

## PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU DI SD ISLAM AL-AZHAR 4 KEBAYORAN LAMA

Anggi Rahmawati<sup>1</sup>, Diana Riski Sapitri Siregar<sup>2</sup>, Muhamad Syukron<sup>3\*</sup>, Hasyim  
Asy'ari<sup>4</sup>, Armai Arif<sup>5</sup>

UIN Syarif Hidayatullah, Tangerang<sup>12345</sup>, Indonesia

[anggirahmawati@mhs.uinjkt.ac.id](mailto:anggirahmawati@mhs.uinjkt.ac.id)<sup>1</sup>, [dianariskisapitrisiregar@mhs.uinjkt.ac.id](mailto:dianariskisapitrisiregar@mhs.uinjkt.ac.id)<sup>2</sup>,  
[muhamadsyukron21@mhs.uinjkt.ac.id](mailto:muhamadsyukron21@mhs.uinjkt.ac.id)<sup>3</sup>, [hasyim.asyari@uinjkt.ac.id](mailto:hasyim.asyari@uinjkt.ac.id)<sup>4</sup>, [armai.arif@uinjkt.ac.id](mailto:armai.arif@uinjkt.ac.id)<sup>5</sup>

### Abstrak

*Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur terpenting dalam suatu lembaga, khususnya dalam suatu lembaga pendidikan, sehingga dalam pelaksanaannya pentingnya perencanaan dalam manajemen sumber daya manusia di suatu lembaga, dengan perencanaan yang baik dapat membantu meningkatkan mutu pendidikan di suatu lembaga pendidikan, oleh karena itu penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu di sekolah SD Islam Al-Azhar 4 Kebayoran Lama. Adapun metode penelitian yang dilakukan menggunakan metode deskriptif kualitatif, yang secara teknis pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, dan studi dokumentasi, setelah data terkumpul, kemudian data diolah dan disajikan, adapun subjek penelitiannya adalah sumber daya manusia SD Islam Al-Azhar 4 Kebayoran Lama. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan SDM di SD Islam Al-Azhar 4 Kebayoran Lama berjalan dengan efektif dan efisien. Pada penelitian ini ditemukan bahwa perencanaan peningkatan mutu yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam pelaksanaannya berlangsung secara baik dan harmonis dapat di lihat dari kegiatan Kelompok Kerja Guru Kelas maupun guru bidang studi yang ada di lingkungan SD Islam Al-Azhar 4 Kebayoran Lama.*

**Kata Kunci :** Perencanaan, SDM, Mutu Pendidikan

### LATAR BELAKANG

Setiap lembaga membutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan lembaganya, baik lembaga berskala besar maupun kecil, unsur manusia dapat menentukan apakah suatu lembaga dapat beroperasi secara efektif dan efisien dalam mencapai suatu tujuan, gagal atau suksesnya lembaga dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada manusia yang mengelola lembaga tersebut. Untuk mengembangkan dan mengoptimalkan kapabilitas serta kinerja diperlukan suatu manajemen untuk mengelolanya. Manajemen tersebut biasanya disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang dalam bahasa Inggris disebut dengan Human Resources Management (HRM) sedangkan sub unit yang biasa mengurusinya atau mengelola sumber daya manusia disebut dengan Human Resources Departemen (HRD).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.<sup>1</sup> Adapun perencanaan sumber daya manusia bisa diartikan sebagai kegiatan yang merupakan proses bagaimana memenuhi kebutuhan tenaga kinerja saat ini dan masa yang akan mendatang bagi sebuah lembaga. Dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja masa kini, proses perencanaan merancang bagaimana mengisi posisi tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan lembaga dengan cara melakukan perekrutan calon tenaga kerja yang berkualitas dan memiliki kemampuan dibidang pekerjaan yang dibutuhkan, adapun dalam memenuhi tenaga kerja dimasa yang akan mendatang bagaimana sumber daya manusia dapat dikembangkan dan dimanajemen secara baik agar mampu bersama-sama dalam mengembangkan suatu lembaga atau organisasi.

Sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan aset dari setiap lembaga, karena tenaga kerja menentukan berhasil atau tidaknya suatu lembaga dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu suatu lembaga harus selalu berupaya untuk memperoleh pegawai yang mempunyai kompetensi sesuai dengan kebutuhan organisasi agar pelaksanaan tugas dapat berjalan optimal dan efisien. Adapun untuk memperoleh pegawai yang diharapkan tersebut, salah satunya melalui pengembangan kualitas sumber daya manusia yang didasarkan pada perhitungan kebutuhan sesuai dengan analisis pekerjaan sumber daya manusia yang benar-benar *qualified* sesuai dengan kebutuhan organisasi.<sup>2</sup>

Seperti pada perusahaan lainnya, sekolah adalah suatu lembaga yang bergerak dibidang pendidikan, apabila ingin berkembang dan maju, salah satunya perlu memperhatikan perencanaan dalam manajemen sumber daya manusianya, karena dalam pelaksanaan roda organisasi/lembaga akan timbul permasalahan-permasalahan yang akan menghambat jalannya suatu organisasi, masalah perencanaan sumber daya manusia tidak sekedar mencakup pada cara pengadaan sumber daya manusia melainkan juga masalah cara mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia agar secara terus menerus memberikan peran dan kontribusi yang terbaik dalam hal tenaga ataupun ide-ide dalam berinovasi.

Dalam dunia pendidikan, guru, tenaga administrasi dan tenaga pendidik adalah sumber daya manusia yang berperan penting dalam mengembangkan mutu pendidikan oleh sebab itu sekolah sebagai suatu lembaga harus mendapatkan tenaga kerja yang memiliki potensi dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga serta mampu bersama-sama dalam mencapai visi dan misi sebuah lembaga. Adapun dalam perencanaan sumber daya manusia sejalan dengan itu, bagi dunia pendidikan merencanakan dan memanajemen sumber daya manusia yang kuat dan komitmen kepemimpinan (kepala sekolah) merupakan hal yang mutlak untuk keberhasilan suatu lembaga secara menyeluruh serta pengembangan dan usaha meraih keunggulan dan mutu pendidikan yang unggul.

---

<sup>1</sup> Flippo B. Edwin, "Principle of Personnel Management, Hill Book Company Inc" (New York, Toronto, Canada, London, 1961).

<sup>2</sup> Sonny Hersona et al., "Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian," *Jurnal Manajemen* 09, no. 03 (April 2012): 717.

Dalam meningkatkan mutu pendidikan dan melaksanakan pembangunan nasional dapat dilakukan dengan cara meningkatkan sumber daya manusia, hal ini menjadi tanggung jawab bersama baik itu pengelola sekolah, pemerintah daerah, dan pemerintah pusat. Menyadari peran strategis tersebut pemerintah menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan didukung dengan Undang-Undang No 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Undang-undang dan Peraturan pemerintah tersebut menunjukkan adanya tuntutan dalam peningkatan kompetensi tenaga pendidik atau guru, yang mana menjadi suatu keharusan bagi tenaga pendidik atau guru untuk meningkatkan kemampuan sebagai sumber daya manusia di suatu lembaga, maka dari itu perlu adanya perencanaan yang matang terkait pengelolaan sumber daya manusia di suatu lembaga, dengan kata lain sumber daya manusia yang berkualitas memerlukan manajemen yang baik agar terarah dan mampu mencapai tujuan bersama.

Kegiatan penelitian dalam rangka penulisan jurnal ini merupakan salah satu wujud nyata keikutsertaan peneliti dalam mengkaji fenomena yang terjadi dalam dunia pendidikan terutama dalam perencanaan sumber daya manusia dalam pengembangan mutu pendidikan, dengan ini peneliti ingin mencari tahu lebih dalam terkait proses perencanaan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu yang dilakukan di SD Islam Al-Azhar 4 Kebayoran Lama.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, dimana pendekatan kualitatif merupakan salah satu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tulisan dan perilaku orang yang diamati.<sup>3</sup> Penelitian kualitatif adalah suatu proses penelitian untuk memahami fenomena-fenomena manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran yang menyeluruh dan kompleks yang dapat disajikan dengan kata-kata, melaporkan pandangan terinci yang diperoleh dari sumber informan, serta dilakukan dalam latar setting yang alamiah.<sup>4</sup>

