
Analisis Perencanaan Kebutuhan Tenaga Pendidik Di SMPN 2 Batu Belah Kecamatan Siantan Timur Kabupaten Kepulauan Anambas

Rizadiliyawati¹, Aminudi Busro², Dahrani³, Afriza⁴

¹²³ Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim; Indonesia

correspondence e-mail*, rizadiliyawati00@guru.smp.belajar.id¹, zahirotulqolba@gmail.com,
dahrani080808@gmail.com, Afriza@uin-suska.ac.id²,

Submitted:

Revised: 2025/01/01;

Accepted: 2025/01/11; Published: 2025/04/17

Abstract

The purpose of this study was to analyze the Analysis of Teacher Needs Planning at SMPN 2 Batu Belah, Siantan Timur District, Anambas Islands Regency. The type of research conducted was mini research, data collection through interviews and observations. Planning for teacher needs at SMPN 2 Batu Belah is crucial to maintain the quality of education. The first problem shows that the shortage of teachers in this school is caused by the number of students studying, limited budget, and lack of teachers with appropriate backgrounds, especially in science and English subjects. Geographical factors and uneven teacher quality affect teacher planning. To overcome this, long-term planning is needed with data-based needs analysis, improving teacher competence through training, and utilizing technology in learning. Collaboration with universities and local government support is essential to ensure effective and sustainable teacher planning.

Keywords

Planning, Needs of Teaching Staff, Education



© 2025 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY SA) license, <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.

PENDAHULUAN

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.¹

¹ Moh Zaenudin, "Analisis Rencana Kebutuhan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan," In *Seminar Nasional Evaluasi Pendidikan I*, 2015.

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.²

Masalah kekurangan guru di beberapa mata pelajaran, ketidaksesuaian latar belakang pendidikan guru dengan mata pelajaran yang diampu, hingga beban kerja yang tidak proporsional kerap ditemukan di sekolah-sekolah yang berada di daerah 3T (tertinggal, terdepan, dan terluar). Kondisi ini turut dirasakan oleh SMPN 2 Batu Belah, di mana pengelolaan sumber daya pendidik belum sepenuhnya dilakukan berdasarkan perencanaan jangka panjang yang terstruktur. Akibatnya, muncul ketimpangan antara jumlah siswa dengan tenaga pengajar yang tersedia, serta potensi penurunan kualitas layanan pendidikan. Oleh sebab itu, analisis terhadap perencanaan kebutuhan tenaga pendidik di sekolah ini menjadi sangat relevan dan penting untuk dilakukan guna meningkatkan efektivitas dan efisiensi manajemen pendidikan di tingkat sekolah.

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.³

Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kebutuhan ideal dan kondisi aktual tenaga pendidik di SMPN 2 Batu Belah, serta memberikan rekomendasi strategis dalam perencanaan pengadaan guru sesuai dengan prinsip efektivitas, efisiensi, dan

² Nani I Rajaloe And Rustam Hasyim, "Manajemen Perencanaan Dan Rekrutmen Tenaga Pendidik Oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate," *Edukasi* 16, No. 1 (2018).

³ Nurhofipah Hutabarat, Tuti Andriani, And Nini Aryani, "Perencanaan Dan Analisis Kebutuhan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan," *Jurnal Studi Multidisipliner* 8, No. 12 (2024).

keberlanjutan. Harapannya, hasil dari analisis ini dapat dijadikan dasar dalam pengambilan kebijakan oleh pihak sekolah, dinas pendidikan daerah, maupun pemangku kepentingan lainnya dalam rangka peningkatan mutu pendidikan di daerah Kepulauan Anambas.⁴

