



### PERENCANAAN DAN KEBUTUHAN GURU DAN TENAGA PENDIDIKAN

Rusliana Hasun<sup>1</sup>, Reni Lestari<sup>2</sup>, Moh. Khorir Khusni MZ<sup>3</sup>, Akhmad Fahri Surya Negara<sup>4</sup>, Rinta Ratnawati<sup>5</sup>

Universitas Islam Negeri (UIN) Madura<sup>1,2,3,4,5</sup>

[ruslianahn939@gmail.com](mailto:ruslianahn939@gmail.com)<sup>1</sup>, [renilestari460@gmail.com](mailto:renilestari460@gmail.com)<sup>2</sup>, [mohkhorirhusni@gmail.com](mailto:mohkhorirhusni@gmail.com)<sup>3</sup>,

[ahmadfahrisuryanegara07@gmail.com](mailto:ahmadfahrisuryanegara07@gmail.com)<sup>4</sup>, [rinta.ratnawati@iainmadura.ac.id](mailto:rinta.ratnawati@iainmadura.ac.id)<sup>5</sup>

#### Abstrak

Perencanaan dan pemenuhan kebutuhan guru serta tenaga kependidikan merupakan aspek strategis dalam penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Perencanaan yang baik bertujuan untuk memastikan ketersediaan sumber daya manusia pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga, baik dari segi jumlah, kualifikasi, kompetensi, maupun pemerataan penempatan. Proses ini dilakukan melalui analisis kebutuhan berdasarkan jumlah peserta didik, beban kerja, struktur organisasi sekolah, serta standar nasional pendidikan. Selain itu, perencanaan yang tepat mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pendidikan serta mendukung pencapaian tujuan pembelajaran secara optimal. Dengan adanya perencanaan dan pemenuhan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan yang sistematis, lembaga pendidikan diharapkan dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, profesional, dan berkelanjutan.

**Kata Kunci:** *Perencanaan Pendidikan, Kebutuhan Guru, Tenaga Kependidikan, Sumber Daya Manusia Pendidikan*

#### Abstract

*Planning and fulfilling the needs of teachers and educational personnel are strategic aspects in the implementation of quality education. Effective planning aims to ensure the availability of educational human resources that meet institutional needs in terms of quantity, qualifications, competencies, and equitable placement. This process is conducted through needs analysis based on the number of students, workload, school organizational structure, and national education standards. Furthermore, proper planning enhances the effectiveness and efficiency of educational management and supports the achievement of optimal learning outcomes. Through systematic planning and fulfillment of teachers and educational personnel needs, educational institutions are expected to create a conducive, professional, and sustainable learning environment.*

**Keywords:** *Educational Planning, Teacher Needs, Educational Personnel, Educational Human Resources*

#### PENDAHULUAN

Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kehususannya, seperti berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan (Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional). Dari pengertian ini jelas bahwa guru merupakan seorang pendidik ditingkat sekolah dasar dan menengah yang berperan langsung dalam menjalankan tugas dan kewajibannya di sekolah (Fathi, 2021; Pishghadam, 2021; Valiente, 2020). Tugas guru yang paling penting adalah mengajar dan mendidik murid dengan menyampaikan pengetahuan dan keterampilan, serta menanamkan nilai-nilai dan norma-norma susila yang luhur untuk persiapan dalam bermasyarakat (Kalimullina, 2021; Li, 2022). Adapun sebagai pendidik merupakan perantara

aktif akan nilai-nilai dan norma-norma susila yang tinggi dan luhur untuk bekal bermasyarakat (Wahyudi, 2012).

