



Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di MIS Al-Washliyah Greahan

Tengku Darmansah^{1*}, Nur Aini², Ainun Hidayasha³, Audia Amanda Br Tarigan⁴, Affiq Faeyza⁵, Sri Solihatun⁶

¹⁻⁶Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Email: tengkudarmansah@uinsu.ac.id¹, aini81817@gmail.com², ainunhdysh@gmail.com³, audiaamanda188@gmail.com⁴, affiqfaeyza4@gmail.com⁵, srisolihatun19@gmail.com⁶

*Korespondensi penulis: tengkudarmansah@uinsu.ac.id

Abstract. Human resources are the most important asset in an organization/business, especially in an educational institution, so they are very important. It is important that existing human resources can be planned as well as possible to achieve the goals of the organization/institution. Careful human resource planning will ensure smooth operations. Yes or no, this is the operational process of an organization/institution. There are many effective and efficient human resource planning models, but effective human resource planning and effective intentions are sometimes not realized optimally, only limited to imagination and desire. just a hope. Therefore, this research was conducted to analyze human resource planning and find solutions to problems that influence HR planning at Mis Al-Washliyah Greahan. The research method used by researchers in this research is a qualitative approach with descriptive methods using interview techniques, observation and document study. After the data is collected, classify, edit and present the data based on each data type. Before data is collected, it is first analyzed and checked for validity. The research results show that human resource planning is carried out through programs, activities, planning stages, including quality indicators or goals to be achieved in a process of improving the quality of education. This form of planning includes resource management which includes developing human resources, developing the learning process and increasing the capacity of human resources to improve the quality of education.

Keywords: Planning, Human Resources, MIS Al-Washliyah Greahan.

Abstrak. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi/bisnis khususnya pada suatu lembaga pendidikan sehingga sangat penting. Penting agar sumber daya manusia yang ada dapat direncanakan sebaik mungkin untuk mencapai hal tersebut tujuan organisasi/lembaga. Perencanaan sumber daya manusia yang cermat akan menjamin kelancaran operasional ya atau tidak, inilah proses operasional organisasi/lembaga. Ada banyak model perencanaan sumber daya tenaga manusia yang efektif dan efisien, tetapi perencanaan sumber daya manusia yang efektif dan Niat Efektif ini terkadang tidak terealisasi secara maksimal, hanya sebatas imajinasi dan keinginan saja. hanya sebuah harapan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis perencanaan sumber daya manusia dan mencari solusi permasalahan yang mempengaruhi perencanaan SDM di Mis Al-Washliyah Greahan. Metode penelitian yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif dengan teknik wawancara, observasi, dan studi dokumen. Setelah data terkumpul, klasifikasikan, edit dan sajikan data berdasarkan masing-masing jenis data. Sebelum data dikumpulkan, terlebih dahulu dianalisis dan diperiksa keabsahannya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa erencanaan sumber daya manusia dilakukan melalui program, kegiatan, tahap-tahap perencanaan, termasuk indikator mutu atau tujuan yang ingin dicapai dalam suatu proses peningkatan mutu pendidikan. Bentuk perencanaan ini mencakup pengaturan sumber daya yang mencakup pengembangan sumber daya manusia, pengembangan proses pembelajaran dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Kata Kunci: Perencanaan, Sumber Daya Manusia, MIS Al-Washliyah Greahan.

1. PENDAHULUAN

Pada dasarnya peningkatan mutu pendidikan telah lama dibicarakan oleh para pelaku pembangunan di bidang pendidikan, namun kenyataan dan bukti empiris yang kita amati di lapangan menunjukkan bahwa mutu pendidikan di Indonesia dinilai masih rendah. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa sampai saat ini pembangunan pendidikan masih terfokus pada upaya peningkatan mutu.

Konsekuensi logis dari upaya peningkatan mutu pendidikan adalah perlunya peningkatan mutu keseluruhan komponen sistem pendidikan, baik berupa sumber daya manusia maupun materi. Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan, komponen pendidikan berupa sumber daya manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, pimpinan lembaga pendidikan hendaknya memberikan perhatian khusus terhadap sumber daya yang terlibat tidak hanya guru, kepala sekolah, dan staf, namun juga siswa, guru, dan masyarakat. Sebab hanya dengan ketersediaan sumber daya manusialah yang mampu menjamin keberlangsungan lembaga pendidikan dan meningkatkan mutu pendidikan. Pada dasarnya sumber daya manusia diakui sepenuhnya mempunyai dampak yang signifikan dan dianggap sebagai kunci utama peningkatan mutu pendidikan. Hal ini dapat dipahami dari kenyataan bahwa sumber daya umum adalah dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang mempunyai alasan, perasaan, keinginan, keterampilan, kemampuan, pengetahuan, motivasi, dan tujuan. Potensi sumber daya manusia juga berdampak pada pencapaian tujuan organisasi, karena tidak peduli seberapa maju dan canggihnya tingkat teknologi, perkembangan informasi, ketersediaan struktur dan infrastruktur yang sesuai, namun tanpa sumber daya manusia yang handal maka tidak akan ada gunanya, sulit untuk dicapai tujuan organisasi diperoleh. Dengan kata lain komponen pendidikan berupa Sumber Daya Materi tidak dapat bermanfaat tanpa komponen berupa Sumber Daya Manusia.

