

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SMA KHARISMA CICURUG SUKABUMI TAHUN AJARAN 2024/2025

Aisyah Azzahra¹, M Afrizal Maulana²

^{1,2}Universitas Sains Indonesia

Email : aisyahazahra0101@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perencanaan sumber daya manusia (SDM) di SMA Kharisma Cicurug Sukabumi Tahun Ajaran 2024/2025, dengan fokus pada kebutuhan tenaga pendidik, rekrutmen, kesesuaian kompetensi, pengembangan, serta evaluasi kinerja guru. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Data diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, serta staf tata usaha. Hasil penelitian menunjukkan adanya ketidakseimbangan distribusi guru, kekurangan tenaga pengajar di beberapa mata pelajaran, serta pengajaran non-linear di mana guru mengampu bidang yang tidak sesuai dengan latar belakang akademiknya. Faktor internal (jumlah siswa, program unggulan, kebijakan yayasan) dan eksternal (regulasi pemerintah, teknologi pendidikan, kebutuhan masyarakat) turut memengaruhi perencanaan SDM. Kesimpulannya, perencanaan SDM di SMA Kharisma perlu dilakukan lebih strategis dan berkelanjutan, termasuk penambahan guru baru, redistribusi beban kerja, serta peningkatan kompetensi guru agar kualitas pembelajaran tetap terjaga.

Kata Kunci: Perencanaan SDM, Manajemen Pendidikan, Kompetensi Guru, SMA Kharisma.

Abstract

This study aims to analyze human resource (HR) planning at SMA Kharisma Cicurug Sukabumi for the 2024/2025 academic year, focusing on teacher requirements, recruitment, competency alignment, development, and performance evaluation. The research method used is qualitative with a case study approach. Data were collected through observation, in-depth interviews, and documentation involving the principal, vice principal, teachers, and administrative staff. The findings indicate an imbalance in teacher distribution, shortages in several subjects, and non-linear teaching where teachers handle subjects outside their academic background. Internal factors (number of students, flagship programs, foundation policies) and external factors (government regulations, educational technology, community needs) influence HR planning. In conclusion, HR planning at SMA Kharisma needs to be more strategic and sustainable, including new teacher recruitment, workload redistribution, and teacher competency enhancement to maintain the quality of learning.

Keywords: HR Planning, Educational Management, Teacher Competence, SMA Kharisma.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tinggi, khususnya guru sebagai pilar utama proses pembelajaran, memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Guru tidak hanya bertugas menyampaikan materi, tetapi juga berperan sebagai pembimbing, motivator, dan pembentuk karakter siswa. Oleh karena itu, perencanaan SDM, terutama guru, merupakan faktor kunci yang harus diperhatikan di setiap jenjang pendidikan, termasuk di tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) (Rismawati et al., 2023).

Namun demikian, sistem pendidikan di Indonesia masih menghadapi berbagai persoalan yang kompleks, khususnya dalam aspek SDM guru. Beberapa di antaranya adalah ketidakseimbangan distribusi guru di seluruh wilayah, ketidaksesuaian antara kompetensi guru dengan mata pelajaran yang diajarkan, kekurangan guru di bidang studi tertentu, serta tingginya angka pensiun guru yang belum diimbangi dengan program regenerasi yang memadai (Listiyani et al., 2022). Kondisi ini mengakibatkan timbulnya tantangan besar bagi dunia pendidikan, baik di kota maupun daerah terpencil.

Salah satu persoalan utama yang hingga kini menjadi perhatian adalah distribusi guru yang tidak merata. Data menunjukkan bahwa di daerah perkotaan sering kali terjadi kelebihan tenaga pengajar, sedangkan di daerah pedesaan masih banyak sekolah yang kekurangan guru. Ketidakseimbangan ini berimplikasi pada ketimpangan akses terhadap pendidikan yang berkualitas (Nurhayati & Mulyanti, 2025; Susianita & Riani, 2024). Berdasarkan data Dapodik 2019, tercatat masih ada 24,45% satuan pendidikan yang tidak memiliki guru PNS, dan 17,65% sekolah kekurangan lebih dari separuh jumlah guru yang dibutuhkan (Novianto & Kholid, 2020).