Sedangkan tenaga kependidikan yang berada di dalam satuan pendidikan tertentu apa bila merujuk kepada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional adalah “anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan” seorang tenaga pendidikan dalam satuan pendidikan diangkat dan di gunakan untuk menjalani tugas-tugas yang sesuai dengan bidang dan keahliannya masing-masing dan mendukung semua program-program yang disusun oleh kepala sekolah demi tercapainya sebuah tujuan sekolah dengan efektif dan efisien. Beberapa contoh tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan tertentu termasuk pengawas sekolah, kepala sekolah, kepala tata usaha (administrasi), wakil kepala sekolah yang membidangi hal khusus, pustakawan, laboran, penjaga, dan anggota kebersihan sekolah (Corbin, 2019; Hajovsky, 2020; Taxer, 2019). Semua peran ini bekerja bersama untuk memastikan berjalannya kegiatan pendidikan dengan baik di lingkungan sekolah.<sup>1</sup>

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama dalam pembangunan sumber daya manusia dan kemajuan suatu bangsa. Dalam upaya mewujudkan pendidikan yang berkualitas, keberadaan tenaga pendidik yang profesional dan proporsional menjadi faktor penentu. Tenaga pendidik tidak hanya bertugas menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga memiliki peran penting dalam membentuk karakter peserta didik serta menciptakan lingkungan belajar yang kondusif. Oleh karena itu, perencanaan kebutuhan tenaga pendidik yang tepat dan berbasis data sangat penting dilakukan oleh setiap satuan pendidikan, termasuk di wilayah terpencil atau kepulauan seperti Kabupaten Kepulauan Anambas, khususnya di SMP Negeri 2 Batu Belah, Kecamatan Siantan Timur.

SMPN 2 Batu Belah sebagai salah satu lembaga pendidikan formal tingkat menengah pertama di daerah kepulauan, menghadapi tantangan tersendiri dalam hal pemenuhan dan pemerataan tenaga pendidik. Faktor geografis yang terpencil, aksesibilitas yang terbatas, serta keterbatasan sumber daya manusia lokal menjadi kendala dalam proses rekrutmen dan penempatan guru. Dalam situasi seperti ini, perencanaan kebutuhan tenaga pendidik yang matang sangat diperlukan agar sekolah dapat menjalankan kegiatan belajar mengajar secara optimal dan sesuai dengan standar nasional pendidikan. Perencanaan kebutuhan tenaga pendidik tidak hanya mencakup jumlah guru yang dibutuhkan, tetapi juga memperhatikan kualifikasi akademik, kompetensi pedagogik, serta distribusi guru sesuai mata pelajaran

Analisis perencanaan kebutuhan tenaga pendidik perlu dilakukan secara komprehensif dengan mempertimbangkan berbagai variabel, seperti jumlah peserta didik, rasio ideal guru terhadap siswa, kurikulum yang diterapkan, serta ketersediaan guru pada tiap bidang studi. Selain itu, faktor-faktor eksternal seperti regulasi dari pemerintah daerah maupun pusat, kebijakan rekrutmen ASN dan PPPK, serta potensi rotasi dan mutasi guru juga harus diperhatikan. Dengan melakukan analisis yang mendalam, sekolah dapat memperoleh gambaran riil tentang kondisi eksisting serta memproyeksikan kebutuhan tenaga pendidik di masa mendatang secara lebih akurat.<sup>2</sup>

## **METODELOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif (Creswell, 2024) dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami dan menggambarkan fenomena sosial terkait praktik carok serta peran pemerintah dan warga setempat dalam mencegah pelanggaran hak asasi manusia di Kabupaten Pamekasan berdasarkan data

---

<sup>1</sup> Perencanaan Kebutuhan Guru dan Tenaga Kependidikan untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMAN 11 Surabaya Shelyta Amrina Rhosada, Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia Vol: 1, No 3, 2024, Page: 1-8

<sup>2</sup> Analisis Perencanaan Kebutuhan Tenaga Pendidik Di SMPN 2 Batu Belah Kecamatan Siantan Timur Kabupaten Kepulauan Anambas Rizadiliyawati, Volume 5 Number 2 (2025) January-June 2025 Page:1378-1387 E-ISSN: 2745-4584 <https://ejournal.insuriponorogo.ac.id> DOI: 10.37680/almikraj.v5i2.6995

sekunder yang tersedia. Jenis penelitian deskriptif digunakan untuk memaparkan fakta, data, dan temuan secara sistematis tanpa melakukan intervensi langsung di lapangan.