Keberlanjutan suatu organisasi tidak lepas dari peran sumber daya manusia untuk mengatur dengan baik semua kegiatan yang direncanakan. Setiap organisasi, nama dan tipenya selalu membutuhkan perencanaan yang matang untuk mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi akan berfungsi dengan baik jika dikelola juga, karena manajemen dan organisasi merupakan satu kesatuan yang saling melengkapi. Seperti yang ditunjukkan dari Hasibuan yang dalam suatu organisasi atau perusahaan, organisasi adalah alat atau tempat pengelolaan orang, uang, metode, bahan, mesin dan pasar (6M) dan semua kegiatan proses manajemen untuk mencapai tujuan mereka. Sebenarnya, pengaturan hanya dapat dilakukan di satu tempat organisasi (wadah/lokasi). Karena di forum ini tempat terjadinya kerjasama, proses

manajemen, Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, dilakukan pembagian kerja, koordinasi dan integrasi dilakukan (Hasibuan, 2001).

Kedudukan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting karena keberhasilan dalam pendidikan didasarkan pada pengelolaan sumber daya manusia yaitu pemimpin sekolah dan guru sehingga hasil yang dihasilkan memenuhi standar mutu pendidikan. Salah satu penyebab rendahnya mutu pendidikan adalah kurang optimalnya peran guru terhadap pelaksanaan peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Keberadaan guru seperti pelaksana pertama dan utama program di sekolah harus bermain peranannya secara maksimal, untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Namun kenyataannya di Mis Al-Washliyah Greahan keberadaan guru belum maksimal dan efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan, karena adanya perbedaan jenjang pendidikan dalam hal ini yaitu penempatan pendidik dan tenaga kependidikan tidak disetujui dengan profesinya. Untuk meningkatkan mutu pendidikan diperlukan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan kursus pelatihan profesional untuk pencapaian tujuan pendidikan. Dan meningkatkan kualitasnya Pembelajaran di Mis Al-Washliyah Greahan masih belum efektif karena kedisiplinan pendidik dan masih terdapat kekurangan tenaga kependidikan sehingga tujuan pendidikan belum sesuai dengan perencanaan SDM yang telah disusun. Pada akhirnya, guru tidak menyentuh proses manajemen yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan dan tidak menghargai perannya dan fungsinya membantu pimpinan sekolah dalam pengelolaan peningkatan mutu pendidikan (Dedi, 2001).

Organisasi yang tidak didukung oleh pegawai/karyawan yang memadai dalam kedua hal tersebut kuantitas, kualitas, strategi dan operasional yang baik, maka organisasi dapat terjamin akan kesulitan mempertahankan dan mengembangkan eksistensinya di masa depan (Riva'i, 2004). Pada saat itu, organisasi tersebut pasti mempunyai nomor tujuan yang ingin dicapai dalam jangka waktu tertentu. Organisasi pada umumnya menganut prinsip/pola tujuan jangka pendek (1 tahun), jangka menengah (5 tahun) dan jangka panjang (10 tahun) atau lebih. Sebagai bagian dari upaya mencapai tujuan biasanya juga menyiapkan rencana strategis dan rencana operasional sebagai pedoman untuk mencapai tujuan tersebut. Satu hal yang tidak boleh diabaikan dalam praktiknya organisasi adalah pentingnya integrasi atau keterpaduan antara perencanaan bisnis dan perencanaan SDM.

Perencanaan bisnis yang disertai dengan perencanaan SDM yang baik akan menciptakan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, perencanaan bisnis yang tidak didukung oleh perencanaan SDM yang memadai akan mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Banyak perusahaan besar dalam praktik

organisasi bisnis yang kurang memperhatikan keterlibatan manajer SDM dalam penyusunan rencana bisnis untuk periode tertentu. Umumnya, dalam tahap ini, seorang pemimpin perusahaan lebih memilih untuk melibatkan manajer pemasaran dan manajer keuangan, sehingga hasilnya perusahaan kekurangan SDM yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Dengan perencanaan SDM, keperluan organisasi untuk SDM, baik jumlah maupun kualitasnya, dapat disiapkan dan diantisipasi lebih dini, sehingga dapat menghindari masalah seperti kelebihan tenaga kerja atau ketidakcocokan antara kompetensi karyawan yang ada dan kompetensi yang diperlukan oleh pekerjaan/organisasi.

Perencanaan SDM menurut Sherman dan Bohlander yang dikutip oleh Hadari Nawawi merupakan proses untuk meramalkan dan menetapkan ketentuan atau syarat guna mengelola pergerakan tenaga kerja masuk (pekerja baru), di dalam (promosi, mutasi, dan demosi) serta keluar (pensiun, resign, dan pemecatan) dalam suatu organisasi atau perusahaan (Nawawi, 2015). Pengertian ini menunjukkan betapa vitalnya perencanaan SDM, karena pergerakan tenaga kerja perlu diperkirakan sejak awal.

Sekolah berfungsi sebagai sebuah organisasi di mana berbagai kelompok manusia berkumpul, dan setiap individu maupun kelompok saling berkolaborasi untuk meraih tujuan. Kelompok-kelompok manusia ini mencakup sumber daya manusia seperti: Kepala Sekolah, para guru, staf administrasi, peserta didik, dan kelompok orang tua siswa.

