

RENCANA STRATEGIS PENGEMBANGAN SUMBER DAYA PENDIDIK DI SD IT AL-IHSAN LUBUK TAROK KABUPATEN SIJUNJUNG

Yuli Fatris¹, Hasni Mudarti², Asmendri³, Milya Sari⁴

¹ SMPN 32 Sijunjung, Solok Ambah, Sijunjung, Sumatera Barat, Indonesia

² SDN 8 Silongo, Jorong Ranah Lawe, Sumatera Barat, Indonesia

³UIN Mahmud Yunus Batusangkar, Jl. Jenderal Sudirman No.137, Sumatera Barat, Indonesia

⁴UIN Imam Bonjol Padang, Jl. Prof. Mahmud Yunus Lubuk Lintah, Sumatera Barat, Indonesia

Email: yulifatrisna@gmail.com

Article History

Received: 01-12-2024

Revision: 08-12-2024

Accepted: 10-12-2024

Published: 12-12-2024

Abstract. This research aims to explain how to develop educational resources especially for teachers at SD IT Al-Ihsan Lubuk Tarok, Sijunjung Regency. This research was conducted using a qualitative descriptive approach. Data collection is carried out through interviews, observations and documentation. Data analysis starts from an effort to find meaning starting with data collection, then data reduction, data presentation and verification. The results of the research carried out planning for the selection or recruitment of teaching staff, planning for developing educational resources to improve the quality of educators, improving the quality of educational organizations, determining the time for implementing the planning activities, evaluating teaching staff, supervision, providing compensation, as well as obstacles and obstacles encountered when strategically planning the development of teaching resources. From the results of the research, it can be concluded that the strategic plan for developing teaching resources at SD IT Al-Ihsan Lubuk Tarok has been running properly. However, there are still areas that need to be improved in terms of development plans for evaluation of programs that have been planned by schools and foundations.

Keywords: Strategic Plan, Development, Educator Resources

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan tentang bagaimana perencanaan pengembangan sumber daya pendidik di SD IT Al-Ihsan Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data dimulai dari upaya mencari makna yang diawali dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data serta verifikasi. Hasil penelitian menggambarkan tentang perencanaan terhadap seleksi atau perekrutan tenaga pendidik, perencanaan pengembangan sumberdaya pendidik untuk peningkatan kualitas pendidik untuk peningkatan mutu organisasi pendidikan, penetapan jangka waktu pelaksanaan perencanaan kegiatan, pengevaluasian tenaga pendidik, pengawasan, pemberian kompensasi, serta hambatan dan kendala yang ditemui pada saat merencanakan strategis pengembangan sumber daya pendidik. Dari hasil penelitian, rencana strategis untuk pengembangan sumber daya pendidik di SD IT Al-Ihsan sudah berjalan dengan semestinya, tetapi masih ada bagian yang perlu ditingkatkan lagi dalam hal rencana pengembangan evaluasi terhadap program yang sudah direncanakan oleh pihak sekolah dan yayasan.

Kata Kunci: Rencana Strategis, Pengembangan, Sumber daya Pendidik

How to Cite: Fatris, Y., Mudarti, H., Asmendri., Sari, M. (2024). Rencana Strategis Pengembangan Sumber Daya Pendidik di SD IT Al-Ihsan Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5 (6), 7799-7812. <http://doi.org/10.54373/imeij.v5i6.2252>

PENDAHULUAN

Sekolah merupakan lembaga atau organisasi yang bersifat kompleks yang didalamnya terdapat berbagai dimensi yang saling berkaitan dan saling menentukan (Hidayat & Ibrahim, 2019). Manajemen dalam organisasi pendidikan merupakan serangkaian proses yang melibatkan berbagai tahapan, mulai dari perumusan tujuan, penyusunan strategi dan kebijakan, hingga perencanaan strategis jangka panjang. Rencana jangka panjang ini kemudian dijabarkan menjadi rencana jangka pendek yang lebih detail, sehingga dapat disusun anggaran yang sesuai. Sebuah proses untuk memutuskan program mana yang akan diambil pada sebuah organisasi dan didalamnya juga terdapat perkiraan berapa banyaknya sumber daya yang ada yang dapat difungsikan (Shulman, 2013). Rencana strategi merupakan sebuah pengambilan keputusan untuk menyusun target yang akan dicapai sebagai pedoman dalam menjalankan roda organisasi selama beberapa tahun ke depannya (Musnaeni et al., 2022). Perencanaan yang strategis merupakan sebuah alternatif untuk dijadikan sebagai jalan keluar untuk menghindari permasalahan yang terjadi dalam sebuah organisasi pendidikan (Halim, 2023). Perencanaan merupakan sebuah proses yang masih berlangsung untuk menyediakan kerangka dalam bekerja yang tujuannya adalah untuk menentukan ataupun memutuskan bagian yang akan dilaksanakan.

