

Human Resource Planning in Educational Quality Improvement

Hermawan¹, Hasyim Asy'ari², Armai Arief³

¹UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

²UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

³UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Email: hermawanaljawi@gmail.com¹, hasyim.asyari@uinjkt.ac.id², armai.arif@uinjkt.ac.id³

DOI: <https://doi.org/10.62515/staf.v5i1.1321>

Received: 01 December 2025

Revised: 21 December 2025

Accepted: 31 January 2026

Abstract:

Human resources play an important role in realizing school goals, so leaders should know how to use human resource planning properly. The purpose of this study is to describe human resource planning, educational quality, and human resource planning in improving the quality of education at 25 Public High School Tangerang. The approaches and methods in this study used descriptive qualitative. Research data collection techniques were carried out through interviews, observation, and document studies. The results of this study describe human resource planning at 25 Public High School Tangerang by paying full attention to the specifications and criteria in terms of the character and performance of teachers and their employees. Strategic efforts to maintain and enhance school quality management have shifted the approach from being reactive to a systematic and planned one. The key step in Human Resource (HR) development planning is the establishment of a school Development Team, which functions as the primary driving engine that transforms evaluation data into targeted capacity-building programs. This ensures that improvements in staff qualifications and competencies are aligned with the overall goals of enhancing educational quality. Quality assurance is conducted through accreditation, internal and external evaluations, student assessments, as well as on going monitoring and feedback. Through this school development team mechanism, Human Resource (HR) development planning is designed to be both fulfilled and optimized.

Keywords: *Planning, Human Resources, Quality of Education*

Abstrak:

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mewujudkan tujuan sekolah, jadi pimpinan harus mengetahui bagaimana menggunakan perencanaan sumber daya manusia dengan benar. Tujuan penelitian yaitu mendeskripsikan perencanaan sumber daya manusia, mutu pendidikan, dan perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 25 Tangerang. Adapun pendekatan dan metode pada penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data penelitian dilakukan melalui wawancara, observasi, dan studi dokumen. Hasil penelitian ini mendeskripsikan perencanaan sumber daya manusia di Sekolah Menengah Pertama Negeri 25 Tangerang dengan memberikan perhatian penuh kepada spesifikasi dan kriteria dari segi karakter dan kinerja guru serta karyawannya. Upaya strategis untuk menjaga dan meningkatkan manajemen mutu sekolah yang menggeser pendekatan yang bersifat reaktif menjadi sistematis yang terencana. Langkah kunci utama perencanaan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah dengan membentuk tim pengembangan sekolah yang berfungsi sebagai mesin penggerak utama

yang mentransformasi data evaluasi menjadi program peningkatan kapasitas yang tepat sasaran, memastikan bahwa peningkatan kualifikasi dan kompetensi SDM selaras dengan tujuan peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan. Penjaminan mutu pendidikan dilakukan melalui akreditasi, evaluasi internal, evaluasi eksternal, penilaian siswa, pemantauan dan umpan balik secara berkala dan berkelanjutan. Melalui mekanisme tim pengembangan sekolah, perencanaan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) akan terpenuhi dan maksimal.

Kata Kunci: *Perencanaan, Sumber Daya Manusia, Mutu Pendidikan*

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan suatu proses yang penting dalam membentuk seseorang menjadi individu yang lebih baik terutama dalam pengembangan potensi diri dan meningkatkan kualitas. Setiap lembaga pastinya memiliki tujuan dalam bentuk visi dan misi yang telah ditetapkan, sehingga dalam mewujudkan tujuan tersebut dibutuhkan tenaga yang profesional untuk memberikan seluruh tenaga yang ada, berfikir secara taktis dan visioner dalam menterjemahkan visi misi tersebut ke dalam bentuk tugas sehingga tujuan dari lembaga pendidikan dapat tercapai.

Salah satu peranan yang sangat penting dalam mewujudkan pencapaian kualitas suatu bangsa adalah sumber daya manusia. Namun jika suatu bangsa tidak didukung oleh sumber daya manusia yang kokoh dan berkualitas, maka suatu negara bakal sulit untuk mencapai tujuannya. Menurut yang disampaikan oleh banyak ahli sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam sebuah organisasi terutama suatu lembaga sekolah. Seperti apapun bentuk visi dan misi suatu organisasi, jika tidak dilakukan memiliki SDM yang berkualitas maka tujuan tersebut tidak tercapai.

Oleh karena itu perencanaan SDM harus dapat dilakukan dengan baik oleh pimpinan lembaga pendidikan sehingga dapat memberikan kesempatan kepada sumber daya manusia dapat bekerja diposisi yang tepat dengan kemampuan yang dimiliki. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses sistematis yang menganalisis keadaan SDM yang bertujuan agar jumlah dan kualitas SDM dengan keterampilan yang sesuai terpenuhi ketika perusahaan atau organisasi membutuhkannya (Mondy, Wayne, & Robert 2011).

Permasalahan dalam dunia pendidikan masih menjadi tantangan multidimensi yang kompleks. Mulai dari kesenjangan akses, variasi kualitas pengajaran, keterbatasan sarana dan prasarana, hingga relevansi kurikulum dengan dinamika pasar kerja. Dalam merespon tantangan makro ini, peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kunci utama, karena SDM merupakan penggerak inti dalam setiap sistem pendidikan. Peningkatan tersebut harus menyentuh seluruh komponen mulai dari kepala sekolah, guru, tenaga kependidikan, peserta didik, hingga peran serta orang tua dan masyarakat.

