E-ISSN: 3025-0994
Halaman 1437-1445
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026

Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Berbasis Kebutuhan Kompetensi Guru Dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran Di Sekolah

Nadzifah A'isyah Fauzi[1], Mutammam[2]

[1,2] Program Studi Pendidikan Agama Islam, Universitas Islam Negeri K.H Abdurrahman Wahid
e-mail: nadzifah.aisyah.fauzi24046@mhs.uingusdur.ac.id
mutammam@uingusdur.ac.id

Abstrak

Penelitian ini membahas perencanaan sumber daya manusia berbasis kebutuhan kompetensi guru dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah. Masalah yang dikaji berangkat dari masih adanya ketidaksesuaian antara kompetensi guru dan tuntutan pembelajaran yang berkembang seiring perubahan kurikulum, pemanfaatan teknologi, dan karakter peserta didik. Tujuan penelitian ini adalah menguraikan kontribusi perencanaan sumber daya manusia berbasis kompetensi serta strategi pengelolaan tenaga pendidik yang tepat bagi peningkatan mutu pembelajaran. Penelitian ini menggunakan metode studi literatur dengan menelaah berbagai buku, artikel jurnal, dan sumber relevan yang berkaitan dengan kompetensi guru, perencanaan sumber daya manusia, pengelolaan tenaga pendidik, dan kualitas pembelajaran. Hasil kajian menunjukkan bahwa perencanaan yang diawali dengan pemetaan kebutuhan kompetensi, rekrutmen berbasis keahlian, penempatan yang sesuai, pengembangan profesional berkelanjutan, dan evaluasi kinerja mampu mendukung guru bekerja lebih efektif. Selain itu, pengelolaan tenaga pendidik yang terarah membantu sekolah menciptakan proses pembelajaran yang lebih terstruktur, adaptif, dan bermakna bagi peserta didik. Simpulan penelitian ini menegaskan bahwa perencanaan sumber daya manusia berbasis kebutuhan kompetensi guru merupakan landasan penting dalam meningkatkan kualitas pembelajaran di sekolah.

Kata Kunci: Perencanaan Sumber Daya Manusia; Kompetensi Guru; Kualitas Pembelajaran

Abstract

This study examined human resource planning based on teachers' competency needs in order to improve the quality of learning in schools. The problem was identified from the mismatch between teachers' competencies and the changing demands of learning, which were influenced by curriculum shifts, technology use, and student characteristics. The purpose of this study was to describe the contribution of competency-based human resource planning and the proper management strategies for teaching staff to improve learning quality. The study used a literature review method by examining books, journal articles, and other relevant sources related to teacher competencies, human resource planning, teacher management, and learning quality. The findings showed that planning beginning with competency mapping, competency-based recruitment, appropriate placement, continuous professional development, and performance evaluation supported teachers in working more effectively. In addition, well-directed teacher management helped schools create a learning process that was more structured, adaptive, and meaningful for students. The study concludes that competency-based human resource planning is an important foundation for improving the quality of learning in schools.
Keywords: Human Resource Planning; Teacher Competency; Learning Quality

LATAR BELAKANG

Reformasi pendidikan tidak hanya berkaitan dengan perubahan kurikulum, baik dari segi struktur maupun mekanisme penyusunannya. Perubahan tersebut perlu disertai dengan pembaruan dalam praktik pembelajaran, baik yang berlangsung di dalam kelas maupun di lingkungan sekolah secara umum. Implementasi kurikulum di sekolah sangat dipengaruhi oleh kompetensi guru dalam memahami, menerapkan, serta menyesuaikan materi pembelajaran dengan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Dalam pelaksanaannya, hambatan implementasi kurikulum masih ditemukan akibat keterbatasan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan guru dalam menjalankan tugas pembelajaran. Posisi guru sebagai pelaksana utama proses pendidikan menjadikan perannya penting dalam menentukan ketercapaian pelaksanaan kurikulum di sekolah (Anwar, 2022).

Kompetensi guru menjadi salah satu faktor yang memengaruhi tercapainya tujuan pembelajaran dan pendidikan di sekolah. Dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 10 Ayat 1 tentang Guru dan Dosen dijelaskan bahwa kompetensi guru mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa setiap guru dituntut memiliki penguasaan terhadap keempat kompetensi sebagai bagian dari profesionalitas dalam menjalankan tugas pendidikan. Kompetensi guru dapat dipahami sebagai perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang tercermin dalam perilaku kerja yang bertanggung jawab sesuai bidang profesinya. Seorang guru tidak hanya dituntut menguasai materi pelajaran, tetapi juga memiliki kemampuan berinteraksi dengan peserta didik, sesama guru, kepala sekolah, maupun lingkungan masyarakat dalam mendukung proses pembelajaran (Novauli dalam Idola & Hainun, 2024).

