



Hendang Zeta
 Lestari¹

Titik Haryati²

Endang Wuryandini³

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU SMPN 2 REMBANG

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan mutu pendidikan di SMP Negeri 2 Rembang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini adalah perencanaan sumber daya manusia di SMP Negeri 2 Rembang dilaksanakan dengan tahapan-tahapan penerimaan berkas lamaran, interview, tes mengajar, rapat hasil tes, pengambilan keputusan, dan penempatan pendidik/tenaga kependidikan. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan kegiatan pendidikan dan pelatihan, workshop, seminar serta in house training. Hambatan yang dihadapi dalam perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia di SMP Negeri 2 Rembang adalah infrastruktur dan pembiayaan. Untuk mengatasi hal tersebut, pihak sekolah menyusun RKAS dengan skala prioritas.

Kata Kunci : Perencanaan Sumber Daya Manusia, Peningkatan Mutu Pendidikan, Manajemen Sumber Daya Manusia

Abstract

The aim of this research is to determine human resource planning in improving the quality of education at SMP Negeri 2 Rembang. This research uses a qualitative approach using descriptive qualitative methods. Data collection was carried out through observation, interviews and documentation techniques. The results of this research are that human resource planning at SMP Negeri 2 Rembang is carried out using the stages of receiving application files, interviews, teaching tests, test results meetings, decision making, and placement of educators/educational staff. Human resource development is carried out through education and training activities, workshop, seminars and in-house training. The obstacles faced in planning and developing human resources at SMP Negeri 2 Rembang are infrastructure and financing. To overcome this, the school prepared RKAS on a priority scale.

Keywords : Human Resource Planning, Improving The Quality Of Education, Human Resource Management

PENDAHULUAN

Mutu pendidikan sebagai bentuk sebuah tujuan dan pelaksanaan pendidikan, mutu sebuah lembaga pendidikan selain sebagai upaya juga merupakan tantangan dan kendala dalam mewujudkannya. Untuk mencapainya maka memerlukan peran manajemen pendidikan yang memperhatikan semua aspek dan komponen, mutu memiliki standar yang harus dicapainya, mutu dengan kualitas manajemen yang baik dan tepat akan mendongkrak sebuah lembaga pendidikan bermutu (Zahroh, 2014).

Permasalahan dalam mencapai mutu pendidikan diantaranya adalah tidak maksimalnya strategi peningkatan mutu pendidikan (Saifulloh et al., 2012), juga kepemimpinan kepala sekolah sebagai sosok pemimpin lembaga yang dapat mengantarkan sekolah menjadi sekolah yang bermutu, atau sekolah berkualitas (Ekosiswoyo, 2007) termasuk permasalahan akreditasi sekolah dan peran guru-guru sebagai tenaga pendidik yang menjalankan proses pembelajaran di sekolah (Awaludin, 2017).

Permasalahan tenaga pendidik atau guru dalam mencapai mutu pendidikan, terletak pada peran pemerintah mempersiapkan guru yang berkualitas pula, jika pendidik tidak

^{1,2,3} Program Pascasarjana, Universitas PGRI Semarang

email: hendzeta@gmail.com ; titikharyati@upgris.ac.id ; endangwuryandini@upgris.ac.id

berkualitas maka Lembaga dan sekolah juga akan memiliki dampak pada mutu sekolahnya (Alifah, 2021).

Saat ini, paradigma pembangunan yang lebih berfokus pada keunggulan kompetitif berubah dari yang sebelumnya berfokus pada keunggulan komparatif dengan lebih bergantung pada ketersediaan tenaga kerja yang ekonomis serta potensi alam yang dimiliki. Paradigma baru ini menekankan peningkatan peran masyarakat, penguasaan teknologi tinggi, serta kualitas sumber daya manusia. Seseorang yang memiliki kebaikan dapat mengoptimalkan bakat dan menangkap peluang pada masa yang akan datang demi kemajuan negara ataupun bangsanya (Agung, 2017). Kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu fokus paradigma pembangunan saat ini.

