidikan adalah adanya dukungan dari pihak-pihak terkait, seperti pemerintah, lembaga pendidikan, dan masyarakat. Pengembangan SDM pendidikan bukan hanya tanggung jawab pemerintah, tetapi juga melibatkan kerjasama antara lembaga pendidikan dan masyarakat. Pemerintah sebagai pihak yang memiliki kewenangan dalam menentukan kebijakan pendidikan dapat memberikan dukungan berupa anggaran, regulasi, serta program-program pelatihan dan pengembangan yang dapat membantu meningkatkan kualitas SDM pendidikan (Rosyada, 2017). Lembaga pendidikan, seperti sekolah dan perguruan tinggi, juga harus berperan aktif dalam merencanakan dan melaksanakan pengembangan

SDM di tingkat institusi, mulai dari pengelolaan karir guru hingga peningkatan kapasitas manajerial kepala sekolah. Masyarakat, terutama orang tua siswa, juga memiliki peran dalam memberikan dukungan moral dan material bagi pengembangan SDM pendidikan.

Dengan adanya perencanaan yang baik dan terstruktur dalam pengembangan SDM pendidikan, diharapkan kualitas pendidikan di Indonesia dapat meningkat secara signifikan. Perencanaan ini harus didasarkan pada pemahaman yang mendalam tentang tantangan dan kebutuhan pendidikan di masa depan, serta berorientasi pada pembentukan SDM yang tidak hanya kompeten di bidang akademik, tetapi juga memiliki karakter yang kuat dan mampu beradaptasi dengan perubahan zaman. Pengembangan SDM pendidikan yang berkelanjutan akan membawa dampak positif tidak hanya bagi individu pendidik itu sendiri, tetapi juga bagi siswa, lembaga pendidikan, dan masyarakat secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi semua pihak untuk bersama-sama merencanakan dan melaksanakan pengembangan SDM pendidikan sebagai langkah strategis dalam mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas dan berkelanjutan.

Urgensi kajian mengenai perencanaan pengembangan sumber daya manusia di SMP Negeri 2 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir sangatlah penting, mengingat peran vital tenaga pendidik dan kependidikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah tersebut. Dalam era globalisasi dan digitalisasi, tuntutan terhadap kompetensi tenaga pendidik semakin meningkat, sehingga diperlukan strategi pengembangan yang tepat guna menjawab berbagai tantangan pendidikan yang muncul. Selain itu, kajian ini juga dapat memberikan kontribusi bagi sekolah dalam merancang kebijakan yang lebih efektif terkait pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan, serta menjadi acuan bagi institusi pendidikan lainnya dalam mengembangkan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis perencanaan pengembangan sumber daya manusia di SMP Negeri 2 Tulung Selapan Kabupaten Ogan Komering Ilir.

METODE

Penelitian ini dilakukan di SMP Negeri 2 Tulung Selapan, yang berlokasi di Jalan Raya Desa Penangoan Duren, Kecamatan Tulung Selapan, Kabupaten Ogan Komering Ilir,

Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena atau peristiwa terkait perencanaan pengembangan sumber daya manusia di sekolah tersebut. Penelitian kualitatif dipilih karena bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai makna suatu fenomena dalam konteks sosial yang alami tanpa menekankan pada generalisasi.

Informan utama dalam penelitian ini adalah kepala sekolah SMP Negeri 2 Tulung Selapan, yang memiliki pemahaman menyeluruh mengenai perencanaan pengembangan sumber daya manusia di sekolah tersebut. Informan pendukung mencakup wakil kepala sekolah bagian kurikulum, guru, dan staf lainnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati kegiatan yang terkait dengan perencanaan pengembangan SDM secara langsung di sekolah. Wawancara dilaksanakan dengan pihak terkait, seperti kepala sekolah dan staf pengajar, untuk menggali informasi lebih lanjut. Dokumentasi berupa data terkait SDM, struktur organisasi, serta perencanaan pengembangan sumber daya manusia juga dianalisis untuk mendukung temuan penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan mengacu pada model Miles dan Huberman, yang mencakup tiga langkah utama: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2019). Reduksi data dilakukan dengan memilih dan menyaring data yang relevan. Penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi deskriptif untuk menjelaskan hasil penelitian, sementara penarikan kesimpulan dilakukan dengan mengonfirmasi dan memverifikasi data yang telah dikumpulkan.