Hanya dengan SDM yang kompeten dan terkelola dengan baik, tujuan peningkatan mutu pendidikan dapat diwujudkan secara sistematis dan berkelanjutan.

Prinsip penting inilah yang kemudian mendasari pentingnya pengelolaan SDM di tingkat satuan pendidikan, termasuk di SMPN 25 Tangerang. Sebagai sebuah unit mikro dalam ekosistem pendidikan nasional, sekolah ini tidak terlepas dari berbagai tantangan di atas, sekaligus menjadi ruang dimana solusi berbasis SDM dapat diimplementasikan secara konkret. Fokus pada pengembangan kapasitas guru, efektivitas kepemimpinan sekolah, keterlibatan peserta didik, serta sinergi dengan wali murid dan lingkungan sekitar, menjadi faktor penentu dalam menjawab tantangan lokal sekaligus berkontribusi pada perbaikan sistem pendidikan yang lebih luas. Pada akhirnya, kemajuan suatu lembaga pendidikan sangat bergantung pada kesiapan dan kualitas sumber daya manusia.

Dalam Standar Nasional Pendidikan juga sudah dijelaskan diantara delapan standar tersebut terdapat salah satunya yaitu standar tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan. standar pendidik dan tenaga kependidikan adalah kriteria pendidikan pra jabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan. Tenaga kependidikan mencakup semua orang yang bekerja di sekolah atau suatu lembaga pendidikan, seperti kepala sekolah, tenaga laboratorium, tenaga administrasi dan tata usaha, pustakawan, pengawas sekolah, dan sebagainya. Namun, pendidik adalah orang-orang yang bertanggung jawab untuk mendidik, membimbing, mengajar, mengarahkan dan menilai siswa (PP RI 2005).

Selain itu, persoalan yang sering terjadi di sekolah adalah pengelolaan sumber daya manusia yang kurang maksimal. Salah satu masalah yang signifikan adalah proses perekrutan guru dan tenaga kependidikan yang didasarkan pada pendekatan pengelola pendidikan dan mengabaikan keahlian yang dimiliki ketidaksesuaian posisi yang dilamar dengan kompetensi yang dimiliki, tim perencanaan SDM yang ada di sekolah tidak memiliki kualifikasi dan kompetensi yang cukup dalam menata SDM internal yang tersedia dan juga SDM eksternal yang ingin menempati posisi yang tersedia. Setiap proses perencanaan akan menentukan pelaksanaan dan pencapaian tujuan pendidikan yang ada. Maka sudah sangat sepatutnya proses perencanaan sumber daya manusia ini dapat dilakukan dengan baik sehingga seluruh tujuan pendidikan yang telah disusun dapat diwujudkan melalui sumber daya manusia yang berkualitas. Tentunya setiap satuan pendidikan memiliki cara tersendiri dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia.

SMP Negeri 25 Tangerang, sebagai sekolah negeri unggulan yang berada

di bawah lingkungan Dinas Pendidikan, memang telah menjadi pilihan utama masyarakat, sebagaimana tercermin dari jumlah peserta didiknya yang mencapai 961 peserta didik. Mereka terbagi ke dalam 27 rombongan belajar (rombel) di semua tingkatan kelas. Dalam mengelola populasi peserta didik sebesar ini, aspek Sumber Daya Manusia tenaga pendidik memegang peran kritis. Saat ini, sekolah didukung oleh 43 guru. Secara numeris, rasio guru terhadap peserta didik di sekolah ini adalah 1:22,3 (diperoleh dari 961 peserta didik/43 guru). Angka ini dapat menjadi kekuatan dan titik awal strategis dalam perencanaan SDM karena berada dalam kisaran yang memungkinkan pengelolaan pembelajaran yang lebih personal dibandingkan rasio yang jauh lebih besar. Rasio ini memberikan ruang gerak awal untuk meningkatkan kualitas interaksi edukatif.

2. METODE PENELITIAN

Metode dan pendekatan pada penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara utuh dan mendalam tentang fenomena yang terjadi di masyarakat yang menjadi subjek penelitian sehingga menggambarkan ciri, karakter, sifat, dan model dari fenomena tersebut (Sanjaya 2013). Penelitian kualitatif dengan melakukan pendekatan alamiah atau objektif untuk mencari dan menemukan pengertian dan pemahaman tentang fenomena dalam suatu latar yang berkonteks khusus (Hasibuan et al. 2022). Sehingga diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai perencanaan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SMP Negeri 25 Tangerang.

Sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer yang meliputi person, place, paper, dan sumber data sekunder (Arikunto 2013). Penelitian di SMP Negeri 25 Tangerang menggunakan observasi, wawancara, dan melihat dokumen. Kepala sekolah, guru, dan wali murid adalah informan dalam wawancara ini. Analisis data menggunakan teknik analisis kualitatif, yang mencakup reduksi data, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Sedangkan teknik keabsahan data menggunakan triangulasi (Sugiyono: 2012). Menurut Lexy J. Moleong, triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu (Moleong: 2017)..

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Perencanaan sumber daya manusia di SMP Negeri 25 Tangerang

Perencanaan sumber daya manusia secara garis besar dalam pencapaian sasaran dan tujuan institusi lembaga pendidikan SMP negeri 25 Tangerang meliputi perencanaan strategi, perencanaan operasional, dan perencanaan aksi implementasi visi, misi dan sumber daya manusia yang ada di SMP Negeri 25

Tangerang

1) Perencanaan Strategis dan Rencana Operasional.