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, kemudian wawancara kepada Kepala Sekolah SD Islam Al-Azhar 4 Kebayoran Lama untuk mengetahui perencanaan SDM dalam peningkatan mutu di sekolah tersebut. Sedangkan pemilihan informan menggunakan teknik purposive sampling. Selain itu metode pengumpulan data juga dilakukan melalui dokumentasi seperti buku, jurnal, ensiklopedia, surat-surat, catatan perkuliahan, dan lain sebagainya yang relevan dengan perencanaan SDM dalam peningkatan mutu sekolah. Hal ini juga dilakukan untuk mendapatkan data sekunder yang akan dilakukan sebagai perbandingan antara teori dan praktik di lapangan.

Tahapan teknik analisis data dalam penelitian ini adalah reduksi data yaitu cara yang dilakukan peneliti dalam melakukan analisis untuk mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuang hal-hal yang tidak penting dan mengatur data sedemikian rupa sehingga

<sup>3</sup> Pupu Saeful Rahmat, "Penelitian Kualitatif," *Equilibrium* 5, no. 9 (2009): 2.

<sup>4</sup> Muhammad Rijal Fadli, "Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum," 2021.

dapat menarik kesimpulan atau memperoleh pokok temuan.<sup>5</sup> Setelah data direduksi maka data tersebut disajikan dengan jelas sehingga bisa dipahami. Kemudian analisis data yang terakhir adalah menarik kesimpulan sehingga menjadi sebuah informasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Peningkatan Mutu Pendidikan

Peningkatan mutu pendidikan adalah hal yang sangat wajib dilaksanakan oleh sekolah guna menghadapi segala persaingan di dunia. Sekolah-sekolah di luar negeri terus mengembangkan mutu pendidikannya supaya para lulusan sekolah tersebut bisa bersaing di segala bidang. Begitu juga seharusnya pendidikan di Indonesia, pendidikan harus mampu meningkatkan mutunya supaya bisa mengatasi mega kompetisi yang terjadi.

Peningkatan mutu pendidikan menurut Miller adalah "*the man behind the system*" yang berarti manusia merupakan faktor kunci yang menentukan kekuatan pendidikan.<sup>6</sup> Sekolah yang bermutu dan baik harus memiliki: 1) nilai-nilai moral/karakter yang tinggi; 2) hasil ujian yang sangat baik; 3) dukungan orang tua, dunia usaha dan masyarakat setempat; 4) sumber daya berlimpah; 5) implementasi teknologi terbaru; 6) kepemimpinan yang kuat dan memiliki tujuan (visi); 7) kepedulian dan perhatian bagi siswa; 8) kurikulum yang seimbang dan relevan. Taylor, West dan Smith pada lembaga CSF (*Central for the School of the Future*) Utah State University mengungkapkan indikator sekolah bermutu adalah: 1) dukungan orang tua, 2) kualitas pendidik, 3) komitmen peserta didik, 4) kepemimpinan sekolah, 5) kualitas pembelajaran, 6) manajemen sumber daya di sekolah 7) kenyamanan sekolah.<sup>7</sup>

Proses pendidikan yang bermutu dapat dimulai dari input yang meliputi bahan ajar, sarana prasarana, administrasi, metode pembelajaran, dan sumber daya yang menjadikan lingkungan sekolah kondusif. Mutu pendidikan bertujuan untuk menjamin kualitas input, output, produk, dan outcome sekolah sehingga bisa meningkatkan akuntabilitas sekolah. Input pendidikan dikatakan bermutu jika mampu menerapkan pembelajaran yang aktif, efektif, kreatif, dan menyenangkan, *output* dikatakan bermutu jika hasil belajar akademik dan non akademik peserta didik tinggi, *outcome* dikatakan bermutu jika para lulusan terserap di dunia kerja, gaji sesuai, dan banyak pihak yang mengakui kehebatan lulusan.<sup>8</sup>

Berikut ini strategi yang dapat dilaksanakan untuk meningkatkan mutu pendidikan yaitu<sup>9</sup>:

1. *Benchmarking* yaitu kegiatan untuk menetapkan standar, baik proses ataupun hasil yang akan dicapai dalam suatu periode.