Marajo (2023) berpendapat bahwa terdapat berbagai permasalahan dalam proses pembelajaran masih dihadapi oleh guru di sekolah. Kondisi tersebut terlihat dari rendahnya minat sebagian guru dalam melaksanakan kegiatan mengajar, keterbatasan dalam menyusun perangkat pembelajaran, serta kesulitan menerapkan keterampilan mengajar yang sesuai dengan karakteristik materi pelajaran. Selain itu, penggunaan strategi pembelajaran yang kurang tepat juga memengaruhi pelaksanaan pembelajaran di kelas. Hambatan lain muncul pada proses pembinaan akademik yang belum berjalan secara efektif, termasuk rendahnya hubungan kolegial antarguru dalam melakukan diskusi maupun berbagi pengalaman terkait praktik pembelajaran. Permasalahan-permasalahan tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi guru masih menjadi bagian penting dalam mendukung kualitas proses pembelajaran di sekolah.

Perencanaan sumber daya manusia dalam bidang pendidikan menjadi salah satu aspek yang mendapat perhatian dalam pengelolaan sekolah karena berkaitan dengan kesiapan tenaga pendidik dalam menghadapi perubahan sistem pembelajaran. Kebutuhan kompetensi guru mengalami perkembangan seiring dengan penerapan kurikulum berbasis diferensiasi, pemanfaatan teknologi pembelajaran, serta tuntutan peningkatan kualitas proses belajar mengajar di sekolah. Guru tidak hanya dituntut menguasai materi ajar, tetapi juga perlu memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik. Kondisi tersebut menyebabkan perencanaan sumber daya manusia di lingkungan sekolah tidak lagi sebatas pada pemenuhan jumlah tenaga pendidik, melainkan juga mempertimbangkan kesesuaian kompetensi guru dengan kebutuhan pembelajaran yang berkembang di sekolah. Aryzona et al., (2023) mengemukakan bahwa kompetensi guru memiliki hubungan terhadap kualitas pelaksanaan pembelajaran dalam implementasi Kurikulum Merdeka. Penelitian lain oleh Marajo (2023) juga menjelaskan bahwa penguatan kompetensi pedagogik guru berpengaruh terhadap penyusunan program pembelajaran yang lebih terarah.

Kualitas pembelajaran di sekolah dipengaruhi oleh kemampuan guru dalam menyusun perencanaan pembelajaran, memilih metode pembelajaran, serta menyesuaikan pendekatan belajar dengan karakteristik peserta didik. Sekolah sebagai lembaga pendidikan memiliki

tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusia agar kompetensi guru dapat berkembang sesuai kebutuhan institusi pendidikan. Pengelolaan tersebut mencakup proses rekrutmen, penempatan guru, pelatihan, evaluasi kinerja, hingga pengembangan profesional secara berkala. Supervisi akademik juga menjadi salah satu instrumen yang digunakan sekolah untuk mengidentifikasi kebutuhan kompetensi guru dalam proses pembelajaran. Kajian oleh Aprilianty et al., (2025) menjelaskan bahwa kegiatan supervisi akademik yang terstruktur dan berkelanjutan berkontribusi pada meningkatnya kompetensi pedagogik, profesional, serta teknis guru. Sejalan dengan temuan Sirait (2021) yang menunjukkan bahwa penerapan teknik observasi kelas dapat meningkatkan kompetensi pedagogik guru secara signifikan pada setiap siklus pelaksanaan. Selain itu, Karimulah & Ummah (2021) juga mengemukakan bahwa kegiatan bimbingan langsung, observasi kelas, dan pertemuan individual yang dilakukan kepala madrasah dapat membantu meningkatkan profesionalisme guru, terutama dalam penyusunan RPP serta pengelolaan pembelajaran di kelas.

