

Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di Sekolah SMP Negeri 6 Percut Sei Tuan

Shofiiya Naailah ^{1*}, Dwika Adelia Hasibuan ², Nur Sakinah Siagian ³, Williana Damanik ⁴

^{1, 2, 3, 4} Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

* shofiya07@gmail.com

Abstract

Masalah utama dalam penelitian ini adalah bagaimana perencanaan manajemen sumber daya manusia (SDM) di SMP Negeri 6 Percut Sei Tuan dapat berkontribusi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Penelitian ini berfokus pada upaya mengidentifikasi dan menganalisis strategi perencanaan SDM yang efektif, termasuk dalam hal rekrutmen, pelatihan, pengembangan profesionalisme, kesejahteraan guru dan staf, serta evaluasi kinerja yang dilakukan oleh pihak sekolah. Penelitian ini menggunakan metode evaluasi formatif dengan pendekatan kualitatif untuk menggali lebih dalam mengenai perencanaan manajemen sumber daya manusia (SDM) di SMP Negeri 6 Percut Sei Tuan dan dampaknya terhadap kualitas pembelajaran. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, guru, dan staf administrasi. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara semi-terbuka, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa perencanaan manajemen sumber daya manusia (SDM) di SMP Negeri 6 Percut Sei Tuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Program pengelolaan SDM yang diterapkan di sekolah ini terbukti efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru dan kesejahteraan staf, yang pada gilirannya berdampak positif pada kualitas pengajaran dan proses pembelajaran siswa.

Keywords: *Perencanaan; Manajemen; Sumber Daya Manusia; Kualitas Pembelajaran*

Pendahuluan

Perencanaan manajemen sumber daya manusia (SDM) di tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) memainkan peran yang sangat penting dalam memajukan kualitas pembelajaran. Sumber daya manusia (SDM) di sekolah tidak hanya mencakup guru yang langsung terlibat dalam kegiatan belajar mengajar, tetapi juga melibatkan tenaga pendidik lainnya serta staf administrasi yang mendukung kelancaran operasional sekolah (Akilah, 2019). Keberhasilan proses pembelajaran sangat bergantung pada kinerja seluruh individu yang ada di lingkungan sekolah, baik itu guru, tenaga kependidikan, maupun staf administrasi. Perencanaan SDM yang matang menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan belajar yang optimal bagi para siswa (Tahir, 2017).

Perencanaan SDM di sekolah SMP harus mencakup penataan posisi dan tugas yang jelas sesuai dengan kompetensi dan keterampilan masing-masing individu. Guru sebagai ujung tombak pendidikan memerlukan perencanaan yang tepat untuk memastikan mereka memiliki keahlian, pengetahuan, dan kemampuan mengelola kelas yang memadai (Dacholfany, 2017). Selain itu, peningkatan kapasitas guru melalui pelatihan dan pengembangan juga sangat penting agar mereka mampu mengikuti perkembangan kurikulum dan metode pembelajaran yang terus berubah. Perencanaan yang baik akan menjamin bahwa para guru memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan siswa dan perkembangan zaman (Werdiningsih, 2021).

Pentingnya perencanaan SDM terletak pada kemampuannya untuk mengelola dan mengembangkan tenaga kerja yang berkualitas. Perencanaan SDM dalam sekolah mencakup beberapa aspek, seperti rekrutmen yang selektif, pelatihan berkelanjutan, pengembangan profesionalisme guru, serta evaluasi kinerja yang objektif (Taufiqurrahman, 2019). Rekrutmen yang tepat memastikan bahwa setiap tenaga pendidik yang diterima memiliki latar belakang pendidikan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Pelatihan yang berkesinambungan, baik secara formal maupun informal, membantu guru untuk terus mengembangkan kompetensinya, sementara evaluasi kinerja yang adil memberikan umpan balik untuk meningkatkan kualitas pengajaran mereka.

Perencanaan SDM yang baik tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga pada pengembangan profesionalisme yang berkelanjutan (Utamy et al., 2020). Namun, peran staf pendukung juga tidak kalah pentingnya dalam mewujudkan kualitas pembelajaran yang optimal. Staf administrasi dan tenaga pendidik lainnya, seperti pustakawan, laboran, dan petugas kebersihan, turut berperan dalam menciptakan atmosfer belajar yang kondusif. Perencanaan SDM yang melibatkan semua pihak ini akan memudahkan pemetaan kebutuhan dan penempatan tenaga yang tepat pada posisi yang sesuai. Sebagai contoh, seorang pustakawan yang memiliki keterampilan dalam mengelola literasi digital dapat membantu mendukung pembelajaran berbasis teknologi, sementara staf kebersihan yang profesional dapat memastikan lingkungan sekolah yang bersih dan sehat untuk mendukung konsentrasi belajar siswa.