Dunia Pendidikan Formal memerlukan perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang efisien untuk mewujudkan keberadaannya dan mencapai tujuan. Sebuah lembaga pendidikan formal, baik milik pemerintah atau swasta, tidak dapat berfungsi tanpa dukungan SDM, yaitu semua perangkat sekolah, mulai dari kepala sekolah/rektor/dekan hingga para guru/dosen, yang harus saling harmonis dalam aspek kuantitatif, kualitatif, strategi, dan operasional. Sebab, lembaga pendidikan formal tidak akan dapat bertahan, berkembang, dan memajukan diri di masa mendatang jika setiap elemennya berjalan sendiri-sendiri (Ritawati, 2015). Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah untuk memastikan tersedianya guru/dosen yang sesuai dengan kebutuhan yang ada.

Perencanaan sumber daya manusia (Human Resource Planning) adalah suatu prosedur untuk mengidentifikasi pergerakan guru/dosen dalam lembaga/instansi/institusi dari posisi yang diinginkan di masa depan. Sumber daya manusia mencakup rangkaian proses dan kegiatan yang secara kolaboratif dilakukan oleh pimpinan tertinggi sumber daya manusia dan staf pendidik dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh lembaga/institusi/instansi yang berhubungan dengan guru/dosen (Ritawati, 2015).

Integrasi sistem bertujuan untuk meramalkan permintaan guru yang muncul dari perencanaan strategis dan operasional secara kuantitatif, dibandingkan dengan ramalan ketersediaan yang berasal dari program-program SDM. Oleh karena itu, perencanaan sumber daya manusia untuk guru perlu diselaraskan dengan strategi tertentu agar dapat mencapai tujuan utama dalam meningkatkan efektivitas lembaga. Strategi lembaga di masa depan, yang dipengaruhi oleh perubahan kondisi lingkungan, menuntut pimpinan untuk merancang program-program yang mampu mengatasi isu terkini dan mendukung rencana lembaga/institusi/instansi di masa depan (Ritawati, 2015).

Di setiap organisasi selalu ada pembagian tugas. Pembagian tugas ini diterapkan untuk memastikan interaksi antar manusia berjalan dengan baik. Begitu juga di lingkungan sekolah, pembagian tugas ini dilaksanakan secara tegas oleh kepala sekolah, sehingga setiap kelompok dan individu dengan jelas mengetahui tugas apa yang harus dilakukan, kapan, dan bagaimana cara melaksanakannya. Deskripsi pekerjaan ini adalah wujud dari pemberdayaan sumber daya manusia (personal). Dalam pembahasan kali ini, pengelolaan personal difokuskan pada pengelolaan staf/guru dan pegawai non-guru.

Mis Al-Washliyah Greahan yang berlokasi di Dusun III Greahan, Desa Greahan, Kecamatan, Bangun Purba. Mis Al-Washliyah Greahan adalah sebuah organisasi dengan banyak sumber daya manusia dan ditempatkan di berbagai jenjang. Setiap individu yang bekerja di Mis Al-Washliyah Greahan harus menempati jabatan dan melaksanakan tugas serta tanggung jawab mereka dengan baik. Sebagai organisasi yang menjunjung tinggi nilai-nilai Islam, Mis Al-Washliyah Greahan harus melakukan perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif, karena visi dan misi yang sulit dicapai memerlukan tenaga kerja yang berkualitas dan tepat sasaran untuk mencapai tujuan tersebut. Perencanaan SDM, yang merupakan kegiatan prediktif, bertujuan untuk memperkirakan kebutuhan (demand) SDM yang diperlukan agar bisnis atau operasional yang diharapkan dalam rencana strategi serta program bisnis tahunan dalam organisasi dapat terwujud. Meskipun tujuan tersebut tampak sederhana, pelaksanaannya tidak semudah perumusannya.

Standar pendidikan dan tenaga pendidik merupakan ukuran untuk kelayakan fisik dan mental serta pendidikan sebelum dan selama menjabat. Pendidik adalah tenaga pendidik yang memenuhi syarat sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan istilah lain yang sesuai dengan spesialisasinya, serta terlibat dalam penyelenggaraan pendidikan. Sesuai dengan penjelasan mendetail di peraturan Menteri Pendidikan Nasional, indikator ini akan digunakan dalam pengambilan keputusan mengenai perencanaan SDM di Mis Al-Washliyah Greahan, yang mengutamakan kenyamanan bagi

setiap siswa. Kompetensi SDM yang diterapkan harus direncanakan dan dipersiapkan dengan matang.

Mis Al-Washliyah Greahan memiliki SDM yang memadai, terbukti dari terpenuhinya semua posisi, baik untuk guru maupun staf non-guru. Seperti halnya sekolah swasta lainnya, Mis Al-Washliyah Greahan juga menghadapi masalah serupa. Salah satu masalah yang kerap muncul adalah fenomena perpindahan guru dan karyawan. Hal ini terjadi karena sebagian besar tenaga pengajar dan karyawan di sekolah swasta merupakan guru honorer. Dalam konteks ini, penulis tertarik untuk menyelidiki bagaimana Mis Al-Washliyah Greahan menangani permasalahan ini dan bentuk perencanaan SDM yang diterapkan agar sekolah ini dapat menjadi salah satu yang terbaik di Greahan. Sebab, suatu organisasi dapat bertahan dan berkembang dengan dukungan SDM yang berkualitas, yang tentunya memerlukan perencanaan SDM untuk memaksimalkan potensi yang ada.