Selain masalah distribusi, persoalan lain yang cukup signifikan adalah ketidaksesuaian kompetensi guru dengan mata pelajaran yang mereka ajarkan. Banyak guru yang harus mengajar di luar bidang keahliannya. Kondisi ini berpotensi menurunkan kualitas pengajaran dan capaian pembelajaran siswa (Khaidir et al., 2023).

Situasi serupa juga ditemukan di SMA Kharisma Cicurug Sukabumi. Sekolah swasta ini telah berdiri sejak 1998 dan berkomitmen memberikan pendidikan berkualitas dengan berlandaskan nilai-nilai

Islam. SMA Kharisma menggunakan Kurikulum Merdeka dan telah terakreditasi B. Meskipun demikian, sekolah masih menghadapi berbagai tantangan serius dalam perencanaan SDM.

Berdasarkan data pendidik dan tenaga kependidikan, SMA Kharisma memiliki 14 guru yang mengampu sekitar 17 mata pelajaran. Kondisi ini memaksa beberapa guru merangkap lebih dari satu mata pelajaran, bahkan ada yang mengajar bidang di luar keahliannya. Misalnya, guru Informatika juga mengajar Seni Budaya, guru Sosiologi turut mengampu Geografi, dan guru Fisika merangkap Biologi. Hal ini mencerminkan keterbatasan tenaga pendidik serta menunjukkan perlunya penataan SDM yang lebih optimal.

Kekurangan guru semakin jelas terlihat dalam data kebutuhan ideal. Dari total 18 mata pelajaran dengan kebutuhan ideal 36 guru, hanya tersedia 18 guru. Artinya, terdapat kekurangan 18 guru atau 50% dari kebutuhan aktual. Bahkan, ada enam mata pelajaran yang tidak memiliki guru sama sekali, yaitu Seni Budaya, Sejarah, Geografi, Biologi, BTQ, dan Bahasa Sunda. Kondisi ini mengancam keberlangsungan pembelajaran serta menurunkan kualitas pendidikan di sekolah.

Selain itu, aspek linearitas juga menjadi perhatian. Data menunjukkan sebagian besar guru di SMA Kharisma mengajar sesuai bidangnya, tetapi masih ada guru yang ditempatkan di bidang non-linear. Hal ini berpotensi menurunkan kedalaman materi yang disampaikan dan mengurangi efektivitas pembelajaran (Munandar et al., 2022; Nasywa & Nailati, 2024).

Tidak hanya itu, faktor regenerasi guru juga menjadi masalah penting. Terdapat guru yang sudah mendekati masa pensiun, dan jika tidak ada perencanaan kaderisasi yang terstruktur, sekolah akan menghadapi kekosongan tenaga pengajar di masa depan (Munthe, 2022).

Menurut Werther & Davis (dalam Siagian, 2023), perencanaan SDM merupakan proses sistematis untuk memproyeksikan kebutuhan tenaga kerja di masa depan dan mengembangkan strategi untuk memenuhinya. Dalam konteks pendidikan, hal ini berarti menyiapkan tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan sekolah, baik dari segi jumlah maupun kualitas. Dengan perencanaan yang tepat, sekolah dapat meningkatkan efisiensi, kualitas pembelajaran, dan hasil belajar siswa (Sangsurya et al., 2021; Kusumaningrum et al., 2024).

Berdasarkan berbagai persoalan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis bagaimana perencanaan SDM di SMA Kharisma dilaksanakan. Fokus utama meliputi kebutuhan tenaga pendidik, rekrutmen dan seleksi, pengembangan kompetensi, evaluasi kinerja, serta penempatan guru. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran yang jelas terkait kondisi SDM di sekolah serta menawarkan strategi perencanaan yang efektif.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana perencanaan kebutuhan tenaga pendidik di SMA Kharisma dilakukan dalam menjawab tantangan jumlah siswa, kurikulum, dan rasio ideal guru per mata pelajaran?
2. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik di SMA Kharisma, dan sejauh mana pelaksanaannya sesuai dengan kebutuhan dan visi sekolah?
3. Bagaimana pengembangan kompetensi guru di SMA Kharisma dilakukan untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan adaptasi terhadap perubahan kurikulum?
4. Bagaimana sistem evaluasi dan monitoring kinerja guru di SMA

Kharisma diterapkan, serta bagaimana hasilnya digunakan untuk pengambilan keputusan kepegawaian?