Saat ini, Indonesia sedang mengalami era revolusi 4.0 perpaduan teknologi menandai revolusi yang terjadi, mengaburkan perbedaan antara digital, biologis, dan fisik. Era industri 4.0 saat ini, minimnya aktivitas tergantung pada lokasi fisik, karena hampir seluruh aktivitas human menjadi digital. Disrupsi revolusi industri 4.0 yang ditandai dengan digitalisasi hampir pada setiap aspek kehidupan (Putriani dan Hudaidah, 2021). Era Revolusi Industri 4.0 menjadikan manusia berhubungan erat dengan teknologi termasuk internet yang sering disebut internet of things. Internet dan teknologi ini digunakan dalam berbagai bidang untuk memudahkan kegiatan manusia serta guna menyelaraskan dengan perkembangan zaman, salah satunya dalam bidang pendidikan.

Guru merupakan salah satu elemen penting dalam sumber daya manusia yang perlu terus diperhatikan serta dikembangkan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Salah satu metode untuk meningkatkan kualitas guru yaitu melalui proses pembelajaran di sekolah. Oleh karena itu untuk memastikan guru dapat melaksanakan tugasnya dengan profesional, penting untuk memperluas potensi mereka. Manajemen sumber daya manusia melibatkan perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, pelaksanaan, serta pengawasan dalam hal perekrutan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi. Penerapan manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam lembaga pendidikan. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, lembaga tersebut akan menghadapi berbagai kendala dalam mencapai tujuan mereka. Hal ini juga berlaku dalam konteks lembaga pendidikan (Rahmawati et al., 2022).

Dalam rangka menjaga keberlanjutan dan mencapai tujuan pendidikan formal, diperlukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif. Keberadaan sumber daya manusia yang memadai sangat penting bagi lembaga pendidikan, baik yang dikelola oleh pemerintah maupun swasta. Hal ini meliputi seluruh jajaran manajemen pendidikan, mulai dari kepala sekolah, rektor, dekan, hingga guru dan dosen, baik dalam hal strategi maupun operasional.

Sumber daya manusia melibatkan serangkaian proses dan kegiatan yang dilakukan bersama oleh pimpinan puncak dari departemen sumber daya manusia dan staf pendidikan untuk mengatasi isu yang terkait dengan guru/dosen di institusi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses untuk menentukan pergeseran posisi guru/dosen ke arah jabatan yang diharapkan pada masa yang akan datang. Manajemen pribadi terutama berkaitan dengan mengelola karyawan yang bukan guru serta guru (Sangsurya, Muazza, dan Rahman, 2021).

Pada bidang pendidikan, guru, tenaga administrasi, serta tenaga pengajar dianggap sebagai sumber daya manusia. Maka, sekolah harus mendapatkan tenaga kerja yang memiliki bakat dan kemampuan sesuai dengan kebutuhan sekolah dan mampu bekerja sama untuk mencapai visi dan misi sekolah. Sehubungan dengan itu dalam perencanaan sumber daya manusia, keberhasilan organisasi secara keseluruhan dan pencapaian tujuan pendidikan yang bermutu sangat bergantung pada kepemimpinan (kepala sekolah) (Rahmawati et al., 2022).

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, jenis pendekatan penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Metode penelitian kualitatif yaitu metode ini berasal dari teori postpositivisme, dan difokuskan pada keadaan objek alami. Dalam artian peneliti berguna untuk instrumen kunci, menganalisis data yang bersifat induktif (kualitatif). Selain itu, hasil daripada penelitian ini lebih cenderung terhadap generalisasi (Sugiyono, 2016). Pendekatan deskriptif kualitatif yaitu metode penelitian di mana data yang dikumpulkan bukan angka tetapi kata-kata, gambar, dan sebagainya (Moleong, 2009).