2. KAJIAN TEORI

Peningkatan Mutu Pendidikan

Dalam pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses, dan output pendidikan serta sumber daya tambahan, seperti peralatan, bahan, dan uang. Di sisi lain, input perangkat lunak yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi struktur. Organisasi sekolah, peraturan perundang-undangan, deskripsi tugas, rencana, program, dan lainnya. Oleh karena itu, tingkat kesiapan input dapat diukur dengan mengukur seberapa tinggi atau rendahnya kualitas input. Semakin banyak persiapan yang dilakukan untuk input, semakin banyak input lembaga yang tersedia.

Perubahan dari satu entitas ke entitas lain dikenal sebagai proses pendidikan. Output atau hasil adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan apa yang terjadi selama proses. Dalam pendidikan berskala mikro, seperti sekolah atau madrasah, proses yang dimaksud adalah proses pengambilan keputusan, pengelolaan institusi, pengelolaan program, belajar mengajar, dan pengawasan dan evaluasi. Namun, proses belajar mengajar yang paling penting di antara proses lainnya. Sebuah proses dikatakan memiliki mutu yang tinggi apabila pengkoordinasian, penyerasian, dan pemanduan input sekolah antara guru, siswa, kurikulum, dan faktor pendukung lainnya berjalan dengan baik. Hal ini membuat pembelajaran menjadi menyenangkan, mendorong dan memotivasi minat siswa, dan benar-benar mampu memperdayakan siswa

Kinerja sekolah dapat diukur melalui kualitas, efektivitas, produktivitas, efisiensi, inovasi, kualitas kehidupan kerja, dan moral kerja selama proses pendidikan. Khususnya terkait

dengan kualitas output, sekolah dapat dianggap berkualitas tinggi jika prestasi siswa menunjukkan pencapaian yang luar biasa dalam hal nilai, prestasi akademik, dan kompetisi akademik, serta prestasi non akademik, seperti iman, taqwa, kesopanan, olahraga, seni, keterampilan, dan kegiatan ekstrakurikuler (Irchard, 1997).

Ini berarti bahwa mengutamakan siswa, peserta didik, atau program perbaikan sekolah dapat dianggap sebagai manajemen peningkatan mutu dalam dunia pendidikan. Ini dapat dilakukan secara kreatif dan konstruktif. Penekanan yang paling penting adalah bahwa kultur sekolah dapat diubah dengan peningkatan kualitas program. Melalui berbagai program perbaikan mutu, manajemen mutu terpadu dapat membuat orang tua dan siswa lebih tertarik pada perubahan yang terjadi.

Pendidikan harus memiliki standar penilaian kualitas. Standar nasional pendidikan, yang ditetapkan oleh Peraturan Pemerintahan No. 19 tahun 2005, menentukan standar minimum untuk sistem pendidikan nasional Indonesia, termasuk (1) standar kompetensi kelulusan, (2) standar isi, (3) standar pendidik dan tenaga kependidikan, (4) standar proses, (5) standar sarana dan prasarana, (6) standar pembiayaan, (7) standar pengelolaan, dan (8) standar penilaian pendidikan.

Standar pendidikan nasional berfungsi sebagai dasar untuk perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan pendidikan nasional yang berkualitas tinggi. Tujuan standar ini adalah untuk memastikan bahwa kualitas pendidikan nasional meningkatkan kehidupan bangsa dan membentuk karakter dan peradaban bangsa.

Peningkatan kualitas pendidikan sangat menekankan peran sekolah dan orang tua sebagai pelaku utama independen dalam meningkatkan hasil pendidikan. Sekolah harus didukung dan dipercaya untuk mengatur dan mengurus dirinya sendiri sesuai dengan lingkungan dan kebutuhan masyarakat. Sekolah, sebagai organisasi atau lembaga yang berdiri sendiri, memiliki kesempatan untuk mengelola dalam proses manajemen kelembagaan institusi untuk mencapai tujuan pendidikan (Soebagio, 2000).

Menurut Suryosubroto (2004) ide ini telah mendorong munculnya pendekatan baru, yaitu manajemen peningkatan mutu sekolah yang berbasis sekolah. Sudah jelas bahwa lembaga pendidikan ingin memberikan kualitas pendidikan yang tinggi. Ketercapaian standar ini menunjukkan bahwa institusi pendidikan telah memenuhi tugasnya sebagai lembaga dan organisasi pendidikan di masyarakat.

Pendidikan mutu adalah upaya pendidikan yang telah ditetapkan untuk menetapkan standar sistem pendidikan berdasarkan penilaian mutu. Mutu pendidikan berpusat pada proses pendidikan yang mengarahkan input pendidikan dan pada output. Tiga faktor menentukan

kualitas pendidikan: (1) ketersediaan sumber pendidikan yang memadai, yaitu tenaga pengajar, sarana belajar, dan biaya; (2) kualitas proses belajar yang mendorong siswa untuk belajar; dan (3) kualitas keluaran atau output, yaitu pengetahuan, sikap, keterampilan, dan nilai (Nanang, 2004).

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Andrew F. Sikula mengatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia, juga dikenal sebagai perencanaan tenaga kerja, adalah proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan cara memenuhi kebutuhan tersebut untuk menerapkan rencana terpadu organisasi (Hasibuan, 2007).