Rencana strategis merupakan suatu kegiatan yang nantinya akan dapat menunjang pencapaian tujuan suatu organisasi yang tergambar dalam visi yang sudah memiliki tahapan waktu dan anggaran untuk pelaksanaannya. Berdasarkan hal tersebut dapat dilihat apabila suatu kegiatan yang dilakukan bisa dikatakan sukses apabila hasil sudah memuaskan sesuai dengan rencana yang telah disusun, dan sebaliknya jika seandainya rencana itu tidak berjalan dengan semestinya seorang pemimpin dalam suatu organisasi harus melakukan beberapa tindakan diantaranya dengan melakukan analisis ketercapaian dan melakukan perbaikan – perbaikan dari rencana strategis tersebut. Dalam dunia pendidikan salah satu yang menjadi unsur yang membutuhkan rencana strategis di dalam menyelenggarakan pendidikan di sekolah dasar yakni adalah sumber daya (Musnaeni, 2022). Sumber daya dijadikan sebagai rencana strategis dikarenakan masih adanya kualitas sumber daya yang masih rendah baik itu dilihat dari segi kualitasnya ataupun juga dari segi kuantitasnya. Hal inilah yang menjadi sebuah permasalahan karena akan dapat mempengaruhi pelayanan pendidikan yang lebih optimal dalam sebuah organisasi pendidikan.

Tujuan dari penyelenggaraan pendidikan memiliki tujuan meningkatkan mutu dari sumber daya manusia yang ada pada lingkup nasional. Hal ini sudah dijelaskan dalam perundangan yang dikeluarkan oleh pemerintah yakni undang-undang No.20 tahun 2003 yang di dalamnya menyebutkan bahwasanya pendidikan memiliki tujuan untuk pengembangan potensi dari

berbagai macam karakter peserta didik agar nantinya menjadi seorang manusia beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki akhlak mulia, memiliki raga yang sehat, berilmu, mandiri, kreatif dan selanjutnya menjadi seorang warga yang demokratis dan memiliki rasa tanggung jawab.

Sumber daya pendidik pada dunia pendidikan sama halnya dengan sumber daya manusia yang ada pada satuan pendidikan. Rencana yang terarah dan matang sangat dibutuhkan dalam meningkatkan sumber daya manusia pada satuan pendidikan, sehingga kualitas pendidikan pun menjadi lebih meningkat (Kusumaningrum et al., 2024). Perencanaan strategik sumber daya pendidik merupakan factor kunci untuk meningkatkan kualitas sumber daya pendidik itu sendiri (Wijaya et al., 2023). Perencanaan strategis dalam satuan pendidikan dapat mengidentifikasi bermacam kebutuhan tantangan dan juga kebutuhan yang berhubungan dengan pendidikan. Sehingga dengan demikian dapat mengembangkan peserta didik dan mencapai kualitas pendidikan yang diharapkan (Sava et al., 2023). Dapat disimpulkan bahwasanya perencanaan strategis merupakan tahapan awal dari mencari dan menelaah berbagai kebutuhan yang diperlukan dalam satuan pendidikan untuk meningkatkan mutu sumber daya pendidik pada satuan pendidikan.

Sumber daya pendidik dapat direncanakan oleh satuan pendidikan untuk memiliki sumber daya yang memadai dan lengkap. Untuk menciptakan sumber daya pendidik yang handal dan memiliki kontribusi secara maksimal, maka pembenahan dilakukan dalam satuan pendidikan tersebut. Pendidikan merupakan motor penggerak untuk suatu perubahan dari berkembangnya sumber daya pendidik maka akan berdampak juga kepada perkembangan sumber daya peserta didik untuk peruhan ke arah yang lebih maju. Menurut (Husaini & Utama, 2021) sumber daya manusia atau sumber daya pendidik merupakan hal yang begitu penting yang harus dimiliki dalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini menyoroti pentingnya perencanaan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pendidik, di lembaga pendidikan. Studi-studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa perencanaan strategis yang matang dapat meningkatkan kualitas pendidikan dengan memastikan ketersediaan sumber daya yang memadai dan kompeten. Namun, masih terdapat tantangan terkait kualitas dan kuantitas sumber daya pendidik di banyak lembaga pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam mengenai peran perencanaan strategis dalam meningkatkan kualitas sumber daya pendidik. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya pada sumber daya pendidik sebagai objek utama perencanaan strategis, serta upaya untuk menghubungkan perencanaan strategis dengan peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini

diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan kebijakan dan praktik pengelolaan sumber daya manusia di bidang pendidikan.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan menggunakan teknik total sampling sebagai cara pemilihan sampel penelitian. Menurut (Sugiyono, 2015) penelitian kualitatif ini merupakan penelitian yang pada akhirnya akan menghasilkan sebuah data secara deskriptif dalam bentuk kata-kata secara lisan dari beberapa orang yang terdapat pada lokasi penelitian yang mana prilakunya dapat diamati oleh peneliti sendiri. Menurut Raihan (2017) penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif ini, merupakan serangkaian kegiatan penelitian yang dilaksanakan oleh seorang peneliti yang didasari oleh sebuah filosofi tentang kebenaran yang peneliti amati dari berbagai objek yang ada di tempat melaksanakan penelitian. Penelitian ini sudah dilaksanakan di Sekolah Dasar Islam Terpadu Al-Ihsan di Kecamatan Lubuk Tarok, kabupaten Sijunjung. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara sebagai teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data dimulai dari upaya mencari makna yang diawali dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data serta verifikasi.