Perencanaan pendidikan meliputi rencana strategis dan rencana operasional. Perencanaan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam pengelolaan institusi pendidikan. Perencanaan dianggap penting karena akan menjadi penentu dan sekaligus memberi arah terhadap tujuan yang ingin dicapai.

Dalam membentuk rencana strategis SMPN 25 Tangerang membentuk tim stakeholder yang melibatkan dari unsur pimpinan sekolah, guru, dan komite sekolah. Perencanaan tersebut melihat potensi yang ada di sekolah, selain itu dengan mempertimbangkan kesiapan dan keinginan sekolah sehingga rencana strategis dibentuk dengan pemikiran-pemikiran yang visioner.

Berangkat dari visi misi yang telah ditentukan oleh sekolah dapat menggambarkan tujuan sekolah yang akan dicapai. Adapun visinya adalah Mewujudkan siswa SMP Negeri 25 Tangerang yang berkarakter, cerdas, peduli lingkungan dan santun dalam budaya disingkat "BERCAHAYA". Misi SMP Negeri 25 Tangerang (1) Mengadakan penguatan pendidikan karakter dan gerakan literasi sekolah; (2) Menciptakan kegiatan belajar mengajar yang efektif, kreatif dan menyenangkan melalui pemberdayaan teknologi informasi; (3) Melaksanakan pembinaan kegiatan intra dan ekstra kurikuler yang dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab dan peduli lingkungan; (4) Melakukan bimbingan dan pengawasan terhadap aktifitas siswa yang terkait dengan kesantunan dalam mengembangkan budaya.

Visi dan misi diatas dapat menggambarkan langkah yang akan diwujudkan. Rencana ke depannya adalah mewujudkan visi dan misi yang berfokus pada karakter dan prestasi akademik yang unggul. Hal itu dituangkan ke dalam perencanaan strategi untuk mendukung visi dan misi sekolah yaitu; (1) Mengadakan kegiatan ibadah keagamaan dan gemar membaca melalui pemberdayaan potensi dan peran aktif siswa, menegakkan kedisiplinan dengan menanamkan kesadaran, memberikan bimbingan konseling dan menerapkan sanksi yang tegas. (2) Menyediakan sarana dan prasarana untuk kegiatan belajar mengajar yang berbasis teknologi informasi, mengefektifkan pemberdayaan guru melalui MGMP tingkat sekolah dan pemberdayaan siswa melalui kegiatan Tutor sebaya di kerja kelompok; (3) Memberikan wadah bagi siswa untuk menggali potensi, kreatifitas, dan berlatih kepemimpinan melalui OSIS, Ekstra kurikuler dan kegiatan lainnya. Melaksanakan kegiatan gotong royong dan menjaga kebersihan sekolah dalam rangka membiasakan hidup bersih, tanggung jawab dan peduli lingkungan; (4) Membudayakan kegiatan mengucapkan salam,

senyum, saling sapa, dan bersalaman untuk memupuk rasa persaudaraan dan sikap saritun terhadap orang lain. Menjalin kerjasama dengan masyarakat melalui paguyuban orang siswa dan koordinasi dengan pihak terkait.

Terobosan yang dilakukan SMPN 25 Tangerang ini sangat baik. Namun yang menjadi perhatian pada proses pelaksanaan nantinya. Pembentukan tim dari stakeholder pendidikan untuk menentukan arah tujuan lembaga pendidikan. Harapannya visi dan misi dapat diaktualisasikan sepenuhnya. Namun, semakin berkembangnya keadaan pendidikan, visi dan misi bisa saja dirumuskan kembali mengikuti perkembangan globalisasi, sehingga lembaga harus memperhatikan dengan baik kebutuhan serta relevansi dengan keadaan.

2) Pelaksanaan Visi dan Misi SMPN 25 Tangerang

Dalam melaksanakan visi dan misi sekolah pastinya terdapat tantangan yang dihadapi oleh sekolah. Adapun tantangan yang dihadapi dalam mempengaruhi visi dan misi sangat beragam mulai dari latar belakang siswa dan juga guru, karena bagaimana pun guru yang berinteraksi langsung dengan peserta didik sehingga menjadi aktor utama dalam mewujudkan visi dan misi lembaga pendidikan. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan guru dan karyawan dalam menjalankan visi dan misi lembaga pendidikan masih belum maksimal. Jika dilihat dari keberhasilannya belum maksimal sepenuhnya, namun sudah lebih baik presentasinya bisa mencapai 80%. Selain itu unit kerja juga saling berkontribusi dengan baik yang meliputi unsur pimpinan terdiri dari kepala sekolah dan wakil kepala sekolah, begitupun dengan seluruh guru dan karyawan. Dalam menentukan keputusan sekolah menerapkan bottom up dengan mempertimbangkan masukan-masukan dari bawah termasuk guru, siswa, unsur masyarakat dalam hal ini komite itu sendiri.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan visi dan misi di SMPN 25 Tangerang berjalan dengan baik, walaupun terdapat tantangan yang harus dihadapi oleh stakeholder. Kolaborasi seluruh elemen dibutuhkan untuk mempercepat proses akselerasi kualitas pendidikan, sehingga visi dan misi tercapai dan terimplementasi dengan baik serta berdampak pada output pendidikan yang dihasilkan.