Berdasarkan latar belakang masalah dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berupaya mengkaji perencanaan sumber daya manusia berbasis kebutuhan kompetensi guru melalui pendekatan studi literatur dengan fokus pada strategi pengelolaan tenaga pendidik dalam mendukung kualitas pembelajaran di sekolah.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi literatur. Sumber data diperoleh dari buku, artikel jurnal, dan dokumen ilmiah yang membahas perencanaan sumber daya manusia, kompetensi guru, pengelolaan tenaga pendidik, serta kualitas pembelajaran. Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran pustaka, pembacaan kritis, dan pencatatan bagian-bagian yang relevan dengan fokus kajian. Analisis data dilakukan dengan cara merangkum, membandingkan, dan mensintesis temuan dari berbagai sumber sehingga diperoleh gambaran konseptual mengenai kontribusi perencanaan sumber daya manusia berbasis kebutuhan kompetensi guru terhadap peningkatan kualitas pembelajaran di sekolah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kompetensi Guru dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran

Kompetensi guru muncul sebagai faktor penentu yang paling dekat dengan mutu pembelajaran. (Farihin, 2022) menegaskan bahwa kompetensi guru bersifat holistik karena menyatu dalam kinerja pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial. Pandangan ini sejalan dengan (Feralys Novauli, 2015) yang menunjukkan bahwa proses belajar dan hasil belajar siswa tidak hanya dipengaruhi kurikulum dan fasilitas, tetapi terutama oleh kualitas guru yang mengelola pembelajaran. Dengan demikian, guru yang kompeten tidak sekadar menyampaikan materi, melainkan membangun pengalaman belajar yang terarah, efektif, dan bermakna bagi peserta didik.

Kompetensi pedagogik menjadi dasar utama dalam meningkatkan kualitas pembelajaran karena kemampuan ini terkait langsung dengan pengelolaan kelas, pemahaman karakter siswa, penyusunan perangkat ajar, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar. (Pricilia et al., 2024) menjelaskan bahwa guru yang mampu memahami peserta didik, merancang pembelajaran, menjalankan proses belajar, serta mengevaluasi hasilnya dapat memberi dampak kuat terhadap mutu pendidikan. (Feralys Novauli, 2015) juga menekankan bahwa guru yang kompeten lebih mampu menciptakan lingkungan belajar yang efektif, menyenangkan, dan kondusif sehingga potensi siswa berkembang optimal.

Kompetensi profesional memperkuat kualitas pembelajaran melalui penguasaan materi ajar, ketepatan strategi mengajar, kemampuan memanfaatkan teknologi, dan kesediaan untuk terus belajar (Adolf Bastian Tambusai, 2018) menyebut pengembangan kompetensi guru sebagai kebutuhan mendasar karena program pelatihan, pendidikan dalam jabatan, dan pembinaan berkelanjutan dirancang untuk memperbaiki kinerja guru. (Wislim, 2024) juga menegaskan bahwa pelatihan dan pengembangan menjadi kebutuhan pokok agar guru

mampu mengikuti perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi. Artinya, guru profesional adalah guru yang tidak berhenti pada penguasaan materi, tetapi terus memperbarui diri agar pembelajaran tetap relevan.

Kompetensi kepribadian dan sosial memberi pengaruh besar terhadap iklim belajar di kelas. (Feralys Novauli, 2015) menggambarkan bahwa guru yang profesional harus menjadi teladan, menjaga sikap, dan mampu berkomunikasi dengan peserta didik maupun lingkungan sekolah. (Farihin, 2022) juga menempatkan kepribadian guru sebagai unsur yang menentukan keakraban hubungan dengan siswa, sebab keteladanan dan kepedulian membuat peserta didik lebih mudah menerima bimbingan. Dalam konteks yang sama, (Pricilia et al., 2024) menunjukkan bahwa komunikasi sosial yang baik dengan warga sekolah mendukung pembelajaran yang lebih terbuka, nyaman, dan kolaboratif.

B. Konsep Perencanaan Sumber Daya Manusia Berbasis Kebutuhan Kompetensi Guru

Perencanaan sumber daya manusia yang berbasis kebutuhan kompetensi guru harus ditempatkan sebagai proses strategis, bukan sekadar kegiatan administratif (Rifai, 2024)menegaskan bahwa peningkatan kompetensi guru di SMA Nurul Ilmi Darunnajah 14 diawali oleh perencanaan yang mencakup identifikasi kebutuhan SDM, pemetaan kompetensi, penetapan sasaran, dan penyusunan rencana aksi. (Aprianty et al., 2023) juga memperlihatkan bahwa perencanaan SDM yang baik di sekolah perlu disusun berdasarkan visi dan misi lembaga, lalu dievaluasi secara berkala melalui realisasi proyeksi dan penilaian kinerja. Kedua temuan ini memperlihatkan bahwa kebutuhan kompetensi guru harus dipetakan sejak awal agar program pengembangan yang disusun tepat sasaran.