HASIL DAN DISKUSI

Tenaga pendidik adalah sumber daya manusia yang membantu kelancaran pendidikan disebuah organisasi pendidikan. Tenaga pendidik berasal dari anggota masyarakat yg mengabdikan untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan (Murtafiah, 2021). Pendidik merupakan sumber daya manusia yang sangat berpengaruh pada keberlangsungan dan keberlanjutan pendidikan pada sebuah sekolah (Winarti, 2018). Untuk itu, diperlukan perencanaan yang baik untuk meningkatkan sumber daya pendidik pada sebuah sekolah. Sebuah lembaga pendidikan haruslah mampu melakukan transformasi demi meningkatkan sumber daya manusia agar tidak terdisrupsi oleh perkembangan pengetahuan dan teknologi (Junaidi et al., 2023). Oleh karena itu, SD IT Al-Ihsan merencanakan berbagai bentuk upaya demi meningkatkan sumber daya pendidikannya. Perencanaan merupakan penetapan tindakan yang dibuat sebelum adanya suatu kegiatan, tentang bagaimana mengerjakannya, apa yg harus dikerjakan, siapa yg akan mengerjakan dan kapan kegiatan tersebut dikerjakan (Warisno, 2018). Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu kegiatan dalam lingkungan atau area fungsional

manajemen yang berpengaruh terhadap keberlangsungan dan keberadaan organisasi termasuk pembaga pendidikan (Kaligis et al., 2022).

Berdasarkan pertemuan dan wawancara dengan kepala sekolah SD IT Al-Ihsan dan juga beberapa telaah dari beberapa dokumen yang ada, ada beberapa kebijakan untuk Pengembangan pendidik pada SD IT Al-Ihsan, semuanya dilaksanakan atas masukan dan pertimbangan dari semua unsur yang ada untuk peningkatan mutu, akses relevansi serta daya saing dan penataan dalam mengelola satuan pendidikan. Pemerataan serta perluasan akses yang dilaksanakan di SD IT Al-Ihsan ini dilakukan dengan cara pemanfaatan teknologi bagi semua guru yaitu teknologi informasi dan juga beberapa sarana lainnya untuk dijadikan sebagai media dalam pembelajaran di dalam kelas, untuk peningkatan mutu pada SD IT Al-Ihsan sekolah ini menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk peningkatan kompetensi pendidik. Untuk meningkatkan kinerja pendidik perlu adanya iklim positif yang dapat memperlihatkan hubungan yang lebih akrab antara satu dengan yang lainnya (Akbar, 2019). Dalam sebuah lembaga pendidikan perlu adanya pengembangan sumber daya pendidik guna meningkatkan kinerja serta kompetensinya sebagai pendidik, karena pada zaman sekarang seorang pendidik harus selalu mengupgrade diri agar tidak dikalahkan keberadaannya oleh teknologi (Mubarak, 2021)

Pengembangan sumber daya pendidik di SD IT Al-Ihsan ini ada beberapa factor yang sangat memiliki pengaruh besar dalam pengembangan tenaga pendidik. Kepala sekolah menyampaikan bahwasanya faktor eksternal yang bisa menjadi pengaruh pada sebuah perencanaan pendidik yaitu dari segi ekonomi secara nasional, social politik dan hukum, factor persaingan serta perkembangan teknologi yang begitu pesat. Jika dilihat dengan kemajuan ilmu pengetahuan saat sekarang ini juga dapat mempengaruhi terhadap kualitas dan produktifitas dalam sebuah organisasi. Selain faktor eksternal tersebut, factor internal juga turut mempengaruhi rencana strategis pendidik, operasional sekolah, anggaran bagi sumberdaya pendidik, pembiayaan yang tidak dapat dipungkiri, ini juga sangat besar pengaruhnya dalam merencanakan strategis pengemabnagn sumber daya pendidik.

Pengembangan yang nantinya akan dilakukan dalam sebuah organisasi akan sangat mempengaruhi berbagai kebutuhan sumber daya pendidik dimasa sekarang ataupun juga dimasa yang akan datang. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sekolah, untuk pengembangan sumber daya pendidik, SD IT Al-Ihsan Lubuk Tarok sudah merancang rencana strategis untuk pengemabangan sumber daya pendidik malalui beberapa tahapan, diantaranya adalah: Perencanaan rekrutmen pendidik, Rencana pelaksanana rekrumen pendidik,

Perencanaan pengembangan kompetensi sumber daya pendidik, serta tantangan dan hambatan yang dirasakan dalam perencanaan sumber daya pendidik di SD IT Al-Ihsan.