3) Perencanaan Sumber Daya Manusia SMPN 25 Tangerang

Dalam merencanakan sumber daya manusia SMPN 25 Tangerang memiliki spesifikasi dan kriteria dari segi karakter dan kinerja guru dan karyawannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah menginginkan karakter dan kinerja yang baik serta komunikatif, memahami visi dan misi, kerjasama tim yang baik dalam mencapai visi dan misi, disiplin, etos kerja, dan penguasaan pada bidangnya masing-masing dan bekerja sesuai dengan unitnya sesuai dengan

juknisnya. Selain itu, setiap sumber daya manusia juga harus memiliki keahlian tambahan dibidang teknologi karena pembelajaran sekarang ini tidak terlepas dari pemanfaatan teknologi.

Disisi lain, sumber daya manusia yang mengelola sekolah tergantung dari kepala sekolahnya. Kepala sekolah SMPN 25 Tangerang masuk ke dalam kepala sekolah penggerak sehingga mempunyai kualitas kepemimpinan yang kuat. Kalau saat ini kemungkinan sangat kuat ada sentralistik, meskipun tetap memberikan delegasi-delegasi ke rapat tim dalam hal ini wakil kepala sekolah. Ada juga ke guru-guru yang ditugaskan yang itu sedikit sentralistik. Hal yang bagus tapi variatif, dalam artian punya visi yang sangat bagus ke depan.

Berdasarkan data sumber daya manusia yang meliputi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan SMPN 25 Tangerang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Data Sumber Daya Manusia SMPN 25 Tangerang

NO	KATEGORI		JUMLAH
Tenaga Pendidik			43
1	Status Pekerjaan	PNS	32
		PPPK	11
2	Linieritas	Linieritas	43
3	Pendidikan Terakhir	S1	41
		S2	2
4	Sertifikasi	Sertifikasi	20
Tenaga Kependidikan			17
1	Status Pekerjaan	PNS	2
		THL	15
2	Linieritas	Linieritas	15
3	Pendidikan Terakhir	S1	4
		SMA	13
4	Sertifikasi	Sertifikasi	2
TOTAL			60

Sumber: Dokumentasi SMPN 25 Tangerang).

Berdasarkan data yang disajikan, bahwa pendidik dan tenaga kependidikan berjumlah 60 orang. Dapat ditegaskan pula bahwa Tenaga pendidikan terdiri dari 43 orang dengan berbagai status pekerjaan (PNS dan PPPK) dan status pendidikan terakhir guru di SMP Negeri 25 Tangerang yang 100% bergelar S1/S2 merupakan modal awal utama yang kuat dalam pemenuhan standar Nasional Pendidikan (SNP), khususnya standar pendidik dan tenaga kependidikan. Di SMPN 25 Tangerang telah memiliki tenaga pendidik yang berkompeten dari segi jumlah dan kualifikasi pendidikan terakhir. Kualifikasi akademik yang telah memenuhi syarat minimal ini menjadi fondasi esensial untuk pengembangan kompetensi pedagogik, profesional, dan sosial lebih lanjut.

Selain itu dengan aturan pemerintah yang menyatakan pendidik harus berstatus PNS dan PPPK tanpa adanya tenaga honorer di sekolah negeri. Seperti

rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia yang ada di SMPN 25 Tangerang melalui tes seleksi PPPK yang diadakan oleh pemerintah, karena sekolah ini negeri jadi tidak banyak jalur masuk yang tersedia. Sehingga dalam pengaturan insentif dan kesejahteraan guru juga terbatas, bagi pegawai PPPK dan PNS ada gaji pokok serta tunjangan anak dan istri atau suami dan juga adanya sertifikasi pendidik, selain itu tidak ada. Berdasarkan hasil wawancara dari salah satu guru mata pelajaran menjelaskan bahwa pengangkatan beliau sebagai guru tetap melalui pengabdian yang berpuh tahun lamanya.

Pada saat ini, SDM guru di SMP Negeri 25 Tangerang, menurut kualifikasinya sudah memenuhi standar. Namun, dari sisi kompetensi, terutama kompetensi pedagogik dan profesionalnya masih perlu peningkatan. SDM Tenaga Kependidikan, dari sisi jumlah masih belum memenuhi standar. Dari sisi kualifikasi pendidikan sudah memenuhi. Tetapi, dari aspek kompetensi, terutama pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi masih perlu peningkatan. Upaya meningkatkan kualitas SDM, khususnya guru, melalui program-program pelatihan/bimtek telah menampakkan hasil. Beberapa guru sudah menerapkan metode pembelajaran inovatif selain tetap menerapkan metode-metode konvensional.

Selain itu, dalam proses pencapaian tujuan dari pendidikan yang dituangkan dalam visi dan misi sekolah, SMPN 25 Tangerang membentuk tim sebagai bentuk perencanaan dan pelaksanaan proses pendidikan dalam tim Pengembang Sekolah. Pembentukan tim Pengembang Sekolah memiliki tujuan untuk melakukan pengembangan kualitas pendidikan. Adapun pengembangan sumber daya manusia yang diterapkan oleh SMPN 25 Tangerang mengikutsertakan guru-guru dan karyawan ke pelatihan, workshop, diklat MGMP di pemerintah kota. Selain itu, ada kegiatan pengembangan guru yang dilaksanakan di sekolah dengan memanggil narasumber dari luar dan adanya Forum Guru Belajar yang diadakan setiap hari Jumat sebagai bentuk pengembangan kompetensi guru. Adapun strategi yang dilakukan dengan mempertahankan keterampilan guru agar terus konsisten dalam proses pendidikan dan juga melakukan evaluasi pada proses yang belum maksimal.