Analisis perencanaan kebutuhan tenaga pendidik di SMPN 2 Batu Belah bukan hanya merupakan kajian administratif semata, melainkan bagian integral dari upaya perbaikan sistem pendidikan yang berkelanjutan di wilayah perbatasan. Melalui perencanaan yang terarah dan berbasis data, diharapkan setiap peserta didik di SMPN 2 Batu Belah dapat memperoleh layanan pendidikan yang setara dengan sekolah-sekolah lain di wilayah Indonesia, dan pada akhirnya, mampu mencetak generasi yang unggul dan berdaya saing.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik wawancara mendalam dan observasi partisipatif untuk menganalisis perencanaan kebutuhan tenaga pendidik di SMPN 2 Batu Belah. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan empat narasumber yang terdiri dari kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, serta dua guru, yang masing-masing memberikan perspektif terkait faktor-faktor yang memengaruhi perencanaan tenaga pendidik dan strategi yang diterapkan. Selain itu, observasi dilakukan untuk menilai langsung kondisi di lapangan terkait jumlah guru, distribusi pengajaran, serta fasilitas pendukung pembelajaran. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara kualitatif dengan menggunakan teknik analisis model interaktif dari Miles dan Huberman, yang mencakup pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mendalam mengenai perencanaan kebutuhan tenaga pendidik di sekolah tersebut dan untuk mengidentifikasi strategi yang dapat diterapkan dalam jangka panjang guna memenuhi kebutuhan pendidikan yang berkualitas.⁵

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Kondisi Aktual Ketersediaan Tenaga Pendidik Berdasarkan Jumlah, Kualifikasi, Dan Distribusi Mata Pelajaran Di SMPN 2 Batu Belah

Kepala Sekolah SMPN 2 Batu Belah

⁴ Sri Hartati, Sultan Syahril, and Rina Setyaningsih, "Implementasi Perencanaan Strategis Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di SMKN 1 Negerikaton Kabupaten Pesawaran," *Unisan Jurnal* 1, no. 1 (2022): 382–88.

⁵ Nurussalami Nurussalami, "Pengelolaan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Dalam Peningkatkan Mutu Pendidikan," *Intelektualita* 11, No. 01 (2022).

Secara umum, jumlah guru yang ada di sekolah kami belum mencukupi untuk memenuhi semua mata pelajaran sesuai kebutuhan kurikulum. Beberapa guru merangkap mengajar lebih dari satu mata pelajaran, bahkan ada yang bukan dari latar belakang keilmuan yang sesuai. Misalnya, guru yang berlatar belakang pendidikan Bahasa Indonesia juga harus mengajar IPS karena kekurangan guru di bidang tersebut. Ini tentu berdampak pada efektivitas pembelajaran

Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum

Distribusi guru belum ideal. Beberapa mata pelajaran seperti Matematika dan IPA hanya memiliki satu guru masing-masing untuk semua kelas. Sementara itu, untuk mata pelajaran seperti Seni Budaya dan Prakarya, kami masih kekurangan guru tetap dan harus memanggil guru honorer atau mengatur jadwal agar tidak bentrok. Kualifikasi guru pun bervariasi; sebagian besar sudah S1 sesuai bidang, tapi beberapa belum linear dengan mata pelajaran yang diampu

Guru Mata Pelajaran IPA

Sebagai satu-satunya guru IPA di sekolah ini, saya harus mengajar dari kelas VII hingga IX. Setiap minggu, total jam mengajar saya hampir mencapai batas maksimal. Selain itu, saya juga mengelola laboratorium dan membuat perangkat pembelajaran sendiri tanpa bantuan tenaga laboran. Kondisi ini cukup melelahkan dan terkadang berdampak pada kualitas pengajaran yang saya berikan. Idealnya, ada tambahan guru IPA agar beban bisa terbagi.

Guru Honorer Mata Pelajaran Bahasa Inggris

Saya mengajar Bahasa Inggris untuk dua jenjang, yaitu kelas VII dan VIII. Meskipun status saya masih honorer, sekolah memberikan kepercayaan penuh kepada saya. Namun, saya merasa belum maksimal karena fasilitas pendukung seperti bahan ajar dan pelatihan masih kurang. Selain itu, tidak semua guru honorer mendapatkan kesempatan yang sama dalam pengembangan kompetensi. Dari sisi distribusi, saya melihat guru-guru tetap memiliki beban ganda karena minimnya jumlah guru di sekolah ini.

