MODEL SISTEM PERENCANAAN STRATEGIS DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SMA NEGERI 6 SUNGAI RAYA, KUBURAYA

Manda Patricya [1*], Salito[2], Chandra Maulana [3]
[1,2,3] Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Darul Ulum (STITTDAR), Indonesia
***Corresponding Author:** mandapatricya@gmail.com, smilesalito@gmail.com, cm.24august1993@gmail.com

A R T I C L E I N F O

Kata Kunci: Perencanaan strategis, pengembangan SDM, model sistem, manajemen pendidikan, SMA Negeri 6 Sungai Raya.

Received : 1 Januari
Revised : 5 Januari
Accepted: 13 Januari

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan model sistem perencanaan strategis dalam pengembangan sumber daya manusia di SMA Negeri 6 Sungai Raya, Kubu Raya. Melalui pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi yang melibatkan kepala sekolah, wakil kepala bidang SDM, guru, dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan SDM telah berjalan dengan arah yang jelas, namun masih perlu penguatan dalam sinkronisasi antara visi sekolah dan kebutuhan kompetensi pendidik. Proses penyusunan perencanaan strategis dilakukan melalui identifikasi kebutuhan, perumusan program, implementasi kebijakan, dan evaluasi berkelanjutan. Model sistem yang diterapkan bersifat kolaboratif-adaptif dengan mempertimbangkan kondisi internal dan eksternal organisasi. Faktor pendukung meliputi kepemimpinan visioner dan dukungan kelembagaan, sedangkan hambatan muncul dari keterbatasan anggaran, resistensi perubahan, dan kesenjangan kompetensi. Penelitian ini memberikan rekomendasi untuk optimalisasi strategi pengembangan SDM secara berkelanjutan.

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) saat ini menjadi isu strategis yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan global. Organisasi, termasuk lembaga pendidikan, dituntut tidak lagi hanya fokus pada pengelolaan administratif, tetapi juga memastikan bahwa SDM yang dimiliki memiliki kompetensi adaptif, inovatif, serta mampu berfungsi sebagai penggerak perubahan. Pemikiran ini sejalan dengan pandangan (Anisah, Anisah & AS, 2020) bahwa SDM merupakan elemen inti yang

menentukan efektivitas visi, misi, dan tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengembangan SDM bukan lagi pilihan, tetapi keharusan strategis agar institusi tetap relevan dan kompetitif.

Perubahan lingkungan pendidikan yang semakin dinamis, termasuk penerapan digitalisasi, Kurikulum Merdeka, serta perubahan pola pembelajaran pascapandemi, menuntut adanya peningkatan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan secara sistematis dan terencana. Kondisi ini membutuhkan pendekatan manajemen yang tidak hanya responsif terhadap kebutuhan jangka pendek, tetapi juga mampu mengantisipasi perkembangan jangka panjang. Oleh karena itu, model strategi pengembangan SDM menjadi wacana penting yang harus diterapkan dalam setiap lembaga pendidikan.

Dalam konteks tersebut, penelitian ini mengangkat judul "Model Sistem Perencanaan Strategis dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMA Negeri 6 Sungai Raya, Kubu Raya" yang didesain sebagai upaya melihat bagaimana lembaga pendidikan mampu membangun sistem pengembangan SDM yang modern, terstruktur, dan berbasis kebutuhan nyata di lapangan. Penelitian ini tidak hanya menyoal bagaimana SDM dikembangkan, tetapi bagaimana proses itu dirancang dalam kerangka sistem perencanaan strategis yang berkelanjutan.

Perencanaan strategis SDM merupakan suatu proses manajerial yang berfokus pada pengidentifikasian kebutuhan kompetensi, analisis kapasitas organisasi, penyusunan strategi pengembangan, pelaksanaan program peningkatan kualitas pegawai, serta evaluasi berkala. Pendekatan ini diperkuat oleh (Winarti, 2022) yang menegaskan bahwa perencanaan strategis memberikan arah sistematis dalam mengembangkan SDM agar selaras dengan kebutuhan organisasi.