Selain dari merencanakan pengembangan pelatihan sumber daya manusia, harus juga dilakukan evaluasi dan penilaian dari hasil perencanaan yang telah dilakukan. Berdasarkan hasil wawancara dengan wawancara dengan kepala sekolah menyatakan bahwa penilaian sumber daya manusia di SMP Negeri 25 tangerang melalui supervisi di kelas, kontrol, sidak dan observasi. Sehingga hasil dari evaluasi tersebut akan ditindak lanjuti dengan rapat kecil atau diskusi, sehingga guru dan karyawan terkait akan dipanggil dengan tujuan pemberian arahan dan masukan terkait dengan kinerjanya. Jadi sudah sangat baik sistem

penilaian untuk guru untuk pengajaran di kelas. Namun selain itu ada juga sistem monitoring yang kita laksanakan melalui angket, angket ke siswa ataupun dari pihak lain untuk memberikan penilaian kepada guru sehingga lengkap. Kemudian untuk penilaian kinerja guru secara umum, selama ini yang sudah berjalan ada penilaian dari atasan itu berupa loyalitas kerja dan kedisiplinan. Setiap indikatornya berisi poin ketercapaian. Sistem berikut juga sudah berjalan yang dikelola langsung oleh tata usaha sekolah.

Berdasarkan pemaparan di atas dapat dikatakan bahwa perencanaan SDM yang dilakukan oleh SMPN 25 Tangerang memperhatikan pada spesifikasi dan kriteria dari segi karakter dan kinerja guru serta karyawannya. Sekolah merencanakan untuk memaksimalkan kualifikasi dan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. Langkah yang diambil oleh sekolah dengan membentuk Tim Pengembangan Sekolah, tim ini yang akan melakukan pengembangan kualitas sekolah. Selain itu, SMPN 25 Tangerang juga memperhatikan pada pengembangan sumber daya manusia, dengan merencanakan beberapa program peningkatan kualitas dan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. Hal tersebut tentunya akan dilakukan evaluasi dan penilaian pada setiap langkah yang diambil oleh sekolah, sehingga sumber daya manusia yang ada di SMPN 25 Tangerang dapat dioptimalkan.

B. Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMP Negeri 25 Tangerang.

Pemaksimalan kualifikasi dan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan yang ada di SMP Negeri 25 Tangerang dengan memperhatikan spesifikasi, kriteria karakter dan kinerja guru dan karyawannya maka sasaran dan tujuan tercapai.

1) Mutu Pendidikan

SMPN 25 Tangerang merupakan sekolah favorit yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Tangerang. Sekolah ini juga dalam kategori sekolah penggerak yang ditunjuk oleh pemerintah. Harapannya banyak guru-guru penggerak yang lahir di sekolah SMP Negeri 25 Tangerang, sehingga bisa mengimbaskan pada peningkatan sekolah yang lain pula. Selain itu, SMP Negeri 25 Tangerang kini masuk ke sekolah adiwiyata sejak 3 tahun yang lalu pada tingkat kota, dilanjutkan dengan tingkat provinsi 2 tahun yang lalu, dan sekarang dalam proses menuju tingkat nasional. Selain itu adanya pendidikan inklusif, sumber daya manusia juga ditempatkan pada pendidikan inklusif tersebut, sehingga bisa mendapatkan hak yang sama tanpa harus di sekolah khusus.

Salah satu hal yang dapat diperhatikan dari mutu pendidikan ialah dapat membaca peluang dan memanfaatkan peluang yang ada. Sekolah memanfaatkan

media sosial dan media cetak seperti pemanfaatan youtube, website, instagram dan lainnya sebagai database lembaga pendidikan. Kegiatan sekolah baik itu berupa kegiatan pembiasaan sehari-hari ataupun juga prestasi-prestasi yang sudah kita toreh di lingkup sekolah, regional, bahkan nasional, sehingga masyarakat mempunyai penilaian tersendiri. Selain itu sarana dan prasarana juga mendukung dalam seluruh aktifitas pendidikan.

Program-program yang ada di sekolah berjalan dengan efektif seperti best practice berupa pengajaran 5S, kegiatan keagamaan (baca alquran, shalat dhuha, dll), dan peningkatan literasi. Secara garis besar program-program sudah berjalan dengan baik berdasarkan tolak ukur yang telah direncanakan. Selain itu, secara akademik mempunyai prestasi yang bagus yang diukur melalui lulusan yang melanjutkan pendidikan di sekolah negeri, dan juga pada prestasi non akademiknya dengan menjuarai ajang perlombaan.

Adapun standar pencapaian mutu secara umum dapat dilihat dari rapor pendidikan. Di rapor pendidikan itu akan tercermin bagaimana kemampuan mutu siswa dalam hal literasi, numerasi dan karakter, serta bagaimana sekolah bisa memberikan layanan yang terbaik. Secara grafik peningkatan rapor pendidikan SMPN 25 Tangerang terus meningkat dari waktu ke waktu. Hal yang diukur dari kemampuan siswa tentang literasi, numerasi dan karakternya. Akan diambil 40 siswa yang dijadikan sampel. Mereka nanti akan diberikan pertanyaan-pertanyaan untuk mengukur bagaimana karakter, sikap, kemampuan literasi, dan numerasi. Disamping itu, kepala sekolah, guru juga mengisinya, sehingga lengkap dari berbagai unsur pendidikan.