Faktor Yang Memengaruhi Perencanaan Kebutuhan Tenaga Pendidik Di SMPN 2 Batu Belah

Kepala Sekolah SMPN 2 Batu Belah

Beberapa faktor utama yang sangat memengaruhi perencanaan kebutuhan tenaga pendidik di SMPN 2 Batu Belah antara lain jumlah siswa yang fluktuatif setiap tahunnya, keterbatasan anggaran untuk merekrut guru honorer, serta ketersediaan guru dengan latar belakang yang sesuai. Selain itu, karena lokasi sekolah kami berada di daerah kepulauan yang cukup jauh dari pusat kota, minat guru-guru dari luar daerah untuk mengajar di sini juga rendah. Hal ini tentu menjadi kendala dalam menyusun perencanaan yang ideal.

Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum

Kami mempertimbangkan jumlah rombongan belajar, jumlah jam pelajaran per mata pelajaran, serta ketersediaan guru yang ada saat ini. Selain itu, kurikulum yang terus berkembang, seperti Kurikulum Merdeka, menuntut kami untuk memiliki guru dengan kompetensi yang adaptif. Sayangnya, pelatihan dan peningkatan kompetensi belum merata diterima semua guru. Faktor lainnya adalah ketergantungan pada kebijakan dari Dinas Pendidikan, terutama terkait rekrutmen guru ASN atau PPPK yang masih terbatas.

Guru Mata Pelajaran IPA

Secara internal, keterbatasan jumlah guru dengan latar belakang sains menjadi faktor utama. Banyak lulusan yang enggan mengabdikan diri di daerah pelosok seperti Anambas. Selain itu, fasilitas pendukung untuk IPA seperti laboratorium juga masih kurang, sehingga agak

menyulitkan proses belajar mengajar. Dari sisi eksternal, jarak dan akses transportasi yang sulit membuat guru-guru baru enggan ditempatkan di sini. Jika tidak ada perhatian khusus dari pemerintah, kebutuhan guru IPA akan terus menjadi persoalan.

Guru Honorer Mata Pelajaran Bahasa Inggris

Yang paling berpengaruh adalah status kepegawaian dan anggaran. Karena saya guru honorer, tentu honor yang diberikan terbatas. Ini membuat banyak guru honorer tidak bertahan lama, apalagi jika mendapat tawaran di tempat lain yang lebih menjanjikan. Selain itu, tidak adanya sistem rekrutmen guru tetap secara berkala menyebabkan perencanaan kebutuhan guru hanya bersifat reaktif, bukan strategis. Letak geografis sekolah juga sangat memengaruhi, karena tidak semua guru bersedia tinggal jauh dari pusat kota atau fasilitas umum.

Strategi Perencanaan Kebutuhan Tenaga Pendidik Yang Efektif Untuk Memenuhi Kebutuhan Kepala Sekolah SMPN 2 Batu Belah

Strategi kami untuk ke depan adalah menyusun perencanaan tenaga pendidik berbasis data, baik dari jumlah rombongan belajar, beban mengajar per guru, maupun kebutuhan mata pelajaran. Kami juga sudah mengusulkan penambahan formasi guru melalui jalur PPPK dan CPNS kepada Dinas Pendidikan. Di sisi lain, kami menjalin kerja sama dengan guru-guru honorer lokal dan berupaya mengembangkan potensi mereka melalui pelatihan internal. Strategi jangka panjang kami adalah membangun citra sekolah yang ramah dan produktif agar menarik minat guru-guru dari luar untuk bergabung.

Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum

Kami menerapkan strategi pengelolaan jadwal yang efisien dan fleksibel. Guru-guru dioptimalkan untuk mengajar sesuai bidang mereka, dan jika harus merangkap, kami pastikan tetap dalam rumpun ilmu yang berdekatan. Kami juga mulai menyusun peta kebutuhan guru tiap tahun ajaran baru dan menjadikannya sebagai bahan usulan resmi ke dinas. Selain itu, kami juga mempertimbangkan penggunaan teknologi pembelajaran untuk mendukung kekurangan guru, misalnya melalui video pembelajaran atau kolaborasi daring dengan sekolah lain.