Secara konseptual, kebutuhan kompetensi guru mencakup empat ranah utama, yaitu pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. (Subandi et al., 2025) menjelaskan bahwa kompetensi guru tidak hanya berkaitan dengan penguasaan materi, tetapi juga kemampuan mengelola kelas, berkomunikasi secara efektif, serta menampilkan sikap yang menjadi teladan bagi peserta didik. Bila kebutuhan kompetensi ini dijadikan dasar perencanaan SDM, sekolah dapat menyusun peta kebutuhan yang lebih akurat, misalnya melalui analisis kerja, survei, wawancara, analisis data akademik, dan masukan dari siswa maupun orang tua. Pendekatan tersebut membuat perencanaan lebih responsif terhadap perubahan tuntutan pembelajaran dan perkembangan teknologi.

Pembahasan berikutnya menunjukkan bahwa perencanaan SDM berbasis kompetensi guru harus dilanjutkan dengan strategi pengembangan yang konsisten. Subandi et al. (2025) menekankan pemetaan kompetensi, pelatihan berkelanjutan, pendampingan, rotasi pekerjaan, evaluasi, serta jalur kemajuan profesional sebagai langkah yang saling melengkapi. (Rifai, 2024) memberi gambaran yang serupa melalui program workshop, seminar, MGMP, pelatihan metode pembelajaran, dan supervisi rutin. Temuan ini menandakan bahwa kompetensi guru tidak akan meningkat hanya dengan satu kali pelatihan, melainkan memerlukan pembinaan yang terstruktur dan berkelanjutan. Sekolah yang membangun budaya belajar akan lebih mudah menumbuhkan guru yang adaptif, reflektif, dan siap menghadapi perubahan kurikulum maupun kebutuhan peserta didik.

Dalam praktiknya, perencanaan SDM juga perlu disertai mekanisme pengawasan yang jelas. (Rifai, 2024) menunjukkan bahwa pengawasan berkelanjutan melalui evaluasi berkala, rapat mingguan, pelaporan portofolio, dan pemberian umpan balik mampu menjaga arah pengembangan kompetensi guru tetap sesuai target. (Aprianty et al., 2023)memperkuat hal tersebut dengan menyatakan bahwa penilaian kinerja pada akhir semester membantu sekolah menentukan posisi guru pada tahun ajaran berikutnya dan menyesuaikan kebutuhan pengembangan pribadi mereka. Pengawasan semacam ini penting agar perencanaan tidak berhenti pada dokumen kerja, tetapi benar-benar menjadi alat untuk memperbaiki kualitas pembelajaran.

Perencanaan SDM berbasis kebutuhan kompetensi guru menghasilkan dua dampak utama. Pertama, sekolah memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai jumlah, mutu, dan jenis kompetensi guru yang dibutuhkan. Kedua, guru memperoleh arah pengembangan profesional yang lebih terukur sehingga kinerja mengajar menjadi lebih efektif. Ketika

perencanaan, pelatihan, pendampingan, dan evaluasi dijalankan secara terpadu, kompetensi guru meningkat dan mutu pendidikan ikut terdorong. Dengan demikian, konsep perencanaan SDM yang berbasis kompetensi bukan hanya relevan secara teoritis, tetapi juga sangat penting sebagai landasan peningkatan kualitas lembaga pendidikan.

C. Strategi Pengelolaan Tenaga Pendidik yang Sesuai dengan Kebutuhan Pembelajaran

Pengelolaan tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan pembelajaran merupakan bagian penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan. Pengelolaan tersebut tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi mencakup proses perencanaan, rekrutmen, penempatan, pengembangan kompetensi, hingga evaluasi kinerja guru. Menurut (Rambe & Widodo, 2024) manajemen pendidikan pada era digital perlu mengintegrasikan sumber daya manusia, teknologi, kurikulum, dan sarana pendukung agar proses pembelajaran mampu menjawab tuntutan perkembangan zaman. Sejalan dengan itu, (Aliyyah, 2018) menjelaskan bahwa pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan merupakan proses yang sistematis mulai dari perencanaan kebutuhan, pengadaan, pembinaan, hingga pemberhentian tenaga pendidik.