PEMBAHASAN

Perencanaan adalah salah satu praktik manajemen yang bertujuan untuk memfasilitasi arah organisasi, menentukan tujuan masa depan, dan memfokuskan upaya kolektif ke arah yang dipilih. Sebagai komponen fundamental manajemen, perencanaan melibatkan penetapan tujuan dan mencari cara paling tepat untuk mencapainya sebelum tindakan dimulai, dengan memprediksi dan memastikan bahwa langkah yang diambil dapat membawa kita menuju masa depan yang diinginkan (Bafadhal, 2021). Di sisi lain, pengembangan sumber daya manusia (SDM) berfokus pada pembelajaran dan kinerja

yang saling terhubung dan berkesinambungan dalam membentuk model pengembangan SDM, dengan unsur pembelajaran yang erat kaitannya dengan pengembangan kompetensi manusia (Aprilia et al., 2021).

Peneliti menggunakan empat indikator perencanaan pengembangan sumber daya manusia meliputi menetapkan target dan tujuan, merumuskan keadaan saat ini mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan dan mengembangkan rencana, yang dijelaskan sebagai berikut:

Menetapkan Target dan Tujuan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam menetapkan target dan tujuan perencanaan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di SMPN 2 Tulung Selapan, proses awal yang dilakukan adalah melalui koordinasi atau rapat bersama antara pihak-pihak yang terlibat. Menurut Kepala Sekolah, rapat ini sangat penting untuk merumuskan target dan tujuan yang ingin dicapai, serta untuk menganalisis ketersediaan SDM yang ada di sekolah. Hal ini sesuai dengan pandangan Ely yang menyatakan bahwa perencanaan dimulai dengan menetapkan target dan tujuan yang akan dicapai, yang pada dasarnya merupakan suatu proses dan cara berpikir yang membantu menciptakan hal yang diinginkan (Nur Nasution, 2017). Dalam praktiknya, rapat ini diadakan minimal dua kali setahun untuk mengantisipasi permasalahan terkait ketersediaan SDM. Wakil Kepala Sekolah bidang kurikulum juga menambahkan bahwa rapat tersebut merupakan forum untuk memastikan apakah jumlah dan kualitas SDM yang ada sudah mencukupi kebutuhan sekolah.

Para guru dan tenaga pendidik lainnya juga memberikan kesaksian yang serupa, bahwa rapat untuk membahas target dan tujuan perencanaan pengembangan SDM melibatkan pembahasan mengenai pengangkatan jabatan, pemenuhan kebutuhan tenaga honorer, serta aspek lain yang berkaitan dengan SDM di sekolah. Dari wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, terlihat jelas bahwa koordinasi sebelum rapat merupakan hal yang sangat penting, baik untuk menyamakan persepsi antar pihak yang terlibat maupun untuk memastikan bahwa perencanaan SDM tersebut akan berjalan dengan baik. Kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan tenaga pendidik saling berkoordinasi sebelum dimulainya rapat, memastikan bahwa setiap langkah perencanaan sudah matang dan tepat sasaran.

Dari hasil dokumentasi yang diperoleh,

terlihat data yang jelas mengenai jumlah guru dan pegawai yang ada di SMPN 2 Tulung Selapan, yang menjadi acuan dalam merumuskan target dan tujuan pengembangan SDM. Hal ini menunjukkan bahwa data dan informasi mengenai SDM sangat penting dalam perencanaan, dan rapat yang diadakan setidaknya dua kali dalam setahun menjadi media penting dalam memutuskan langkah-langkah pengembangan yang perlu diambil.

Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian ini adalah bahwa perencanaan pengembangan SDM di SMPN 2 Tulung Selapan dilakukan dengan pendekatan yang melibatkan semua pihak terkait. Koordinasi melalui rapat menjadi salah satu langkah awal yang sangat penting untuk menetapkan target dan tujuan pengembangan SDM. Selain itu, perencanaan tersebut didasarkan pada analisis kebutuhan SDM dan ketersediaan tenaga pendidik yang ada di sekolah, yang memastikan bahwa langkah-langkah yang diambil sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Proses ini juga mencerminkan pentingnya kerja sama tim dalam mencapai tujuan bersama di lingkungan sekolah.

