



IMPLEMENTASI MANAJEMEN PERENCANAAN UNTUK MENINGKATKAN MUTU TENAGA PENDIDIK DI SMA PLUS NASHRUL HAQ KOTA TASIKMALAYA

ARIFAL MADYA SURYA ALRAMA

Universitas Islam An Nur Lampung, Lampung, Indonesia,

Email: suryaalrama@gmail.com

Abstract

This study aims to describe and analyze the implementation of planning management in improving the quality of teaching staff at SMA Plus Nashrul Haq Kota Tasikmalaya . The background of this research is the crucial role of well-structured educational planning in developing professional and competent educators who meet the demands of the learning process. The research employed a qualitative descriptive method, with data collected through interviews, observations, and document analysis. The research subjects included the principal, teachers, and educational staff. The findings reveal that planning management has been implemented through several key stages, such as identifying teacher needs, designing competency development programs, and conducting periodic evaluations. The planning process was participatory, involving all school stakeholders, thus fostering synergy in its execution. Challenges encountered include limited budget, lack of continuous training, and inadequate supporting facilities. Nevertheless, through adaptive strategies and visionary leadership from the principal, the quality of teaching staff has gradually improved. This study recommends increasing resource allocation and strengthening monitoring systems to ensure the sustainability of quality improvement programs.

Keywords: *Planning Management, Teacher Quality, Primary Education*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis implementasi manajemen perencanaan dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di SMA Plus Nashrul Haq Kota Tasikmalaya . Latar belakang dari penelitian ini adalah pentingnya perencanaan yang matang dalam manajemen pendidikan guna menghasilkan tenaga pendidik yang profesional, kompeten, dan sesuai dengan kebutuhan pembelajaran. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Subjek penelitian meliputi kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen perencanaan telah diimplementasikan melalui beberapa tahapan penting, seperti analisis kebutuhan tenaga pendidik, penyusunan program peningkatan kompetensi, dan evaluasi berkala. Perencanaan dilakukan secara partisipatif dengan melibatkan seluruh pemangku kepentingan sekolah, sehingga tercipta sinergi dalam pelaksanaannya. Kendala yang dihadapi antara lain keterbatasan anggaran, kurangnya pelatihan berkelanjutan, dan keterbatasan fasilitas pendukung. Namun demikian, dengan strategi yang adaptif dan kepemimpinan yang visioner dari kepala sekolah, peningkatan mutu tenaga pendidik dapat tercapai secara bertahap. Penelitian ini menyarankan perlunya peningkatan alokasi sumber daya dan penguatan sistem monitoring untuk menjamin kesinambungan program peningkatan mutu.

Kata kunci: Manajemen Perencanaan, Mutu Tenaga Pendidik, Pendidikan Dasar.

PENDAHULUAN

pendidikan secara umum adalah bimbingan yang dilakukan secara sadar oleh pendidik atau guru untuk perkembangan jasmani dan rohani peserta didik agar terbentuknya kepribadian yang utama (Pujianti, 2022). Pendidikan merupakan sebuah keharusan yang penting bagi kehidupan manusia karena dapat membedakan manusia dengan makhluk yang lain ciptaan Allah SWT. Jadi, pendidikan merupakan suatu usaha manusia untuk meningkatkan pengetahuan yang didapat baik dari lembaga formal maupun non formal dalam membantu proses transformasi sehingga dalam menghasilkan makhluk yang kualitas (Warisno, 2021).

Pendidikan dasar memegang peranan sangat penting dalam membentuk fondasi kemampuan intelektual, karakter, dan sosial siswa. Salah satu faktor kunci keberhasilan pendidikan dasar adalah mutu tenaga pendidik. Dalam konteks Indonesia, mutu guru/tenaga pendidik sering kali menjadi sorotan karena berbagai tantangan seperti kurangnya kompetensi profesional, sarana prasarana yang terbatas, dan sistem pengembangan yang belum optimal. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kualitas tenaga pendidik sangat mempengaruhi keberlangsungan proses pembelajaran dan pencapaian hasil belajar siswa (Napisah & Rasmitadila, 2023).