---

<sup>5</sup> Subandi, "Deskripsi Kualitatif Sebagai Satu Metode Dalam Penelitian Pertunjukan," *Harmonia* 11, no. 2 (2011): 178.

<sup>6</sup> Stepanus Malak, *Manajemen Mutu Pendidikan Dal Bingkai Pembagunan Bangsa* (Jakarta: Prenada Media, 2016).

<sup>7</sup> Muhammad Fadhli and Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan, "TADBIR: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan," 2017.

<sup>8</sup> Andi Teja Sukmana, *Efektivitas Komite Sekolah Penguatan Mutu Pendidikan* (Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2020).

<sup>9</sup> Prim Maskohar Mutohar, *Manajemen Mutu Sekolah* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013).

2. *Quality Assurance* yaitu proses yang dilaksanakan sesuai dengan standar dan prosedur yang ditetapkan sehingga bisa berhasil dengan efektif.
3. *Quality Control* yaitu sistem untuk mendeteksi terjadinya penyimpangan kualitas output yang tidak sesuai dengan standar.
4. *School Review* yaitu proses yang mengharuskan seluruh komponen sekolah bekerja sama dengan berbagai pihak yang memiliki keterkaitan untuk mengevaluasi.

Era desentralisasi saat ini, kepala sekolah berperan vital dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di sekolahnya. Kepala sekolah sebagai pemimpin sekolah dituntut memiliki kemampuan manajemen untuk menentukan arah kebijakan dalam upaya mencapai tujuan sekolah yang diharapkan. Dalam proses ini, kepala sekolah hendaknya menganalisis berbagai strategi yang dibutuhkan untuk dapat mencapai standar pendidikan yang diharapkan. Di antara berbagai strategi yang bisa dilakukan yaitu mengembangkan kompetensi guru melalui peningkatan referensi pengajaran, memotivasi guru untuk saling membelajarkan, melibatkan semua warga sekolah termasuk siswa dan stakeholders untuk membahas permasalahan pendidikan dan bagaimana solusinya. Peran orang tua dan masyarakat juga sangat dibutuhkan untuk pengembangan pembelajaran siswa yang efektif. Umpan balik mereka akan membantu guru untuk memeriksa cara mengajar mereka dan menilai kesesuaiannya untuk mencapai tujuan pembelajaran yang diharapkan.<sup>10</sup>

## 2. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sebagai fungsi organisasi manajerial yang pertama ialah karena perencanaan merupakan langkah konkret yang pertama-tama diambil dalam usaha pencapaian tujuan. Artinya, perencanaan merupakan usaha konkretasi langkah-langkah yang harus ditempuh yang dasar-dasarnya telah diletakkan dalam strategi organisasi.<sup>11</sup> *Planning is a process that involves defining the organization's goals, establishing an overall strategy for achieving those goals, and developing a comprehensive set of plans to integrate and coordinate organizational work* (Perencanaan sebagai sebuah proses yang dimulai dari penetapan tujuan organisasi, menentukan strategi untuk pencapaian tujuan organisasi tersebut secara menyeluruh, serta merumuskan sistem perencanaan yang menyeluruh untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan seluruh pekerjaan organisasi hingga tercapainya tujuan organisasi).<sup>12</sup>

Berdasar uraian di atas bahwa setiap organisasi mempunyai perencanaan dan satu tujuan yang sama. Pimpinan perlu mengetahui apa yang telah dan sedang dilakukan bawahannya di lembaga atau apa yang telah terjadi di dalam lembaga supaya melangkah lebih lanjut. Ataukah diperlukan perubahan-perubahan. Perencanaan di rangkai untuk merumuskan apa yang sebenarnya ingin dicapai oleh sebuah lembaga dan bagaimana sesuatu keinginan dapat terwujud melalui rencana kegiatan tertentu.

---

<sup>10</sup> Dian Grace Puspita and dkk, "Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Menengah Pertama Dan Permasalahannya," *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 6, no. mor 1 (June 2021).

<sup>11</sup> Sondang P. Siagian, *Fungsi-fungsi Manajerial*, and Penerbit Bumi Aksara Jakarta, 2005.

<sup>12</sup> S.P. Robbins and M.Management Coulter, 7th ed. (New Jersey: Prentice Hall, 2002).