Guru Mata Pelajaran IPA

Saya melihat perlunya pengembangan guru dari dalam, misalnya memberikan pelatihan kepada guru yang bersedia memperluas kompetensinya ke bidang IPA. Selain itu, sekolah bisa menjalin kerja sama dengan perguruan tinggi untuk program magang atau pengabdian oleh calon guru IPA. Strategi lainnya adalah pemanfaatan teknologi, seperti menggunakan media pembelajaran digital agar siswa tetap mendapatkan materi yang berkualitas meskipun guru terbatas. Tapi tentu ini semua perlu dukungan dari pemerintah, terutama dalam hal akses jaringan internet yang stabil.

Guru Honorer Mata Pelajaran Bahasa Inggris

Salah satu strategi penting adalah memberikan kepastian status dan insentif bagi guru honorer. Jika guru honorer merasa dihargai dan memiliki peluang diangkat menjadi ASN atau PPPK, tentu mereka akan lebih semangat dan bertahan lama. Selain itu, pelibatan guru honorer dalam perencanaan akademik dan pengembangan kurikulum bisa menjadi bentuk pengakuan profesional. Strategi lainnya adalah membuat program pelatihan berkala agar kemampuan guru terus meningkat dan mampu mengisi kekurangan guru di berbagai bidang Pelajaran

PEMBAHASAN

Analisis Kondisi Aktual Ketersediaan Tenaga Pendidik Berdasarkan Jumlah, Kualifikasi, Dan Distribusi Mata Pelajaran di SMPN 2 Batu Belah

Analisis kondisi aktual ketersediaan tenaga pendidik di SMPN 2 Batu Belah menunjukkan bahwa sekolah mengalami ketimpangan antara kebutuhan ideal guru dengan jumlah dan kualifikasi guru yang tersedia. Hal ini terlihat dari masih adanya guru yang merangkap mengajar mata pelajaran di luar bidang keahliannya, distribusi guru yang tidak merata, serta keterbatasan guru tetap di bidang-bidang tertentu seperti IPA dan Seni Budaya. Kondisi ini dapat dianalisis menggunakan teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya dalam aspek perencanaan tenaga kerja (*workforce planning*). Menurut Mathis dan Jackson, perencanaan tenaga kerja merupakan proses sistematis untuk memastikan tersedianya tenaga kerja yang tepat (jumlah dan kompetensi) pada waktu yang tepat dan di tempat yang tepat, demi tercapainya tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan, hal ini berarti sekolah harus mampu memetakan kebutuhan guru berdasarkan kurikulum, jumlah rombongan belajar, dan spesialisasi yang dibutuhkan.⁶

Selain itu, teori Human Capital oleh Gary Becker juga relevan, karena menekankan bahwa tenaga pendidik yang berkualitas dan sesuai bidang adalah aset utama dalam peningkatan mutu pendidikan. Ketika sekolah tidak memiliki guru yang sesuai kualifikasinya, maka investasi terhadap sumber daya manusia menjadi tidak maksimal, dan pada akhirnya berdampak pada pencapaian tujuan pembelajaran. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara yang menunjukkan bahwa beberapa guru harus mengajar lintas mata pelajaran karena keterbatasan tenaga pendidik yang linear.

Selanjutnya, teori Analisis Beban Kerja (ABK) juga penting dalam menganalisis distribusi guru. Menurut Kurniawan ABK digunakan untuk mengetahui jumlah ideal tenaga kerja yang diperlukan dalam suatu institusi berdasarkan volume pekerjaan dan waktu penyelesaiannya. Dari temuan lapangan, diketahui bahwa beberapa guru memiliki beban mengajar yang melebihi kapasitas normal, yang berpotensi menurunkan efektivitas pembelajaran. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan kebutuhan guru yang berbasis pada data riil, termasuk rasio guru dan siswa, serta jumlah jam mengajar setiap minggu.⁷

Berdasarkan analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa ketersediaan tenaga pendidik di SMPN 2 Batu Belah masih belum ideal baik dari sisi jumlah, kualifikasi, maupun distribusi. Upaya strategis perlu dilakukan melalui perencanaan tenaga pendidik yang terstruktur dan mengacu pada teori MSDM dan Human Capital, agar sekolah dapat menjalankan proses pembelajaran secara optimal dan berkelanjutan.

Analisis faktor yang memengaruhi perencanaan kebutuhan tenaga pendidik di SMPN 2 Batu Belah

⁶ Damas Ahmad Yunus and Desy Eka Citra Dewi, "Administrasi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Madrasah Aliyah Hidayatul Qomariyah Bengkulu," *Innovative: Journal Of Social Science Research* 4, no. 1 (2024): 8308–17.