Hasil dari pengukuran berisi rekomendasi secara rinci yang harus ditingkatkan. hal tersebut juga dijamin oleh pemerintah sebagai bentuk menjaga kualitas mutu pendidikan. Bentuk rekomendasi akan ditindaklanjuti menyesuaikan dengan realita yang ada di lapangan, sehingga akan lebih jelas bentuk program yang akan ditingkatkan. Dalam pencapaian Standar Mutu Pendidikan SMPN 25 Tangerang sebagai berikut:

- a) Kualitas pembelajaran baik metode pengajaran, kurikulum yang disampaikan, serta kemampuan guru dalam menyampaikan materi pelajaran dan memfasilitasi proses belajar siswa sudah bagus.
- b) Prestasi Siswa: seperti hasil tes dan ujian, capaian nilai, dan kemajuan belajar siswa dari waktu ke waktu mengalami peningkatan.
- c) Sarana dan Prasarana: seperti keberadaan perpustakaan, laboratorium, ruang kelas yang memadai, dan lingkungan yang mendukung pembelajaran yang efektif

Selain itu, dalam penjaminan mutu pendidikan yang dilakukan oleh SMPN

25 Tangerang melalui Akreditasi, Evaluasi Internal, Evaluasi Eksternal, Penilaian Siswa, Pemantauan dan Umpan Balik secara berkala. Berdasarkan hasil wawancara perwakilan orang tua peserta didik menyatakan bahwa faktor yang membuat orang tua mempercayakan putra dan putri untuk bersekolah di SMPN 25 Tangerang karena sekolah tersebut merupakan sekolah favorit, berprestasi akademik dan non akademik, berkarakter, fasilitas yang lengkap, SDM yang loyal dan profesional, kurikulum pemerintah, serta keyakinan dalam mengembangkan peserta didik menjadi intelektual, sosial, dan bahasa yang cukup baik dalam organisasi dan pembelajaran.

2) Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan

Perencanaan pendidikan tidak terlepas dari analisis SWOT yang dilakukan oleh SMPN 25 Tangerang untuk mengungkapkan kekuatan, kelemahan, ancaman, dan peluang dari suatu lembaga pendidikan. Berikut merupakan analisis SWOT sederhana yang dilakukan oleh SMPN 25 Tangerang.

Tabel 2. Analisis SWOT Sederhana Pendidik dan Tenaga Kependidikan SMPN 25 Tangerang

Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan		
Komponen/Fungsi dan Faktornya	Kondisi Ideal	Kondisi Nyata
Internal (Kekuatan dan Kelemahan)		
Kepala Sekolah	Memahami semua kendala tenaga pendidik dan kependidikan yang ada disekolah	Paham semua kendala tenaga pendidik dan kependidikan yang ada disekolah
	Memiliki kompetensi kepala sekolah	Memiliki kompetensi kepala sekolah dan berperan sebagai kepala sekolah penggerak yang menjadi katalisator perubahan
Guru	100% Sesuai dengan mata pelajaran	95% Sesuai dengan mata pelajaran
	100% memiliki kompetensi guru	95% memiliki kompetensi guru
	100% guru tersertifikasi tenaga pendidik	90% guru tersertifikasi tenaga pendidik
	Kemampuan guru berbahasa inggris 100%	Kemampuan guru berbahasa inggris 40%
	100% guru menerapkan IKM	80% guru menerapkan IKM
Pegawai	Jumlah pegawai memadai	Jumlah pegawai belum memadai
	100% Pegawai memiliki kompetensi sesuai bidangnya	70% Pegawai memiliki kompetensi sesuai bidangnya
	Kemampuan B. Inggris pegawai diharapkan 100%	Kemampuan B. Inggris pegawai diharapkan 30%
Fasilitasi Diklat	Tersusun rencana diklat untuk guru & karyawan	Tersusun rencana diklat untuk guru & karyawan (tersusun pada pelatihan bahasa inggris dan Teknologi informasi dan komunikasi (TIK) mengingat kemampuan staf dibidang ini masih dibawah 40%
Eksternal (Peluang dan Ancaman)		

Komite	Mendukung, criteria: 100% mendukung kesetaraan gender	Mendukung, criteria: 100% mendukung kesetaraan gender
Dinas Pendidikan	Memfasilitasi 100%	Memfasilitasi 100% (perlunya mengajukan permohonan dukungan khusus untuk program pelatihan bahasa inggris dan TIK guna mengingatkan kompetensi staf yang masih rendah)

Sumber: Dokumentasi SMPN 25 Tangerang.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bawah kekuatan yang dimiliki terletak pada kompetensi kepala sekolah penggerak yang sudah maksimal dan juga mampu memahami kendala, kualifikasi yang tidak sekadar administratif, melainkan menjadi katalisator utama dalam transformasi pendidikan di sekolah ini. Sebagai penggerak, beliau tidak hanya memahami secara mendalam seluruh dinamika dan kendala yang dihadapi oleh tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, tetapi juga aktif merancang strategi untuk mengatasi tantangan tersebut. Perencanaan pelatihan juga sudah disusun untuk guru dan karyawan. Salah satu fokus strategis nya adalah menutup kesenjangan kompetensi yang krusial di era digital, yaitu penguasaan bahasa inggris dan teknologi Informasi dan Teknologi (TIK). Data menunjukkan bahwa kemampuan staf di kedua bidang ini masih berada di bawah 40%, sebuah kondisi yang mengisyaratkan urgensi untuk menyelenggarakan pelatihan bahasa inggris dan TIK yang terstruktur dan berkelanjutan. Melalui perannya sebagai penggerak, kepala sekolah memastikan bahwa rencana pengembangan kapasitas ini tidak hanya tersusun di atas kertas, tetapi diimplementasikan sebagai prioritas untuk membekali seluruh SDM dengan keterampilan abad ke 21, sehingga daya saing sekolah dan kualitas pembelajaran dapat terangkat secara signifikan.