Perencanaan Rekrutmen Pendidik

Rekrutmen merupakan sebuah keputusan untuk menerima sumber daya manusia seberapa banyak yang dibutuhkan yang memiliki pengetahuan, ketrampilan dan juga kemampuan khusus yang dimiliki oleh calon pendidik. Rekrutmen menurut (Farah & Zohriah, 2024) merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam seluruh proses manajemen sumber daya pendidik di dalam sebuah organisasi pendidikan sehingga menghasilkan sejumlah pelamar yang memiliki kualifikasi sesuai yang diinginkan sedangkan menurut (Azizah et al., 2022) merupakan serangkaian kegiatan disaat sebuah satuan pendidikan membutuhkan tenaga kerja atau pendidik baru sampai sekolah mendapatkan pendidik yang diinginkan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Rekrutmen yang dilakukan oleh SD IT Al-Ihsan Lubuk Tarok, sebelum mereka melakukan rekrutmen terlebih dahulu yayasan bersama kepala sekolah melakukan sebuah analisis untuk menentukan seberapa besar kebutuhan yang diperlukan untuk pemenuhan sumber daya pendidik. Tujuan dilaksanakan analisis ini untuk menentukan data yang tepat Berapa formasi yang dibutuhkan untuk mengisi kekosongan, penentuan persyaratan yang harus dimiliki oleh calon pendidik. Setelah analisis kebutuhan disusun dan disepakati, maka selanjutnya dilakukan tahapan perencanaan rekrutmen. Proses rekrutmen pihak yayasan dan juga ditambah dengan masukan dari kepala sekolah, ketua yayasan mempersiapkan perencanaan proses rekrutmen dengan menetapkan waktu serta mengkaji pembiayaan yang dibutuhkan dalam proses rekrutmen, menetapkan standar prosedur penerimaan calon pendidik, menetapkan kualifikasi akademik calon pendidik, pengajuan permohonan untuk pendaftaran calon pendidik serta persyaratan administrasi lainnya yang dibutuhkan saat dilaksanakan perekrutmen.

Rencana Pelaksanaan Rekrutmen Pendidik

Pelaksanaan rekrutmen pendidik. Sebelum diadakan pelaksanaan seleksi bagi calon pendidik di SD IT Al-Ihsan, pihak yayasan menyusun beberapa hal yang dibutuhkan untuk memperlancar proses perekrutan pendidik baru diantaranya adalah (1) menetapkan tim yang akan menyeleksi calon pendidik, (2) menyiapkan beberapa instrument untuk dijadikan bahan penilain calon pendidik baru, (3) mempersiapkan waktu serta tempat pelaksanaan seleksi yang akan dilaksanakan. Untuk pelaksanaan seleksi calon pendidik baru di SD IT Al-Ihsan Lubuk Tarok, Kabupaten Sijunjung, selaian seleksi administrasi yang dilakukan, para pelamar akan

dilanjutkan dengan tahapan seleksi wawancara awal yang materinya diantaranya adalah tes baca tulis Al-Qur'an, tes hafalan Al-Qur'an, tes kepribadian, dan tes keilmuan dan juga wawasan

Setelah tahapan wawancara dilakukan, calon pengajar diwajibkan tuk mengikuti seleksi lainnya yaitu *micro teaching*. Tujuan dilakukan tes *micro teaching* ini adalah untuk mengetahui kemampuan seorang calon tenaga pendidik diantaranya untuk (1) mengetahui bagaimana cara penyampaian materi, (2) mengetahui Bagaimana penguasaan materi, (3) mengetahui sejauh mana kemampuan dalam menggunakan perangkat IT, (4) mengetahui kemampuan bagaimana kemampuan berbahasa seorang pendidik, dan (5) mengetahui penampilan seorang pendidik ketika mereka melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya nanti. Setelah dilaksanakan serangkaian kegiatan tersebut, untuk tahap berikutnya dalam proses penerimaan calon pendidik baru adalah Tes wawancara akhir. Tujuan dilaksanakan tes wawancara akhir ini adalah untuk mengetahui serta menilai secara langsung tentang bagaimana kepribadian seorang calon pendidik, apa yang menjadi motivasi mereka mengikuti seleksi, tujuan pelamar di sekolah ini, serta membahas tentang penggajian nantinya kalau seandainya mereka dinyatakan lulus untuk menjadi pendidik di SD IT Al-Ihsan. Selain tes tersebut, SD IT Al-Ihsan juga mempertimbangkan prestasi-prestasi yang pernah diraih oleh calon pendidik, pengalaman calon pendidik sebelumnya, serta dokumen lain yang dapat dijadikan pendukung untuk menguatkan calon pelamar untuk diterima. Setelah dilakukan serangkaian kegiatan seleksi, bagi yang dinyatakan lulus, tahapan selanjutnya adalah penandatanganan kontrak kerja antara pihak yayasan dengan calon pendidik yang dinyatakan lulus sesuai keputusan hasil seleksi yang sudah diumumkan. Dapat diambil kesimpulan dari hasil wawancara dengan kepala sekoah tersebut, bahwasanya SD IT Al-Ihsan memiliki berbagai tahapan atau prosedur yang sudah terencana dengan baik dalam melaksanakan seleksi. Perekrutan menurut (Hesti Kusumaningrum et al., 2024) merupakan tahapan krusial dalam intitusi pendidikan sehingga mendapatkan pendidik yang memiliki kualitas dan memiliki kompetensi yang benar-benar kompeten

Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Pendidik

Sesuai dengan hasil wawancara peneliti serta dokumentasi yang peneliti temukan di lapangan, dalam hal ini pihak yayasan SD IT Al-Ihsan sudah menyusun rencana untuk pengembangan sumberdaya pendidik dan sudah dilaksanakan dengan sebaik mungkin dengan mengacu pada Visi, Misi satuan pendidikan, serta perkembangan pendidikan. Perencanaan pengembangan sumber daya pendidik di SD IT Al-Ihsan sudah tersusun dengan rinci, mulai

dari rencana jangka panjang, menengah dan jangka pendek. Selain rencana untuk pengembangan sumber daya pendidik yang sudah disusun, ada juga program yang tidak tergambar. Hal ini dikarenakan kebijakan dinas pendidikan yang terkadang tidak diprogramkan sebelumnya pada program SD IT Al-Ihsan, Lubuk Tarok.