Menurut Thomas, perencanaan sumber daya manusia adalah proses meramalkan jumlah dan jenis sumber daya manusia yang akan dibutuhkan suatu organisasi dan mengambil tindakan untuk memastikan bahwa kebutuhan ini dapat dipenuhi (Hasibuan, 2007). Namun, John B. Miner dan Marry Green Miner menguraikan perencanaan sumber daya manusia sebagai suatu proses yang berusaha menjamin jumlah dan jenis sumber daya manusia yang dibutuhkan suatu organisasi.

Perencanaan sumber daya manusia menurut G. Steiner yang dikutip dari Nawawi adalah kumpulan tindakan yang bertujuan untuk memprediksi atau memperkirakan kebutuhan atau permintaan tenaga kerja yang akan datang dari sebuah organisasi atau perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia mencakup penggunaan sumber daya manusia yang sudah ada serta pengadaan sumber daya manusia baru yang diperlukan (Nawawi, 2015:).

Pergertian di atas menunjukkan bahwa perencanaan SDM adalah proses pengambilan keputusan yang bersifat prediktif, dengan kemungkinan besar hasilnya akan salah. Oleh karena itu, agar organisasi atau perusahaan dapat melaksanakan perencanaan bisnis secara efektif dan efisien di masa depan, metode dan teknik prediksi harus digunakan dan dikembangkan secara ilmiah dengan tingkat keakuratan yang tinggi serta tingkat kekeliruan atau permintaan SDM. Untuk alasan ini, prediksi jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan tidak boleh berlebihan, karena akan berdampak pada pemborosan, terutama dalam hal pembiayaan tenaga kerja yang sebenarnya tidak diperlukan. Sebaliknya, prediksi tidak boleh terlalu kurang dari tenaga kerja yang dibutuhkan, karena ini akan menyebabkan beban kerja setiap tenaga kerja menjadi terlalu besar dan membuat pekerjaan sulit untuk berlangsung secara efektif dan efisien. Selain itu, tidak boleh ada perangkapan jabatan atau pekerjaan; hal ini dapat menyebabkan pekerjaan terlupakan dan organisasi atau perusahaan gagal. Untuk memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki, audit sumber daya manusia atau analisis tenaga kerja diperlukan. Dalam bagian ini, sudah jelas bahwa audit sumber daya manusia dilakukan untuk menerapkan prinsip-prinsip

utama perencanaan sumber daya manusia (Nawawi, 2015). Perencanaan sumber daya manusia harus dimulai dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada secara optimal, dan hanya akan menambahkan sumber daya manusia atau merekrut sumber daya manusia dari luar organisasi apabila terbukti kekurangan sumber daya manusia untuk memenuhi tugas penting organisasi atau perusahaan.

Proses menetapkan strategi untuk memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan perusahaan atau organisasi (Nawawi, 2015).

Sifat pengertian ini lebih luas karena, berbeda dengan pengertian sebelumnya, perencanaan sumber daya manusia tidak sekadar memperoleh sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi atau perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia juga menekankan bagaimana memanfaatkan, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial setelah dipekerjakan sebagai hasil dari perencanaan sumber daya manusia yang akurat. Semua kegiatan yang disebutkan di atas digunakan dalam berbagai aspek manajemen SDM, seperti pelatihan, penilaian kinerja, perencanaan karir, pengembangan SDM, dan sebagainya. Semua kegiatan ini memerlukan perencanaan SDM yang tepat untuk setiap posisi atau posisi yang membutuhkan sumber daya manusia, baik dari sumber daya internal (promosi dan pindah) maupun eksternal (Nawawi, 2015).

Untuk mencapai hal ini, diperlukan suatu pendekatan perencanaan untuk mendapatkan, mempertahankan, dan mengembangkan sumber daya manusia yang potensial di sekitar perusahaan. Pada awalnya, istilah strategi sangat populer di militer. Kemudian secara bertahap digunakan di bidang lain, termasuk perencanaan, karena secara relatif dinilai mampu mengungkapkan secara tepat maksud proses atau rangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan perencanaan. Perencanaan SDM adalah salah satu contohnya.

Dengan demikian, strategi perencanaan SDM dapat juga didefinisikan sebagai metode, teknik, taktik, atau strategi utama yang digunakan untuk mendapatkan karyawan dengan banyak kemampuan dalam bidang kerja tertentu, khususnya yang berkaitan dengan bisnis. Karyawan yang diperoleh dengan strategi yang tepat dalam pelaksanaan perencanaan SDM akan dapat dimanfaatkan dan dikembangkan secara optimal dalam menghadapi tantangan perubahan dan perkembangan lingkungan bisnis di masa depan (Nawawi, 2015).

Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia, Sondang P. Siagian menjelaskan perencanaan sumber daya manusia sebagai tindakan tertentu yang diambil oleh manajemen untuk lebih menjamin bahwa tenaga kerja yang tepat tersedia untuk berbagai posisi, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah

dan akan ditetapkan (Sondang, 2001: 41). Oleh karena itu, apa yang dimaksud dengan "perencanaan sumber daya manusia" dalam penulisan adalah proses atau langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen untuk lebih menjamin bahwa tenaga kerja yang tepat tersedia untuk berbagai posisi, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi (Sondang, 2001).