Merumuskan Keadaan Saat Ini

Dalam merumuskan keadaan saat ini sebagai bagian dari perencanaan pengembangan sumber daya manusia (SDM), SMPN 2 Tulung Selapan menunjukkan proses yang terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan yang ada. Menurut Hindun (2015), sebelum menyusun rencana, penting untuk merumuskan keadaan saat ini dengan memahami apa yang dibutuhkan dan apa yang hendak dicapai berdasarkan visi dan misi organisasi. Kepala SMPN 2 Tulung Selapan mengungkapkan bahwa merumuskan keadaan saat ini juga melibatkan kewajiban untuk memetakan fakta yang ada di lapangan. Dalam konteks pengembangan SDM, sekolah ini mengadakan berbagai kegiatan pelatihan yang meliputi MGMP, workshop, dan Bimtek yang terprogram, serta mengacu pada kebijakan pendidikan yang ditetapkan oleh dinas pendidikan dan LPMP. Hal ini menunjukkan bahwa pihak sekolah tidak hanya fokus pada penyusunan rencana, tetapi juga pada pelaksanaan kegiatan yang relevan dan tepat waktu, seperti pelatihan kompetensi yang diadakan pada awal semester.

Wakil kepala sekolah bidang kurikulum juga menambahkan bahwa dalam merumuskan keadaan saat ini, pihak sekolah melihat kebutuhan spesifik yang diperlukan oleh guru

dan staf. Hal ini mencakup pengembangan SDM melalui pelatihan-pelatihan yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru-guru, termasuk workshop dan Bimtek yang dilakukan baik di sekolah maupun di luar sekolah. Menurutnya, setiap sekolah memang harus selalu berupaya untuk mengembangkan SDM-nya agar sejalan dengan perkembangan kurikulum dan kebutuhan pendidikan yang terus berubah.

Senada dengan itu, guru-guru di SMPN 2 Tulung Selapan juga merasa bahwa pengembangan SDM yang mereka terima sudah cukup beragam dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Mereka menyebutkan bahwa kegiatan pengembangan seperti MGMP, workshop, dan Bimtek telah memberi mereka kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Pelatihan-pelatihan ini tidak hanya dilakukan di dalam sekolah, tetapi juga di luar sekolah, seperti di Palembang dan kota-kota lain, yang menunjukkan komitmen sekolah dalam meningkatkan kualitas pendidikannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, dan guru-guru, peneliti dapat menyimpulkan bahwa merumuskan keadaan saat ini di SMPN 2 Tulung Selapan telah berjalan dengan baik. Sekolah ini secara aktif mengikuti perkembangan pengembangan SDM melalui berbagai kegiatan pelatihan yang terstruktur dan sesuai dengan program yang sudah direncanakan. Kegiatan-kegiatan tersebut, seperti MGMP, workshop, Bimtek, dan pelatihan, dilaksanakan secara ter-program dan sesuai dengan kebutuhan sekolah dalam mengembangkan kompetensi guru.

Observasi yang dilakukan peneliti juga menguatkan temuan ini, di mana kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru-guru berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan pengembangan SDM tersebut. Kerjasama yang terjalin antar semua pihak menunjukkan bahwa pengembangan SDM bukan hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga menjadi tanggung jawab kolektif di tingkat sekolah. Dokumentasi yang dilampirkan juga menunjukkan pelaksanaan pelatihan yang konsisten dengan upaya peningkatan kompetensi guru.

Dengan demikian, berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang ada, dapat disimpulkan bahwa merumuskan keadaan saat ini dalam perencanaan pengembangan SDM di SMPN 2 Tulung Selapan telah terlaksana dengan baik. Kegiatan-kegiatan

pengembangan SDM yang dilakukan, seperti MGMP, workshop, Bimtek, dan pelatihan, telah sesuai dengan kebutuhan yang ada di sekolah dan berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pendidikan serta kompetensi para guru.

Mengidentifikasi Segala Kemudahan dan Hambatan

Dalam proses perencanaan pengembangan sumber daya manusia (SDM), identifikasi terhadap segala kemudahan dan hambatan merupakan langkah penting untuk mengevaluasi kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya. Mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang dapat mendukung atau menghalangi pencapaian tujuan sangat krusial, karena hal ini membantu organisasi dalam mengantisipasi masalah, peluang, serta ancaman yang mungkin muncul di masa depan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Hindun (2015), meskipun sulit dilakukan, proses perencanaan yang efektif harus mampu mengantisipasi potensi masalah dan peluang yang dapat mempengaruhi pencapaian tujuan.