Strategi pengelolaan tenaga pendidik diawali dengan perencanaan kebutuhan guru yang dilakukan berdasarkan tuntutan pembelajaran. (Iska, Istiqomah, Astuti, 2024) menjelaskan bahwa sekolah perlu melakukan pemetaan terhadap ketersediaan tenaga pendidik, mengidentifikasi kebutuhan yang belum terpenuhi, serta menyesuaikannya dengan kurikulum, program sekolah, dan jumlah peserta didik. Langkah tersebut penting karena kebutuhan pembelajaran terus mengalami perubahan seiring berkembangnya kurikulum, bertambahnya jumlah kelas, maupun munculnya model pembelajaran baru. Oleh karena itu, perencanaan sumber daya manusia tidak hanya berfungsi untuk menghitung jumlah guru yang diperlukan, tetapi juga untuk memprediksi kebutuhan kompetensi yang dibutuhkan pada masa mendatang.

Perencanaan yang efektif harus mempertimbangkan kesesuaian antara kualifikasi guru, karakteristik peserta didik, serta tuntutan pembelajaran yang berkembang. (Aliyyah, 2018) menegaskan bahwa perencanaan sumber daya manusia mencakup penetapan kompetensi yang diperlukan sebelum proses pengadaan dan penempatan dilakukan. Dalam konteks pembelajaran abad ke-21, kemampuan memanfaatkan teknologi pembelajaran menjadi salah satu kompetensi yang harus diperhitungkan sejak tahap perencanaan. Dengan demikian, sekolah dapat memastikan bahwa tenaga pendidik yang tersedia mampu mendukung pelaksanaan pembelajaran yang inovatif dan relevan dengan kebutuhan peserta didik.

Setelah perencanaan dilakukan, tahap berikutnya adalah rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik yang berorientasi pada kompetensi dan kesesuaian bidang keahlian. (Iska, Istiqomah, Astuti, 2024) menunjukkan bahwa proses seleksi yang dilakukan secara cermat memungkinkan sekolah memperoleh guru yang memiliki latar belakang pendidikan dan kompetensi sesuai dengan kebutuhan pembelajaran. Prinsip ini sejalan dengan konsep the right man on the right place yang dikemukakan oleh (Aliyyah, 2018), yaitu menempatkan individu sesuai dengan kemampuan dan bidang keahliannya. Penerapan prinsip tersebut dapat meminimalkan ketidaksesuaian antara tugas mengajar dengan kompetensi yang dimiliki guru sehingga kualitas pembelajaran dapat terjaga.

Pentingnya kesesuaian kompetensi juga terlihat dalam pengembangan program-program sekolah yang membutuhkan keahlian khusus maupun kemampuan beradaptasi dengan sistem pembelajaran digital. Dalam hal ini, proses seleksi tidak hanya mempertimbangkan aspek akademik, tetapi juga komitmen profesional dan kesiapan guru dalam menjalankan berbagai inovasi pembelajaran. (Buchari, 2018) menegaskan bahwa guru merupakan pelaksana utama proses pembelajaran sehingga kualitas pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas tenaga pendidik yang direkrut.

Pengelolaan tenaga pendidik yang efektif juga menuntut adanya penempatan dan pembagian tugas yang sesuai dengan kompetensi guru. (Aliyyah, 2018) menjelaskan bahwa guru sebagai tenaga profesional memiliki tanggung jawab dalam merencanakan, melaksanakan, menilai, membimbing, dan melatih peserta didik. Oleh karena itu, pembagian

tugas mengajar perlu mempertimbangkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang dimiliki oleh setiap guru. Penempatan yang sesuai akan membantu guru melaksanakan tugasnya secara optimal dan memberikan pengalaman belajaryang lebih bermakna bagi peserta didik.

Pandangan tersebut diperkuat oleh (Buchari, 2018) yang menempatkan guru sebagai manager of instruction atau pengelola pembelajaran. Dalam peran tersebut, guru bertanggung jawab menyusun perencanaan pembelajaran, mengorganisasi kegiatan belajar, memotivasi peserta didik, melakukan supervisi, serta mengevaluasi hasil belajar. Ketika guru ditempatkan sesuai bidang keahliannya, proses pembelajaran cenderung berlangsung lebih efektif karena materi, metode, dan strategi yang digunakan dapat disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik. Sebaliknya, penempatan yang tidak tepat berpotensi menimbulkan berbagai kendala dalam pengelolaan kelas maupun pencapaian tujuan pembelajaran.

Perubahan kurikulum dan perkembangan teknologi juga menuntut sekolah untuk terus mengembangkan kompetensi guru. Rambe dan Widodo (2024) menyatakan bahwa pengelolaan sumber daya manusia pada era digital harus diarahkan pada peningkatan profesionalisme tenaga pendidik agar mampu menyesuaikan diri dengan perubahan cara belajar dan perkembangan teknologi informasi. Temuan (Iska, Istiqomah, Astuti, 2024) menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi guru perlu dilakukan secara berkelanjutan agar mereka mampu mengikuti perubahan kurikulum maupun kebutuhan program sekolah.