5. Bagaimana proses penempatan dan pemanfaatan guru di SMA Kharisma ditinjau dari kesesuaian kompetensi, linearitas, dan pemerataan beban kerja antar guru?

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis proses perencanaan kebutuhan tenaga pendidik di SMA Kharisma, kesesuaian bidang ajar dengan keahlian guru, dan penyesuaian terhadap perubahan kurikulum.
2. Mengidentifikasi mekanisme rekrutmen dan seleksi guru yang diterapkan di SMA Kharisma, serta mengevaluasi sejauh mana proses tersebut dilakukan secara objektif, transparan, dan relevan dengan kebutuhan sekolah.
3. Mengkaji upaya pengembangan kompetensi guru di SMA Kharisma melalui pelatihan, program pengembangan profesional, dan pendidikan lanjutan.
4. Mengevaluasi sistem monitoring dan penilaian kinerja guru di SMA

Kharisma serta penggunaannya dalam peningkatan kinerja dan pengambilan keputusan SDM.

5. Menelaah proses penempatan dan pemanfaatan tenaga pendidik di SMA Kharisma, terutama terkait kesesuaian latar belakang akademik, pemerataan beban kerja, dan efektivitas distribusi guru.

Manfaat Penelitian

1. Teoritis – Memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian ilmiah dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya perencanaan SDM di sekolah menengah.
2. Praktis – Menjadi acuan bagi SMA Kharisma maupun sekolah lain dalam meningkatkan efektivitas perencanaan SDM, baik dalam hal distribusi, kompetensi, maupun strategi regenerasi tenaga pendidik.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Landasan teori merupakan pijakan konseptual yang diperoleh dari penelusuran pustaka dan relevan dengan permasalahan penelitian. Teori berfungsi sebagai acuan logis, kumpulan konsep, serta kerangka berpikir sistematis dalam menganalisis

persoalan penelitian (‘Adzim & Vrikati, 2020; Darmalaksana, 2020). Dalam konteks SMA Kharisma Cicurug, teori ini dimanfaatkan untuk merancang strategi pengelolaan tenaga pendidik, mulai dari analisis kebutuhan guru, kualifikasi yang dipersyaratkan, hingga program pengembangan dan evaluasi kinerja. Dengan demikian, perencanaan SDM tidak sekadar administratif, tetapi juga strategis dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah serangkaian aktivitas organisasi untuk menarik, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Pettalongi et al. (2024) menekankan bahwa tujuan utama MSDM adalah menciptakan kepuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan nilai organisasi. Sedarmayanti (dalam Hartati et al., 2024) menambahkan tiga prinsip dasar: (1) SDM merupakan aset terpenting organisasi; (2) keberhasilan dicapai ketika kebijakan kepegawaian saling terintegrasi; dan (3) hasil organisasi sangat dipengaruhi oleh budaya dan nilai manajerial.

Fungsi MSDM menurut Filippo & Hasibuan (dalam Subariyanti, 2024) meliputi:

1. Perencanaan (planning): memilih alternatif terbaik untuk menentukan tujuan dan kebutuhan tenaga kerja.
2. Pengorganisasian (organizing): mengelompokkan dan menugaskan pekerjaan sesuai keahlian.
3. Pengawasan (controlling): memastikan pelaksanaan sesuai rencana dan mengatasi penyimpangan.
4. Motivasi (motivating): memberi dorongan agar tenaga kerja bekerja optimal.
5. Evaluasi (evaluating): menilai pencapaian, melakukan koreksi, serta memberi penghargaan.

Perencanaan SDM

Perencanaan SDM adalah proses sistematis memastikan ketersediaan tenaga kerja dalam jumlah dan kualitas sesuai kebutuhan organisasi (Mathis & Jackson dalam Harmen et al., 2025). Di sekolah, hal ini meliputi guru, tenaga kependidikan, serta staf pendukung yang harus selaras dengan kurikulum, kebijakan, dan jumlah siswa.