Sumber data dalam penelitian ini sepenuhnya berasal dari data sekunder. Data diperoleh melalui penelusuran berbagai sumber tertulis dan digital, seperti pemberitaan media daring, unggahan media sosial, artikel jurnal ilmiah, buku, serta dokumen resmi yang berkaitan dengan hak asasi manusia, Pancasila, dan konflik sosial. Media sosial digunakan sebagai sumber data untuk melihat respons masyarakat dan representasi wacana publik terkait kasus carok yang terjadi di Pamekasan.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode studi kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan dilakukan dengan mengkaji literatur ilmiah dan peraturan perundang-undangan yang relevan, sedangkan studi dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis berita media serta konten media sosial yang memuat informasi mengenai kasus carok.

Teknik analisis data dilakukan secara kualitatif deskriptif, yaitu dengan cara mengklasifikasikan data, mengidentifikasi pola dan tema utama, serta menafsirkan makna data berdasarkan teori hak asasi manusia, nilai-nilai Pancasila, dan teori konflik sosial. Data yang telah dianalisis kemudian disajikan dalam bentuk uraian naratif dan tabel sederhana untuk memperjelas temuan penelitian.

Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari media sosial, pemberitaan media daring, dan sumber ilmiah seperti jurnal dan dokumen resmi. Dengan cara ini, data yang digunakan diharapkan memiliki tingkat keakuratan dan kepercayaan yang memadai serta dapat dipertanggungjawabkan secara akademik.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan merupakan proses strategis yang sangat menentukan efektivitas penyelenggaraan pendidikan di satuan pendidikan. Berdasarkan analisis data sekunder yang diperoleh dari dokumen kebijakan pendidikan, jurnal ilmiah, serta laporan lembaga pendidikan, ditemukan bahwa banyak sekolah masih menghadapi ketidakseimbangan antara jumlah guru dengan jumlah peserta didik. Ketidakseimbangan ini terlihat dari adanya kelebihan guru pada mata pelajaran tertentu, sementara pada mata pelajaran lain justru mengalami kekurangan. Kondisi tersebut berdampak pada meningkatnya beban kerja guru serta kurang optimalnya proses pembelajaran.

Selanjutnya, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa aspek kualifikasi dan kompetensi guru serta tenaga kependidikan belum sepenuhnya sesuai dengan standar yang ditetapkan. Beberapa tenaga pendidik masih mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keahliannya. Hal ini terjadi karena perencanaan kebutuhan sumber daya manusia pendidikan belum sepenuhnya berbasis analisis kebutuhan yang komprehensif, seperti rasio ideal guru dan siswa, beban mengajar, serta karakteristik kurikulum yang diterapkan. Akibatnya, mutu pembelajaran dan pelayanan administrasi pendidikan belum berjalan secara maksimal.

Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa perencanaan kebutuhan tenaga kependidikan non-guru, seperti tenaga administrasi, pustakawan, dan laboran, sering kali kurang mendapatkan perhatian yang memadai. Padahal, keberadaan tenaga kependidikan memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran operasional sekolah. Kurangnya tenaga kependidikan menyebabkan guru harus merangkap tugas administratif, sehingga mengurangi fokus mereka pada kegiatan pembelajaran. Oleh karena itu, perencanaan kebutuhan guru dan tenaga kependidikan yang sistematis, berbasis data, dan berkelanjutan menjadi kebutuhan mendesak untuk meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