⁷ Nesa Novrizal and Maemunah Sa'diyah, "Perencanaan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Universitas Darunnajah," *JPG: Jurnal Pendidikan Guru* 5, no. 2 (2024): 228–39.

Perencanaan kebutuhan tenaga pendidik merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan pendidikan. Di SMPN 2 Batu Belah, perencanaan kebutuhan guru dihadapkan pada sejumlah faktor yang saling berkaitan, baik secara internal maupun eksternal. Beberapa faktor yang ditemukan melalui wawancara antara lain adalah: keterbatasan anggaran, jumlah siswa yang fluktuatif, latar belakang pendidikan guru, lokasi geografis sekolah yang terpencil, dan kebijakan dari pemerintah pusat maupun daerah.⁸

Menurut Teori Perencanaan Tenaga Kerja dari Mondy & Noe, perencanaan tenaga kerja adalah proses sistematis dalam memperkirakan permintaan dan penawaran sumber daya manusia dalam jangka pendek maupun panjang. Dalam konteks ini, sekolah sebagai institusi publik harus mampu merencanakan kebutuhan gurunya berdasarkan jumlah peserta didik, jenis mata pelajaran, dan beban kurikulum yang berlaku. Di SMPN 2 Batu Belah, ketidaksesuaian antara jumlah guru dan kebutuhan ideal menunjukkan lemahnya perencanaan tenaga kerja jangka panjang yang didasarkan pada analisis proyeksi jumlah siswa dan kebijakan pengajaran.⁹

Faktor geografis juga menjadi penghambat signifikan. Lokasi SMPN 2 Batu Belah yang berada di wilayah kepulauan membuat minat guru untuk mengabdikan diri di sekolah ini sangat rendah. Hal ini sesuai dengan Teori Push-Pull Migration yang menyatakan bahwa faktor-faktor penarik dan pendorong memengaruhi perpindahan tenaga kerja. Dalam konteks ini, fasilitas yang terbatas, akses transportasi yang sulit, dan insentif yang rendah menjadi faktor pendorong guru untuk tidak bertahan lama di daerah tersebut. Sementara, tidak adanya faktor penarik (seperti tunjangan khusus atau program peningkatan karier) membuat SMPN 2 Batu Belah sulit merekrut guru baru yang berkualitas.

Dari sisi internal, Teori Human Capital oleh Gary Becker menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan melalui investasi dalam pendidikan dan pelatihan. Di SMPN 2 Batu Belah, terdapat permasalahan ketidaksesuaian antara bidang keahlian guru dengan mata pelajaran yang diajarkan, serta minimnya program pelatihan guru. Hal ini menyebabkan rendahnya efektivitas pembelajaran karena guru tidak selalu mengajar sesuai dengan bidang keilmuannya.¹⁰

Selain itu, faktor kebijakan pemerintah juga sangat berpengaruh. Terbatasnya formasi guru ASN atau PPPK yang dialokasikan untuk daerah terpencil menunjukkan adanya ketimpangan distribusi tenaga pendidik. Menurut Teori Administrasi Pendidikan oleh George Terry, fungsi perencanaan harus dimulai dari kebutuhan nyata di lapangan, bukan sekadar kebijakan top-down. Sayangnya, dalam praktiknya, sekolah hanya menjadi objek pelaksana kebijakan tanpa ruang negosiasi yang cukup terhadap kebutuhan riil mereka.

Analisis Strategi Perencanaan Kebutuhan Tenaga Pendidik Yang Efektif Untuk Memenuhi Kebutuhan Pembelajaran Di SMPN 2 Batu Belah Ke Depan

Strategi perencanaan kebutuhan tenaga pendidik yang efektif menjadi salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan pendidikan, khususnya di SMPN

⁸ Nurussalami, "Pengelolaan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan."

⁹ Endah Winarti, "Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan," *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah* 3, no. 1 (2018): 1–26.