Dari semua definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah proses analisis dan identifikasi kebutuhan sumber daya manusia sebuah organisasi sehingga organisasi tersebut dapat menentukan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuannya. Perencanaan sumber daya manusia juga penting agar perusahaan dapat merencanakan masa depan dan mengantisipasi kekurangan tenaga kerja yang diperlukan. Perencanaan SDM yang baik memerlukan langkah-langkah dasar berikut: (1) Menentukan kuantitas dan kualitas SDM, (2) Mengumpulkan semua data dan informasi tentang SDM, (3) Mengelompokkan data dan informasi tersebut dan menganalisisnya, (4) Menetapkan beberapa opsi yang mungkin, (5) Memilih opsi terbaik dari berbagai opsi yang tersedia, dan (6) Menginformasikan pekerja tentang pilihan tersebut.

Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan

Perencanaan sumber daya manusia berdampak besar pada bagaimana suatu organisasi mengelolanya, terutama dalam hal meningkatkan kualitas pendidikan. Perencanaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tanggung jawab manajemen organisasi. Target organisasi tidak dapat dicapai jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik. Banyak faktor memengaruhi kompleksitas pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini sesuai dengan kemajuan dan perkembangan saat ini.

Untuk mendukung aktivitas pendidikan, sumber daya manusia yang berkualitas dan berbakat sangat penting. Institusi pendidikan dapat membuat kemajuan dengan manajemen SDM yang baik (Siagian, 2001).

Salah satu strategi yang dapat digunakan dalam manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Mengiklankan rekrutmen guru
- b. Menempatkan "guru yang tepat di tempat yang tepat"
- c. Mendelegasikan otoritas dan tanggung jawab kepada guru yang lebih senior, mahir, dan berbakat.
- d. Memberikan bimbingan kepada guru.

Faktor-faktor yang menyebabkan kualitas pendidikan rendah termasuk pengelolaan pendidikan yang kurang profesional dan sumber daya manusia yang kurang dalam konteks ini, termasuk guru. Kelayakan guru untuk mengajar merupakan indikator kualitas guru. Dunia pendidikan memerlukan dukungan yang kuat dari manajemen sumber daya manusia dan komitmen kepada pemimpin untuk keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Mulyasa, 2002). Sebagai bagian dari upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas pendidikan, Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan menetapkan bahwa guru harus ditingkatkan untuk memenuhi standar yang ditetapkan oleh pemerintah.

3. METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan kualitatif yang bertujuan mengungkap gejala dalam suatu bidang ilmu. Tujuan metode penelitian adalah mengungkap kebenaran tentang objek penelitian guna membentuk teori komprehensif. (Hanurawan,2016)

Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, di mana data dikumpulkan dalam bentuk kata-kata, gambar, dan bukan angka. Sumber data meliputi wawancara, catatan lapangan, foto, video, dokumen resmi, dan catatan lainnya. Metode ini dipilih untuk menggambarkan kondisi nyata tentang kasus pembajakan buku di kalangan mahasiswa.

Metodologi kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan serta perilaku yang dapat diamati. Data yang diperoleh akan diungkapkan dalam bentuk kata-kata sesuai karakteristik pendekatan kualitatif, sehingga diperoleh pemahaman mendalam tentang objek penelitian. (Moleong,1986)

Dengan demikian data yang diperoleh, baik berupa informasi, gejala amatan, keterangan dan hasil hasil pengamatan tentang "Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di Mis Al-Washliyah Greahan Penuh lebih tepat apabila diungkapkan dalam bentuk kata-kata sesuai dengan karakteristik pendekatan kualitatif, sehingga diperoleh pemahaman yang mendalam dan lebih luas tentang pengamatan. Proses penelitian disajikan menurut tahapnya yaitu tahap pra lapangan, tahap kegiatan lapangan, dan tahap pasca lapangan.

4. PEMBAHASAN

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses strategis untuk mengelola pergerakan tenaga kerja dalam organisasi. Ini meliputi upaya mengantisipasi dan mengatur perpindahan tenaga kerja, mulai dari perekrutan, penempatan, pengembangan, hingga pemberhentian. Tujuan utamanya adalah menetapkan strategi komprehensif untuk memperoleh,

memanfaatkan, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia sesuai kebutuhan organisasi saat ini dan masa depan. Proses ini membantu organisasi memperkirakan dan mengendalikan dinamika tenaga kerja secara sistematis, memastikan keselarasan antara kebutuhan organisasi dan kapasitas sumber daya manusia yang tersedia (Nawawi, 2015). Definisi tersebut menjelaskan begitu pentingnya merencanakan SDM, karena arus perpindahan SDM harus diprediksi sejak awal.

Penelitian ini memiliki tujuan untuk membahas dan menemukan perencanaan SDM dalam peningkatan mutu di Mis Al-Washliyah Greahan, dan apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan SDM di Mis Al-Washliyah Greahan serta membahas dan menemukan permasalahan dan hambatan dalam perencanaan SDM di Mis Al-Washliyah Greahan serta menemukan solusi dari permasalahan dan hambatan tersebut.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa perencanaan peningkatan mutu di MIS Al-Washliyah Greahan dilaksanakan secara terstruktur dan kolaboratif. Sekolah melakukan perencanaan strategis dengan mempertimbangkan tiga aspek utama: sumber daya manusia, finansial, dan sarana prasarana. Proses perumusan perencanaan dilakukan melalui musyawarah komprehensif yang melibatkan seluruh komponen kunci organisasi, seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, dan komite sekolah. Musyawarah ini menerapkan prinsip partisipasi aktif, memungkinkan setiap pihak untuk memberikan kontribusi, saran, dan ide konstruktif guna mengoptimalkan upaya peningkatan mutu pendidikan di lembaga tersebut. Pendekatan inklusif dan sistematis ini memastikan bahwa perencanaan pengembangan sekolah dilakukan secara menyeluruh, memperhatikan kebutuhan dan perspektif dari berbagai pemangku kepentingan internal.