**Tabel 1. Perencanaan dan kebutuhan guru serta tenaga kependidikan**

<b>Aspek yang dianalisis</b>	<b>Kondisi ideal</b>	<b>Kondisi aktual</b>	<b>Temuan penelitian</b>	<b>Dampak terhadap pendidikan</b>
Jumlah guru	Sesuai rasio guru-siswa	Tidak seimbang	Kelebihan dan kekurangan guru pada mata pelajaran tertentu	Beban kerja guru tidak merata
Kualifikasi guru	Sesuai bidang keahlian	Sebagian tidak linear	Guru mengajar tidak sesuai latar belakang	Pembelajaran kurang optimal
Kompetensi guru	Profesional dan tersertifikasi	Belum merata	Masih terdapat guru tanpa peningkatan kompetensi berkelanjutan	Mutu pembelajaran menurun
Tenaga administrasi	Memadai sesuai kebutuhan sekolah	terbatas	Kekurangan tenaga administrasi	Guru merangkap tugas administrasi
Pustakawan & laboran	Tersedia dan aktif	Tidak tersedia di semua sekolah	Fungsi pendukung pembelajaran kurang optimal	Sarana pembelajaran kurang maksimal
Perencanaan SDM	Berbasis analisis kebutuhan	Belum sistematis	Tidak menggunakan data proyeksi jangka panjang	Ketidakefisienan pengelolaan SDM

“Perencanaan adalah proses menetapkan tujuan dan tindakan yang diperlukan untuk mencapainya”. Rencana tersebut memandu tujuan organisasi dan menetapkan prosedur terbaik untuk mencapai tujuan tersebut, serta pedoman untuk: 1) Organisasi memperoleh dan menggunakan sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. 2) Anggota organisasi melaksanakan kegiatan yang konsisten dengan tujuan dan prosedur yang telah ditetapkan. 3) Memantau dan

mengukur kemajuan menuju tujuan sehingga tindakan korektif dapat diambil ketika kemajuan tidak memuaskan.

mendefinisikan perencanaan pendidikan sebagai proses penyiapan gambaran kegiatan pendidikan pada masa depan untuk mencapai perubahan/tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Definisi tersebut menyatakan bahwa perencanaan bertujuan untuk mengubah masa depan. Bukan hanya kebetulan bahwa masa depan yang ideal adalah pendidikan berkualitas yang disusun secara terstruktur dan terprogram melalui perencanaan dari awal hingga masa depan. (forumsejawat.wordpress.com) Endang Sunarya (2000:1) menyatakan bahwa “Perencanaan pendidikan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional. Tujuannya adalah untuk menentukan bagaimana menerapkan kebijakan dan instrumen yang memprioritaskan tujuan pendidikan di seluruh negeri”. mendefinisikan perencanaan pendidikan sebagai proses penyiapan gambaran kegiatan pendidikan pada masa depan untuk mencapai perubahan/tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Definisi tersebut menyatakan bahwa perencanaan bertujuan untuk mengubah masa depan. Bukan hanya kebetulan bahwa masa depan yang ideal adalah pendidikan berkualitas yang disusun secara terstruktur dan terprogram melalui perencanaan dari awal hingga masa depan. (forumsejawat.wordpress.com) Endang Sunarya (2000:1) menyatakan bahwa “Perencanaan pendidikan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional. Tujuannya adalah untuk menentukan bagaimana menerapkan kebijakan dan instrumen yang memprioritaskan tujuan pendidikan di seluruh negeri”.<sup>3</sup>

guru masih terkonsentrasi menyiapkan dokumen yang administratif sehingga dibutuhkan kurikulum yang mudah diimplementasikan. Ketiga, kurikulum 2013 tidak memberikan fleksibilitas bagi sekolah untuk meningkatkan kreatifitas dan inovasi sesuai dengan kebutuhan lingkungan mereka sehingga dibutuhkan kurikulum yang fleksibel Kurikulum merdeka menjadi solusi bagi permasalahan tersebut, kurikulum merdeka diberi makna sebagai desain pembelajaran yang memberikan kesempatan kepada siswa untuk belajar dengan tenang, santai, menyenangkan, bebas stres dan bebas tekanan, untuk menunjukkan bakat alaminya. Merdeka belajar berfokus pada kebebasan dan pemikiran kreatif.