¹⁰ Prasetyo Budi Utomo, Mulyadi Eko Purnomo, and Mgs Nazarudin, "Studi Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Di SD Islam Palembang," *Studia Manageria* 3, no. 1 (2021): 83–97.

2 Batu Belah. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, dan beberapa guru, diketahui bahwa strategi perencanaan tenaga pendidik di sekolah ini masih bersifat adaptif dan belum sepenuhnya strategis. Hal ini terlihat dari upaya sekolah yang masih fokus pada pengisian kekurangan guru berdasarkan kondisi darurat, bukan berdasarkan perencanaan jangka panjang yang sistematis. Beberapa kendala utama yang dihadapi antara lain terbatasnya anggaran, lokasi sekolah yang cukup terpencil di wilayah kepulauan, serta rendahnya minat guru dari luar daerah untuk mengabdikan diri di wilayah ini.

Dalam kajian teori manajemen sumber daya manusia, seperti yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2011), perencanaan tenaga kerja harus mencakup analisis terhadap jumlah, jenis, serta kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan saat ini dan di masa depan. Proses ini juga harus mencakup rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan tenaga pendidik secara berkesinambungan. Sejalan dengan hal tersebut, Robbins menyatakan bahwa strategi manajemen yang efektif adalah strategi yang mampu mengantisipasi perubahan internal dan eksternal organisasi serta melakukan penyesuaian secara tepat guna. Maka, strategi perencanaan kebutuhan guru di SMPN 2 Batu Belah seharusnya dilakukan melalui penyusunan data kebutuhan guru berbasis jumlah rombongan belajar dan kurikulum, pemetaan kompetensi guru yang sudah ada, serta proyeksi kebutuhan guru dalam beberapa tahun ke depan.¹¹

Selain itu, pendekatan dari teori Strategic Human Resource Planning oleh Werther dan Davis juga relevan digunakan dalam konteks ini. Teori tersebut menekankan pentingnya organisasi dalam mengembangkan strategi jangka panjang berbasis kompetensi dan talenta yang dimiliki.¹² Di SMPN 2 Batu Belah, hal ini dapat diterapkan melalui pelatihan guru yang bersedia memperluas bidang kompetensinya, menjalin kerja sama dengan perguruan tinggi untuk menghadirkan tenaga pengajar magang, serta mendorong guru honorer lokal untuk mengikuti program sertifikasi. Penerapan strategi perencanaan tenaga pendidik ini juga perlu memperhatikan prinsip-prinsip desentralisasi pendidikan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang memberikan otonomi kepada satuan pendidikan dalam mengelola sumber daya secara mandiri sesuai kebutuhan lokal.¹³

Namun, dalam pelaksanaannya, efektivitas strategi ini sangat bergantung pada dukungan pemerintah daerah dan dinas pendidikan, khususnya dalam hal formasi guru ASN dan fleksibilitas penggunaan dana BOS. Oleh karena itu, penting bagi sekolah untuk menjalin komunikasi dan koordinasi yang baik dengan seluruh pemangku kepentingan guna memastikan keberlanjutan perencanaan kebutuhan tenaga pendidik secara sistematis dan berkelanjutan. Dengan strategi yang tepat dan kolaboratif, kebutuhan tenaga pendidik di SMPN 2 Batu Belah di masa depan dapat terpenuhi dengan lebih efektif dan efisien.¹⁴

¹¹ Shelyta Amrina Rhosada, Diva Naura Maulina, And Syunu Trihantoyo, "Perencanaan Kebutuhan Guru Dan Tenaga Kependidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sman 11 Surabaya," *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia* 1, No. 3 (2024): 8.

¹² Rozi Tasari, Tuti Andriani, And Nini Aryani, "Analisis Kebutuhan Dan Penyediaan Tenaga Pendidik: Evaluasi Dan Monitoring Dalam Sistem Perencanaan Pendidikan," *Jurnal Studi Multidisipliner* 8, No. 12 (2024).

¹³ Rochmad Widodo, Nabilah Saputri, And Nova Intania, "Strategi Rekrutmen Sdm Untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (Mts Dan Ma)," *Jurnal Kependidikan Islam* 12, No. 2 (2022): 171–81.