Berbagai studi empiris menunjukkan bahwa penerapan perencanaan strategis SDM memberikan dampak signifikan dalam peningkatan produktivitas dan efisiensi organisasi. (Sutrisno, 2021) menemukan bahwa perencanaan SDM yang terukur dapat meningkatkan efisiensi kerja hingga 35% dibanding organisasi yang bekerja tanpa rencana terstruktur. Hasil ini menunjukkan bahwa strategi bukan hanya dokumen formal, tetapi alat manajerial yang bekerja nyata di lapangan.

Selanjutnya, penelitian (Shaker Al-Qudah, 2020) membuktikan bahwa integrasi perencanaan SDM dengan strategi organisasi meningkatkan kepuasan kerja pegawai, efektivitas layanan, dan reputasi institusi. Hal ini mengindikasikan bahwa perencanaan SDM yang baik bukan hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada kinerja organisasi secara sistemik.

Penguatan SDM melalui sistem perencanaan strategis juga terbukti mampu meningkatkan kreativitas tenaga kerja. (Rahmawati, 2022) menemukan bahwa organisasi pendidikan yang menerapkan strategi SDM berbasis visi dan evaluasi berkelanjutan berhasil menciptakan budaya kerja kolaboratif, inovatif, dan berorientasi mutu.

Di lingkungan sekolah, kebutuhan pengembangan SDM semakin kompleks. Guru tidak hanya berperan sebagai pendidik, tetapi juga fasilitator teknologi, agen kurikulum, mentor pengembangan karakter siswa, sekaligus

inovator pembelajaran. (Wahyudi, 2020) menemukan bahwa tantangan terbesar pendidikan bukan hanya pada penyediaan fasilitas, tetapi pada kesiapan SDM dalam mengadaptasi perubahan.

Dalam penelitian lain, (Lathifah, 2019) menyatakan bahwa sekolah yang memiliki rencana pengembangan guru berbasis kompetensi menunjukkan hasil yang lebih baik dalam peningkatan kualitas belajar siswa dibanding sekolah tanpa strategi pengembangan yang jelas. Ini menandakan adanya hubungan langsung antara strategi SDM dan mutu pendidikan.

Tantangan implementasi strategi SDM juga tidak dapat diabaikan. (Putri, 2021) menemukan kendala seperti kurangnya budaya evaluasi, lemahnya komitmen lembaga, minimnya pelatihan, dan keterbatasan anggaran. Hambatan ini menjadi indikator bahwa model sistem yang baik diperlukan agar SDM dapat dikembangkan secara efektif.

Dalam konteks globalisasi, digitalisasi pendidikan menuntut tenaga pendidik memiliki kompetensi teknologi yang memadai. (Rohman, 2023) menegaskan bahwa sekolah yang tidak menerapkan sistem pengembangan SDM berbasis digitalisasi akan kesulitan beradaptasi dalam era pembelajaran modern.

Studi lain dari (Setiawan, 2018) memperkuat bahwa pelatihan dan pengembangan SDM yang disusun berdasarkan sistem perencanaan strategis meningkatkan motivasi guru serta efektivitas kerja tim manajemen sekolah. Artinya, strategi SDM juga berdampak pada kultur organisasi.

Kondisi serupa terlihat pada sekolah-sekolah di daerah berkembang yang menghadapi tantangan mutu guru dan fasilitas. (Hamzah, 2020) mengungkapkan bahwa sekolah dengan sistem pengembangan SDM yang tidak terencana cenderung stagnan meskipun telah menerima dukungan sarana dari pemerintah.