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan terhadap wakil kepala sekolah bidang kurikulum di SMP Negeri 2 Rembang. Indikator perencanaan sumber daya manusia di antaranya proses memastikan bahwa

jumlah serta jenis karyawan sesuai tersedia di lokasi yang tepat pada waktu yang tepat. Kemampuan yang dilakukan dalam berbagai latihan sumber daya manusia lainnya, misalnya pelatihan, evaluasi kinerja, perencanaan karir, dan pengembangan sumber daya manusia. Indikator peningkatan mutu pendidikan adalah sumber daya pendidikan tercukupi dari segi kualitas guru, biaya, serta kesempatan belajar. Kualitas proses pembelajaran dalam menginspirasi siswa belajar secara efisien dan kualitas hasil (output) berupa wawasan, sikap, keterampilan, serta nilai.

Studi ini memanfaatkan pendekatan analisis data berdasarkan konsep yang dikemukakan oleh Miles, Huberman, dan Saldana. Model analisis data ini terdiri dari beberapa komponen, yaitu: penyusutan data (data condensation), penyajian data (data display), dan penarikan kesimpulan (conclusions drawing) (Miles, Huberman dan Saldana, 2014).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Sumber Daya Manusia di SMP Negeri 2 Rembang

Perencanaan sumber daya manusia yaitu pendidik di SMP Negeri 2 Rembang terdiri dari perencanaan, proses perekrutan, dan pengembangan sumber daya manusia.

1. Perencanaan

Berikut perencanaan yang dilakukan untuk merekrut pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Rembang:

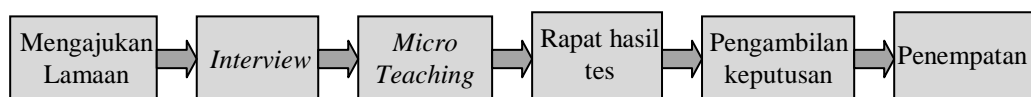
- a. Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN). Aparatur Sipil Negara (ASN) di SMP Negeri 2 Rembang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang pengadaannya berdasarkan perekrutan dari Pemerintah Kabupaten Rembang.
- b. Pendidik dan Tenaga Kependidikan yang Berstatus GTT (Guru Tidak Tetap) dan PTT (Pegawai Tidak Tetap). Perencanaannya dimulai dengan melihat kebutuhan tenaga pendidik dan pegawai di SMP Negeri 2 Rembang, kemudian sekolah membuka lowongan GTT/PTT. Tidak hanya hal tersebut, perencanaan juga dilakukan dengan melihat jumlah mata pelajaran yang kosong, jumlah kelasnya ada berapa, jumlah jam pelajaran per minggu, dilihat guru yang sudah tidak mengajar ada berapa, dan menyesuaikan dengan kebutuhan yang ada.

2. Proses Perekrutan Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Sebelum sekolah menyampaikan informasi kepada publik bahwa akan membuka lowongan untuk pendidik dan tenaga kependidikan, beberapa sudah mengajukan lamaran untuk menjadi pendidik dan tenaga kependidikan ke sekolah. Saat sekolah membuka lowongan tenaga kependidikan dan pendidik juga menginfokan lowongan kebutuhan pendidik/tenaga kependidikan di website. Proses perekrutan pendidik serta tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Rembang yaitu:

- a. Mengajukan lamaran ke sekolah;
- b. Interview;
- c. Tes Mengajar (Micro Teaching);
- d. Rapat hasil tes calon pendidik dan tenaga kependidikan yang melamar;
- e. Pengambilan keputusan hasil perekrutan pendidik serta tenaga kependidikan diterima di SMP Negeri 2 Rembang;
- f. Penempatan pendidik/tenaga kependidikan yang diterima sesuai posisi yang dibutuhkan dan yang dilamar (Waka Kurikulum, 2024).