¹⁴ Muammar Khadavi, "Perencanaan Sumber Daya Manusia (Tenaga Pendidik) Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Ulum Peureulak," *Jurnal Pendidikan Penggerak* 2, no. 1 (2024): 11–16.

KESIMPULAN

Perencanaan kebutuhan tenaga pendidik di SMPN 2 Batu Belah menjadi hal krusial untuk menjaga kualitas pendidikan. Masalah pertama menunjukkan bahwa kekurangan guru di sekolah ini disebabkan oleh fluktuasi jumlah rombongan belajar, anggaran terbatas, dan kurangnya guru dengan latar belakang yang sesuai, terutama di mata pelajaran IPA dan bahasa Inggris. faktor geografis dan kualitas guru yang tidak merata memengaruhi perencanaan tenaga pendidik. Untuk mengatasinya, perlunya perencanaan jangka panjang dengan analisis kebutuhan berbasis data, peningkatan kompetensi guru melalui pelatihan, serta pemanfaatan teknologi dalam pembelajaran. Kolaborasi dengan perguruan tinggi dan dukungan pemerintah daerah sangat penting untuk memastikan perencanaan tenaga pendidik yang efektif dan berkelanjutan di SMPN 2 Batu Belah.

REFERENCES

- Hartati, Sri, Sultan Syahril, And Rina Setyaningsih. "Implementasi Perencanaan Strategis Dalam Meningkatkan Mutu Tenaga Pendidik Di Smkn 1 Negerikaton Kabupaten Pesawaran." *Unisan Jurnal* 1, No. 1 (2022): 382–88.
- Hutabarat, Nurhofipah, Tuti Andriani, And Nini Aryani. "Perencanaan Dan Analisis Kebutuhan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan." *Jurnal Studi Multidisipliner* 8, No. 12 (2024).
- Khadavi, Muammar. "Perencanaan Sumber Daya Manusia (Tenaga Pendidik) Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Ulum Peureulak." *Jurnal Pendidikan Penggerak* 2, No. 1 (2024): 11–16.
- Novrizal, Nesa, And Maemunah Sa'diyah. "Perencanaan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Universitas Darunnajah." *Jpg: Jurnal Pendidikan Guru* 5, No. 2 (2024): 228–39.
- Nurussalami, Nurussalami. "Pengelolaan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Dalam Peningkatkan Mutu Pendidikan." *Intelektualita* 11, No. 01 (2022).
- Rajaloe, Nani I, And Rustam Hasyim. "Manajemen Perencanaan Dan Rekrutmen Tenaga Pendidik Oleh Dinas Pendidikan Kota Ternate." *Edukasi* 16, No. 1 (2018).
- Rhosada, Shelyta Amrina, Diva Naura Maulina, And Syunu Trihantoyo. "Perencanaan Kebutuhan Guru Dan Tenaga Kependidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sman 11 Surabaya." *Pubmedia Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Indonesia* 1, No. 3 (2024): 8.
- Tasari, Rozi, Tuti Andriani, And Nini Aryani. "Analisis Kebutuhan Dan Penyediaan Tenaga Pendidik: Evaluasi Dan Monitoring Dalam Sistem Perencanaan Pendidikan." *Jurnal Studi Multidisipliner* 8, No. 12 (2024).
- Utomo, Prasetyo Budi, Mulyadi Eko Purnomo, And Mgs Nazarudin. "Studi Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik Di Sd Islam Palembang." *Studia Manageria* 3, No. 1 (2021): 83–97.
- Widodo, Rochmad, Nabilah Saputri, And Nova Intania. "Strategi Rekrutmen Sdm Untuk Memenuhi Kebutuhan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren Mahasina Darul Qur'an Wal Hadits (Mts Dan Ma)." *Jurnal Kependidikan Islam* 12, No. 2 (2022): 171–81.
- Winarti, Endah. "Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan." *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah* 3, No. 1 (2018): 1–26.
- Yunus, Damas Ahmad, And Desy Eka Citra Dewi. "Administrasi Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Madrasah Aliyah Hidayatul Qomariyah Bengkulu." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 4, No. 1 (2024): 8308–17.

Zaenudin, Moh. “Analisis Rencana Kebutuhan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan.” In *Seminar Nasional Evaluasi Pendidikan I*, 2015.