Model Perencanaan SDM di Sekolah

Divina et al. (2023) mengemukakan tiga model:

1. Strategis: menyelaraskan perencanaan SDM dengan visi dan misi sekolah.
2. Operasional: fokus pada kebutuhan jangka pendek, misalnya mengisi kekosongan guru.
3. Berbasis data: menggunakan analisis jumlah siswa, rasio guru-siswa, serta kurikulum untuk kebutuhan yang lebih akurat.

Faktor yang Mempengaruhi

Perencanaan SDM dipengaruhi oleh:

1. Kebijakan pemerintah, seperti Undang-Undang Guru dan Dosen yang mengatur beban mengajar
2. Perubahan kurikulum, yang mengubah struktur mata pelajaran.
3. Ketersediaan anggaran, yang menentukan kemampuan sekolah dalam merekrut dan mengembangkan guru (Ramdhan, 2023).

Dimensi Perencanaan SDM di Sekolah

Suherman & Siska (2023) menyebutkan lima dimensi utama:

1. Perencanaan kebutuhan: rasio guru-siswa, kesesuaian bidang ajar, dan adaptasi kurikulum.
2. Rekrutmen dan seleksi: mekanisme seleksi objektif dan sesuai kompetensi (Adityaputra & Rindaningsi, 2025).
3. Pengembangan kompetensi: pelatihan, sertifikasi, dan pendidikan lanjutan (Windasari et al., 2024).
4. Evaluasi kinerja: penilaian berkala dan tindak lanjut hasil evaluasi (Susanto et al., 2024).
5. Penempatan dan pemanfaatan: kesesuaian kompetensi, pemerataan beban kerja, serta redistribusi staf (Siahaan, 2023).
4. Santoso (2022) menyoroti peran kepala sekolah dalam strategi pengembangan.
5. Fitri Aulia (2023) menekankan pentingnya evaluasi dan pemetaan kompetensi.

Secara umum, penelitian terdahulu menegaskan bahwa perencanaan SDM berbasis data yang akurat serta evaluasi berkala sangat penting dalam meningkatkan efektivitas pendidikan.

Relevansi dan Kesenjangan Penelitian

Penelitian yang ada masih dominan kuantitatif, berfokus pada rasio guru-siswa, jumlah guru, dan beban mengajar. Aspek kualitatif, seperti kepuasan kerja dan motivasi, masih kurang mendapat perhatian. Selain itu, pemanfaatan teknologi digital dalam perencanaan SDM juga masih jarang diteliti, sementara kesenjangan antara kebijakan dan implementasi di sekolah tetap nyata.

Kebaruan Penelitian

Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan:

1. Pendekatan multidimensi melalui lima aspek perencanaan SDM.

Hasil Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian menegaskan pentingnya perencanaan SDM di sekolah:

1. UNESCO (2019) menunjukkan rasio guru-siswa ideal berpengaruh pada hasil belajar.
2. Prabowo & Aimah (2024) menekankan analisis kebutuhan berbasis data.
3. Wulandari (2021) menemukan manajemen SDM sekolah swasta lebih fleksibel.

2. Fokus pada linearitas antara latar belakang akademik guru dengan mata pelajaran.
3. Analisis berbasis data lokal mengenai rasio ideal guru per mata pelajaran.
4. Objek penelitian pada sekolah swasta daerah dengan keterbatasan sumber daya.
5. Penyajian tabel pemetaan linear dan non-linear guru secara terpadu.

Kerangka Berpikir

Perencanaan SDM di sekolah dimulai dengan analisis kebutuhan berbasis data jumlah siswa dan kurikulum, diikuti identifikasi kompetensi yang diperlukan. Selanjutnya, dilakukan pengembangan profesional berkelanjutan, serta evaluasi untuk memastikan efektivitas perencanaan (Usiono et al., 2021; Saputra et al., 2025).

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Menurut Bogdan dan Taylor dalam Moleong (Harahap, 2020), penelitian kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan, serta perilaku yang dapat diamati dari individu. Studi kasus dipilih karena memungkinkan peneliti menggali secara mendalam

fenomena manajemen tenaga pendidik dalam konteks nyata di SMA Kharisma. Data yang dikumpulkan bersifat deskriptif, disajikan dalam bentuk narasi, kutipan wawancara, serta catatan observasi (Husna et al., 2024).

Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di SMA Kharisma, beralamat di Jl. Siliwangi No. 041, Desa Nyangkowek, Kecamatan Cicurug, Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat, pada periode Mei–September 2025. Pemilihan lokasi didasarkan pada status sekolah yang terakreditasi B, memiliki predikat sekolah riset dan adiwiyata, serta menghadapi tantangan serius dalam pengelolaan SDM.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian meliputi semua pihak yang terlibat dalam perencanaan dan pengelolaan SDM di SMA Kharisma, yaitu kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan staf tata usaha. Teknik purposive sampling digunakan untuk menentukan informan berdasarkan kriteria: (1) terlibat langsung dalam perencanaan atau pelaksanaan manajemen SDM, (2) memiliki pengetahuan dan pengalaman tentang rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi

guru, serta (3) bersedia memberikan informasi yang terbuka. Adapun sampel terdiri dari: 1 kepala sekolah, 1 wakil kepala sekolah, 2–3 guru dari berbagai bidang studi, dan 1 staf tata usaha.

Data dan Sumber Data

Sumber data terdiri atas:

1. Primer – diperoleh melalui wawancara mendalam dan observasi langsung terhadap kepala sekolah, wakil kepala sekolah, guru, dan staf tata usaha (Abdussamad, 2021).
2. Sekunder – berupa dokumen tertulis seperti struktur organisasi, notulen rapat, arsip foto, data guru, serta dokumen perencanaan sekolah (Kesuma, 2021).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan meliputi:

1. Observasi, untuk mengamati aktivitas manajemen tenaga pendidik secara langsung (Sugiyono, 2017).
2. Wawancara terstruktur, untuk menggali informasi mendalam dari informan kunci (Arikunto, 2019; Panrois, 2023).
3. Dokumentasi, berupa telaah dokumen sekolah, arsip, serta data

terkait pengelolaan SDM (Ningsih et al., 2024).

Uji Keabsahan Data

Keabsahan data diperiksa melalui beberapa teknik (Hambali, 2024):

1. Perpanjangan keikutsertaan, agar peneliti memperoleh kepercayaan dari partisipan.
2. Ketekunan pengamatan, untuk fokus pada aspek yang relevan.
3. Triangulasi, baik triangulasi sumber (membandingkan informasi dari kepala sekolah, guru, dan dokumen resmi) maupun triangulasi teknik (membandingkan hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi) (D. Susanto et al., 2023; Algivari & Mustika, 2022).

Tahapan Penelitian

Tahapan penelitian meliputi (Adil et al., 2023):

1. Persiapan – penentuan topik, studi pendahuluan, penyusunan proposal, dan instrumen penelitian.
2. Pelaksanaan – observasi, wawancara mendalam, pengumpulan dokumen, serta pencatatan/transkripsi data.
3. Analisis Data – menggunakan model Miles & Huberman (1994), yaitu:

- 1) Reduksi data, dengan merangkum dan mencari tema utama.
- 2) Penyajian data, dalam bentuk narasi, tabel, atau grafik.
- 3) Penarikan kesimpulan, yang diverifikasi dengan data lapangan untuk memastikan keabsahan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum SMA Kharisma Cicurug

SMA Kharisma Cicurug berlokasi di Jalan Siliwangi No. 041, Kecamatan Cicurug, Kabupaten Sukabumi. Sekolah ini memiliki posisi strategis karena berada di jalur utama namun tetap mendukung suasana belajar yang tenang. Seiring perkembangannya, SMA Kharisma terus berupaya meningkatkan mutu layanan pendidikan melalui pengembangan fasilitas, kurikulum, dan sumber daya manusia.

Visi sekolah adalah *“Terwujudnya Peserta Didik Berakhlak Mulia, Disiplin, Berprestasi, Berbudaya Berlandaskan Al-Qur'an dan Nilai Luhur Bangsa”*. Visi tersebut dijabarkan dalam misi yang menekankan pembelajaran islami, kedisiplinan, prestasi akademik maupun nonakademik, pengembangan potensi

sekolah, pembentukan karakter, dan peningkatan layanan pendidikan sesuai tuntutan zaman.