Berikut bagan perekrutan pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Rembang yang terdapat pada Gambar 1:



Gambar 1. Mekanisme Perekrutan Pendidik di SMP Negeri 2 Rembang

3. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan sumber daya manusia di SMP Negeri 2 Rembang dilaksanakan dengan beberapa aktifitas, di antaranya pendidikan serta pelatihan (diklat), workshop, seminar, dan memberikan dorongan untuk melanjutkan pendidikan S2. Kegiatan-kegiatan tersebut diselenggarakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Rembang serta SMP Negeri 2 Rembang.

Kegiatan yang diadakan Dinas Pendidikan Kabupaten Rembang misalnya diklat kurikulum merdeka, penyusunan soal literasi numerasi, dan lain sebagainya. Seluruh pendidik serta tenaga kependidikan diikutsertakan dalam aktivitas tersebut. Terdapat partisipasi dari pihak-pihak yang memiliki kepentingan dalam domain tersebut. Sedangkan kegiatan yang dilakukan serta SMP Negeri 2 Rembang untuk mengembangkan sumber daya manusia diantaranya adalah dengan mengadakan kegiatan in house training.

Mutu Pendidikan di SMP Negeri 2 Rembang

1. Upaya Peningkatan Mutu Pendidik dan Peserta Didik

Peningkatan mutu guru dilaksanakan dengan diklat, pelatihan, serta dukungan untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi, dan lain sebagainya. Sedangkan, peningkatan mutu peserta didik dengan pelaksanaan pembelajaran di kelas, pengembangan diri melalui ekstrakurikuler dan intrakurikuler, belajar di laboratorium, outdoor learning, mengundang praktisi, atau pejabat untuk mengisi materi kepada peserta didik.

2. Kinerja Pendidik SMP Negeri 2 Rembang

Kinerja guru di SMP Negeri 2 Rembang tergolong baik, dibuktikan dengan kedisiplinan guru. Guru bekerja secara efektif serta efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja guru juga dinilai, seperti halnya dengan adanya piket guru. Piket guru bertugas untuk mengecek kehadiran guru, perizinan guru yang berhalangan hadir ke sekolah, dan lain sebagainya.

3. Prestasi Peserta Didik SMP Negeri 2 Rembang

Ada peningkatan terkait prestasi peserta didik di SMP Negeri 2 Rembang yakni pada tahun pelajaran 2023/2024 peserta didik mampu bersaing dalam lomba-lomba akademik dan non akademik di Kabupaten Rembang. Pada lomba siswa berprestasi, perwakilan dari SMP Negeri 2 Rembang mampu menjadi juara II dan Harapan I. Pada lomba atletik kelompok umur tingkat Kabupaten Rembang, perwakilan dari SMP Negeri 2 Rembang mampu meraih kejuaraan sebagai Juara II lari 100 meter putra, Juara III lari 100 meter putri, Juara II lompat jauh putri. Pada lomba non akademik di bidang kesenian, perwakilan dari SMP Negeri 2 Rembang mampu memperoleh kejuaraan sebagai Juara I Lomba Tahfidz Putri Tingkat Provinsi Jawa Tengah, Juara II Lomba Geguritan Tingkat Provinsi Jawa Tengah, dan Juara I Lomba Kreasi Seni tingkat Kabupaten Rembang.

4. Penggunaan Teknologi dalam Proses Pembelajaran

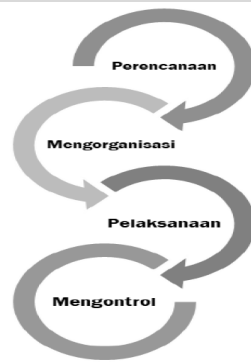
Teknologi sudah digunakan di SMP Negeri 2 Rembang, seperti halnya penilaian menggunakan RDS (Raport Digital Sekolah), proses pembelajaran dikelas menggunakan bantuan LCD, Internet, Wifi, media pembelajaran yang digunakan menggunakan media Google Classroom, Google Meet, serta evaluasi harian menggunakan Google Form.