Berikut daftar identifikasi keadaan nyata dari SMPN 25 Tangerang saat ini dan perencanaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di masa yang akan datang, sebagaimana pada tabel berikut.

Tabel 3. Identifikasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan

No	Kondisi Saat Ini	Capaian Masa Datang	Besarnya Tantangan
1	Kepala Sekolah		
a	Kualifikasi memenuhi standar mencapai 100%	Kualifikasi memenuhi standar mencapai 100%	-
b	Pengalaman mengajar memenuhi standar mencapai 100%	Pengalaman mengajar memenuhi standar mencapai 100%	-
c	Kompetensi memenuhi standar mencapai 100%	Kompetensi memenuhi standar mencapai 100%	-
2	Pendidik (Guru)		
a	Kualifikasi akademik minimal S1	Kualifikasi akademik minimal S1	5%
b	Kompetensi Pedagogik memenuhi standar mencapai 85%	Kompetensi Pedagogik memenuhi standar mencapai	15%

		100%	
c	Kompetensi sosial memenuhi standar mencapai 95%	Kompetensi sosial memenuhi standar mencapai 100%	5%
d	Kompetensi kepribadian memenuhi standar mencapai 95%	Kompetensi kepribadian memenuhi standar mencapai 100%	5%
e	Kompetensi profesional memenuhi standar mencapai 80%	Kompetensi profesional memenuhi standar mencapai 90%	10%
3	Tenaga Administrasi		
a	Pemenuhan tenaga administrasi mencapai 80%	Pemenuhan tenaga administrasi mencapai 90%	10%
b	Kualifikasi memenuhi standar 100%	Kualifikasi memenuhi standar 100%	-
c	Kompetensi memenuhi standar 60%	Kompetensi memenuhi standar 100%	40%
4	Tenaga Perpustakaan		
a	Tenaga pustakawan 1 orang	Tenaga pustakawan 1 orang	1 orang
b	Kualifikasi memenuhi standar mencapai 1 orang	Kualifikasi memenuhi standar mencapai 1 orang	1 orang
5	Laboran		
a	Tenaga laboran 1 orang	Tenaga laboran 2 orang	1 orang
b	Kualifikasi memenuhi standar mencapai 0 orang	Kualifikasi memenuhi standar mencapai 2 orang	2 orang
6	Tenaga Layanan Konselor		
a	Mempunyai 3 petugas layanan konselor	Mempunyai 5 petugas layanan konselor	2 orang

Sumber: Dokumentasi SMPN 25 Tangerang.

4. PEMBAHASAN

Berdasarkan identifikasi masih terdapat beberapa elemen yang harus dimaksimalkan, antara lain:

A. Internal:

- Sebagai kepala sekolah minimal berpendidikan S2
- Guru yang berpendidikan S2 sebanyak 25 %
- Tenaga administrasi yang berpendidikan S1 sebanyak 40%
- Program untuk meningkatkan standar tenaga pendidik dan kependidikan melalui pemberian beasiswa kepada guru yang melanjutkan pendidikan S2
- Pemberian kesejahteraan yang memadai.

B. Eksternal:

- Komitmen Komite Sekolah
- Kebijakan Dinas Pendidikan Kota Tangerang
- Kemampuan awal siswa.

Ada beberapa program yang sudah direncanakan dalam waktu jangka panjang oleh SMPN 25 Tangerang untuk 5 sampai 10 tahun kedepan. Perencanaan program tersebut tidak terlepas dari perannya pemerintah yang memberikan kesempatan dan akses kepada lembaga pendidikan. Maka oleh karena itu tenaga

pendidik dan tenaga kependidikan akan tujuan untuk mengelola program-program tersebut. Adapun program yang dimaksud sebagai berikut.

- 1) Pengimbasan Sekolah Penggerak, melalui sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas mampu melakukan pengembangan hasil belajar siswa secara keseluruhan melalui penerapan Profil Pelajar Pancasila, yang mencakup kemampuan dan sifat.
- 2) Sekolah Adiwiyata Nasional, sekolah mengutamakan lingkungan yang sehat, bersih, dan indah. Dengan program ini, seluruh komunitas sekolah diharapkan dapat memahami bahwa lingkungan hijau adalah sumber kesehatan diri dan lingkungan.
- 3) Sekolah inklusi, sekolah memberikan pendidikan untuk anak berkebutuhan khusus (ABK) dan sekolah ramah anak. Keberhasilan implementasi program sekolah inklusi dan sekolah ramah anak ini sangat bergantung pada kapasitas guru sebagai garda terdepan, sehingga perencanaan pengembangan Sumber Daya Manusia harus secara proaktif memasukkan program pelatihan khusus, seperti teknik pedagogi inklusif, teridentifikasi dini ABK, manajemen kelas yang heterogen, serta komunikasi empati untuk mencegah dan menangani konflik, guna membekali semua guru dengan kompetensi yang tidak hanya memadai tetapi juga relevan dengan tuntutan kedua program tersebut.