Program Perencanaan Jangka Pendek

Dalam merencanakan pengembangan sumber daya pendidik untuk jangka pendek yayasan SD IT Al-Ihsan Lubuk Tarok ada beberapa program yang sudah dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah disusun.

- Pelaksanaan supervisi kelas dan juga supervisi administrasi. Kegiatan supervisi ini merupakan bagian dari pengawasan serta penilaian untuk menilai kinerja guru yang dilaksanakan ketika proses pembelajaran di dalam kelas. Sedangkan untuk administrasi biasanya pendidik akan dipanggil satu persatu ke ruangan kepala sekolah. kegiatan supervisi ini dilakukan secara berkala oleh kepala sekolah, pelaksanaannya dilakukan setiap 2 sampai dengan 3 bulan sekali. Selain untuk penilaian kinerja, tujuan dilaksanakan supervisi ini adalah untuk mengecek sejauh mana kelengkapan program mengajar bagi pendidik yang berhubungan dengan persiapan mengajar seorang pendidik. Untuk administrasi ini biasanya yang diperhatikan adalah program semester, program tahunan, modul ajar dan RPP. Tidak hanya kepala sekolah yang melakukan supervisi, tetapi dari factor luar sekolah yaitu pengawas binaan yang ditunjuk oleh dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Sijunjung untuk melakukan pengawasan dan supervisi terhadap seluruh pendidik biasanya dilaksanakan satu kali dalam satu semesternya.
- SD IT Al-Ihsan juga mengikutsertakan seluruh pendidiknya dalam kegiatan ilmiah yang diselenggarakan oleh instansi pendidikan ataupun juga dinas pendidikan seperti workshop, seminar, lokakarya, temu pendidik dan lain-lain.
- SD IT Al-Ihsan juga mengadakan kerja sama dengan pihak ke tiga untuk peningkatan kompetensi sumberdaya pendidik, seperti bekerjasama dengan pihak pelatihan swasta maupun negeri dengan mendatangkan motivator ataupun widyaiswara dalam melaksanakan kegiatan pelatihan
- SD IT Al-Ihsan mengadakan pertemuan rutin dalam satu minggu untuk melaksanakan pengajian bulanan. Tujuannya adalah untuk meningkatkan minat baca Alqur'an untuk semua pendidik baik itu di rumah ataupun di sekolah, mengadakan tausiah untuk mendalami ilmu agama serta penanamam akhlak mulia bagi pendidik.

- Mengadakan rapat pembinaan dari kepala sekolah untuk semua pendidik dan tenaga kependidikan dengan tujuan untuk mengetahui ketercapaian pelaksanaan pembelajaran di sekolah
- Melaksanakan diskusi terbuka bersama para pendidik serta menerima masukan sebagai umpan balik yang dapat meningkatkan kompetensi mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pendidik

Program Perencanaan Jangka Menengah

Program jangka menengah SD IT Al-Ihsan Lubuk Tarok melakukan berbagai kegiatan untuk perencanaan pengembangan sumber daya pendidik

- SD IT Al-Ihsan Lubuk Tarok memberikan keluasaan kepada pendidik untuk meningkatkan kualifikasi akademiknya. Jika dilihat dari persentase kualifikasi akademik masih ada 10 % pendidik yang masih ber ijazah Diploma dua, sedangkan untuk Strata 1 85 %, Untuk Strata 2 5%. Bagi guru yang memiliki kualifikasi akademik Diploma 2 diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke strata 1 yang relevan dengan bidang studi yang ia ampu, sedangkan untuk pendidik yang memiliki kualifikasi akademik Strata 1 diberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikannya ke jenjang berikutnya atau Strata 2. Untuk mendukung hal tersebut, SD IT Al-Ihsan juga memberikan beasiswa kepada pendidik yang sedang melanjutkan pendidikannya ke tingkat yang lebih tinggi dari sebelumnya. Pemberian beasiswa ini melalui tahapan dan seleksi yang jelas, biasanya yang menerima beasiswa pendidikan yang memiliki nilai kinerja sangat baik dan juga pertimbangan lama masa kerja di Sekolah SD IT Al-Ihsan
- SD IT Al-Ihsan Lubuk Tarok selalu menyediakan dana untuk studi banding ataupun studi tiru ke sekolah-sekolah Dasar IT lainnya yang memiliki kualitas pembelajaran yang lebih baik dari mereka. Tujuan dilaksanakan studi banding ini adalah sebagai tambahan ilmu bagi pendidik dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk ke depannya.
- SD IT Al-Ihsan Lubuk tarok ini menyediakan perpustakaan yang begitu besar, sehingga banyak buku-buku yang dapat dijadikan sebagai bahan pendukung oleh pendidik. Selain perpustakaan yang berisi dengan buku-buku bacaan ataupun buku referensi, perpustakaan SD IT Al-Ihsan juga menyediakan perpustakaan digital yang sewaktu-waktu dapat digunakan oleh pendidik ataupun juga peserta didik untuk mencari ilmu baru.
- SD IT Al-Ihsan juga memberikan berupa tunjangan untuk kesejahteraan bagi seluruh pendidik dan tenaga kependidikannya, karena factor kesejahteraan juga dapat mempengaruhi kinerja pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan kesejahteraan yang