Pengelolaan SDM di sekolah juga membutuhkan kerjasama yang erat antara berbagai pihak, seperti kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, dan pemangku kepentingan lainnya (Hidayat, 2021). Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki tanggung jawab untuk merancang dan melaksanakan strategi SDM yang sesuai dengan visi dan misi sekolah. Guru sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran perlu mendapatkan dukungan yang memadai untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Begitu juga dengan tenaga administrasi, yang berperan penting dalam kelancaran operasional sekolah. Melibatkan seluruh pihak dalam proses perencanaan dan pengelolaan SDM akan menciptakan sinergi yang memperkuat kualitas pendidikan di sekolah tersebut.

Pengelolaan SDM yang efektif berperan penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang unggul dan produktif. Melalui perencanaan yang tepat, berbagai program pengembangan SDM dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kemampuan para pendidik dalam mengelola

pembelajaran yang lebih kreatif dan inovatif. Program ini dapat berupa pelatihan keterampilan mengajar, peningkatan kemampuan teknologi informasi, atau pengembangan keterampilan kepemimpinan bagi kepala sekolah dan staf lainnya (Sangsurya et al., 2021). Semua ini bertujuan untuk menciptakan suasana belajar yang menyenangkan, aman, dan produktif, yang pada gilirannya akan mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas.

Perencanaan manajemen SDM menjadi kunci dalam meningkatkan mutu pendidikan yang dihasilkan di SMP Negeri 6 Percut Sei Tuan. Strategi manajerial yang efektif dalam mengelola SDM akan memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Perencanaan yang sistematis dan partisipatif dapat mengoptimalkan kinerja para pendidik dan staf di sekolah, serta menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik bagi siswa. Oleh karena itu, penting bagi setiap sekolah untuk mengembangkan perencanaan SDM yang tepat guna mencapai kualitas pembelajaran yang optimal dan berkelanjutan (Thoha, 2017).

Penelitian terdahulu mengenai perencanaan sumber daya manusia (SDM) di sekolah menengah pertama (SMP) telah banyak menyoroti pentingnya manajemen SDM dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian yang menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang matang, mulai dari rekrutmen hingga evaluasi kinerja, berdampak langsung pada kualitas pengajaran dan atmosfer belajar di sekolah (Purnama, 2016). Penelitian lain juga mengungkapkan bahwa pengembangan profesionalisme guru melalui pelatihan berkelanjutan sangat berperan dalam meningkatkan kemampuan mengajar dan kesesuaian dengan kurikulum yang terus berkembang (Wirabhakti, 2022). Selain itu, terdapat temuan yang menekankan pentingnya peran staf pendukung, seperti pustakawan dan laboran, dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang kondusif (Darim, 2020). Temuan yang relevan juga mengungkapkan bahwa kepala sekolah yang memiliki visi dan strategi pengelolaan SDM yang baik dapat menciptakan sinergi antara guru, staf administrasi, dan tenaga pendidik lainnya, yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kualitas Pendidikan (Bahri, 2022).

Penelitian ini menawarkan kebaharuan yang membedakannya dari penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian ini lebih fokus pada konteks SMP Negeri 6 Percut Sei Tuan, dengan karakteristik dan tantangan yang mungkin berbeda dengan sekolah-sekolah lainnya. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan wawasan yang lebih kontekstual mengenai bagaimana perencanaan SDM yang efektif dapat diimplementasikan di sekolah ini. Salah satu kebaharuan utama adalah penekanan pada pendekatan partisipatif dalam perencanaan SDM, di mana semua pihak, mulai dari kepala sekolah, guru, hingga staf administrasi, terlibat dalam merancang strategi yang sesuai dengan kebutuhan sekolah. Pendekatan ini mengarah pada perencanaan yang lebih inklusif dan kolaboratif, bukan hanya berfokus pada aspek administratif saja. Selain itu, penelitian ini menyoroti pentingnya perencanaan SDM berbasis teknologi, terutama dalam mengintegrasikan literasi digital dalam proses pembelajaran. Pustakawan yang memiliki keterampilan dalam teknologi dan tenaga pendidik yang siap menghadapi perubahan teknologi menjadi elemen penting dalam pengelolaan SDM di SMP Negeri 6 Percut Sei Tuan. Penelitian ini juga mengusulkan sistem evaluasi kinerja yang lebih komprehensif, yang tidak hanya fokus pada evaluasi guru, tetapi juga melibatkan semua pihak dalam ekosistem sekolah, termasuk staf