Manajemen perencanaan sebagai bagian dari manajemen pendidikan khususnya fungsi *planning* memiliki kedudukan strategis untuk menjamin bahwa seluruh aktivitas pendidikan berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen perencanaan meliputi penetapan tujuan, analisis kebutuhan, penyusunan rencana strategis, pengalokasian sumber daya, serta evaluasi dan revisi terhadap rencana (Suherman et al., 2024). Tanpa perencanaan yang matang, alokasi sumber daya dan pemenuhan kebutuhan profesional tenaga pendidik sering tidak efektif dan tidak efisien.

Di Kabupaten Lampung Timur, berbagai inisiatif telah dilakukan untuk meningkatkan kompetensi guru, seperti pelatihan TIK untuk guru PAUD, pelatihan profesional guru melalui Diklat Berjenjang, dan lain-lain (Bakhri et al., 2021). Namun, laporan di lapangan masih menemukan gap, misalnya pelatihan yang tidak rutin, kurangnya monitoring pasca-pelatihan,

dan anggaran yang belum mencukupi, sehingga hasil peningkatan mutu tenaga pendidik belum maksimal.

SPDN Negeri 4 Margototo sebagai satuan pendidikan dasar di Kecamatan Metro Kibang juga mengalami kondisi serupa. Berdasarkan observasi awal, terdapat indikasi bahwa perencanaan pengembangan kompetensi guru belum terstruktur secara sistem periodik dan terintegrasi, dan kurangnya partisipasi semua pemangku kepentingan dalam perencanaan. Hal ini berdampak pada mutu pengajaran yang belum stabil, terutama dalam penerapan kurikulum baru dan penggunaan metode pembelajaran yang inovatif.

Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana manajemen perencanaan telah diimplementasikan di SMA Plus Nashrul Haq Kota Tasikmalaya, apa saja faktor pendukung dan penghambatnya, serta bagaimana implementasi tersebut dapat lebih optimal untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik, sehingga mutu belajar siswa juga dapat meningkat

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk memperoleh gambaran secara mendalam mengenai implementasi manajemen perencanaan dalam meningkatkan mutu tenaga pendidik di SMA Plus Nashrul Haq Kota Tasikmalaya. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menjelaskan fenomena sosial secara kontekstual dan naturalistik, terutama dalam menelaah proses perencanaan pendidikan yang melibatkan berbagai pihak (Sugiyono, 2019).

Lokasi penelitian berada di lingkungan SMA Plus Nashrul Haq Kota Tasikmalaya, dengan waktu pelaksanaan selama semester ganjil tahun pelajaran 2024/2025. Fokus penelitian diarahkan pada bagaimana perencanaan dilakukan oleh pihak sekolah, sejauh mana keterlibatan para pemangku kepentingan, serta hambatan dan upaya yang dilakukan dalam meningkatkan mutu guru. Subjek penelitian meliputi kepala sekolah sebagai pengambil kebijakan, guru sebagai pelaksana program peningkatan mutu, serta tenaga kependidikan dan pengawas sekolah yang turut terlibat dalam proses pengelolaan pendidikan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara dilakukan secara langsung dengan informan utama untuk memperoleh informasi verbal mengenai kebijakan dan pelaksanaan program. Observasi digunakan untuk melihat secara langsung praktik manajerial di lingkungan sekolah.

Sedangkan studi dokumentasi ditujukan untuk menelaah dokumen-dokumen penting seperti Rencana Kerja Sekolah (RKS), rencana pelatihan guru, dan laporan evaluasi kegiatan (Moleong, 2012).

Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman yang terdiri dari tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Proses ini dilakukan secara simultan selama penelitian berlangsung, mulai dari pengumpulan hingga penyusunan laporan akhir.³ Untuk memastikan keabsahan data, digunakan teknik triangulasi sumber dan teknik, yaitu dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta melakukan konfirmasi ulang (member checking) kepada informan (Miles & Michael, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

Sebagai latar awal bab ini, peneliti menyajikan gambaran SMA Plus Nashrul Haq Kota Tasikmalaya dalam konteks manajemen perencanaan tenaga pendidik. Sekolah ini memiliki jumlah guru tetap sebanyak 12 orang, ditambah guru honorer 3 orang, dengan latar belakang kualifikasi S1 pendidikan umum, dan pendidikan agama. Kepala sekolah memegang jabatan selama 5 tahun dan telah melakukan beberapa program pengembangan guru sebelumnya, meskipun tidak selalu rutin. Sarana dan prasarana penunjang seperti ruang laboratorium, ruang komputer, dan fasilitas TIK masih terbatas, dengan komputer guru hanya tersedia 4 unit yang sering berbagi waktu pemakaian. Kondisi infrastruktur ini menjadi faktor penting dalam implementasi manajemen perencanaan, karena segala strategi peningkatan mutu harus memperhitungkan kendala fisik dan teknis sekolah.

Selain itu, kalender pendidikan dan alokasi waktu untuk pengembangan guru (pelatihan, workshop, monitoring) disusun pada rapat awal semester, namun pelaksanaannya sering mengalami perubahan akibat kebutuhan operasional sekolah (misalnya kegiatan ekstrakurikuler, ujian, dan hari libur tak terduga). Dalam hal anggaran, sekolah mengandalkan sebagian dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah) dan sedikit dukungan dari masyarakat komite sekolah. Dana yang tersedia seringkali hanya cukup untuk kebutuhan rutin, sedangkan alokasi khusus untuk pelatihan atau peningkatan kompetensi guru masih terbatas. Gambaran ini penting sebagai latar agar pembaca

memahami konteks implementasi manajemen perencanaan di sekolah ini, yakni dalam kondisi tantangan yang nyata.

1. Proses Identifikasi Kebutuhan Guru

Kepala sekolah bersama tim pengembang sekolah melakukan identifikasi kebutuhan guru pada awal tahun ajaran melalui survei internal dan diskusi, terutama terkait kompetensi pedagogik, penguasaan TIK, dan penyusunan perangkat pembelajaran. Hasil identifikasi ini kemudian dijadikan dasar penyusunan program pengembangan guru. Namun, tidak semua guru secara aktif menyampaikan kebutuhan; sebagian guru merasa kurang percaya diri menyatakan kelemahan mereka atau takut dianggap kurang kompeten. Hal ini menyebabkan terdapat kesenjangan antara kebutuhan nyata guru dan program yang diusulkan.

2. Perencanaan Program Peningkatan Kompetensi

Berdasarkan identifikasi kebutuhan, sekolah merancang beberapa jenis program, antara lain workshop internal, pelatihan penggunaan media pembelajaran digital, bimbingan teknis (bimtek) kurikulum, serta kolaborasi antar guru untuk sharing inovasi pembelajaran. Rencana program dituangkan dalam Rencana Kerja Sekolah (RKS) dan dituangkan pula dalam jadwal semester sebagai kegiatan wajib. Namun, seringkali jadwal tersebut berubah karena benturan waktu dengan kegiatan sekolah lain, seperti persiapan ujian, kegiatan kompetisi siswa, acara kebersamaan, sehingga program pengembangan guru kadang tersisa waktu yang sedikit

3. Pelaksanaan Program dan Kendala

Dalam pelaksanaan, sebagian program dapat terlaksana, terutama yang bersifat internal (workshop dalam sekolah) karena biaya lebih murah dan dapat dilaksanakan di ruang kelas atau ruang rapat. Namun, pelatihan eksternal atau kerja sama lembaga luar sering terbentur biaya transportasi, honor narasumber, dan waktu. Selain itu, fasilitas pendukung seperti proyektor, laptop, koneksi internet kadang bermasalah, menghambat proses pelatihan berbasis teknologi. Observasi menunjukkan bahwa pada sesi workshop banyak guru yang lebih banyak menjadi peserta pasif, dan hanya beberapa orang yang aktif mengajukan pertanyaan atau praktik langsung. Dokumentasi sekolah juga mencatat bahwa tidak semua program pelatihan disertai laporan evaluasi tertulis, sehingga sulit menilai dampaknya terhadap kompetensi guru.