Pengembangan kompetensi tersebut mencakup penguatan kemampuan pedagogik, profesional, serta literasi digital. Guru perlu dibekali keterampilan dalam merancang pembelajaran, memilih metode yang sesuai, memanfaatkan media pembelajaran, dan melakukan evaluasi secara efektif. Selain itu, kemampuan menggunakan teknologi pendidikan menjadi kebutuhan yang semakin penting dalam mendukung proses belajar yang fleksibel dan inovatif. (Aliyyah, 2018) menjelaskan bahwa pengembangan tenaga pendidik bertujuan meningkatkan kapasitas individu sekaligus mendukung terciptanya sistem kerja yang berkinerja tinggi. Oleh karena itu, kegiatan pelatihan, lokakarya, pendampingan profesional, dan refleksi pembelajaran perlu diarahkan pada peningkatan kualitas praktik mengajar di kelas.

Upaya pengelolaan tenaga pendidik selanjutnya perlu didukung oleh sistem evaluasi kinerja yang berkelanjutan. Evaluasi tidak hanya berfungsi sebagai alat penilaian administratif, tetapi juga sebagai sarana untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan yang perlu diperbaiki. (Aliyyah, 2018) menyebutkan bahwa pembinaan, kesejahteraan, dan penilaian kinerja merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pengelolaan tenaga pendidik. Melalui evaluasi yang sistematis, sekolah dapat memastikan bahwa kinerja guru tetap selaras dengan kebutuhan pembelajaran yang terus berkembang.

Selain evaluasi, pemberian kompensasi dan penciptaan iklim kerja yang kondusif juga berperan dalam menjaga motivasi dan profesionalisme guru. Sistem penghargaan yang adil dapat meningkatkan komitmen serta mendorong guru untuk mempertahankan kualitas kinerjanya. Dukungan kepala sekolah, komunikasi yang terbuka, dan hubungan kerja yang harmonis turut menciptakan lingkungan yang mendukung keberhasilan pembelajaran. (Buchari, 2018) menjelaskan bahwa keberhasilan pembelajaran dipengaruhi oleh berbagai unsur yang saling berkaitan, termasuk manusia, sarana, prosedur, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, evaluasi kinerja, kompensasi, dan iklim kerja perlu dikelola secara terpadu agar mampu mendukung terciptanya pembelajaran yang efektif.

Secara keseluruhan, berbagai kajian menunjukkan bahwa strategi pengelolaan tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan pembelajaran dilakukan melalui perencanaan kebutuhan guru yang akurat, rekrutmen berbasis kompetensi, penempatan sesuai bidang keahlian, pengembangan profesional berkelanjutan, serta evaluasi kinerja yang didukung sistem penghargaan dan lingkungan kerja yang positif. Strategi tersebut memungkinkan sekolah menghadirkan tenaga pendidik yang kompeten, adaptif terhadap perubahan, serta mampu memberikan layanan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan peserta didik di era digital.

D. Menganalisis Kontribusi Perencanaan SDM Berbasis Kompetensi terhadap Peningkatan Kualitas Pembelajaran di Sekolah

Perencanaan sumber daya manusia berbasis kompetensi menjadi titik awal yang menentukan kualitas pembelajaran di sekolah. (Nuraeni, 2019) menegaskan bahwa perencanaan SDM pendidikan tidak cukup berhenti pada perhitungan jumlah tenaga kerja, melainkan harus memuat prediksi kualifikasi yang relevan dengan jabatan dan kebutuhan lembaga pada masa mendatang. Gagasan tersebut memperlihatkan bahwa sekolah memerlukan peta kebutuhan guru yang jelas, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas. (Lie et al., 2022) memperkuat pandangan itu dengan menjelaskan bahwa perencanaan SDM harus selaras dengan visi, misi, dan tujuan organisasi, lalu diterjemahkan ke dalam rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan pengendalian yang terarah. Dalam konteks sekolah, perencanaan yang demikian membantu pimpinan menempatkan tenaga pendidik secara lebih tepat, mengurangi ketidaksesuaian bidang kerja, serta menjaga kesinambungan layanan pembelajaran.