administrasi dan tenaga pendidik lainnya. Hal ini memberikan gambaran lebih holistik tentang bagaimana setiap elemen berkontribusi terhadap pencapaian kualitas pendidikan yang optimal. Kebaharuan lainnya terletak pada penekanan terhadap pengembangan kapasitas kepemimpinan kepala sekolah, yang menjadi kunci dalam pengelolaan SDM secara efektif di sekolah. Penelitian ini menyarankan bahwa kepala sekolah perlu mengembangkan kapasitas kepemimpinan untuk memastikan seluruh staf bekerja dalam harmoni guna mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode evaluasi formatif dengan pendekatan kualitatif untuk menggali lebih dalam mengenai perencanaan manajemen sumber daya manusia (SDM) di SMP Negeri 6 Percut Sei Tuan dan dampaknya terhadap kualitas pembelajaran. Evaluasi formatif dipilih karena pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menilai efektivitas program pelatihan yang diterapkan di sekolah secara berkesinambungan, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan atau pengembangan (Murtafiah, 2021). Tujuan utama dari evaluasi formatif ini adalah untuk memastikan bahwa program yang dijalankan dapat mencapai hasil yang diinginkan dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kompetensi para pendidik, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

Proses penelitian dimulai dengan tahap perencanaan, di mana peneliti merancang instrumen dan metode yang akan digunakan untuk mengumpulkan data terkait perencanaan manajemen SDM di SMP Negeri 6 Percut Sei Tuan. Peneliti mengidentifikasi berbagai aspek yang menjadi fokus dalam penelitian ini, antara lain proses rekrutmen, pengembangan kapasitas guru, pengelolaan staf administrasi, serta evaluasi kinerja. Peneliti juga melakukan wawancara dengan kepala sekolah, guru, dan staf administrasi untuk memperoleh gambaran yang lebih mendalam mengenai bagaimana perencanaan SDM dilakukan di sekolah tersebut. Selain itu, peneliti juga mengumpulkan dokumen-dokumen terkait seperti rencana kerja, laporan evaluasi, serta data hasil pelatihan yang telah dilakukan. Tahap implementasi, penelitian ini mengamati langsung pelaksanaan program-program yang telah direncanakan terkait pengelolaan SDM. Peneliti mengkaji bagaimana sekolah menerapkan perencanaan SDM, termasuk dalam hal pengelolaan kompetensi guru dan staf administrasi. Pada tahap ini, peneliti juga berinteraksi dengan para pelaksana program, yaitu kepala sekolah dan para pendidik, untuk mendapatkan informasi terkait tantangan atau hambatan yang dihadapi selama implementasi. Selain itu, peneliti memonitor perubahan yang terjadi dalam praktik pengelolaan SDM di sekolah, serta apakah perubahan tersebut berdampak langsung terhadap kualitas pembelajaran.

Tahap evaluasi adalah bagian krusial dalam penelitian ini, di mana peneliti mengevaluasi sejauh mana perencanaan dan implementasi program pengelolaan SDM berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian ini dilakukan dengan mengumpulkan umpan balik dari berbagai pihak terkait, seperti kepala sekolah, guru, staf administrasi, dan siswa. Umpan balik tersebut digunakan untuk menilai efektivitas program pelatihan, baik dari segi peningkatan

kompetensi guru maupun pengelolaan staf administrasi. Peneliti juga mengidentifikasi aspek-aspek yang memerlukan perbaikan atau pengembangan lebih lanjut. Evaluasi ini tidak hanya mencakup hasil jangka pendek, tetapi juga mempertimbangkan dampak jangka panjang terhadap kualitas pendidikan yang diberikan oleh sekolah. Dari hasil evaluasi ini, peneliti dapat memberikan rekomendasi untuk perbaikan dalam perencanaan manajemen SDM di masa mendatang.

Penelitian ini melibatkan beberapa subjek yang memiliki peran langsung dalam perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di SMP Negeri 6 Percut Sei Tuan. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, guru, dan staf administrasi. Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang merancang dan mengimplementasikan strategi pengelolaan SDM di sekolah, sementara guru menjadi aktor utama dalam proses pembelajaran yang langsung terpengaruh oleh kualitas pengelolaan SDM. Staf administrasi juga memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran operasional sekolah dan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi proses pembelajaran. Selain itu, siswa menjadi subjek yang turut berperan, karena mereka merupakan pihak yang merasakan dampak langsung dari kualitas pembelajaran yang dihasilkan oleh pengelolaan SDM yang ada di sekolah.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara semi-terbuka, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. Wawancara semi-terbuka dilakukan dengan kepala sekolah, guru, staf administrasi, dan beberapa siswa untuk menggali informasi lebih mendalam mengenai perencanaan dan implementasi pengelolaan SDM di sekolah. Wawancara dengan kepala sekolah fokus pada aspek perencanaan, strategi manajerial, dan evaluasi SDM, sementara wawancara dengan guru dan staf administrasi lebih mengarah pada pemahaman mereka tentang pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan kapasitas. Wawancara dengan siswa memberikan perspektif tentang bagaimana mereka merasakan dampak dari kualitas pengajaran yang dihasilkan oleh pengelolaan SDM di sekolah. Observasi partisipatif juga dilakukan untuk mengamati secara langsung pelaksanaan perencanaan dan pengelolaan SDM di sekolah. Peneliti mengamati dinamika antara kepala sekolah, guru, dan staf administrasi dalam kegiatan sehari-hari di sekolah, serta bagaimana mereka berkolaborasi dalam menciptakan lingkungan yang mendukung proses pembelajaran. Observasi ini memberikan data yang lebih kaya mengenai implementasi pengelolaan SDM dan dampaknya terhadap kualitas pembelajaran.