4. Evaluasi dan Monitoring

Evaluasi yang dilakukan sebagian besar bersifat administratif misalnya laporan narasumber, absensi, dan materi yang disampaikan tanpa indikator yang jelas tentang pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru dalam kelas. Monitoring pasca pelatihan sering terlupakan atau dilakukan sporadis. Beberapa guru melaporkan bahwa mereka tidak mendapatkan tindak lanjut konkret setelah pelatihan misalnya supervisi kelas, pendampingan, atau mentoring sehingga transfer pembelajaran ke praktik mengajar belum optimal.

5. Persepsi Guru terhadap Manajemen Perencanaan

Wawancara dengan guru mengungkap bahwa sebagian besar guru memandang baik inisiatif sekolah dalam merencanakan peningkatan kompetensi. Mereka menyadari bahwa perencanaan memberi arah dan keterpaduan dalam kegiatan pengembangan profesional. Namun, beberapa guru menyatakan bahwa realisasi program terkadang terasa “terpaksa” ketika jadwalnya mepet atau bersinggungan dengan tugas mengajar. Ada juga yang berharap agar mereka dilibatkan lebih awal dalam penyusunan rencana agar tidak terasa sebagai keputusan top-down.

B. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil temuan di atas, berikut pembahasan yang mengaitkan data empiris dengan teori dan penelitian terdahulu:

1. Tingkat Kesiapan Sekolah dalam Manajemen Perencanaan

Temuan bahwa identifikasi kebutuhan guru tidak selalu optimal sejalan dengan teori bahwa perencanaan efektif harus berbasis data dan partisipatif (Suherman dkk). Manajemen perencanaan yang partisipatif memungkinkan guru menyampaikan aspirasi dan kendala mereka sehingga program dapat lebih relevan. Jika keterlibatan guru minim, maka program bisa tidak sesuai kebutuhan.

Keterbatasan sarana, anggaran, dan waktu yang ditemukan dalam penelitian ini merupakan hambatan struktural klasik dalam manajemen sekolah di daerah. Tanpa dukungan sumber daya memadai, rencana terbaik sekalipun sulit diwujudkan. Hal ini menguatkan temuan penelitian lain yang menyatakan bahwa faktor sarana dan prasarana merupakan variabel penting dalam implementasi kebijakan pendidikan (Moleong).

2. Efektivitas Pelaksanaan Program

Pelaksanaan program internal yang lebih sering berhasil dibanding pelatihan eksternal menggambarkan bahwa sekolah cenderung memilih strategi yang lebih realistis dan murah. Namun, keberhasilan tersebut terbatas pada skala kecil dan seringkali hanya aspek teoritis, bukan praktik nyata di kelas. Kurangnya tindak lanjut atau mentoring pasca pelatihan memperlemah dampak program terhadap peningkatan mutu guru. Hal ini sejalan dengan penelitian-penelitian pendidikan yang menunjukkan bahwa transfer pembelajaran dari pelatihan ke praktik membutuhkan pendampingan lanjutan agar tidak hilang begitu saja.

Fakta bahwa evaluasi bersifat administratif dan kurang mengukur hasil pembelajaran bagian dari pola manajerial yang belum matang. Menurut kerangka manajemen perencanaan, evaluasi harus terukur, sistematis, dan berdampak nyata terhadap perbaikan program. Jika hanya laporan materinya dan absensi, maka tidak ada bahan refleksi untuk revisi rencana ke depan.