Kontribusi perencanaan berbasis kompetensi tampak nyata ketika sekolah menyesuaikan profil pendidik dengan tuntutan kurikulum dan karakter peserta didik. (Azmi & Mahen, 2025) menunjukkan bahwa perencanaan SDM di SMP Negeri 25 Tangerang dilakukan dengan memberi perhatian pada spesifikasi guru dan tenaga kependidikan, termasuk karakter, kinerja, serta kesesuaian kompetensi dengan posisi yang diemban. Sekolah juga membentuk tim pengembang sebagai wadah koordinasi agar rancangan kebutuhan SDM tidak berjalan secara sporadis. (Sinta Rodiyah, Ziddan Arrauf, Ria Puspitasari, Junaidah, 2026) menegaskan bahwa sinkronisasi antara kebutuhan organisasi dan kompetensi pendidik merupakan inti dari perencanaan SDM berbasis kompetensi. Kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian perlu dipadukan dengan kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi. Temuan ini menunjukkan bahwa mutu pembelajaran lebih mudah meningkat ketika sekolah menempatkan guru yang tepat pada peran yang tepat, bukan sekadar mengisi kekosongan jabatan.

Perencanaan SDM berbasis kompetensi berkontribusi pada peningkatan kualitas pembelajaran melalui perbaikan proses kelas, penguatan budaya kerja, dan kenaikan capaian belajar siswa. (Azmi & Mahen, 2025) melaporkan bahwa kualitas pembelajaran di sekolah yang diteliti terlihat dari metode mengajar, penyampaian kurikulum, dan kemampuan guru dalam memfasilitasi proses belajar. Evaluasi sekolah, akreditasi, umpan balik, serta penilaian siswa menjadi instrumen penting untuk menjaga mutu secara berkelanjutan. (Sinta Rodiyah, Ziddan Arrauf, Ria Puspitasari, Junaidah, 2026) juga menekankan bahwa pengembangan kompetensi yang terarah dapat meningkatkan profesionalisme, kinerja, dan kualitas belajar karena organisasi dan kemampuan individu berjalan seirama. Pada titik ini, pembelajaran tidak lagi bergantung pada intuisi personal guru semata, melainkan pada sistem kerja yang telah disiapkan melalui perencanaan, pengembangan, dan evaluasi. Dampaknya, siswa memperoleh pengalaman belajar yang lebih terstruktur, relevan, dan responsif terhadap kebutuhan zaman.

Kajian ini memperlihatkan bahwa kualitas pembelajaran akan lebih stabil ketika sekolah mengelola SDM secara strategis. (Nuraeni, 2019) menyebut perencanaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan pemberhentian sebagai rangkaian fungsi

MSDM yang saling berkaitan (Lie et al., 2022) menambahkan bahwa proses tersebut harus diarahkan untuk memaksimalkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam praktik sekolah, hal itu berarti kepala sekolah perlu menyusun analisis kebutuhan guru secara periodik, menetapkan standar kompetensi secara jelas, dan memastikan program pengembangan berkelanjutan tersedia bagi pendidik. (Sinta Rodiyah, Ziddan Arrauf, Ria Puspitasari, Junaidah, 2026) menunjukkan bahwa tantangan utama biasanya muncul pada kesenjangan kompetensi digital, keterbatasan sumber daya, dan lemahnya integrasi sistem pengelolaan SDM. Karena itu, perencanaan yang berbasis data, disertai evaluasi rutin dan kepemimpinan yang adaptif, menjadi syarat agar kontribusi SDM terhadap kualitas pembelajaran benar-benar terasa.

SIMPULAN

Perencanaan sumber daya manusia berbasis kompetensi guru berkontribusi langsung pada peningkatan kualitas pembelajaran karena memastikan guru ditempatkan sesuai keahlian, lalu didukung pengembangan, supervisi, dan evaluasi yang berkelanjutan. Sekolah perlu menugaskan kepala sekolah dan tim manajemen untuk melakukan analisis kebutuhan guru secara periodik, sedangkan guru perlu terus meningkatkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, kepribadian, dan literasi digital agar pembelajaran lebih efektif dan relevan.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar, K. (2022). Meningkatkan Kompetensi Pedagogik Guru dalam Penyusunan Perencanaan Pembelajaran (Rpp) Melalui Supervisi Akademik di Sma Negeri 1 Woyla Timur Tahun Pelajaran 2021/2022. *Jurnal Lentera*, *22*(5), 10–14.

Aprilianty, F., Susmita, I., & Rasuani, M. (2025). Pelaksanaan Supervisi Akademik Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru : Systematic Literature Review. *Journal of Innovation in Teaching and Instructional Media*, *6*(1), 19–38.