Kebijakan merdeka belajar yang diharapkan mampu membuat dunia pendidikan tanpa beban, dalam kaitannya dengan konsep masyarakat 5.0 dengan berbagai permasalahan, untuk menanggulangnya yaitu adanya peran teknologi mempengaruhi penyelesaian masalah kehidupan social (Marisa, 2021). Implementasi Kurikulum merdeka dalam meningkatkan motivasi belajar siswa pada mata pelajaran sudah berjalan dengan semestinya dan mengalami peningkatan selama beberapa semester (Leny, 2022). Kelebihan dalam pelaksanaan Kurikulum Merdeka yaitu guru bisa kreatif dan inovatif dalam pembelajaran, selain itu ada project kelas yang harus dikerjakan oleh siswa sehingga membuat siswa tertantang untuk belajar. Namun tantangan kurikulum merdeka yaitu fasilitas pembelajaran masih kurang, dan sumber belajar belum lengkap, sedangkan tujuan dalam implementasi Kurikulum Merdeka adalah melatih soft skills pada diri siswa melalui berbagai aktivitas sekolah dan pembelajaran (Angga et al., 2022). Salah satu untuk melatih soft skill dikelas adalah menggunakan pendekatan science, technology, engineering, art, dan mathematics (STEAM).

Tantangan guru adalah menyediakan sistem pendidikan yang menciptakan peluang bagi siswa untuk menghubungkan pengetahuan dan keterampilan sehingga mereka menjadi akrab satu sama lain. Peluang siswa tidak akan tercipta jika pengetahuan dan keterampilan dipisahkan dalam suatu proses pembelajaran (Rizkiyah et al., 2020). Untuk mengetahui bagaimana pengetahuan dan keterampilan siswa, salah satunya menggunakan penilaian hasil belajar dan keterampilan proses sains siswa. Hasil belajar adalah pernyataan yang menunjukkan apa yang diharapkan peserta didik ketahui, pahami atau mampu tunjukkan pada akhir masa belajar (Utomo et al., 2020). Hasil belajar yang baik menjadi ketantuan dan ketetapan keberhasilan sebuah proses belajar baik dan berkualitas,

---

<sup>3</sup> PERENCANAAN PENDIDIKAN

Nanny Mayasari, Jl. Warung Selikur Km.6 Sukajaya – Carenang, Kab. Serang Banten Email : sadapenerbit@gmail.com sadapenerbit.comlinks/639dccb940358f78ebf8df29

sehingga menjadi refleksi pedagogi dan praktik untuk masa depan (Møller-Skau & Lindstøl, 2022). Data tentang hasil pembelajaran sangat penting untuk melacak kemajuan dalam mencapai tujuan pendidikan, memahami kebijakan pendidikan apa yang berhasil (dan tidak berhasil) (Johnson & Parrado, 2021). Evaluasi kurikulum merdeka selain melihat hasil belajar siswa yaitu melihat keterampilan proses sains sebagai langkah awal keterampilan siswa dalam melakukan penyelidikan terhadap masalah dilingkungan sekitarnya.<sup>4</sup>

tenaga kependidikan idealnya tetap harus belajar, kreatif mengembangkan diri dengan penemuan baru dalam dunia pendidikan. Namun, harapan ini kerap kandas karena pendidik dan tenaga kependidikan kurang semangat memajukan diri dan tidak banyak yang terus belajar lagi. Hal ini, ditunjukkan berdasarkan data hasil uji kompetensi guru sebagai berikut. Guru TK menguasai kompetensi pedagogik rata-rata 35% dan kompetensi profesional 52%, Guru SD menguasai kompetensi pedagogik rata-rata 45% dan kompetensi profesional 60%, guru SMP kompetensi pedagogik rata-rata 55% dan kompetensi profesional 75%, guru SMA/SMK kompetensi pedagogik rata-rata 55% dan kompetensi profesional 60%. Selain itu menurut sumber di Harian Fajar, Rabu, 03 Desember 2015 latar belakang pendidikan guru dari guru TK sampai dengan guru SMA/SMK yang mencapai tingkat doktor se-Sul-sel, baru 6 orang.