Perencanaan sumber daya manusia tentunya memiliki implikasi dengan peningkatan mutu pendidikan yang ada di SMPN 25 Tangerang. Perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh SMPN 25 Tangerang untuk masa yang akan datang dengan memaksimalkan pada Standar Nasional Pendidikan yaitu standar pendidik dan tenaga kependidikan. Ada beberapa butir yang belum maksimal seperti kompetensi dan kualifikasi guru dan karyawan.

Guru dan karyawan sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan. Penempatan guru dan karyawan pada posisi yang tepat telah dilakukan, hal tersebut dapat dilihat dari linearitas pekerjaan. Selain itu, kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian sudah sangat baik dapat dilihat dari persentase diatas, namun berdasarkan ukuran standar nasional pendidikan belum maksimal, sehingga dibutuhkan peningkatan untuk memaksimalkan kompetensi agar dapat meningkatkan mutu pendidikan. Adapun karyawan juga sudah sangat cukup untuk melakukan seluruh aktivitas operasional sekolah. Namun masih belum maksimal, dapat dilihat dari kompetensi tenaga administrasi, jumlah tenaga laboran dan kualifikasinya, serta tenaga layanan konselor yang belum mencakup jumlah rasionya.

Tentunya sumber daya manusia adalah yang menjadi tonggak utama dalam perwujudan pendidikan yang berkualitas. Tahap perencanaan yang baik bakal mempengaruhi hasil akhir pendidikan yang bakal di tuju, sehingga sumber daya manusia yang berkualitas tentunya memberikan peningkatan mutu yang signifikan terhadap lembaga pendidikan.

5. KESIMPULAN

Perencanaan sumber daya manusia SMP Negeri 25 Tangerang memiliki tiga poin utama yaitu:

- a. Spesifikasi karakter dan kinerja dalam rekrutmen dan pengembangan, sekolah menetapkan kriteria SDM yang tidak hanya menguasai bidangnya, tetapi juga memiliki karakter komunikatif, disiplin, beretos kerja tinggi, memahami visi-misi, serta mampu berkolaborasi dalam tim. Penguasaan teknologi juga menjadi kompetensi wajib yang diintegrasikan ke dalam perencanaan ini.
- b) Peran vital tim pengembangan sekolah, untuk memaksimalkan kualifikasi dan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan dengan membentuk tim sekolah sebagai motor penggerak peningkatan mutu. Tim ini bertanggung jawab dalam merancang dan melaksanakan program pengembangan yang terarah untuk seluruh pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga SDM di SMPN 25 Tangerang bisa dioptimalkan.
- a. Pentingnya evaluasi berkelanjutan, Peningkatan SDM ditempatkan dalam siklus penjaminan mutu pendidikan yang berkelanjutan. Keberhasilan setiap langkah perencanaan dinilai melalui mekanisme supervisi, evaluasi internal-eksternal, serta umpan balik dari siswa, sehingga pengoptimalan SDM dapat terukur dan selalu relevan dengan kebutuhan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, Fahmiah. (2019). "Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pendidikan : Manifestasi Dan Implementasi." *Didaktika* 11 (1): 81. <https://doi.org/10.30863/didaktika.v11i1.156>.
- Amrullah, Aziz. (2015). "Peningkatan Mutu Pendidikan." *Studi Islam* 10 (2): 1-14.
- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian*. Cet. XII. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Banurea, Risma Darma Ulina, Riski Erisah Simanjuntak, Romauli Siagian, and Helena Turnip. (2023). "PERENCANAAN PENDIDIKAN" 2: 88-99.
- Fadhli, Muhammad. (2017). "Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan." *TADBIR : Jurnal Studi Manajemen Pendidikan* 1 (02).

- Hasibuan, Syahrial, Iesyah Rodliyah, Sitti Zuhaerah Thalhah, Paskalina Widiastuti Ratnaningsih, and Andi Aris Mattunruang S E. (2022). *Metode Kualitatif*. Cetakan Pe. Tahta Media Group.
- Merentek, Theo Chanra, Tinneke Evie, Meggy Sumual, and Elni Jeini Usuh. (2023). "Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Masa Depan" 9 (1).
- Moleong, Lexy J. (2017). "Metodologi Penelitian." Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, Wayne, & Robert, N. (2011). "Human Resource Management, Tenth Edition, Jilid I."
- PP RI. (2005). "Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan," no. 2: 1-7.
- Rahmi, Sri. (2013). "Perencanaan Sdm Melalui Manajemen Strategik Di Lembaga Pendidikan." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53 (9): 1689-99.
- Sallis, E. (2005). "Total Quality Management in Education." London: Kogan, Limited.
- Sanjaya, Wina. (2013). "Penelitian Pendidikan.Pdf."
- Siahaan, Amiruddin, Supardi Supardi, Wardani Wardani, Zahra Ahmad Fauzi, Putri Mulianda Hasibuan, and Rizki Akmalia. (2023). "Manajemen Kurikulum Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Journal on Education* 5 (3): 9189-96. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1723>.
- Sugiyono. (2012). "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kuantitatif, Dan R&B." Bandung: Alfabeta.
- Takdir, Muh. (2019). "Perencanaan SDM Dalam Penyelenggaraan Pendidikan Human Resource Planning in Educational Practice." *Konferensi Nasional Ilmu Administrasi* 1 (3): 1-6.
- Yunus, Muhammad. (2016). "Profesionalisme Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan." *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan* 19 (1): 112-28. <https://doi.org/10.24252/lp.2016v19n1a10>.