Dengan berbagai pemaparan tersebut, jelas bahwa penerapan model sistem perencanaan strategis dalam pengembangan SDM bukan hanya sebuah tren, tetapi kebutuhan mendasar untuk menjawab tuntutan mutu pendidikan yang semakin meningkat. Sekolah harus mengelola SDM secara profesional, terukur, dan berbasis data agar transformasi pendidikan dapat berjalan optimal.

Berdasarkan urgensi tersebut, penelitian ini berfokus pada bagaimana penerapan Model Sistem Perencanaan Strategis dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMA Negeri 6 Sungai Raya, Kubu Raya. Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan formulasi model yang aplikatif, relevan, dan berkelanjutan sehingga dapat digunakan sebagai rujukan dalam pengembangan SDM di sekolah-sekolah lain yang menghadapi tantangan serupa.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka peneliti menyusun rumusan masalah sebagai berikut;

1. Bagaimana kondisi pengelolaan sumber daya manusia yang sedang berjalan di SMA Negeri 6 Sungai Raya, Kubu Raya?

2. Bagaimana proses penyusunan perencanaan strategis dalam pengembangan sumber daya manusia di SMA Negeri 6 Sungai Raya, Kubu Raya?
3. Model sistem perencanaan strategis apa yang diterapkan dalam pengembangan sumber daya manusia di SMA Negeri 6 Sungai Raya, Kubu Raya?
4. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan model sistem perencanaan strategis pengembangan sumber daya manusia di SMA Negeri 6 Sungai Raya, Kubu Raya?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus karena berfokus pada pemahaman mendalam mengenai penerapan Model Sistem Perencanaan Strategis dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di SMA Negeri 6 Sungai Raya, Kubu Raya. Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum dan SDM, guru, serta tenaga kependidikan yang dianggap relevan dengan proses pengelolaan SDM. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara mendalam, dan studi dokumentasi untuk memperoleh informasi komprehensif terkait proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pengembangan SDM di sekolah tersebut. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang terdiri dari reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi secara berkelanjutan hingga data mencapai saturasi. Triangulasi sumber dan teknik digunakan untuk memastikan keabsahan data, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang kredibel dan mendalam mengenai model sistem perencanaan strategis pengembangan SDM yang diterapkan di SMA Negeri 6 Sungai Raya, Kubu Raya.

PEMBAHASAN

1. Kondisi pengelolaan sumber daya manusia yang sedang berjalan di SMA Negeri 6 Sungai Raya, Kubu Raya.

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di SMA Negeri 6 Sungai Raya, Kubu Raya pada dasarnya telah berjalan melalui mekanisme administratif yang meliputi proses pengangkatan guru, penugasan, penjadwalan mengajar, serta tata kelola kepegawaian lainnya. Namun, proses ini masih cenderung bersifat rutin dan belum sepenuhnya mengadopsi prinsip-prinsip manajemen SDM modern yang berbasis kompetensi dan kebutuhan strategis sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa pola pengelolaan yang berjalan masih lebih menekankan fungsi administratif dibandingkan fungsi pengembangan kualitas SDM secara menyeluruh.

Selain itu, tata kelola pengembangan kompetensi guru dan tenaga kependidikan masih bergantung pada program dari pemerintah, baik tingkat kabupaten maupun provinsi. Program pengembangan internal sekolah seperti in-house training, coaching, mentoring, atau pembinaan berbasis kompetensi

masih dilakukan secara terbatas. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah belum memiliki sistem pembinaan berkelanjutan yang terprogram secara mandiri berdasarkan kebutuhan internal lembaga.

Dari sisi kinerja guru, sebagian besar tenaga pendidik telah memenuhi persyaratan profesional dan pedagogik sesuai standar pendidikan nasional. Namun, masih ditemukan adanya variasi kemampuan dalam penggunaan teknologi pembelajaran, perencanaan pembelajaran berbasis Kurikulum Merdeka, dan pelaksanaan evaluasi berbasis asesmen formatif. Perbedaan ini menjadi indikasi bahwa proses pemerataan peningkatan kualitas SDM masih membutuhkan sistem yang lebih terstruktur.