maksimal maka akan dapat berdampak kepada peningkatan motivasi kerja tenaga pendidik dan juga para pendidik.

Program Perencanaan Jangka Panjang

Program jangka panjang, SD IT Al-Ihsan menyediakan dan melengkapi berbagai macam kebutuhan yang sangat dibutuhkan dalam meningkatkan sumber daya pendidik diantaranya:

- Menyediakan sarana dan prasarana. Prasarana di SD IT Al-Ihsan ini seiring berjalannya waktu terus berbenah untuk meningkatkan pembangunan demi kelancaran pembelajaran dan juga sebagai pendukung untuk kegiatan lainnya. Sekolah ini memiliki bangunan untuk kelas yang sudah bagus, memiliki masjid untuk pendukun beribadah pendidik dan peserta didik, lapangan olah raga, laboratorium, ruang computer, serta perpustakaan. Selain sarana dan prasarana tersebut, SD IT Al-Ihsan juga menyediakan sarana untuk pembelajaran seperti media-media ajar yang dibutuhkan oleh pendidik.
- SD IT Al-Ihsan selalu meningkatkan kualifikasi akreditasinya melalui pembenahan setiap tahun unuk peningkatan kualitas sumber daya pendidik. Untuk mengukur keberhasilan pelaksanaan pembelajaran di SD IT Al-Ihsan ini ada empat standar yang dipersipakan oleh pihak sekolah dan yayasan yaitu. Mulai dari komponen mutu lulusan, komponen mutu guru, komponen proses pembelajaran dan manajemen sekolah.
- Perencanaan evaluasi program pengembangan sumber daya pendidik. Pada tahapan program evaluasi peningkatan sumberdaya pendidik ini, sejalan yang disampaikan oleh ketua yayasan dimana program ini dibuat untuk memperbarui ilmu dan kemampuan para pendidik. Semua ini dikarenakan program yang telah disusun belum semuanya berjalan dengan maksimal. Hal ini dikarenakan belum semua kebutuhan sumber daya yang terpenuhi. Untuk evaluasi biasanya pihak SD IT Al-Ihsan melakukannya di akhir tahun berjalan sekitar bulan Desember setelah penerimaan rapor. Untuk sekarang sekolah tersebut belum melakukan evaluasi secara menyeluruh. Dapat disimpulkan bahwa program perencanaan pengembangan sumber daya pendidik belum dilaksanakan secara maksimal. Hal ini dikarenakan belum semua rencana kegiatan terealisasi, keterbatasan waktu dikarenakan lebih mementingkan pemenuhan sumber daya yang dibutuhkan. Hasil dari pengamatan di lapangan tentang program pengemabngan sumber daya pendidik, sebenarnya sudah terealisasi dengan baik, tetapi dapat dilihat ada sedikit kelemahan atau kekurangan dari segi perencanaan keuangan perlu lebih terinci lagi dan juga dalam segi evaluasi belum sepenuhnya terlaksanakan. Jika dilihat dari segi kualitas pendidikan, SD IT Al-Ihsan ini sudah dikatan sangat baik. Hal ini ditandai dengan banyaknya minat orang tua

untuk menyekolahkan anaknya di SD IT Al-Ihsan Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung setiap tahun ajarannya.

- Tantangan dan hambatan yang dirasakan. Hambatan yang ditemui oleh pihak sekolah ataupun yayasan SD IT Al-Ihsan Lubuk Tarok dalam merencanakan strategi pengembangan sumber daya pendidik.

Perencanaan untuk pengembangan sumber daya pendidik di SD IT Al-Iklas hal ini merupakan salah satu bentuk usaha yang dilakukan pada awal proses dalam menjalankan roda organisasi. Perencanaan juga dapat dijadikan sebagai jaminan untuk hasil akhir di dalam menjalankan sebuah pekerjaan. Oleh karena itu, untuk melakukan sebuah perencanaan perlu sekali merencanakannya dengan cermat, serta matang karena nantinya akan berhubungan langsung dengan hasil di waktu yang akan datang. Dalam membahas suatu perencanaan pengembangan sumber daya pendidik dapat diambil garis bawahnya bahwasanya seorang pendidik merupakan manusia yang dikelola untuk dijadikan sebagai acuan yang dalam pengembangannya guna meningkatkan sumber dayanya maka perlu merancang sebuah perencanaan. Ada beberapa faktor yang menjadi sebuah kebutuhan dalam meningkatkan sumber daya manusia diantaranya adalah:

- Faktor dari luar yaitu social, ekonomi, hukum, politik, persaingan dan teknologi
- Faktor organisasi yaitu anggaran, produksi, perancangan organisasi serta pekerjaan
- Faktor tenaga kerja yaitu masuknya masa pensiun, pemutusan hubungan kerja dan kematian, serta pengunduran diri.