Berdasarkan wawancara dengan kepala sekolah, beliau menegaskan pentingnya kerja sama dengan seluruh warga sekolah untuk meminimalisir hambatan yang ada. Kepala sekolah mengungkapkan bahwa apabila hambatan muncul, maka langkah yang diambil adalah melaksanakan rapat internal untuk mencari solusi. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran utama dalam mengidentifikasi hambatan dan kemudahan, serta berusaha menyelesaikannya dengan melibatkan seluruh pihak terkait di sekolah. Pendekatan ini memastikan bahwa perencanaan pengembangan SDM tetap dapat berjalan meskipun ada hambatan.

Wakil kepala sekolah bidang kurikulum juga menambahkan bahwa hambatan yang sering terjadi dalam pengembangan SDM adalah pengunduran jadwal pelatihan yang seharusnya dilaksanakan pada waktu yang telah ditentukan. Misalnya, apabila pelatihan dijadwalkan pada hari Senin tetapi baru dapat dilaksanakan pada hari Rabu, hal ini menjadi sebuah hambatan dalam pelaksanaan program. Namun, melalui komunikasi yang baik antara pihak sekolah, hambatan tersebut dapat diatasi dengan penjadwalan ulang yang disepakati bersama. Dalam hal ini, komunikasi yang terbuka antara semua pihak sekolah sangat penting agar tidak ada pihak yang merasa dirugikan oleh perubahan jadwal tersebut.

Guru-guru di sekolah juga merasakan manfaat dari adanya komunikasi yang baik antara seluruh pihak sekolah. Mereka menjelaskan bahwa semua pihak dilibatkan dalam proses identifikasi hambatan dan kemudahan dalam pengembangan SDM. Meski ada kemunduran jadwal pelatihan, adanya komunikasi yang baik membuat perencanaan tetap dapat dijalankan dengan lancar. Guru-guru mengungkapkan bahwa mereka tidak merasa dirugikan karena segala perubahan jadwal dilakukan dengan pemberitahuan yang jelas dan persetujuan dari semua pihak yang terlibat.

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru-guru, serta observasi yang dilakukan peneliti, dapat disimpulkan bahwa proses identifikasi hambatan dan kemudahan dalam pengembangan SDM di SMPN 2 Tulung Selapan sudah berjalan dengan baik. Kepala sekolah dan wakil kepala sekolah bidang kurikulum berperan langsung dalam koordinasi dan komunikasi untuk memastikan bahwa segala hambatan dapat diminimalisir. Rapat yang dilaksanakan secara berkala menjadi sarana untuk menyelesaikan masalah dan mengoptimalkan perencanaan pengembangan SDM.

Peneliti juga menemukan bahwa kepala sekolah selalu berkomunikasi dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan guru-guru untuk memastikan bahwa pengembangan SDM tetap berjalan meskipun ada hambatan. Dalam hal ini, pengunduran jadwal pelatihan menjadi salah satu hambatan utama yang dapat mempengaruhi kelancaran pengembangan SDM. Namun, dengan adanya komunikasi yang baik, hambatan tersebut dapat diatasi dengan cara yang efektif. Dokumentasi yang diperoleh peneliti juga menunjukkan bahwa kepala sekolah dan wakil kepala sekolah selalu memastikan bahwa perencanaan pengembangan SDM tetap berjalan dengan baik, sehingga proses pengembangan SDM dapat mencapai tujuannya tanpa adanya gangguan yang berarti.

Mengembangkan Rencana

Mengembangkan rencana untuk mencapai tujuan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan langkah penting dalam manajemen pendidikan. Di SMPN 2 Tulung Selapan, peran kepala sekolah dan wakil kepala sekolah bidang kurikulum sebagai koordinator utama dalam pengembangan SDM sangat krusial. Kepala sekolah berkoordinasi langsung dengan wakil kepala sekolah dan guru-guru terkait dalam menyusun rencana yang matang. Menurut kepala

sekolah, proses ini dimulai dengan melihat kondisi yang ada di sekolah dan menyusun berbagai alternatif rencana, baik rencana A maupun rencana B, yang dipersiapkan untuk menghadapi berbagai kemungkinan. Komunikasi yang terjalin dengan baik antara kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan elemen terkait lainnya menjadi kunci utama dalam memastikan rencana tersebut dapat berjalan dengan baik dan lancar. Kepala sekolah juga menekankan pentingnya koordinasi untuk memastikan bahwa setiap langkah yang diambil dalam pengembangan SDM berjalan sesuai dengan harapan.