Saat keadaan pengambilan keputusan yang dialami seseorang akan mempengaruhi keberhasilan suatu keputusan yang akan dilakukan. Setelah seseorang berada dalam situasi pengambilan keputusan maka selanjutnya dia akan melakukan tindakan untuk mempertimbangkan, menganalisa, melakukan prediksi, dan menjatuhkan pilihan terhadap alternatif yang ada.

Sementara itu kegiatan perencanaan SDM yang dilakukan oleh kepala sekolah guna meningkatkan mutu guru atau pendidik Mis Al-Washliyah Greahan dilakukan dengan cara melakukan pembinaan bagi guru melalui pendisiplinan, penilaian terhadap kinerja guru, melakukan penilaian terhadap perkembangan KBM, pelatihan, dan seminar. Dalam kaitan dengan pembinaan guru ini, kepala sekolah hendaknya memandang ini sebagai bentuk suatu usaha kepala sekolah kepada para guru atau pendidik untuk meningkatkan kemampuan mengajar yang bermuara pada peningkatan mutu pendidikan.

Dalam kaitan proses pembinaan guru yang dilakukan kepala sekolah, posisi guru hendaknya ditempatkan sebagai pembelajar. Oleh karena itu paradigma ini harus mampu dituangkan oleh kepala sekolah ke dalam beberapa prinsip pembinaan yang memungkinkan terjadinya kolaborasi antara kepala sekolah dan guru diantaranya: (1) ilmiah, dilaksanakan secara sistematis (2) kooperatif, kerjasama yang baik antara pembinaan dan guru (3) konstruktif, pembinaan dalam rangka perbaikan keprofesionalan (4) realistik, sesuai dengan keadaan kebutuhan guru (5) progresif, dilaksanakan maju selangkah demi selangkah (6) inovatif, mengiktiarkan hal-hal yang baru (7) menimbulkan perasaan aman bagi guru dan (8) memberikan kesempatan mengevaluasi bersama pembina dan guru.

Jadi ringkasnya pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru berfungsi untuk menumbuhkan iklim bagi proses dan hasil belajar melalui serangkaian upaya pembinaan guru ini berlangsung tepat pada sasaran maka sasaran yang diharapkan adalah munculnya sikap profesionalisme yang tinggi dalam setiap gerak dan langkah seorang guru atau pendidik.

Pelaksanaan yang diharapkan dari situasi ini adalah akan terciptanya proses pembelajaran yang tidak sekadar transfer pengetahuan, melainkan upaya komprehensif untuk membina dan membentuk karakter peserta didik. Tujuan utamanya adalah menghasilkan lulusan yang unggul secara intelektual dan bermoral, di mana pengajaran tidak hanya fokus pada penguasaan ilmu pengetahuan, tetapi juga pembentukan kepribadian yang berkualitas. Melalui cara ini, sekolah berupaya mengembangkan peserta didik yang memiliki keseimbangan antara kecerdasan akademik dan akhlak mulia.

Pelaksanaan program berupa kegiatan-kegiatan telah mengimplimentasikan rencana yang telah disusun, bahkan terdapat dalam pelaksanaan yaitu peningkatan mutu pendidikan dengan melaksanakan pengembangan pendidikan agama Islam dalam bentuk, peningkatan pemahaman agama melalui kultum dan pementapan pendidikan agama melalui proses belajar mengajar dan pelaksanaan hafalan juz amma, dan hafalan do'a serta sholat dhuha berjama'ah dan zikir pada setiap paginya.

Penelitian mengungkapkan beberapa faktor yang memengaruhi perencanaan sumber daya manusia di MIS Al-Washliyah Greahan. Faktor-faktor tersebut mencakup tingkat pengetahuan SDM, lingkungan yang kondusif, serta dukungan antusias dari wali murid dan siswa dalam setiap kegiatan sekolah. Merujuk pada teori Rivai, terdapat empat aspek utama yang mempengaruhi perencanaan SDM: perubahan demografis yang meliputi jumlah penduduk, perluasan tenaga kerja, keterlibatan tenaga kerja perempuan, dan tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh para tenaga kerja. Kombinasi faktor internal dan eksternal ini

menunjukkan kompleksitas perencanaan sumber daya manusia dalam konteks pendidikan, yang membutuhkan pendekatan komprehensif dan adaptif.

Penelitian ini menunjukkan bahwa yang menjadi faktor penghambat utama dalam kaitannya dengan perencanaan SDM dalam peningkatan mutu pendidikan di Mis Al-Washliyah Greahan adalah persoalan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan serta fasilitas sekolah tidak memadai. Persoalan ini sebenarnya persoalan umum yang terjadi dunia pendidikan Indonesia khususnya diswasta. Pembiayaan yang dilakukan hanya berdasarkan sumber siswa pada setiap bulannya

Usaha antisipasi yang dilakukan oleh kepala sekolah beserta anggota sekolah lainnya adalah dengan cara melaksanakan beberapa pendekatan kepada Dinas pendidikan Kabupaten dan Provinsi serta Dinas Pendidikan pusat. Disamping meningkatkan kerjasama dengan wali siswa untuk berpartisipasi menyelesaikan persoalan ini melalui pemberdayaan komite sekolah, walaupun dalam pelaksanaannya partisipasi komite sekolah ini belum menggembirakan bagi perubahan dan penyelesaian masalah sekolah yang dihadapi.