Penghambat dalam rencana pengembangan sumber daya pendidik adalah kurang tepatnya sasaran pengembangan yang dilakukan yang diakibatkan terlalu cepatnya dalam mengambil sebuah keputusan dalam menentukan tujuan, perancangan yang tergesa-gesa mengakibatkan kurang maksimalnya pengembangan sumber daya pendidik, salah satu contoh konkrit dalam penerimaan tenaga pendidik. Hal ini dikarenakan kebutuhan yang mendesak diakibatkan kurangnya pendidik untuk memenuhi kebutuhan kelas atau guru bidang studi lainnya. Hal ini dikarenakan banyaknya guru yang pindah tugas ke sekolah lain akibat dari pengangkatan atau lulus menjadi Pegawai Negeri Sipil, yang kedua dikarenakan sistem anggaran ketika melakukan perekrutan pendidik baru, dengan biaya anggaran yang kurang memadai sehingga perekrutan menjadi berpengaruh dikarenakan kurangnya anggaran yang dibutuhkan. Untuk menunjang perekrutan yang maksimal sangat dibutuhkan penganggaran yang lebih maksimal lagi dari perencanaan, untuk merekrut pendidik yang memiliki kompetensi yang mumpuni sebagai seorang guru maka sekolah harus menyiapkan tim perekrut yang professional dibidangnya. Yang ke tiga adalah persaingan yang semakin besar. Hal ini dikarenakan semakin

tingginya semangat masyarakat untuk mneyekolahkan anaknya kepada sekolah yang memiliki kompetensi yang lebih tinggi dari sekolah sekitar tempat tinggalnya. Untuk itu menjadi salah satu tantangan baru bagi SD IT Al-Ihsan untuk meningkatkan mutu pendidikan sehingga banyak diminati oleh masyarakat. Yang ke empat adalah dari segi promosi sekolah yang masih perlu dibenahi sehingga membutuhkan kualitas sumber daya dan mutu sekolah dan nantinya akan berakibat kepada dikenalnya sekolah dalam lingkungan masyarakat

Dalam merencanakan pengembangan sumber daya pendidik akan terasa efektif apabila kualitas dapat dipertahankan sedemikian rupa (Rozi, 2016). Dalam merancang perencanaan sumber daya pendidik ke arah yang lebih efektif di tengah-tengah era globalisasi ini tidaklah bisa dikatakan ringan begitu saja. Ada beberapa hal yang menjadi tantangan dalam merencanakan sumber daya pendidik diantaranya adalah:

- Mempertahankan keunggulan sekolah dengan kompetitif, sehingga walaupun persaingan terasa keras tetapi dengan keunggulan yang kompetitif dapat menjadi penguat diri sekolah untuk bersaing dengan sekolah lain
- Mengurangi berfikiran terhadap permasalahan yang dihadapi dalam keseharian di sekolah, melainkan terus memikirkan tentang perkembangan yang akan datang untuk menggapai tujuan sebuah organisasi
- Menyiasati perubahan yang terjadi di sekitar lingkungan, jika lingkungan kompetitif akan berdampak kepada perencanaan sumber daya peendidik, hal ini bukan saja dalam segi sumber daya pendidik tetapi juga untuk perencanaan anggaran dan pemasaran
- Menyusun beberapa strategi sumber daya pendidik untuk lebih sesuai dengan karakteristik sekolah, sehingga nampaknya perbedaan karakteristik sekolah dengan sekolah lainnya
- Menyiapkan manajemen yang benar-benar memiliki komitmen yang tinggi untuk meningkatkan rencana pengembangan sumber daya pendidik
- Menyesuaikan secara maksimal antara rencana pengembangan dengan pelaksanaan setelah rencana itu disepakati
- Rancangan harus disesuaikan dengan dinamika yang berkembang saat sekarang ini dan sesuai dengan perkembangan zaman di era sekarang ini

Perencanaan dapat berjalan dan juga akan dapat terlaksana sebaik mungkin apabila pendidik dan juga tenaga pendidik memiliki sebuah motivasi yang tinggi dan juga semangat yang kuat dan diiringi dengan motivasi yang timbul dari dalam diri pribadi pendidik dimana akan berdampak kepada terpenuhinya tujuan dari rencana yang diinginkan. Motivasi dalam bekerja merupakan sebuah dorongan untuk terarahnya pendidik untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, kepala sekolah dan juga yayasan memiliki peran