Wakil kepala sekolah bidang kurikulum juga menambahkan bahwa peranannya dalam mengembangkan rencana sangat tergantung pada komunikasi yang erat dengan kepala sekolah dan guru senior. Dalam proses pengembangan, wakil kepala sekolah berkoordinasi langsung dengan kepala sekolah untuk memprioritaskan rencana yang harus dilakukan, serta membedakan antara kegiatan prioritas dan non-prioritas. Setelah koordinasi dengan kepala sekolah, rencana tersebut akan dibahas lebih lanjut dalam rapat dengan guru dan elemen-elemen sekolah lainnya untuk mendapatkan masukan dan saran yang konstruktif. Hal ini menunjukkan bahwa proses pengembangan rencana dilakukan secara kolaboratif dan melibatkan berbagai pihak di sekolah.

Namun, meskipun sudah ada berbagai kegiatan pengembangan SDM seperti pelatihan dan workshop yang dilakukan, masih terdapat kekurangan dalam hal implementasi rencana tersebut. Beberapa guru merasa bahwa mereka belum mendapatkan pembelajaran yang memadai terkait kompetensi yang harus dimiliki untuk meningkatkan kualitas pengajaran di kelas. Kondisi ini menyebabkan kurangnya fokus dalam memberikan pengajaran yang optimal kepada siswa. Hal ini diperkuat oleh hasil observasi peneliti yang menunjukkan bahwa meskipun wakil kepala sekolah dan kepala sekolah telah melakukan koordinasi yang intensif, implementasi rencana pengembangan SDM di lapangan masih menghadapi tantangan, terutama dalam hal penyediaan materi dan kompetensi yang diperlukan untuk meningkatkan kualitas pengajaran.

Hasil wawancara dan observasi juga menunjukkan bahwa proses pengembangan rencana ini tidak hanya terbatas pada penyusunan rencana awal, tetapi juga melibatkan evaluasi yang terus-menerus melalui rapat bulanan. Rapat

tersebut bertujuan untuk mengevaluasi implementasi rencana pengembangan SDM, memberikan ruang bagi kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan guru-guru untuk melakukan refleksi, serta memastikan adanya perbaikan jika diperlukan. Evaluasi tersebut memper-lihatkan bahwa rencana yang dibuat bersifat fleksibel dan mampu menyesuaikan diri dengan kondisi yang berkembang di sekolah. Dokumentasi rapat bulanan yang ada juga memperkuat kesimpulan bahwa proses pengembangan SDM di SMPN 2 Tulung Selapan telah dilakukan dengan baik, meskipun masih ada ruang untuk perbaikan dalam hal implementasi yang lebih konkret dan terarah.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan rencana untuk pengembangan SDM di SMPN 2 Tulung Selapan sudah dilakukan dengan baik oleh kepala sekolah dan wakil kepala sekolah bidang kurikulum. Meskipun begitu, untuk mencapai tujuan yang optimal, perlu adanya peningkatan dalam implementasi dan pemberian materi yang lebih terarah untuk meningkatkan kompetensi guru di kelas.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah bahwa perencanaan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di SMPN 2 Tulung Selapan dilakukan melalui pendekatan yang sistematis dan melibatkan berbagai pihak terkait. Proses ini diawali dengan koordinasi dalam rapat yang bertujuan untuk menetapkan target dan tujuan berdasarkan analisis kebutuhan dan ketersediaan SDM di sekolah. Dalam merumuskan keadaan saat ini, sekolah telah melakukan pemetaan yang sistematis terkait kondisi SDM, termasuk melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi seperti MGMP, workshop, dan Bimtek yang dirancang untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Selain itu, identifikasi kemudahan dan hambatan dalam proses perencanaan menjadi langkah penting yang memungkinkan sekolah mengantisipasi berbagai tantangan, seperti keterlambatan jadwal pelatihan, dengan solusi yang disepakati bersama melalui komunikasi yang terbuka. Kepala sekolah dan wakil kepala sekolah berperan aktif dalam memastikan bahwa setiap tahapan berjalan dengan lancar, didukung oleh koordinasi yang efektif antara tenaga pendidik dan staf administratif. Guru-guru juga merasa terlibat dalam proses ini, menciptakan rasa kepemilikan dan tanggung jawab dalam