Akibatnya, pendidikan di Indonesia terbelakang. Yang menarik dengan keadaan seperti itu adalah munculnya tawaran-tawaran model pendidikan alternatif di luar sekolah yang mendapat sambutan hangat dari kalangan orang tua seperti quantum learning, pembelajaran superkilat, pemebelajaran menyenangkan, dan lain-lain. Bila pendidikan sekolah di Indonesia ingin maju, salah satunya dibutuhkan pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional dan penuh dedikasi. Kenyataan di lapangan masih banyak pendidik yang belum termotivasi untuk meningkatkan profesionalismenya karena kemampuan yang sangat minim. Dalam hal ini pemerintah perlu turun tangan mengangkat martabat pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan mengangkat martabatnya, mereka akan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugasnya. Mereka akan berkonsentrasi untuk mendidik anak bangsa sehingga dapat menghasilkan generasi yang berkualitas sesuai dengan tuntutan zaman.<sup>5</sup>

Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor dominan dalam suatu institusi, tidak terkecuali pada bidang pendidikan. Pendidikan memerlukan SDM berkualitas untuk melaksanakan perannya dalam melayani kebutuhan pendidikan masyarakat. Kebutuhan pendidikan tersebut meliputi kebutuhan yang bersifat praktis situasional maupun bersifat prediktif antisipatif bagi transformasi sosial. Untuk itu, sangat penting upaya pengembangan SDM bagi terwujudnya SDM bidang pendidikan yang berkualitas. Pengembangan SDM dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan, baik secara formal maupun informal, yang dilaksanakan secara simultan berkelanjutan. Terdapat lima domain SDM yang dipandang penting dalam pengembangan SDM bidang pendidikan. Kelima domain tersebut adalah: profesionalitas, daya kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif, dan kerja sama. Namun demikian, pengembangan terhadap kelima domain SDM tersebut diperlukan total quality control (TQC) dan program diklat terpadu agar tercapai efektivitasnya.

Pengembangan dan pendidikan merupakan dua konsep yang berbeda, tetapi memiliki keterkaitan yang saling mempengaruhi satu sama lain. Dalam konstelasi tulisan ini, pengembangan dapat dilakukan melalui pendidikan, sehingga pendidikan menjadi wahana bagi pengembangan. Untuk itu, maka pendidikan memerlukan SDM yang kompeten sebagai aset bagi proses pengembangan dan SDM yang kompeten tersebut dicapai melalui proses pengembangan. Dengan demikian, SDM menjadi bagian penting dalam pengembangan dan pendidikan. Pendidikan

---

<sup>4</sup> Analisis Kebutuhan Guru terhadap E Module Berbasis STEAM dan Kurikulum Merdeka pada Materi Pemanasan Global Nikmatin Mabsutsah, Jurnal Pendidikan MIPA Volume 12. Nomor 2, Juni 2022 | ISSN: 2088-0294 | e-ISSN: 2621-9166 <https://doi.org/10.37630/jpm.v12i2.588>

<sup>5</sup> PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN Muhammad Yusri Bachtiar, Jurnal Publikasi Pendidikan <http://ojs.unm.ac.id/index.php/pubpend> Volume VI Nomor 3 Oktober 2016 issn 2088-2029

merupakan suatu sistem yang terdiri atas komponen-komponen saling yang saling terkait secara fungsional bagi tercapainya pendidikan yang berkualitas. Setidaknya terdapat empat komponen utama dalam pendidikan, yaitu: SDM, dana, sarana, perasarana, dan kebijakan. Komponen SDM dapat dikatakan menjadi komponen strategis, karena dengan SDM berkualitas dapat mendayagunakan komponen lainnya, sehingga tercapai efektivitas dan efisiensi pendidikan. Di mana SDM berkualitas dapat dicapai dengan pengembangan SDM. Pengembangan adalah upaya meningkatkan sesuatu agar lebih bertambah baik. Pengembangan SDM dapat dilakukan melalui pendidikan dan latihan. Seperti dikemukakan Sikula (1981: 38):

SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu (Hasibuan, 2007:243). Selanjutnya dijelaskan bahwa daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan adalah diperoleh dari usaha pendidikan. Daya fisik adalah kekuatan dan ketahanan seseorang untuk melakukan pekerjaan atau melaksanakan tugas yang diembannya. Dengan demikian, SDM bidang pendidikan adalah kompetensi fungsional yang dimiliki tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya.