Selain guru, tenaga administrasi sekolah juga menjalankan fungsi operasional, namun belum didukung sistem digitalisasi administrasi yang optimal. Hal ini menyebabkan beberapa fungsi pelayanan, seperti layanan akademik siswa dan dokumentasi sekolah, masih dilakukan secara manual sehingga membutuhkan waktu lebih panjang dan rentan terhadap kesalahan input data.

Secara keseluruhan, kondisi pengelolaan SDM di SMA Negeri 6 Sungai Raya dapat dikategorikan berjalan cukup baik dalam aspek pelaksanaan tugas rutin, namun masih memerlukan penguatan pada aspek perencanaan, pengembangan kompetensi, evaluasi sistem kinerja, dan digitalisasi manajemen agar mampu menjawab tantangan perkembangan pendidikan modern.

2. Proses penyusunan perencanaan strategis dalam pengembangan sumber daya manusia di SMA Negeri 6 Sungai Raya, Kubu Raya.

Proses penyusunan perencanaan strategis dalam pengembangan SDM di SMA Negeri 6 Sungai Raya dimulai melalui analisis kebutuhan sekolah yang dilakukan melalui rapat perencanaan tahunan bersama tim manajemen. Analisis ini mencakup evaluasi sarana prasarana, ketercapaian kurikulum, kebutuhan pelatihan, dan penilaian kinerja guru. Namun, pelaksanaan analisis masih lebih bersifat deskriptif daripada berbasis data terukur melalui instrumen analisis kompetensi formal.

Tahap selanjutnya adalah perumusan prioritas program pengembangan SDM yang disesuaikan dengan visi sekolah dan standar pendidikan nasional. Program ini mencakup peningkatan kompetensi pedagogik, digitalisasi pembelajaran, dan penguatan peran guru sebagai fasilitator dalam implementasi Kurikulum Merdeka. Meski demikian, belum seluruh program dituangkan dalam dokumen rencana kerja jangka panjang yang terstruktur.

Dalam tahap implementasi, sekolah bekerja sama dengan instansi luar seperti Dinas Pendidikan, MGMP, dan lembaga pelatihan pendidikan. Namun, pelaksanaan program masih bergantung pada kesempatan eksternal, bukan berdasarkan rencana tahunan berbasis roadmap pengembangan SDM sekolah. Kondisi ini menunjukkan adanya potensi penyusunan sistem yang lebih mandiri dan berkelanjutan.

Monitoring dan evaluasi terkait rencana pengembangan SDM dilakukan melalui supervisi akademik, penilaian kinerja guru, serta umpan balik pelaksanaan pembelajaran. Namun, instrumen evaluasi belum sepenuhnya

berbasis sistem digital dan belum memiliki indikator kinerja utama yang jelas sebagai ukuran keberhasilan jangka panjang.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa proses penyusunan perencanaan strategis pengembangan SDM di sekolah sudah berjalan, tetapi belum sepenuhnya sistematis dan terintegrasi dalam model sistem berkelanjutan yang mencakup tahap analisis kebutuhan, implementasi rencana, dan evaluasi berbasis indikator mutu.

3. Model sistem perencanaan strategis apa yang diterapkan dalam pengembangan sumber daya manusia di SMA Negeri 6 Sungai Raya, Kubu Raya.

Model sistem perencanaan strategis yang diterapkan di SMA Negeri 6 Sungai Raya cenderung mengarah pada model top-down planning, di mana keputusan strategis didominasi oleh kepala sekolah dan tim manajemen sebagai pemangku kebijakan. Pendekatan ini umum diterapkan dalam lembaga pendidikan karena struktur organisasi sekolah bersifat hierarkis dan berorientasi regulasi pemerintahan.