Aryzona, E. F., Asrin, A., & Syazali, M. (2023). *Analisis Kompetensi Guru dan Desain Pembelajaran dalam Melaksanakan Kegiatan Pembelajaran Sesuai Kurikulum Merdeka SD Negeri 1 Jantuk Tahun Pelajaran 2022-2023*. *8*, 424–432.

Idola, Y., & Hainun, R. (2024). Analisis Peningkatan Kompetensi Guru PKn di Smp N 12 Lebong Tahun 2022/2023. *JUPANK (Jurnal Pancasila Dan Kewarganegaraan)*, *4*(2), 509–520.

Karimulah, A., & Nur Ittihadatul, U. (2021). Pelaksanaan Supervisi Akademik Kepala Madrasah Sebagai Upaya Meningkatkan Profesionalisme Guru Untuk Memotivasi Belajar Siswa MTs Muqoddimatul Akhlak Curah Wungkal Silo Jember. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, *3*(1), 13–14. https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.21154/sajiem.v3i1.74

Marajo, I. (2023). Optimalisasi Kompetensi Pedagogik Dalam Menyusun Rencana Pelaksanaan Program Pembelajaran Melalui Supervisi Akademik Berkelanjutan Pada Guru MAN Limapuluh Kota Semester Genap Tahun Pelajaran 2022/2023. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, *6*(4), 851–857.

Sirait, L. (2021). Peningkatan Kompetensi Pedagogik Guru Melalui Pelaksanaan Supervisi Akademik dengan Teknik Observasi Kelas di SMAN 2 Siborongborong. *Jurnal Nuansa*

Akademik: Jurnal Pembangunan Masyarakat, *6*(1), 63–74.

Aprianty, D. N., Fernanda, W., Rahmadina, R., & Asy, H. (2023). Jurnal Manajemen Pendidikan Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Human Resource Planning Analysis in Improving the Education Quality in Junior High Schools. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, *5*(1), 40–57.

Rifai, F. (2024). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI GURU Fadli Rifai 1) . *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, *2*(2), 49–55.

Subandi, A. R., Izza, A., Putri, A., & Sanusi, H. A. (2025). Strategi Pengembangan Kompetensi Guru dan Staf dalam Manajemen SDM Pendidikan. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, *2*, 106–122. https://doi.org/https://doi.org/10.62383/edukasi.v2i1.956

Aliyyah, R. R. (2018). *PENGELOLAAN PENDIDIK dan TENAGA KEPENDIDIKAN*. Polimedia Publishing Jalan.

Buchari, A. (2018). PERAN GURU DALAM PENGELOLAAN PEMBELAJARAN. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, *12*, 106–124.

Iska, Istiqomah, Astuti, H. (2024). MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN (STUDI KASUS DI SMP MUHAMMADIYAH AL KAUTSAR PROGRAM KHUSUS) Iska. *JURNAL KEPENGAWASAN, SUPERVISI DAN MANAJERIAL*, *2*, 65–73.

Rambe, B., & Widodo, S. (2024). *Strategi Manajemen Pendidikan Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di Era Digital*. *2*, 129–134. https://doi.org/http://doi.org/10.59696/prinsip.v2i3.150

Azmi, U., & Mahen, M. (2025). Human Resource Planning in Improving The Quality of Education at State Middle School 25 Tangerang. *JOURNAL OF ISLAMIC EDUCATION MANAGEMENT*, *9*(2), 160–176. https://www.syekhnurjati.ac.id/jurnal/index.php/jiem

Lie, D., Silalahi, Iman Sidik Nusannas, I Nengah Aristana, M., Silalahi, I Putu Suarnaya, Prima Yustitia Nurul Islami, Iwan Henri Kusnadi, A. N., Rosharita, I Dewa Nyoman Usadha, Ratnawati, S., & Abdurohim, M Nasri Abd.Wahid, S. (2022). *PERENCANAA DANPENGEMBANGAN SDM* (A. Sudirman (ed.)). CV. MEDIA SAINS INDONESIA.

Nuraeni. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA PENDIDIKAN NURAENI. *Jurnal Idaarah*, *III*(36), 124–137.

Sinta Rodiyah, Ziddan Arrauf, Ria Puspitasari, Junaidah, S. (2026). Competency-Based Human Resource Planning in Educational Institutions : A Review of the Literature on Synchronization of Organizational Needs and Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung , Indonesia. *Journal of Islamic Education Management*, *12*(1), 93–101.