5. Hambatan dalam Peningkatan Mutu Pendidikan

Infrastruktur serta pembiayaan yang tidak memadai menjadi kendala. Cara untuk mengatasi masalah ini yaitu dengan menyusun RKAS sesuai dengan kebutuhan dan mengutamakan skala prioritas (Waka Kurikulum, 2024).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang berasal dari manusia, berupa tenaga (Kurniawan, 2020). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu siklus atau usaha pelaksana yang meliputi pengaturan, pengkoordinasian, pelaksanaan, serta pengendalian semua bagian persekolahan dalam mencapai tujuan-tujuan instruktif. Manajemen sumber daya manusia ketika pelatihan dapat digunakan sebagai alat untuk membangun efisiensi masing-masing guru agar lebih berguna dari sebelumnya (Hidayat, 2021). Berikut dijelaskan tentang manajemen sumber daya manusia pada Gambar 2.



Gambar 2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Kapasitas manajemen sumber daya manusia strategi memiliki hubungan erat kepada efektivitas sumber daya manusia strategis sehingga mempengaruhi kinerja bisnis. Manajemen sumber daya manusia baik diperlukan untuk organisasi berfungsi lebih baik. Manajemen sumber daya manusia merupakan usaha dalam merencanakan, meningkatkan, memotivasi, serta mengevaluasi semua tenaga kerja yang diperlukan oleh sekolah guna mencapai tujuan-tujuannya. Hal ini melibatkan proses pemilihan individu yang berkualitas dan kompeten untuk mengisi posisi-posisi dalam organisasi (memastikan orang yang tepat berada pada tempat yang tepat), sesuai dengan kebutuhan institusi. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga bertujuan untuk menjaga serta meningkatkan kualitas tenaga kerja tersebut dari waktu ke waktu (Yuliyati, 2020). Peningkatan kualitas sumber daya manusia melibatkan berbagai aspek yang mencakup sikap mental, perilaku, kapasitas, kecerdasan, agama, hukum, kesehatan, dan lain-lain. Semua aspek tersebut merupakan potensi fisik dan mental yang dimiliki setiap individu (Sarnoto, 2017).

Masalah yang dihadapi manusia milenium akan melibatkan banyak topik, khususnya dalam bidang pendidikan dapat dipilah menjadi dua kategori yakni dari luar, seperti konflik dengan budaya barat abad ke-20, dan dari dalam sendiri sebagai stagnasi efisiensi. Persiapan dan pengembangan masyarakat Indonesia modern diperlukan untuk memenuhi kebutuhan pembangunan dan menghadapi tantangan di era globalisasi. Metode produksi modern yang telah disesuaikan dengan makna revolusi industri telah menggantikan metode tradisional yang merupakan ciri masyarakat kontemporer yang luar biasa.

Jika dikaitkan dalam temuan lapangan, sumber daya manusia di SMP Negeri 2 Rembang salah satunya adalah pendidik serta tenaga kependidikan. Dalam hal manajemen sumber daya manusia, pendidik serta tenaga kependidikan dikelola dengan baik agar tercapainya tujuan pendidikan. Pengelolaan tersebut salah satunya dimulai dengan perencanaan sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia.

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Rahmawati et al (2022) mendefinisikan perencanaan sumber daya manusia sebagai proses meramalkan, mengembangkan, mengimplementasikan, serta mengendalikan sumber daya manusia. Hal ini memastikan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia dengan memberikan informasi tentang kesesuaian, penempatan personel, serta waktu yang tepat semuanya sangat bermanfaat bagi laba perusahaan. Jadi, perencanaan pegawai merupakan prediksi, pengembangan, penerapan, serta pengendalian sumber daya manusia dalam hal ini pegawai.

Tujuan keseluruhan dari perencana tenaga kerja adalah mengelola perekrutan dan penempatan personel sehingga sumber daya yang tepat tersedia saat dibutuhkan, tanpa biaya tenaga kerja yang tidak perlu. Salah satu tantangannya adalah mengelola trade-off antara fleksibilitas tenaga kerja besar yang mampu menerapkan dan mengimplementasikan proyek apapun dalam portofolionya dan biaya keuangan untuk mendukung tenaga kerja tersebut (Berk et al., 2019).