3. Kepemimpinan, Komitmen, dan Budaya Organisasi

Kepala sekolah memegang peran sangat penting dalam keberhasilan implementasi perencanaan. Ketika kepala sekolah memiliki visi yang mendukung inovasi dan mendorong dialog dengan guru, pelaksanaan program menjadi lebih fleksibel dan adaptif. Namun, ketika kepala sekolah kurang konsisten dalam monitoring atau tidak mengalokasikan sumber daya dengan tegas, maka pelaksanaan menjadi lemah. Penelitian ini mengonfirmasi bahwa kepemimpinan visioner dan komitmen dari manajemen sangat menentukan keberlanjutan program pengembangan guru. Budaya organisasi sekolah juga berpengaruh: jika guru sudah terbiasa dengan rutinitas tanpa inovasi, maka mereka cenderung enggan terlibat aktif dengan kegiatan pengembangan baru. Transformasi budaya memerlukan waktu, dan program perencanaan jangka panjang harus mempertimbangkan fase adaptasi. Sekolah harus menciptakan atmosfer “pembelajaran bersama” dan penghargaan terhadap inisiatif guru agar partisipasi meningkat.

4. Implikasi terhadap Mutu Tenaga Pendidik

Walaupun beberapa program berhasil dilaksanakan secara terbatas, dampak terhadap mutu guru belum bisa diukur secara signifikan dalam jangka pendek. Beberapa guru melaporkan peningkatan kepercayaan diri dalam menyusun RPP atau

menggunakan media pembelajaran digital sederhana, tetapi belum terlihat lonjakan drastis dalam kualitas pengajaran. Ini mengindikasikan bahwa peningkatan mutu guru melalui manajemen perencanaan membutuhkan waktu relatif panjang, konsistensi, dan evaluasi berkelanjutan. Dengan demikian, manajemen perencanaan yang efektif harus tidak hanya berhenti pada perencanaan dan pelaksanaan, tetapi menjangkau sistem monitoring, evaluasi berkelanjutan, tindak lanjut mentoring, dan revisi rencana berdasarkan umpan balik. Hanya dengan demikian peningkatan mutu tenaga pendidik dapat dioptimalkan dan berkelanjutan.

5. Sinergi Temuan dengan Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian ini menunjukkan kesesuaian dengan beberapa penelitian dan teori manajemen pendidikan. Pertama, penelitian Moleong menekankan bahwa perencanaan harus berbasis data dan melibatkan partisipasi semua pihak agar efektif.¹ Temuan bahwa identifikasi kebutuhan guru belum sepenuhnya optimal menunjukkan aspek kelemahan dalam partisipasi dan pengumpulan data. Kedua, penelitian-penelitian manajemen sekolah di daerah menemukan bahwa kendala anggaran dan sarana prasarana sering menjadi penghambat utama dalam pelaksanaan program pengembangan profesional guru. Hal ini tercermin dalam temuan bahwa pelatihan eksternal sulit dilaksanakan karena biaya dan dukungan teknis yang terbatas.

Selanjutnya, teori kepemimpinan transformasional dan manajemen perubahan menyebutkan bahwa komitmen pimpinan sangat berpengaruh terhadap inovasi dan keberlanjutan perubahan (Fullan, Kotter, dll). Dalam konteks penelitian ini, kepala sekolah yang memberikan dukungan dialog, refleksi, dan mendukung pendanaan (meskipun terbatas) dapat memacu pelaksanaan program. Namun, jika komunikasi dan monitoring kurang kuat, program bisa jadi hanya berjalan sesaat.