Jadi setiap kegiatan manajemen biasanya diawali dengan perencanaan. Oleh karenanya, perencanaan berkaitan dengan sumber daya manusia dan juga menjadi keharusan dalam operasionalisasi di lembaga atau perusahaan.

George Milkovich dan Paul C. Nystrom, mendefinisikan bahwa: *"Manpower planning is the process (forecasting, developing, implementing, and controlling) by which of form ensures that i has the right number of people and the right places, at the economically most useful"* (Perencanaan pegawai adalah proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan yang menjamin Perencanaan & Pengembangan SDM organisasi dengan memaparkan data mengenai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang sangat bermanfaat secara ekonomis).<sup>13</sup>

Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah proses menganalisis dan mengidentifikasi kebutuhan dan ketersediaan SDM sehingga organisasi dapat memenuhi tujuannya. Fokus perencanaan SDM adalah untuk memastikan organisasi memiliki jumlah SDM yang tepat, dengan kemampuan yang tepat, pada waktu yang tepat, dan ditempat yang tepat. Dalam perencanaan SDM, sebuah organisasi harus mempertimbangkan ketersediaan dan alokasi orang untuk pekerjaan dalam jangka waktu yang lama, tidak hanya untuk bulan depan atau bahkan tahun depan.<sup>14</sup>

Perencanaan sumber daya manusia merupakan kegiatan khusus yang berkaitan dengan penentuan kebutuhan sumber daya manusia perusahaan, baik kebutuhan jangka pendek maupun kebutuhan jangka panjang. Perencanaan SDM menurut R. Wayne Mondy yaitu proses sistematis untuk mencocokkan pasokan karyawan internal dan eksternal dengan lowongan-lowongan pekerjaan yang diperkirakan muncul dalam organisasi sepanjang periode waktu tertentu. Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. Dimana secara lebih sempit perencanaan sumber daya manusia berarti mengestimasi secara sistematis permintaan (kebutuhan) dan suplai tenaga kerja organisasi di waktu yang akan datang. Perencanaan tenaga kerja dapat diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan pengembangan, pengimplementasian, dan pengendalian kebutuhan tersebut yang terintegrasi dengan perencanaan organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai yang tepat dan bermanfaat secara ekonomis.<sup>15</sup>

Perencanaan sumber daya manusia adalah perencanaan strategis untuk mendapatkan dan memelihara kualifikasi sumber daya yang diperlukan bagi organisasi perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sekalipun misalnya sebuah perusahaan telah memiliki sumber daya manusia yang memadai dan handal, namun

<sup>13</sup> Eliana Sari, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, and Jayabaya University Press Jakarta, 2004.

<sup>14</sup> Robert L. Mathis and John H. Jackson, *Human Resource Management*, 13th ed., n.d.

<sup>15</sup> Amin Syukron, *Pengantar Manajemen Industri*, and Penerbit Graha Ilmu Yogyakarta, 2014.

perusahaan juga perlu memastikan akan keterpeliharaan dan ketersediaannya di masa yang akan datang. Paling tidak, ada beberapa langkah strategis sehubungan dengan perencanaan sumber daya manusia. Langkah-langkah tersebut sebagaimana dijelaskan oleh Cesto, Husted, dan Douglas yaitu: 1. Representasi dan refleksi dari rencana strategis perusahaan, 2. Analisa dari kualifikasi tugas yang akan diemban oleh tenaga kerja, 3. Analisa ketersediaan tenaga kerja, 4. Melakukan tindakan inisiatif, 5. Evaluasi dan modifikasi tindakan.<sup>16</sup>

Melalui program perencanaan SDM yang sistematis dapat diperkirakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan pada setiap periode tertentu sehingga dapat membantu bagian SDM dalam perencanaan rekrutmen, seleksi, serta pendidikan dan pelatihan.