Perencanaan sumber daya manusia di SMP Negeri 2 Rembang sejalan dengan teori-teori di atas. Perencanaan diawali dengan mendiskusikan berapa jumlah pendidik dan tenaga pendidik yang dibutuhkan, posisi apa yang dibutuhkan. Selanjutnya, untuk perekrutan pegawai GTT/PTT dilakukan proses seleksi mulai dari seleksi berkas, interview, hingga micro teaching. Setelah itu, madrasah melaksanakan rapat untuk memutuskan siapa saja yang diterima. Pegawai yang diterima diberi tugas dan tanggung jawab sesuai posisi yang dilamar dan dibutuhkan madrasah.

Sedangkan, untuk perekrutan pendidik yang berstatus ASN dilaksanakan oleh Pemerintah Kabupaten Rembang.

Pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 2 Rembang juga dinilai kinerjanya. Selain itu, ada program pengembangan sumber daya manusia diantaranya seminar serta pendidikan dan pelatihan. Program tersebut diadakan oleh sekolah yang bekerja sama dengan pihak lain serta ada juga yang diadakan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Rembang. Hal tersebut dilaksanakan guna perencanaan sumber daya manusia yang ada agar meningkatkan kemampuannya serta mencapai tujuan pendidikan.

Mutu Pendidikan

Aspek yang paling menentukan keberhasilan sekolah dalam menghadapi tingkat persaingan yang semakin tinggi pada dunia pendidikan merupakan kualitas pendidikan yang diselenggarakannya. Kualitas pendidikan adalah hal terpenting untuk diperhatikan karena kualitas pendidikan termasuk tolak ukur tinggi atau tidaknya mutu suatu lembaga pendidikan. Sebuah sekolah dipandang hebat ketika dapat menyaingi sekolah lain. Jika standar pendidikan cukup tinggi, suatu bangsa pun bisa dikatakan maju. Peningkatan mutu pembelajaran merupakan salah satu cara untuk menaikkan standar pendidikan. Melalui pengembangan dan pengajaran pendidik, kualitas pembelajaran dan pengajaran dapat ditingkatkan (Hidayat, 2021).

Mutu pendidikan adalah usaha pendidikan yang berdasarkan penilaian mutu sistem pendidikan berdasarkan standarisasinya. Proses juga hasil (output) pendidikan yang merupakan bagian dari input pendidikan menjadi fokus utama mutu pendidikan. Ada tiga hal yang dapat mengangkat derajat pendidikan: (1) Sumber daya pendidikan tercukupi dari segi kualitas guru, biaya, serta kesempatan belajar; (2) Kualitas proses pembelajaran dalam menginspirasi siswa belajar secara efisien; dan (3) Kualitas hasil (output) berupa wawasan, sikap, keterampilan, serta nilai (Sangsurya et al., 2021).

Kualitas adalah kesesuaian, yaitu apa yang dibutuhkan atau standar. Artinya suatu produk dikatakan berkualitas jika memenuhi standar kualitas yang ditentukan. Mutu digunakan untuk mengukur dan meningkatkan lulusan (output). Pendidikan yang bermutu tinggi adalah yang mampu menghasilkan luaran yang memenuhi persyaratan atau harapan pelanggan (pasar), usaha jasa, dan lulusan. Mutu dalam pendidikan mengacu pada upaya yang dilakukan untuk memberikan pelayanan yang lengkap dan memuaskan kepada pengguna jasa pendidikan. Aspek kualitas (mutu) dari sistem pemerataan pendidikan selalu dikaitkan dengan bagaimana siswa berinvestasi, bagaimana pendidikan berorientasi pelayanan siswa diselenggarakan dan bagaimana output dihasilkan (Zahroh dan Maunah, 2022).