Struktur organisasi sekolah terdiri atas kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, kesiswaan, sarana prasarana, humas, bendahara, guru, staf tata usaha, pustakawan, operator, serta teknisi laboratorium. Hal ini menunjukkan adanya pembagian peran yang cukup jelas dalam pengelolaan sekolah.

Guru dan tenaga kependidikan di SMA Kharisma berjumlah 12 guru dan 4 staf kependidikan. Mayoritas guru berpendidikan S1, dengan satu guru berpendidikan S2 sekaligus memiliki sertifikasi pendidik. Beberapa guru merangkap jabatan struktural dan wali kelas, sementara sebagian besar lainnya masih berstatus honorer dan belum tersertifikasi. Tenaga kependidikan seluruhnya berpendidikan S1, dengan jabatan sebagai kepala tata usaha, pustakawan, teknisi laboratorium, dan operator sekolah. Meski kualifikasi akademiknya memadai, kesesuaian antara bidang studi dengan tugas belum sepenuhnya ideal, misalnya tenaga hukum yang ditempatkan sebagai teknisi laboratorium.

Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan SDM di SMA Kharisma dilakukan melalui lima tahapan utama. Pertama, identifikasi kebutuhan guru yang didasarkan pada jumlah siswa dan rasio ideal guru per mata pelajaran. Dari analisis diperoleh kekurangan 18 guru, terutama pada mata pelajaran Seni Budaya, Sejarah, Geografi, Biologi, BTQ, dan Bahasa Sunda. Kedua, analisis jabatan dan beban kerja menunjukkan adanya ketidaksesuaian linearitas, seperti guru Informatika yang juga mengampu Seni Budaya dan guru Fisika yang mengajar Biologi. Ketiga, perencanaan rekrutmen difokuskan pada mata pelajaran kosong, dengan prioritas pada guru yang sesuai nilai sekolah dan kompeten di bidangnya. Keempat, pengembangan dan pelatihan dilakukan melalui workshop Kurikulum Merdeka, sertifikasi, dan pelatihan tambahan bagi guru non-linear. Kelima, evaluasi kinerja dilaksanakan secara rutin melalui observasi kelas, penilaian hasil belajar, dan rapat evaluasi bersama pimpinan sekolah.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi

Perencanaan SDM dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup jumlah siswa, kebijakan

yayasan, dan program unggulan sekolah. Dengan jumlah siswa 190 orang, sekolah membutuhkan rasio guru yang lebih ideal agar pembelajaran lebih efektif. Faktor eksternal meliputi regulasi pemerintah terkait Kurikulum Merdeka, tuntutan penguasaan teknologi pendidikan, serta kebutuhan masyarakat terhadap mutu pendidikan yang relevan dengan perkembangan zaman.

Temuan Lapangan

Hasil observasi dan wawancara mengungkap beberapa temuan penting. Dari sisi kekuatan, sekolah memiliki kepemimpinan yang responsif, mayoritas guru berpendidikan S1, adanya komitmen terhadap pengembangan kompetensi, serta evaluasi kinerja yang rutin. Namun, terdapat kelemahan berupa kekurangan signifikan jumlah guru, ketidaklinearitas bidang studi, beban kerja tidak merata, dan minimnya guru tetap.

Selain itu, terdapat tantangan yang harus dihadapi, seperti keterbatasan anggaran yayasan, kebutuhan regenerasi guru senior, keterbatasan penguasaan teknologi, dan ekspektasi tinggi dari masyarakat. Untuk mengatasi hal tersebut, sekolah merencanakan rekrutmen enam guru baru, redistribusi beban mengajar,

pelatihan bagi guru non-linear, serta menjalin kerja sama dengan pihak eksternal untuk mendukung pendanaan dan pengembangan SDM.

Pembahasan

Temuan penelitian ini memperlihatkan bahwa perencanaan SDM di SMA Kharisma masih menghadapi kesenjangan antara kebutuhan dan ketersediaan guru. Kekurangan 18 guru menunjukkan bahwa proses identifikasi belum diimbangi dengan implementasi rekrutmen yang memadai. Kondisi ini selaras dengan teori Werther & Davis (dalam Siagian, 2023) bahwa perencanaan SDM harus menetapkan kebutuhan tenaga kerja secara kuantitatif dan kualitatif agar tujuan organisasi tercapai.