pengembangan SDM sekolah. Dengan demikian, penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan pengembangan SDM yang baik tidak hanya berorientasi pada perumusan tujuan dan strategi, tetapi juga membutuhkan sinergi, komunikasi yang terbuka, serta keterlibatan aktif seluruh elemen sekolah untuk memastikan implementasi yang efektif dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilia, H. D., Wardhana, A., Albertus, F., Badrianto, Y., Ekhsan, M., Sukrisno, A., & Susilawati, E. (2021). *Pengembangan SDM*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Azhari, R., & Wicaksono, A. H. (2017). Manajemen Pembinaan Karir Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *At-Ta'dib*, 12(2), 71–97. <https://doi.org/10.53976/jmi.v6i2.45>
- Bafadhal, A. S. (2021). *Perencanaan Bisnis Parawisata*. Malang: Media Nusa Creative.
- Baharuddin, & Kanada, R. (2017). Pengembangan Profesionalisme Guru Melalui In House Training. *El-Idare: Journal of Islamic Education Management*, 3(2), 1–20. <https://doi.org/10.19109/elidare.v3i2.3658>
- Fatoni, M. H., Fatimah, M., Santoso, B., & Syarifuddin, H. (2025). Peran Administrasi Sekolah dalam Meningkatkan Efektivitas Operasional dan Kualitas Pendidikan Islam. *Al-Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, 3(1), 10–22. <https://doi.org/10.59059/al-tarbiyah.v3i1.1666>
- Fauzi, F. I., & Afriza, A. (2024). Perencanaan Kebutuhan Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Taklimuna: Journal of Education and Teaching*, 8(2), 49–67. <https://doi.org/10.31004/jptam.v8i1.12568>
- Hindun, H. (2015). Perencanaan Strategis dan Perilaku Manajemen Lembaga-lembaga Pendidikan. *Al-Fikrah: Jurnal Kependidikan Islam*, 6(1), 56–75.
- Khadavi, M. (2024). Perencanaan Sumber Daya Manusia (Tenaga Pendidik) Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Ulum Peureulak. *Jurnal Pendidikan Penggerak*, 2(1), 11–16. <https://doi.org/10.35870/jpp.v2i1.3118>
- Nasir, M., Mahmudinata, A. A., Ulya, M., & Firdaus, F. A. (2023). Strategi Pemberdayaan Sekolah sebagai Upaya Peningkatan Manajemen Pendidikan. *Journal Of International Multi-disciplinary Research*, 1(2), 799–816. <https://doi.org/10.62504/mbznza39>

- Nur Nasution, W. (2017). Perencanaan Pembelajaran Pengertian, Tujuan Dan Prosedur. *Ittihad: Jurnal Pendidikan*, 1(2), 185–195.
- Rachmad, Y. E., Afriyadi, H., Kertati, I., Wijayanti, T. cicik, & Zakiah, M. M. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Risdianto, R., Fahrudin, F., Hakim, M., Asrin, A., & Setiadi, D. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMA Negeri 2 Sumbawa Besar. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 8(2), 1112–1118. <https://doi.org/10.29303/jipp.v8i2.1427>
- Rosyada, D. (2017). *Madrasah Dan Profesionalisme Guru Dalam Arus Dinamika Pendidikan Islam Di Era Otonomi Daerah*. Depok: Kencana.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, S., Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.154>
- Syuhada, S., & Mayasari, M. (2024). *Kompetensi Guru dan Faktor yang Mempengaruhinya*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Tahir, W. (2017). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan. *Inspiratif Pendidikan*, 6(1), 1–14. <https://doi.org/10.24252/ip.v6i1.3578>
- Utama, Z. M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar Dan Teori*. Jakarta: UNJ Press.
- Winarti, E. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tarbiyatuna*, 3(1), 1–26.
- Yanti, Y., & Radian, U. (2024). Transformasi Transformasi Digital Dalam Mengembangkan SDM Unggula Di Dunia Pendidikan. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 5(2), 1116–1124. <https://doi.org/10.36312/jcm.v5i2.3607>
- Yuliya, S. (2021). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Jurnal MADINASIKA Manajemen dan Keguruan*, 1(1), 71–25.