Instrumen lainnya adalah analisis dokumen, di mana peneliti mengkaji berbagai dokumen yang berkaitan dengan perencanaan dan pengelolaan SDM di sekolah, seperti rencana kerja sekolah, laporan evaluasi kinerja, dokumen pelatihan, dan catatan pengembangan kompetensi guru. Dokumen-dokumen ini memberikan data objektif yang membantu peneliti untuk memetakan sejauh mana perencanaan SDM dijalankan dan hasil yang telah dicapai dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Dengan penggunaan instrumen tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai perencanaan manajemen SDM di SMP Negeri 6 Percut Sei Tuan dan dampaknya terhadap kualitas pembelajaran yang diberikan kepada siswa.

Hasil

Kualitas pembelajaran di sekolah masih belum optimal. Sebagai contoh, program Guru Penggerak, yang merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas pembelajaran, baru melibatkan satu orang guru, padahal program ini telah mencapai angkatan ke-10, yang sekaligus merupakan angkatan terakhir. Hingga kini, masih banyak guru yang belum terlibat atau belum menyadari pentingnya mengikuti program-program tersebut. Peneliti terus berupaya memotivasi dan mendorong para guru untuk meningkatkan profesionalisme mereka. Peneliti selalu menekankan pentingnya pengembangan kompetensi melalui berbagai program yang dirancang dalam kerangka Merdeka Belajar, termasuk *platform* Merdeka Mengajar. Namun, sebagian besar guru belum memanfaatkan atau menganggap program-program ini sebagai prioritas.

Akibatnya, peningkatan kompetensi guru belum mencapai hasil yang diharapkan. Berdasarkan pertemuan dalam rapat pendidikan, kami menyadari bahwa pengembangan pembelajaran masih belum optimal. Hal ini tercermin dari penggunaan metode dan media pembelajaran yang masih kurang memadai. Pembelajaran yang efektif dan menyenangkan tetap menjadi tantangan yang perlu diatasi. Saat ini, hanya sekitar 10% guru yang dinilai telah berhasil meningkatkan kompetensinya, meskipun kami terus memberikan dorongan untuk perbaikan. Kami juga memahami pentingnya pendidikan lanjutan, seperti program S2 dan S3, dalam meningkatkan kompetensi guru. Oleh karena itu, kami terus mendorong dan memotivasi para guru untuk melanjutkan pendidikan mereka guna mendukung peningkatan kualitas pembelajaran.

Tujuan Utama Perencanaan Manajemen SDM

Tujuan utama perencanaan manajemen sumber daya manusia di sekolah adalah untuk meningkatkan kompetensi guru, terutama dalam mengembangkan proses pembelajaran yang lebih efektif di kelas. Peningkatan kompetensi guru diharapkan kualitas pembelajaran juga akan semakin baik, yang pada gilirannya akan memberikan dampak positif terhadap hasil belajar siswa.

1. Proses Rekrutmen dan Seleksi Guru. Proses rekrutmen, kami mengikuti peraturan yang berlaku di sekolah negeri, di mana kami tidak memiliki kewenangan untuk melakukan seleksi guru secara langsung. Penempatan guru dilakukan melalui Surat Keputusan (SK) dari instansi terkait, sehingga kami menerima guru yang telah ditugaskan ke sekolah kami. Hal ini berbeda dengan sekolah swasta yang memiliki kebebasan untuk melakukan seleksi guru secara mandiri. Namun, untuk tenaga honorer, kami melaksanakan proses seleksi sendiri. Seleksi ini meliputi beberapa tahap, seperti pengecekan kualifikasi pendidikan minimal S1, pengalaman mengajar, serta wawancara. Selain itu, kami juga mengadakan pre-teaching atau uji coba mengajar untuk menilai kemampuan calon guru sebelum mereka diterima
2. Pelatihan dan Pengembangan Profesionalisme Guru. Pelatihan, kami aktif mengikuti program yang diselenggarakan oleh dinas pendidikan. Kami juga mengadakan *workshop* yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi guru. *Workshop* tersebut dipandu oleh pengawas

sekolah serta narasumber yang berkompeten di bidangnya. Kegiatan pelatihan ini bertujuan untuk mengembangkan potensi para guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas.