Temuan bahwa evaluasi kurang berbasis hasil riil sejalan dengan kritik terhadap manajemen pendidikan yang terlalu administratif dan kurang fokus pada outcome. Penelitian terdahulu menyarankan agar evaluasi tidak hanya laporan kegiatan tetapi mengukur dampak terhadap kompetensi guru, kualitas pembelajaran, dan hasil belajar siswa. Temuan ini menunjukkan bahwa sekolah perlu memperkuat indikator evaluasi, misalnya melalui pengamatan kelas, portofolio guru, supervisi atau penilaian peer (rekan guru).

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa implementasi manajemen perencanaan untuk meningkatkan mutu tenaga pendidik di UPTD SMA Plus Nashrul Haq Kota Tasikmalaya telah berjalan dalam kerangka yang cukup sistematis, namun belum optimal. Perencanaan dilakukan melalui identifikasi kebutuhan guru, penyusunan program peningkatan kompetensi, pelaksanaan pelatihan, serta evaluasi kegiatan. Meskipun demikian, dalam praktiknya masih terdapat beberapa kendala yang cukup signifikan, antara lain keterbatasan anggaran, minimnya fasilitas pendukung, serta kurangnya tindak lanjut setelah pelatihan.

Partisipasi guru dalam tahap perencanaan masih bersifat formal dan belum sepenuhnya aktif. Evaluasi yang dilakukan lebih bersifat administratif dan belum terfokus pada dampak nyata terhadap peningkatan kualitas pembelajaran. Selain itu, budaya organisasi dan kepemimpinan sekolah turut berpengaruh terhadap efektivitas pelaksanaan program. Kepala sekolah telah menunjukkan komitmen dalam upaya perbaikan mutu guru, namun masih perlu peningkatan dalam hal monitoring dan pelibatan guru secara menyeluruh dalam perencanaan.

Secara keseluruhan, manajemen perencanaan di SMA Plus Nashrul Haq Kota Tasikmalaya sudah mengarah ke pendekatan partisipatif dan berkelanjutan, namun masih memerlukan penguatan pada aspek evaluasi, tindak lanjut program, serta sinergi antar-stakeholder agar mutu tenaga pendidik dapat ditingkatkan secara lebih signifikan dan berkelanjutan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk Kepala Sekolah: disarankan untuk meningkatkan pelibatan guru secara aktif dalam setiap tahapan perencanaan, mulai dari identifikasi kebutuhan hingga evaluasi program. Kepala sekolah juga perlu memperkuat sistem monitoring dan evaluasi pasca pelatihan agar dampak program benar-benar dapat diukur

2. Untuk Guru: disarankan agar lebih proaktif dalam menyampaikan kebutuhan pengembangan diri dan berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan peningkatan mutu. Selain itu, guru perlu mulai membangun budaya belajar mandiri serta kolaboratif melalui komunitas belajar atau kelompok kerja guru (KKG).

DAFTAR PUSTAKA

- Bakhri, S., Dede, Rahmawati, E., & Fadhilah, H. (2021). Peningkatan Kompetensi Guru PAUD melalui Pelatihan Teknologi Informasi di Kecamatan Way Jepara Kabupaten Lampung Timur. *NEAR: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1), 75-79.
- Miles, M. B., & Michael, A. (2019). *Analisis Data Kualitatif*. UI Press.
- Moleong, L. J. (2012). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012)*, 6. PT Remaja Rosdakarya.
- Napisah, S. S., & Rasmitadila. (2023). Pengaruh Rendahnya Kualitas Tenaga Pendidik Terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran. *Karimah Tuahid*, 2(5).
- Pujianti, E. (2022). Etika dalam Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Mubtadiin*, 8(1).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suherman, U., Mulyani, E., & Eliva Sukma Cipta. (2024). Konsep Perencanaan dalam Manajemen Pendidikan. *Journal of Teacher Training and Educational Research*, 1(3).
- Warisno, A. (2021). Standar Pengelolaan Pendidikan Dalam Mencapai Tujuan Pendidikan Islam. *An Nida: IAI An Nurlampung.*, 1(1), 18-25. <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/AND/article/view/74/70>