Pada bagaian lain diantara satu dari beberapa hal yang menjadi faktor penghambat yang bersumber dari internal organisasi sekolah Mis Al-Washliyah Greahan terletak pada kurangnya kesadaran serta loyalitas keprofesionalan para pendidik dan tenaga kependidikan yang kurang memahami akan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Hal ini terbukti bahwa ada beberapa pendidik dan tenaga kependidikan yang terlambat datang ke sekolah, untuk hal ini Kepala Sekolah membuat kebijakan tersendiri terhadap individu tersebut dengan cara berkomunikasi atas penyebab keterlambatan yang terjadi pada guru atau pendidik yang bersangkutan agar pendidik dan tenaga kependidikan menyentuh manajemen SDM. Oleh karena itu dunia pendidikan dukungan SDM harus kuat dan komitmen kepada pemimpin yang merupakan hal yang mutlak untuk keberhasilan organisasi secara menyeluruh (Mulyasa, 2002).

Jadi demikian untuk meningkatkan mutu pendidikan di Mis Al-Washliyah Greahan bagian sekolah harus melakukan analisis terhadap segala bentuk kebutuhan dan kemampuan yang berdampak pada perencanaan SDM. Serta membuat kebijakan dan membuat peraturan tugas dan fungsi maupun peraturan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan serta memberi bimbingan untuk menumbuhkan rasa partisipasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Mis Al-Washliyah Greahan. Seperti penjelasan (Mulyasa, 2005) pendidikan bermutu tidak hanya dilihat dari kualitas lulusan saja, tetapi juga mencangkup bagaimana lembaga pendidikan mampu memenuhi kebutuhan pelanggan sesuai dengan standar mutu yang berlaku. Pelanggan dalam hal ini adalah pelanggan internal (tenaga pendidikan) serta eksternal (peserta didik, orang tua, masyarakat, dan pemakai lulusan).

5. KESIMPULAN

Temuan penelitian menunjukkan bahwa perencanaan peningkatan mutu di MIS Al-Washliyah Greahan dilaksanakan secara terstruktur dan kolaboratif. Sekolah melakukan perencanaan strategis dengan mempertimbangkan tiga aspek utama: sumber daya manusia, finansial, dan sarana prasarana. Proses perumusan perencanaan dilakukan melalui musyawarah komprehensif yang melibatkan seluruh komponen kunci organisasi, seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, tenaga administrasi, dan komite sekolah. Musyawarah ini menerapkan prinsip partisipasi aktif, memungkinkan setiap pihak untuk memberikan kontribusi, saran, dan ide konstruktif guna mengoptimalkan upaya peningkatan mutu pendidikan di lembaga tersebut. Pendekatan inklusif dan sistematis ini memastikan bahwa perencanaan pengembangan sekolah dilakukan secara menyeluruh, memperhatikan kebutuhan dan perspektif dari berbagai pemangku kepentingan internal.

Faktor yang mempengaruhi perencanaan SDM di Mis Al-Washliyah Greahan yaitu tingkat pengetahuan SDM dan lingkungan yang mendukung serta besarnya dukungan dari wali murid, siswa, dan kepala sekolah terhadap keberadaan Mis Al-Washliyah Greahan, besarnya dukungan dan tingkat kualitas SDM tersebut akan memperlancar setiap kegiatan-kegiatan di Mis Al-Washliyah Greahan dalam meningkatkan mutu pendidikan.

Meskipun ada faktor-faktor penghambat perencanaan SDM di Mis Al-Washliyah Greahan seperti fasilitas kurang memadai, kedisiplinan serta kerja sama dalam melaksanakan program dan kegiatan yang telah dibuat. namun karena adanya komitmen yang kuat dari kepala sekolah untuk melaksanakan perencanaan SDM, serta adanya semangat yang tinggi dari Kepala Sekolah, siswa, dan wali marid sehingga sampai saat ini perencanaan SDM untuk meningkat mutu pendidikan di Mis Al-Washliyah Greahan masih dapat terlaksana dengan baik, walaupun masih perlu ditingkatkan.

REFERENSI

- Atmodiwirio, S. (2000). *Manajemen pendidikan Indonesia*. Ardadizya Jaya.
- Fattah, N. (2004). *Landasan manajemen pendidikan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Hanurawan, F. (2010). *Metode penelitian kualitatif untuk ilmu psikologi*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Moleong, L. J. (1995). *Metode penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya.

- Mulyasa, E. (2005). *Menjadi kepala sekolah profesional dalam mensukseskan MBS dan KBK*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2015). *Perencanaan SDM untuk organisasi profit yang kompetitif*. Gadjah Mada University Press.
- Pendiknas. (2001). *Manajemen peningkatan mutu berbasis sekolah*. Jakarta.
- Ritawati, R. A. (2015). Perencanaan dan pengembangan guru/dosen sebagai sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan formal. *Jurnal Istinbath*, 16(XIV), 1–10.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan* (Edisi 1). PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagan, S. P. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (n.d.). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.