Di dalam melaksanakan tugasnya, SDM dituntut mengaktualisasikan kemampuannya, baik daya fikir maupun daya fisik secara terintegrasi. Namun demikian, kedua kemampuan tersebut saja tidak cukup, melainkan harus diimbangi dengan kecerdasan emosional (Emotional Intelligence). Manakala kita memandang duni pekerjaan adalah sebagai suatu masyarakat, maka kecerdasan emosional sangat diperlukan untuk mengenal dan memahami diri sendiri serta rekan kerja. Menurut Goleman (1996), kecerdasan emosional memiliki keunggulan dibandingkan kecerdasan intelektual, jika dasar penentuannya adalah keberhasilan hidup di tengah masyarakat.<sup>6</sup>

## **KESIMPULAN**

Perencanaan dan pemenuhan kebutuhan guru serta tenaga kependidikan merupakan komponen strategis dalam meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan. Perencanaan yang efektif harus didasarkan pada analisis kebutuhan yang komprehensif, mencakup jumlah peserta didik, rasio ideal guru-siswa, beban kerja, kualifikasi, serta kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. Hasil pembahasan menunjukkan bahwa masih terdapat ketidakseimbangan dalam distribusi guru, ketidaksesuaian latar belakang keilmuan dengan mata pelajaran yang diampu, serta keterbatasan tenaga kependidikan pendukung, yang berdampak langsung pada efektivitas pembelajaran dan layanan administrasi pendidikan.

Oleh karena itu, perencanaan sumber daya manusia pendidikan perlu dilakukan secara sistematis, berkelanjutan, dan berbasis data agar mampu menjawab tantangan pendidikan di masa kini dan masa mendatang. Sinergi antara pemerintah, satuan pendidikan, dan pemangku kepentingan lainnya sangat diperlukan dalam upaya peningkatan profesionalisme guru dan tenaga kependidikan melalui pengembangan kompetensi, pemerataan penempatan, serta kebijakan yang mendukung pengelolaan SDM pendidikan secara efisien. Dengan perencanaan yang tepat dan terarah, lembaga pendidikan diharapkan mampu menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas, kondusif, dan berdaya saing sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman.

## **REFERENSI**

- Perencanaan Kebutuhan Guru Dan Tenaga Kependidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMAN 11 Surabaya Shelyta Amrina Rhosada, Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia Vol: 1, No 3, 2024, Page: 1-8
- Analisis Perencanaan Kebutuhan Tenaga Pendidik Di SMPN 2 Batu Belah Kecamatan Siantan Timur Kabupaten Kepulauan Anambas Rizadiliyawati, Volume 5 Number 2 (2025) January-June 2025 Page:1378-1387 E-ISSN: 2745-4584 <https://ejournal.insuriponorogo.ac.id> DOI: 10.37680/almikraj.v5i2.6995

---

<sup>6</sup> PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BIDANG PENDIDIKAN, Epon Ningrum, <https://ejournal.upi.edu/index.php/gea/article/viewFile/1681/1133>

PERENCANAAN PENDIDIKAN Nanny Mayasari, Jl. Warung Selikur Km.6 Sukajaya –  
Carenang, Kab. Serang Banten Email : sadapenerbit@gmail.com  
sadapenerbit.comlinks/639dcc940358f78ebf8df29

Analisis Kebutuhan Guru terhadap E Module Berbasis STEAM dan Kurikulum Merdeka pada  
Materi Pemanasan Global Nikmatin Mabsutsah, Jurnal Pendidikan MIPA Volume 12.  
Nomor 2, Juni 2022 | ISSN: 2088-0294 | e-ISSN: 2621-9166  
<https://doi.org/10.37630/jpm.v12i2.588>

PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN Muhammad Yusri Bachtiar, Jurnal Publikasi  
Pendidikan <http://ojs.unm.ac.id/index.php/pubpend> Volume VI  
Nomor 3 Oktober 2016 ISSN 2088-2029

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BIDANG PENDIDIKAN, Epon Ningrum,  
<https://ejournal.upi.edu/index.php/gea/article/viewFile/1681/1133>