Praktik guru non-linear menandakan distribusi tenaga pendidik belum sesuai kompetensi. Khaidir et al. (2023) menegaskan bahwa linearitas guru berpengaruh langsung terhadap kualitas pembelajaran, sehingga redistribusi dan pelatihan menjadi langkah strategis. Di sisi lain, komitmen kepala sekolah dalam melakukan evaluasi kinerja dan pelatihan menunjukkan adanya penerapan prinsip manajemen SDM modern sebagaimana

dikemukakan Mathis & Jackson (dalam Harmen et al., 2025).

Implikasinya, kekurangan guru dan beban kerja tidak merata berpotensi menurunkan mutu pembelajaran, terutama pada mata pelajaran inti yang tidak memiliki pengampu tetap. Namun, strategi sekolah dalam rekrutmen, redistribusi beban mengajar, serta pelatihan guru menunjukkan langkah progresif untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Jika strategi ini diperkuat dengan dukungan yayasan dan pemanfaatan sistem informasi berbasis teknologi, maka SMA Kharisma berpotensi meningkatkan mutu pembelajaran sekaligus memperkuat daya saing sekolah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai perencanaan sumber daya manusia di SMA Kharisma Cicurug Sukabumi Tahun Ajaran 2024/2025, dapat disimpulkan bahwa proses perencanaan SDM telah dilakukan secara sistematis melalui tahapan identifikasi kebutuhan, analisis jabatan, rekrutmen, pengembangan kompetensi, serta evaluasi kinerja. Temuan menunjukkan bahwa sekolah masih mengalami kekurangan guru, khususnya di mata pelajaran tertentu, dan terdapat

ketidaklinearitas antara bidang studi dengan mata pelajaran yang diajarkan. Meski demikian, komitmen pimpinan sekolah, budaya kerja kolaboratif, serta upaya pelatihan dan evaluasi rutin menjadi faktor pendukung dalam menjaga mutu pendidikan. Perencanaan SDM di SMA Kharisma dengan demikian sudah berjalan cukup baik, tetapi masih memerlukan penguatan strategi agar mampu menjawab tantangan era digital dan dinamika kebutuhan pendidikan.

Saran

1. Sekolah perlu menambah tenaga pendidik sesuai bidang studi untuk menjaga beban kerja yang seimbang dan linearitas pembelajaran.
2. Program pelatihan guru sebaiknya lebih difokuskan pada penguasaan teknologi pembelajaran dan inovasi kurikulum.
3. Yayasan dan pihak sekolah diharapkan memperluas kerja sama dengan perguruan tinggi maupun dunia industri guna mendukung rekrutmen serta pengembangan kompetensi guru.
4. Sistem evaluasi kinerja guru perlu diperkuat agar hasilnya dapat dijadikan dasar dalam penyusunan

perencanaan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan.

REFERENCES

- Algivari, F., & Mustika, R. (2022). *Triangulasi dalam penelitian kualitatif*. Jurnal Ilmu Sosial, 10(2), 55–64.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Hambali, A. (2024). Validitas dan reliabilitas dalam penelitian kualitatif. *Jurnal Pendidikan*, 15(1), 33–42.
- Husna, N., Fadhilah, R., & Yusuf, A. (2024). Studi kasus dalam penelitian pendidikan. *Jurnal Penelitian Kualitatif*, 6(1), 11–22.
- Karisma, D., & Nadziroh, S. (2023). Perencanaan SDM dalam peningkatan mutu pendidikan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 120–135.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. PT Remaja Rosdakarya.
- Ningsih, L., Putra, A., & Fadhila, R. (2024). Teknik dokumentasi sebagai metode pengumpulan data. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 9(3), 210–218.

- Panrois, M. (2023). Wawancara terstruktur dalam penelitian kualitatif. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 7(2), 85–96.
- Santoso, B., Prasetyo, H., & Lestari, F. (2022). Populasi dan sampel dalam penelitian kualitatif. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 5(1), 44–53.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanto, D., Wijaya, A., & Rahmawati, S. (2023). Triangulasi sumber dalam penelitian pendidikan. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*, 4(2), 67–78.