Menurut Miller, peningkatan mutu pendidikan dapat disebut sebagai "the man behind the system", yang berarti bahwa manusia adalah faktor utama yang menentukan keberhasilan pendidikan. Sekolah yang memiliki mutu serta kualitas baik harus memenuhi beberapa hal berikut: (1) Etika dan karakter yang tinggi; (2) Hasil penilaian yang sangat baik; (3) Dukungan dari orang tua, perusahaan, serta lingkungan sekitar; (4) Sumber daya alam yang melimpah; (5) Pemanfaatan teknologi terkini; (6) Kepemimpinan yang kuat, tekad yang kuat, dan memiliki visi yang jelas; (7) Pengawasan dan perhatian terhadap siswa; (8) Kurikulum seimbang serta tepat (Rahmawati et al., 2022).

Saat ini, dalam era desentralisasi kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting dalam usaha meningkatkan kualitas pengajaran di sekolahnya. Kepala sekolah harus memiliki jiwa kepemimpinan sebagai kepala sekolah untuk menetapkan arah politik dan mencapai tujuan yang diharapkan sekolah (Rahmawati et al., 2022). Pendidikan yang berkualitas mencakup elemen-elemen masukan, keluaran, dan hasil. Kepala sekolah berperan penting dalam pengambilan kebijakan untuk menuju pendidikan yang bermutu di lembaganya.

Mutu Pendidikan di SMP Negeri 2 Rembang tergolong cukup baik, yaitu dalam input, output, maupun outcome SMP Negeri 2 Rembang sudah terakreditasi A. Selain itu, pendidik dan juga tenaga kependidikan memiliki kinerja yang baik. Proses peningkatan sumber daya manusia baik dalam pendidik, tenaga kependidikan, serta peserta didik juga terus dilakukan. Pendidik dan tenaga kependidikan diikutkan seminar atau diklat. Sedangkan peserta didik mengikuti intrakurikuler dan ekstrakurikuler. Proses pembelajaran di SMP Negeri 2 Rembang berjalan dengan baik, menggunakan strategi, metode, dan media yang efektif. Dalam pembelajaran sudah memanfaatkan teknologi, baik penggunaan media pembelajaran maupun saat evaluasi pembelajaran.