3. Strategi Peningkatan Pembelajaran di Kelas. Salah satu strategi yang kami terapkan adalah memotivasi para guru untuk meningkatkan kedisiplinan. Kedisiplinan guru merupakan faktor utama dalam keberhasilan proses pembelajaran. Kegiatan pembelajaran dapat berlangsung dengan lebih efektif. Kami secara rutin memantau tingkat kedisiplinan guru dan memberikan teguran atau sanksi bila diperlukan, sebagai upaya untuk memastikan mereka menjalankan tugas dengan lebih optimal.
4. Peran Manajemen dalam Peningkatan Pembelajaran. Manajemen yang efektif sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan. Tahap perencanaan, kami menyusun rencana kerja untuk periode satu semester atau satu tahun. Rencana tersebut kemudian dievaluasi secara berkala setiap bulan melalui rapat evaluasi. Kami menilai pelaksanaan program dan mencari solusi untuk mengatasi masalah yang muncul. Evaluasi yang berkelanjutan, kami berharap program-program yang telah direncanakan dapat berjalan dengan lancar dan meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

Pembahasan

Pendidikan memainkan peran yang sangat vital dalam pembangunan dan kemajuan suatu negara, karena pendidikan merupakan sarana untuk membentuk karakter bangsa. Kebijakan program peningkatan kualitas pendidikan meliputi tiga aspek utama, yaitu pertama, pengembangan kurikulum yang berkelanjutan di setiap tingkat dan jenis pendidikan. Kedua, peningkatan kesejahteraan serta profesionalisme para pengajar. Ketiga, pengoptimalan fasilitas dan infrastruktur pendidikan. Dalam hal sumber daya manusia (SDM), rendahnya kualitas SDM menjadi masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan pertumbuhan ekonomi nasional. Oleh karena itu, diperlukan SDM yang berkualitas, memiliki tekad dan kemampuan untuk terus meningkatkan kualitas secara berkelanjutan (*continuous quality improvement*).

Sumber daya manusia memiliki peran kunci dalam menentukan kemajuan suatu negara. Meskipun suatu negara memiliki sumber daya alam yang melimpah, jika tidak didukung oleh SDM yang berkualitas, negara tersebut tidak akan dapat berkembang. Banyak ahli yang berpendapat bahwa SDM merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi atau lembaga. Apapun bentuk dan tujuan organisasi atau lembaga tersebut, semuanya didasarkan pada visi untuk kepentingan manusia, dan dalam pelaksanaan misinya, dikelola serta dijalankan oleh manusia. Manusia adalah faktor strategis dalam setiap kegiatan organisasi atau lembaga.

Peningkatan kualitas pendidikan merupakan tujuan utama dalam pembangunan pendidikan nasional dan bagian integral dari usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia secara menyeluruh. Pemerintah, melalui Menteri Pendidikan Nasional, telah merancang "Gerakan Peningkatan Mutu Pendidikan" (Efendi & Sholeh, 2023). Peningkatan kualitas SDM menjadi syarat mutlak dalam mencapai tujuan pembangunan. Kualitas SDM dapat

ditingkatkan melalui berbagai program pendidikan yang terstruktur dan sistematis, berlandaskan pada kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), serta keimanan dan ketakwaan (IMTAQ) (Nurhadi, 2018). Madrasah Ibtidayah (MI) Muhammadiyah Program Khusus Kartasura merupakan lembaga pendidikan dengan kualitas yang baik, tercermin dari beberapa indikator seperti kurikulum, hasil pendidikan, kualitas pengajaran, minat orang tua, fasilitas bangunan, serta sarana yang tersedia di sekolah tersebut. MI Muhammadiyah Program Khusus Kartasura unggul dalam penerapan kurikulum yang memadukan materi agama Islam dengan pelajaran umum. Sekolah ini juga menerapkan pembelajaran berbasis multimedia dengan adanya laboratorium sains dan komputer, sementara mayoritas tenaga pengajarnya telah menempuh pendidikan S1. Proses peningkatan kualitas ini mencakup seluruh elemen sekolah, dari kegiatan belajar mengajar sebagai komponen utama hingga komponen lainnya seperti kepala sekolah, guru, laboran, pustakawan, dan staf administrasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi upaya-upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) untuk meningkatkan kualitas MI Muhammadiyah Program Khusus Kartasura.

Manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa sebuah organisasi dapat memaksimalkan potensi anggotanya jika kebutuhan dan keinginan mereka sejalan dengan tuntutan organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua area utama, yaitu manajemen tenaga pendidik dan kependidikan (termasuk kepala sekolah, guru, siswa, dan staf administrasi) serta manajemen kesiswaan. Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan adalah pengelolaan sumber daya manusia di sekolah yang dilakukan secara efektif untuk menciptakan sistem atau proses pendidikan yang baik (Ekawati, 2018). Manajemen kesiswaan berfokus pada pengaturan kegiatan yang berkaitan dengan siswa, mulai dari penerimaan hingga kelulusan.

Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia yang profesional dibutuhkan agar manajemen sumber daya manusia di sekolah berjalan dengan baik. *Profesionalisme* dalam manajemen sumber daya manusia di sekolah akan sangat mempengaruhi kesuksesan dalam pengembangan dan peningkatan kualitas sekolah. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia di sekolah harus menjadi prioritas utama sebelum mengembangkan aspek lainnya. Manajemen sumber daya manusia berhubungan langsung dengan pencapaian tujuan melalui kerja sama dalam suatu organisasi atau sekolah. Sumber daya manusia adalah seni dan ilmu dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat (Utomo et al., 2021). Manajemen sumber daya manusia dapat mendukung kepentingan sekolah dan pegawai.

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu proses yang melibatkan perencanaan, pengkoordinasian, pengarahan, pemantauan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan penghentian hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan masyarakat, organisasi, dan individu (Jamaludin et al., 2022). Perencanaan memiliki enam makna, yaitu: (1) proses pemilihan dalam menetapkan tujuan organisasi; (2) penetapan metode dan strategi dalam kebijakan program yang diperlukan untuk mencapai tujuan; (3) membuat keputusan yang menjawab pertanyaan tentang apa yang akan

dilakukan, kapan melakukannya, bagaimana melakukannya, dan siapa yang akan melaksanakannya; (4) kegiatan dilakukan melalui perancangan dan pengambilan keputusan yang berisi cara-cara untuk menyelesaikan masalah atau melaksanakan pekerjaan yang ditujukan untuk mencapai tujuan tertentu di masa depan dan perencanaan kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan berdasarkan perkiraan tersebut; (5) proses perencanaan yang melibatkan prediksi dan perancangan untuk masa depan; (6) pengambilan keputusan untuk merencanakan masa depan (Saâ, 2018).

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) memiliki dampak yang sangat besar dan peran penting dalam pengelolaan suatu institusi untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Tujuan yang ingin dicapai akan sulit terwujud jika SDM tidak dikelola dengan baik dan benar. Pengelolaan SDM yang efektif dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain: (1) peninjauan pelayanan dengan berusaha memenuhi kebutuhan dan keinginan SDM; (2) memberikan kesempatan kepada SDM untuk berperan aktif dalam institusi guna membangun semangat kerja dan memotivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik; (3) menumbuhkan jiwa kreativitas dan inovasi.

Langkah berikutnya adalah rekrutmen SDM. Rekrutmen adalah proses untuk mencari, menemukan, menarik, dan mengundang pelamar kerja untuk bergabung dengan organisasi, atau dapat diartikan sebagai upaya untuk mendapatkan calon tenaga kerja yang tepat untuk posisi yang tersedia. Rekrutmen adalah langkah awal dalam menerima seseorang ke dalam suatu organisasi. Rekrutmen juga bertujuan untuk menilai kemampuan para calon pekerja yang memenuhi kualifikasi dan ketentuan yang ditetapkan. Fasilitas pendukung yang memadai sangat dibutuhkan agar guru dapat menyampaikan materi dengan baik. Fasilitas belajar harus dimanfaatkan secara optimal agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Jika fasilitas belajar yang ada tidak dimanfaatkan dengan baik oleh guru maupun siswa, maka hal tersebut tidak akan memberikan dampak positif terhadap keberhasilan pembelajaran. Guru sebagai pengajar memiliki tanggung jawab untuk memanfaatkan fasilitas yang tersedia, karena dengan memanfaatkan fasilitas tersebut, guru dapat menyampaikan materi atau melakukan praktik dengan lebih mudah, sementara siswa akan lebih mudah menerima materi yang diajarkan. Siswa membutuhkan berbagai fasilitas, seperti ruang kelas, perpustakaan, laboratorium, serta peralatan dan perlengkapan belajar seperti proyektor, komputer dan perangkatnya, lampu, kipas angin, lemari buku, meja, kursi, papan tulis, spidol, penghapus, dan buku pelajaran (Bahri, 2022).

Kesejahteraan merupakan hal yang sangat penting bagi semua guru dan pegawai. Tujuan dari kesejahteraan guru adalah untuk meningkatkan motivasi, membangkitkan semangat kerja, serta memperkuat loyalitas guru terhadap sekolah. Guru yang memiliki kemampuan dan bakat yang baik dalam proses pembelajaran perlu didukung dengan kesejahteraan dan kompensasi yang layak agar dapat mempertahankan kinerjanya. Kesejahteraan yang diberikan sangat berpengaruh untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental guru serta keluarganya. Dengan kondisi fisik dan mental yang baik, guru dapat mengajar dengan lebih efektif. Upaya untuk menjaga dan memperbaiki kondisi fisik dan mental guru bertujuan untuk menumbuhkan semangat kerja serta meningkatkan kualitas pendidikan. Program kesejahteraan guru disusun berdasarkan peraturan yang sah, keadilan, kelayakan, dan pedoman pemerintah. Tujuan utama