### 3. Proses Manajemen Sumber Daya Manusia

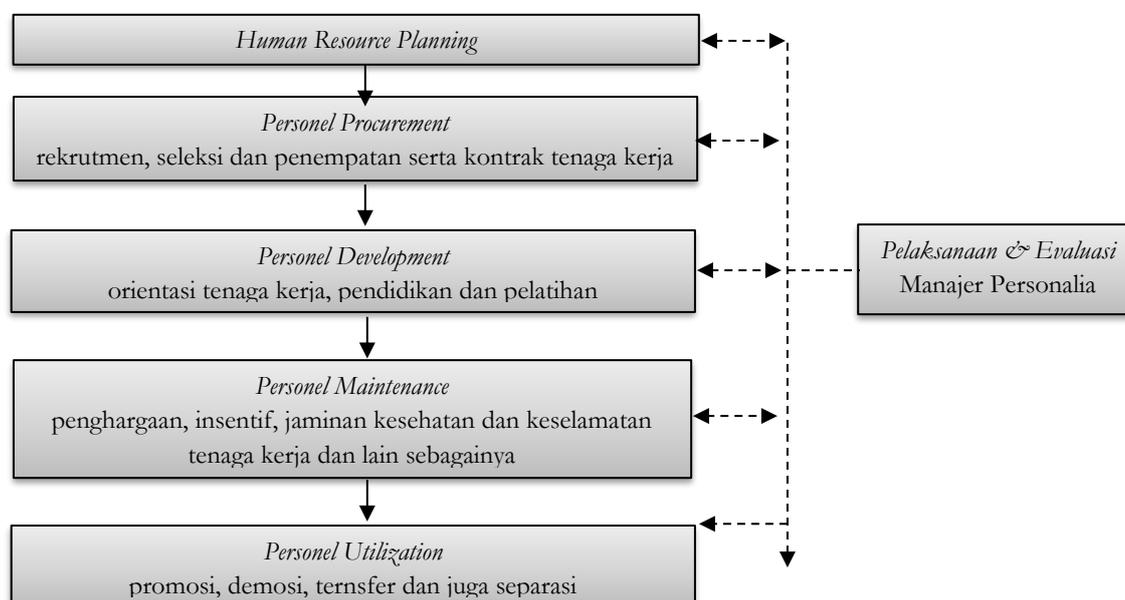
Yang dimaksud dengan proses manajemen sumber daya manusia adalah segala proses yang berkaitan dengan upaya yang dilakukan dari mulai perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, penandatanganan kontrak kerja, penempatan tenaga kerja, hingga pembinaan dan pengembangan tenaga kerja guna menempatkan dan tetap memelihara tenaga kerja pada posisi dan kualifikasi tertentu serta bertanggung jawab sesuai dengan persyaratan yang diberikan kepada tenaga kerja tersebut.

Secara garis besar proses manajemen SDM dibagi ke dalam lima bagian fungsi utama yang terdiri dari :

1. *Human Resource Planning*. Merencanakan kebutuhan dan pemanfaatan sumber daya manusia bagi perusahaan.
2. *Personel Procurement*. Mencari dan mendapatkan sumber daya manusia, termasuk didalamnya rekrutmen, seleksi dan penempatan serta kontrak tenaga kerja.
3. *Personel Development*. Mengembangkan sumber daya manusia, termasuk didalamnya program orientasi tenaga kerja, pendidikan dan pelatihan.
4. *Personel Maintenance*. Memelihara sumber daya manusia termasuk didalamnya pemberian penghargaan, insentif, jaminan kesehatan dan keselamatan tenaga kerja dan lain sebagainya.
5. *Personel Utilization*. Memanfaatkan dan mengoptimalkan sumber daya manusia, termasuk didalamnya promosi, demosi, transfer dan juga separasi.<sup>17</sup>

<sup>16</sup> Ernie Tisnawati Sule Kurniawan Saefullah, "Pengantar Manajemen edisi pertama" (Depok, 2018).

<sup>17</sup> Ibid.



**Tabel 1.** Proses Manajemen SDM

#### 4. Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu di SD Islam Al-Azhar 4 Kebayoran Lama

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menemukan perencanaan SDM dalam peningkatan mutu di SD Islam Al-Azhar 4 Kebayoran Lama, serta mengkaji dan menemukan permasalahan dan hambatan dalam perencanaan SDM SD Islam Al-Azhar 4 Kebayoran Lama serta menemukan solusi dari permasalahan dan hambatan tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan SDM di SD Islam Al-Azhar 4 Kebayoran Lama berjalan dengan efektif dan efisien.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa perencanaan peningkatan mutu yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam pelaksanaannya berlangsung secara baik dan harmonis dapat di lihat dari kegiatan Kelompok Kerja Guru Kelas maupun guru bidang studi yang ada di lingkungan SD Islam Al-Azhar 4 Kebayoran Lama.