SIMPULAN

Mutu pendidikan di SMP Negeri 2 Rembang tergolong cukup baik, SMP Negeri 2 Rembang telah terakreditasi A. Dalam hal input yaitu berkaitan dengan pendidik, kinerja guru cukup baik, tahapan belajar dengan media atau metode sesuai, serta media pembelajaran dan evaluasi menggunakan teknologi. Berkaitan dengan output, peserta didik diharapkan mampu bersaing di jenjang pendidikan selanjutnya yaitu sekolah lanjutan tingkat atas. Peserta didik SMP Negeri 2 Rembang mengalami peningkatan dalam hal prestasi. Berbagai kejuaraan baik itu di bidang akademik maupun non akademik mampu diraih peserta didik dari SMP Negeri 2 Rembang. Perencanaan sumber daya manusia di SMP Negeri 2 Rembang dalam meningkatkan mutu pendidikan dinilai berhasil, perencanaan dilaksanakan dengan baik serta mutu pendidikan sangat baik. Perencanaan sumber daya manusia di SMP Negeri 2 Rembang khususnya dalam pengadaan pendidik/tenaga kependidikan dilakukan dengan tahapan-tahapan penerimaan berkas lamaran, interview, tes mengajar, rapat hasil tes, pengambilan keputusan, dan penempatan pendidik/tenaga kependidikan. Perencanaan sumber daya manusia di SMP Negeri 2 Rembang tidak hanya mengenai perekrutan pendidik/tenaga kependidikan, tetapi juga bagaimana merencanakan pengembangan kompetensinya. Dalam usaha mengembangkan kompetensi, pihak sekolah bekerjasama dengan dinas pendidikan dan instansi terkait dengan melakukan diklat kurikulum merdeka, penyusunan soal literasi numerasi, workshop, seminar, in house training, dan lain-lain. Hambatan yang dihadapi dalam perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia di SMP Negeri 2 Rembang adalah infrastruktur serta pembiayaan yang perlu peningkatan. Untuk mengatasi masalah ini pihak sekolah menyusun RKAS sesuai dengan kebutuhan dan mengutamakan skala prioritas. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dalam perencanaan sumber daya manusia yang baik guna peningkatan mutu dibidang pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung. (2017). Pendidikan Islam dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Al-Tarbawi Al-Haditsah: Jurnal Pendidikan Islam* 2(1), 43-53. <https://doi.org/10.24235/tarbawi.v2i1.2026>
- Alifah, S. (2021). Peningkatan Kualitas Pendidikan Di Indonesia Untuk Mengejar Ketertinggalan Dari Negara Lain. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 5(1), 113. https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v5i1.968
- Awaludin, A. A. R. (2017). Akreditasi Sekolah sebagai Suatu Upaya Penjaminan Mutu Pendidikan di Indonesia. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 2(1), 12–21. <https://doi.org/10.30998/sap.v2i1.1156>
- Ekosiswoyo, R. (2007). Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif Kunci Pencapaian Kualitas Pendidikan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 14(2), 76–82. <http://journal.um.ac.id/index.php/jip/article/view/24/322>
- Hidayat, Wahyu. (2021). Peran Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Sekolah di SMPN 2 Pare-Pare. *Jurnal Pendidikan Islam* 19(2), 143-170. <https://doi.org/10.35905/alishlah.v19i2.2025>
- Kurniawan, Benny. (2020). Pengembangan SDM dalam Pendidikan Islam. *Cakrawala: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam dan studi sosial* 4(2):105–25. <https://doi.org/10.33507/cakrawala.v4i2.323>
- Miles, Matthew B., A. M. Huberman, and Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook*. Third edition. Thousand Oaks, California: SAGE Publications, Inc.
- Moleong, Lexi J. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Putriani, J.D. dan Hudaidah, H. (2021). Penerapan Pendidikan Indonesia di Era Revolusi Industri 4.0. *Edukatif : Jurnal Ilmu Pendidikan* 3(3), 831-838. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i3.407>
- Rahmawati, Anggi, Diana Riski Sapitri Siregar, Muhamad Syukron, Hasyim Asyari, and Armai Arif. (2022). Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu di SD Islam Al-Azhar 4 Kebayoran Lama. *Jurnal Kependidikan Islam* 12(2), 159–170. <https://doi.org/10.15642/jkpi>
- Saifulloh, M., Muhibbin, Z., & Hermanto, H. (2012). Strategi Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah. *Jurnal Sosial Humaniora*, 5(2), 206–218. <https://doi.org/10.12962/j24433527.v5i2.619>

- Sangsurya, Yoky, Muazza Muazza, and Rahman Rahman. (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),766–78. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.644>
- Sarnoto, Ahmad. (2017). Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Islam. *Madani Institute : Jurnal Politik, Hukum, Ekonomi, Pendidikan dan Sosial-Budaya* 6(2):51–60. <https://doi.org/10.53976/jmi.v6i2.45>.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Yuliyati, Erlina. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Total Quality Management di SMK Muhammadiyah Prambanan. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 4(1):24–35. <https://doi:10.33650/al-tanzim.v4i1.967>
- Zahroh, A. (2014). *Total Quality Management “teori dan praktek manajemen untuk mendongkrak mutu pendidikan”*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Zahroh, Aminatul, and Binti Maunah. (2022). Total Quality Management (TQM): Sebuah Langkah dalam Mengedepankan Kualitas Output melalui Sistem Kontrol Mutu (Quality Control) Sekolah. *Realita : Jurnal Penelitian dan Kebudayaan Islam* 13(2):224–34. <https://doi.org/10.30762/realita.v13i2.65>.