penting dalam meningkatkan perencanaan yang strategis untuk peningkatan sumber daya pendidik di masa yang akan datang ataupun yang sedang berjalan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan, sesuai dengan analisis dan olah data yang penulis temui dilapangan dari awal penelitian sampai akhir penelitian dapat disimpulkan bahwasanya pelaksanaan rencana strategis pengembangan sumber daya pendidik di SD IT Al-Ihsan Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung sudah dapat dilihat dampaknya kearah yang lebih efektif, perencanaan yang efektif untuk pengembangan sumber daya pendidik bertujuan untuk meningkatkan kualitas serta profesionalisme pendidik di SD IT Al-Ihsan Lubuk Tarok Kabupaten Sijunjung dari profesionalisme dan kualitas yang ada dapat dijadikan sebagai acuan ataupun pedoman didalam perencanaan untuk mewujudkan para pendidik yang memiliki kualitas yang tinggi. Selanjutnya dalam upaya rencana pengembangan sumber daya pendidik, pihak sekolah dan juga pihak yayasan memiliki berbagai amcam cara serta kita yang khusus yang bertujuan untuk menghasilkan pendidik yang memiliki mutu dan komitmen yang tinggi terhadap rasa cinta kepada organisasi. Untuk pengembangan dan peningkatan mutu pendidik yang dilaksanakan oleh yayasan dan pihak sekolah kepada tenaga pendidik adalah melaksanakan supervisi secara berkala, mengadakan kegiatan ilmiah, studi banding, menyediakan perpustakaan yang memadai serta melakukan kegiatan ilmiah untuk menambah wawasan pendidik. Sehingga dengan begitu kualitas pendidikan di SD IT Al-Ihsan Lubuk Tarok menjadi berkembang

REFERENSI

- Halim, M. A. (2023). Perencanaan Strategis Pendidikan Agama Islam Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada Madrasah Aliyah Qur'an Centre Kota Batam Kepulauan Riau. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, vol 12(3), 203–214.
- Akbar, M. A. (2019). Pengaruh Kemampuan Manajerial Kepala Madrasah dan Iklim Psikologis Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Lahat. *Studia Manageria*, 1(1), 47–56. <https://doi.org/10.19109/studiamanageria.v1i1.4151>
- Azizah, I., Setyowati, T., & R, T. D. (2022). Rekrutmen, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Bondowoso. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 3(2), 338–348. <https://doi.org/10.31539/budgeting.v3i2.3954>
- Farah, I., & Zohriah, A. (2024). Rekrutmen Tenaga Kerja dalam Organisasi Pendidikan. *Journal of Education Research*, 5(1), 576–582.
- Kusumaningrum, H., Hakim, A. R., Rajab, A. & Kiram, R. F. (2024). Implementasi Model Manajemen Strategik Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan. *GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 4(3), 115–127. <https://doi.org/10.56910/gemilang.v4i3.1577>

- Hidayat, H., & Ibrahim, I. (2019). *Upaya Kepala Madrasah dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Nashriyah Desa Tanjung Baru* (pp. 99–118). Studi Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam.
- Husaini, R. N., & Sutarna, S. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Instansi Pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1), 60–75. <https://doi.org/10.30651/didaktis.v21i1.6649>
- Junaidi, Zalisman, Yusri, Y., Amin, K., & Wismanto. (2023). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *Journal on Education*, 5(3), 10040–10052. <https://doi.org/10.54396/alfahim.v3i2.183>
- Kaligis, J. N., Jacobus, S. N. H., & Mongkareng, S. (2022). PERENCANAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA PENDIDIKAN. *Wunong of Educational Research UNIMA*, 1(3), 21–25. <http://ejurnal.unima.ac.id/index.php/wunong>
- Rozi, M. A.F. (2016). Startegi Peningkatan Mutu pendidikan Islam. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(2).
- Mubarak, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam Ramdanil Mubarak Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Sangatta. *Al-Fahim*, 3(2), 131–146. <https://doi.org/10.0118/alfahim.v3i2.183>
- Murtafiah, N. H. (2021). Analisis Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia yang Handal dan Profesional (Studi Kasus : IAI An-Nur Lampung). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(2), 789–812. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i02.2358>
- Musnaeni, Sakwati Abidin, P. (2022). Pentingnya Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Pengetahuan*, 2(2), 98–104. <https://doi.org/10.51878/cendekia.v2i2.1168>
- Muwahid Shulman, S. (2013). *Manajemen Pendidikan Islam, Strategi Dasar Menuju Peningkatan Mutu Pendidikan Islam*. Sukses Offset.
- Raihan. (2017). Metodologi Penelitian. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 85.
- Sava, N. A., Windasari, & Khamidi, A. (2023). *Pengembangan Bakat Siswa Melalui Kegiatan Unjuk Kreasi* (pp. 33–42). Studia Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. alfabeta.
- Warisno, A. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Lulusan Pada Lembaga Pendidikan Islam di Kabupaten Lampung Selatan. *Ri'ayah: Jurnal Sosial Dan Keagamaan*, 3(02), 99–113. <https://doi.org/10.32332/riayah.v3i02.1322>
- Wijaya, A. R., Siregar, M., & Kartika, D. (2023). Perencanaan Strategis Sistem Informasi sebagai Pendukung Optimalisasi Layanan Pendidikan di Sekolah Dasar. *Dirasisi*, 1(1), 1–18.
- Winarti, E. (2018). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tarbiyatuna*, 3(1), 1–26.