Perencanaan SDM dalam peningkatan mutu pendidikan di SD Islam Al-Azhar 4 Kebayoran Lama dilakukan dengan mempertimbangkan aspek-aspek terkait. Bentuk perencanaan yang direncanakan berbentuk pada perencanaan SDM, sumber daya finansial (dana) dan sumber daya sarana prasarana serta pengembangannya. Perumusan perencanaan peningkatan mutu pendidikan di SD Islam Al-Azhar 4 Kebayoran Lama dilaksanakan dengan melalui program-program kegiatan yang di canangkan oleh pemerintah seperti RSBI (Rintisan Sekolah Bertarap Internasional), Akselerasi, Plus, dan program-program merdeka belajar yang

kemudian dimodifikasi dan dikembangkan oleh SD Islam Al-Azhar 4 Kebayoran Lama.

Sementara itu kegiatan perencanaan SDM yang dilakukan oleh kepala sekolah guna meningkatkan mutu guru atau pendidik SD Islam Al-Azhar 4 Kebayoran Lama dilakukan dengan cara melakukan pembinaan bagi guru melalui pendisiplinan, penilaian terhadap kinerja guru yang dilakukan secara individu melalui aplikasi berbasis teknologi yang relevan, penilaian terhadap perkembangan KBM, pelatihan dilakukan tiga bulan sekali dimana pelatihan tersebut sesuai dengan perkembangan dunia pendidikan seperti pelatihan AKM, Pelatihan Sekolah Merdeka dan lain sebagainya. 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. Sementara fungsi pembinaan ini diperuntukkan pada upaya (1) pemeliharaan program pengajaran sebaik-baiknya, (2) menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi belajar, (3) memperbaiki situasi belajar peserta didik.<sup>18</sup>

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.

Implikasi yang diharapkan dari kondisi ini adalah akan terciptanya pembelajaran yang berorientasi pada peningkatan mutu, kepedulian dan kesadaran bahwa tugas mengajar bukan hanya semata-mata memberikan atau mentransformasikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik, akan tetapi lebih dari pada itu kegiatan ini juga dimaksud sebagai upaya pembinaan dan pembentukan karakter kepribadian peserta didik yang memiliki keunggulan dalam ilmu dan kebaikan dalam hal normal atau akhlak.

Pelaksanaan program berupa kegiatan-kegiatan telah mengimplimentasikan rencana yang telah disusun, bahkan terdapat dalam pelaksanaan yaitu peningkatan

---

<sup>18</sup> Yoki Sangsurya and dkk, "Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SD Islam Mutiara Al Madan Kota Sungai Penuh," *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial* 2, no. 2 (2021).

mutu pendidikan dengan melaksanakan pengembangan pendidikan agama Islam dalam bentuk tahsin dan tahfidz al-Qur'an, pemantapan 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 ini menunjukkan bahwa yang menjadi faktor penghambat utama dalam kaitannya dengan perencanaan SDM dalam peningkatan mutu pendidikan di SD Islam Al-Azhar 4 Kebayoran Lama adalah persoalan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan. Persoalan ini sebenarnya persoalan umum yang terjadi dunia pendidikan Indonesia khususnya di swasta. Disisi lain salah satu hal yang menjadi faktor penghambat yang berasal dari internal organisasi sekolah SD Islam Al-Azhar 4 Kebayoran Lama terletak pada salah penempatan guru, misalnya guru yg cocok dikelas rendah ditempatkan di atas.

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.

Dengan demikian untuk meningkatkan mutu pendidikan di SD Islam Al-Azhar 4 Kebayoran Lama pihak 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 SD Islam Al-Azhar 4 Kebayoran Lama. 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).