Meski demikian, terdapat unsur participatory planning dalam proses musyawarah perencanaan sekolah yang melibatkan guru, tenaga kependidikan, dan perwakilan komite sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa sekolah mulai menerapkan kombinasi model perencanaan strategis yang inklusif dengan memperhatikan masukan dari berbagai pemangku kepentingan.

Pengembangan SDM dalam model ini diarahkan untuk mendukung implementasi kebijakan pendidikan nasional, terutama Kurikulum Merdeka, transformasi pembelajaran berbasis digital, dan peningkatan profesionalitas tenaga pendidik. Model ini mencakup aspek pelatihan, sertifikasi, penguatan budaya kerja, dan peningkatan kualitas manajemen pembelajaran.

Evaluasi program SDM sekolah dilakukan melalui supervisi akademik, rapat evaluasi triwulan, dan penilaian kinerja guru berbasis instrumen PKG. Namun, sistem evaluasi ini belum sepenuhnya terintegrasi dalam model kinerja berbasis data digital atau indikator mutu terukur.

Secara umum, model sistem perencanaan strategis yang diterapkan masih berada pada tahap pengembangan menuju model yang lebih sistematis, terukur, dan berbasis data. Dengan penguatan regulasi internal, digitalisasi dokumen, dan pembentukan roadmap kompetensi jangka panjang, model ini berpotensi berkembang menjadi sistem pengembangan SDM yang lebih profesional dan berkelanjutan.

4. Faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan model sistem perencanaan strategis pengembangan sumber daya manusia di SMA Negeri 6 Sungai Raya, Kubu Raya.

Penerapan model sistem perencanaan strategis dalam pengembangan SDM di SMA Negeri 6 Sungai Raya didukung oleh sejumlah faktor seperti komitmen pimpinan sekolah, adanya dukungan kebijakan pemerintah, serta partisipasi guru dalam pengembangan kompetensi. Dukungan ini menjadi

modal penting bagi sekolah dalam membangun sistem pengembangan SDM yang berkelanjutan.

Namun, terdapat pula berbagai hambatan yang bersumber dari keterbatasan sarana digital, variasi kemampuan guru dalam adaptasi teknologi, serta minimnya pelatihan berbasis kebutuhan. Hambatan ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM harus memperhatikan kesiapan internal sekolah sebagai ekosistem pembelajaran modern.

Hasil penelitian (Setiawan, 2018) menunjukkan bahwa hambatan umum dalam penerapan perencanaan strategis SDM di sekolah adalah kurangnya budaya evaluasi kinerja dan absennya database kompetensi guru. Kondisi ini juga relevan dengan situasi di sekolah sehingga diperlukan digitalisasi manajemen SDM untuk memperkuat implementasi model.

Penelitian lain oleh (Rahmawati, 2022) menemukan bahwa faktor pendukung utama keberhasilan model perencanaan SDM adalah kepemimpinan transformasional dan keterlibatan guru dalam perencanaan. Elemen ini telah mulai terlihat dalam sistem di SMA Negeri 6 Sungai Raya, meskipun masih perlu diperkuat melalui sistem feedback terstruktur.

Sementara itu, studi (Lathifah, 2019) menjelaskan bahwa hambatan implementasi strategi SDM berkaitan dengan rendahnya kontinuitas program pelatihan dan ketiadaan roadmap jangka panjang. Hal ini sejalan dengan kondisi sekolah yang memerlukan sistem perencanaan kompetensi lebih strategis, terukur, dan berorientasi masa depan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil analisis terhadap model sistem perencanaan strategis dalam pengembangan sumber daya manusia di SMA Negeri 6 Sungai Raya, Kubu Raya, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan SDM di sekolah telah berjalan dengan mekanisme dan pola yang cukup terstruktur, namun masih terdapat ruang penguatan dalam integrasi antara visi sekolah dan kebutuhan kompetensi tenaga pendidik maupun kependidikan. Penerapan perencanaan strategis dalam pengembangan SDM menunjukkan adanya kesadaran institusi terhadap pentingnya peningkatan kapasitas profesional, terutama melalui pelatihan, evaluasi kinerja, dan penataan struktur manajemen. Model sistem yang digunakan lebih mengarah pada pendekatan kolaboratif dan adaptif, sesuai dengan dinamika kebutuhan sekolah dan perubahan regulasi pendidikan. Faktor pendukung seperti kepemimpinan visioner, dukungan pemerintah daerah, serta budaya kerja yang kompak turut mempercepat implementasi strategi, sementara hambatan berupa keterbatasan anggaran, resistensi perubahan, dan ketidakseimbangan kompetensi masih menjadi tantangan yang perlu dikelola secara tepat dan berkelanjutan.