pemberian kesejahteraan adalah (1) berlandaskan pada kemanusiaan dan keadilan. Kesejahteraan sangat penting bagi guru, karena dapat meningkatkan kualitas hidup guru dan kualitas pendidikan. Bentuk kesejahteraan guru meliputi gaji, baik gaji pokok maupun tunjangan tambahan. Selain itu, guru juga menerima insentif dari dinas, seperti insentif untuk rapat, pembuatan dan koreksi soal, pembuatan rapor, serta insentif terkait tugas dari sekolah, seperti rapat dinas di luar sekolah, MGMP (Musyawarah Guru Mata Pelajaran), penataran guru, dan tunjangan jabatan khusus bagi kepala sekolah. Besar gaji pokok guru bervariasi tergantung pada kelompok dan golongan. Kelompok tersebut meliputi guru pegawai negeri (PNS), guru honorer daerah (PHD), guru kontrak, dan guru swasta (wiyata bakti). Gaji untuk PNS diberikan oleh pemerintah pusat berdasarkan golongan dan masa kerja. Selain itu, kesejahteraan juga mencakup asuransi kesehatan dan program kesejahteraan lainnya. Kesejahteraan yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru dalam mengajar.

Pendidikan berkualitas adalah harapan dari sebuah negara yang ingin berkembang menuju kemajuan (Nurhadi, 2018). Pendidikan dapat dianggap berkualitas jika hasilnya mampu bersaing di tingkat global. Mutu pendidikan tidak dapat tercapai secara otomatis tanpa adanya upaya sistematis untuk meningkatkannya. Oleh karena itu, jika suatu negara menginginkan pendidikan berkualitas, diperlukan perencanaan yang teliti dan terstruktur. Kualitas tenaga pendidik merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah. Meskipun kurikulum yang baik dan sarana serta prasarana yang memadai dapat mendukung proses pendidikan, keberhasilan pendidikan secara profesional sangat bergantung pada kualitas pengajar. Berdasarkan penjelasan tersebut, kualitas guru sangat diharapkan oleh masyarakat, karena pengajar yang berkualitas akan mampu menghasilkan siswa yang berkualitas pula. Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai efektivitas manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan mutu pendidikan. Sekolah memiliki peran penting dalam pengembangan pendidikan, karena sekolah adalah pelaksana dari seluruh program pendidikan yang telah direncanakan, mulai dari tingkat pusat hingga operasional di tingkat sekolah. Kemajuan atau kemunduran pendidikan sangat bergantung pada implementasi program yang dilakukan oleh para pendidik di sekolah (Sangsurya et al., 2021).

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat komponen utama: manajemen, sumber, daya, dan manusia, yang masing-masing mudah dipahami. Sumber daya manusia merujuk pada proses pengelolaan yang dilakukan melalui fungsi manajemen terhadap potensi individu dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah aspek yang sangat penting untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan agar tujuan pendidikan tercapai. Hal ini dikarenakan salah satu faktor utama dalam mencapai mutu pendidikan terletak pada SDM yang memegang peran krusial dalam meningkatkan kualitas pendidikan, yang dampaknya dapat dirasakan oleh berbagai lembaga pendidikan. Manajemen SDM adalah elemen penting dalam upaya meningkatkan dan mempertahankan relevansi mutu pendidikan, sehingga seluruh pihak yang terlibat dalam pendidikan harus memahami perannya dan menerapkannya dengan baik. Pendidikan mencakup kualitas lulusan dan pelayanan yang memuaskan semua pihak yang terlibat. Kualitas lulusan berkaitan dengan kemampuan lulusan yang memiliki nilai