## KESIMPULAN

Peningkatan mutu pendidikan menurut Miller adalah "*the man behind the system*" yang berarti manusia merupakan faktor kunci yang menentukan kekuatan pendidikan. Perencanaan sebagai fungsi organisasi manajerial yang pertama ialah karena perencanaan merupakan langkah konkret yang pertama-tama diambil dalam usaha pencapaian tujuan. Artinya, perencanaan merupakan usaha konkretasi langkah-langkah yang harus ditempuh yang dasar-dasarnya telah diletakkan dalam strategi organisasi. Yang dimaksud dengan proses manajemen sumber daya manusia adalah segala proses yang berkaitan dengan upaya yang dilakukan dari mulai perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, penandatanganan kontrak kerja, penempatan tenaga kerja, hingga pembinaan dan pengembangan tenaga kerja

guna menempatkan dan tetap memelihara tenaga kerja pada posisi dan kualifikasi tertentu serta bertanggung jawab sesuai dengan persyaratan yang diberikan kepada tenaga kerja tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan SDM di SD Islam Al-Azhar 4 Kebayoran Lama berjalan dengan efektif dan efisien.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa perencanaan peningkatan mutu yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam pelaksanaannya berlangsung secara baik dan harmonis dapat di lihat dari kegiatan Kelompok Kerja Guru Kelas maupun guru bidang studi yang ada di lingkungan SD Islam Al-Azhar 4 Kebayoran Lama.

Perencanaan SDM dalam peningkatan mutu pendidikan di SD Islam Al-Azhar 4 Kebayoran Lama dilakukan dengan mempertimbangkan aspek-aspek terkait. Bentuk perencanaan yang direncanakan berbentuk pada perencanaan SDM, sumber daya finansial (dana) dan sumber daya sarana prasarana serta pengembangannya. Perumusan perencanaan peningkatan mutu pendidikan di SD Islam Al-Azhar 4 Kebayoran Lama dilaksanakan dengan melalui program-program kegiatan yang di canangkan oleh pemerintah seperti RSBI (Rintisan Sekolah Bertaraf Internasional), Akselerasi, Plus, dan program-program merdeka belajar yang kemudian dimodifikasi dan dikembangkan oleh SD Islam Al-Azhar 4 Kebayoran Lama.

## DAFTAR PUSTAKA

- Edwin, Flippo B. "Principle of Personnel Management, Hill Book Company Inc." New York, Toronto, Canada, London, 1961.
- Fadhli, Muhammad, and Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan. "TADBIR: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan," 2017.
- Fadli, Muhammad Rijal. "Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum," 2021.
- Hersona, Sonny, Budi Rismayadi, Euis Siti Mariah, and Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian. "Analisis Pengaruh Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian." *Jurnal Manajemen* 09, no. 03 (April 2012): 717.
- Kurniawan Saefullah, Ernie Tisnawati Sule. "Pengantar Manajemen edisi pertama." Depok, 2018.
- Malak, Stepanus. *Manajemen Mutu Pendidikan Dal Bingkai Pembangunan Bangsa*. Jakarta: Prenada Media, 2016.
- Mathis, Robert L., and John H. Jackson. *Human Resource Management*. 13th ed., n.d.
- Mutohar, Prim Maskohar. *Manajemen Mutu Sekolah*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2013.
- Puspita, Dian Grace and dkk. "Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Menengah Pertama Dan Permasalahannya." *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* 6, no. mor 1 (June 2021).
- Rahmat, Pupu Saeful. "Penelitian Kualitatif." *Equilibrium* 5, no. 9 (2009): 2.
- Robbins, S.P., and M. Management Coulter. 7th ed. New Jersey: Prentice Hall, 2002.

- Sangsurya, Yoki and dkk. "Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SD Islam Mutiara Al Madan Kota Sungai Penuh." *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial* 2, no. 2 (2021).
- Sari, Eliana, Perencanaan Sumber Daya Manusia, and Jayabaya University Press Jakarta, 2004.
- Siagian, Sondang P., Fungsi-fungsi Manajerial, and Penerbit Bumi Aksara Jakarta, 2005.
- Subandi. "Deskripsi Kualitatif Sebagai Satu Metode Dalam Penelitian Pertunjukan." *Harmonia* 11, no. 2 (2011): 178.
- Sukmana, Andi Teja. *Efektivitas Komite Sekolah Penguatan Mutu Pendidikan*. Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2020.
- Syukron, Amin, Pengantar Manajemen Industri, and Penerbit Graha Ilmu Yogyakarta, 2014.