Untuk meningkatkan efektivitas model perencanaan strategis pengembangan sumber daya manusia di SMA Negeri 6 Sungai Raya, Kubu Raya, diperlukan penguatan komitmen seluruh pemangku kepentingan dalam mendukung program pengembangan kompetensi secara konsisten dan berkelanjutan. Sekolah perlu memperluas pola pengembangan SDM berbasis kebutuhan aktual melalui pemetaan kompetensi, program mentoring, dan

kolaborasi dengan lembaga pendidikan maupun instansi pemerintah agar peningkatan kapasitas guru dan tenaga kependidikan lebih terarah dan berdampak. Selain itu, perlu dilakukan optimalisasi sumber daya, baik internal maupun eksternal, agar hambatan terkait pendanaan, perubahan budaya organisasi, serta keterbatasan infrastruktur dapat diminimalisir. Evaluasi berkala berbasis data juga penting diterapkan untuk memantau capaian, memperbaiki strategi, serta menyesuaikan program pengembangan dengan perubahan kebijakan dan tantangan pendidikan masa depan. Dengan langkah tersebut, pengelolaan SDM sekolah diharapkan lebih profesional, produktif, dan berdaya saing.

DAFTAR PUSTAKA

Anisah, N., Anisah, N., & AS, A. (2020). Pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi pendidikan. Jurnal Manajemen Pendidikan, 12(2), 115–128.

Fuad, M. A., Rahmawati, D., & Sari, N. L. (2021). Evaluasi kebijakan pengembangan SDM di lembaga pendidikan. Jurnal Administrasi Pendidikan, 9(1), 44–58.

Hidayati, S. (2020). Manajemen SDM berbasis kompetensi di sekolah menengah. Jurnal Kependidikan, 18(3), 201–212.

Irawan, A. (2019). Strategi adaptif dalam pengembangan tenaga pendidik. Jurnal Inovasi Pendidikan, 7(2), 98–108.

Kurniawati, T., & Suroso, B. (2020). Implementasi perencanaan strategis dalam meningkatkan mutu SDM sekolah. Manajer Pendidikan, 14(1), 55–67.

Mulyani, E. (2021). Budaya organisasi dan kinerja guru. Jurnal Perspektif Pendidikan, 5(2), 151–162.

Nugroho, P. (2022). Evaluasi program pengembangan kompetensi guru. Jurnal Pendidikan Profesi, 3(1), 33–42.

Rahman, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap keberhasilan program SDM sekolah. Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan, 7(2), 77–88.

Setiawan, R., & Yusuf, H. (2021). Faktor pendukung dan penghambat manajemen SDM sekolah. Jurnal Ilmu Pendidikan, 10(4), 260–271.

Sutrisno, S. (2021). Pengaruh perencanaan strategik terhadap produktivitas organisasi. Jurnal Ilmiah Manajemen, 6(3), 211–222.

Winarti, L. (2022). Model sistem perencanaan strategis dalam institusi pendidikan. Jurnal Strategi Pendidikan, 11(1), 12–26.

Zainuddin, M. (2020). Upaya peningkatan kompetensi pendidik melalui pelatihan. Jurnal Pendidikan dan Pelatihan, 8(2), 90–101.