yang baik dan mampu bersaing, sedangkan mutu pelayanan berkaitan dengan bagaimana institusi pendidikan memenuhi kebutuhan peserta didik, guru, staf, dan masyarakat secara tepat, sehingga semua pihak merasa puas dengan layanan yang diberikan oleh sekolah.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa perencanaan manajemen sumber daya manusia (SDM) di SMP Negeri 6 Percut Sei Tuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Program pengelolaan SDM yang diterapkan di sekolah ini terbukti efektif dalam meningkatkan profesionalisme guru dan kesejahteraan staf, yang pada gilirannya berdampak positif pada kualitas pengajaran dan proses pembelajaran siswa. Melalui perencanaan yang matang, pengembangan kompetensi, serta evaluasi yang berkelanjutan, sekolah mampu menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan kualitas pendidikan. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik di sekolah, mencakup perencanaan rekrutmen, pembinaan, pengembangan, dan penilaian kinerja pengajar serta tenaga kependidikan lainnya, memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Pengajar yang memiliki kompetensi memadai dan terus mengembangkan kemampuan profesionalnya dapat menciptakan lingkungan pembelajaran yang lebih efektif dan inovatif. Salah satu aspek penting dalam perencanaan manajemen SDM adalah pengembangan kompetensi pengajar. Program pembinaan dan pendidikan lanjutan yang dilakukan secara berkesinambungan dapat meningkatkan kualitas pedagogi yang diberikan kepada siswa. Selain itu, kompetensi pedagogik dan profesionalisme pengajar juga memainkan peran penting dalam menciptakan proses pembelajaran yang menarik dan sesuai dengan kebutuhan siswa.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, seperti fokus hanya pada satu sekolah, yang mungkin tidak mewakili kondisi di sekolah lain dengan karakteristik yang berbeda. Selain itu, keterbatasan pada jumlah responden dan waktu penelitian dapat mempengaruhi kedalaman analisis data. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan dengan melibatkan beberapa sekolah yang berbeda, guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai perencanaan dan pengelolaan SDM dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Penelitian lebih lanjut juga diharapkan dapat mengeksplorasi hubungan antara faktor-faktor eksternal, seperti kebijakan pendidikan dan dukungan pemerintah, dengan efektivitas manajemen SDM di sekolah.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

Akilah, F. (2019). Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pendidikan: Manifestasi Dan Implementasi. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 11(1), 81-94. <https://doi.org/10.30863/didaktika.v11i1.156>.

- Bahri, S. (2022). Meningkatkan Kualitas Manajemen Lembaga Pendidikan Islam Melalui Sumber Daya Manusia di Era Pandemi. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 43-56. <https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5006>
- Dacholfany, M. I. (2017). Inisiasi strategi manajemen lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia islami di Indonesia dalam menghadapi era globalisasi. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 1(01). <http://dx.doi.org/10.24127/att.v1i01.330>
- Darim, A. (2020). Manajemen perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22-40. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- Efendi, N., & Sholeh, M. I. (2023). Manajemen pendidikan dalam meningkatkan mutu pembelajaran. *Academicus: Journal of Teaching and Learning*, 2(2), 68-85. <https://doi.org/10.59373/academicus.v2i2.25>
- Ekawati, F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT. *Jurnal ISEMA: Islamic Educational Management*, 3(2), 118-139. <https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5006>
- Hidayat, W. (2021). Peran pengelolaan manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu sekolah di smpn 2 parepare. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan Islam*, 19(2), 143-156. <https://doi.org/10.35905/alishlah.v19i2.2025>
- Jamaludin, S., Mulyasa, E., & Sukandar, A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah Study Deskripsi di SMP IT Al-Futuhiyah Kecamatan Karang Tengah Kabupaten Garut. *Jurnal Ilmu Pendidikan (ILPEN)*, 1(2), 13-27. <https://doi.org/10.3709/ilpen.v1i2.15>
- Murtafiah, N. H. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Handal Dan Profesional (Studi Kasus: Iai An Nur Lampung). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(02). <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>
- Nurhadi, A. (2018). Manajemen laboratorium dalam upaya meningkatkan mutu pembelajaran. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 4(01), 1-12. <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v4i01.1225>
- Purnama, B. J. (2016). Optimalisasi manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya peningkatan mutu sekolah. *Jurnal Manajemen Pendidikan UNY*, 12(2), 113839.
- Saâ, H. (2018). Manajemen mutu pendidikan dalam meningkatkan sumber daya manusia. *Bidayatuna Jurnal Pendidikan Guru Mandrasah Ibtidaiyah*, 1(2), 183-204. <https://doi.org/10.36835/bidayatuna.v1i2.329>
- Sangsurya, Y., Muazza, M., & Rahman, R. (2021). Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sd Islam Mutiara Al Madan Kota Sungai Penuh. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 766-778. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.644>
- 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>

- Taufiqurrahman, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren Ar-Rahmah Curup, Kab. Rejang Lebong Bengkulu. *At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam*, 18(1), 203-222. <http://dx.doi.org/10.29300/attalim.v18i1.1950>
- Thoha, M. (2017). Manajemen Peningkatan Mutu Ketenagaan dan Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Aliyah Negeri Pamekasan. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 169-182. <https://doi.org/10.14421/manageria.2017.21-09>
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi manajemen sumber daya manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225-236. <https://doi.org/10.37985/jer.v1i3.26>
- Utomo, P. B., Purnomo, M. E., & Nazarudin, M. (2021). Studi Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Di SD Islam Palembang. *Studia Manageria*, 3(1), 83-97. <https://doi.org/10.19109/studiamanageria.v3i1.6814>
- Werdiningsih, W. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Melaksanakan Pembelajaran Daring. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 113-124. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v2i1.48>
- Wirabhakti, A. (2022). Efektivitas Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *NIẒĀMULILMI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 73-81.