

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) atau *Human Resources Planning* (PSDM) merupakan fungsi pertama sekaligus paling fundamental dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Perencanaan dilakukan oleh perencana (*planner*) dan menghasilkan rencana (*plan*) yang menjadi pedoman pelaksanaan serta dasar pengendalian. Tanpa perencanaan yang baik, organisasi tidak dapat memastikan apakah pelaksanaan kegiatan berjalan sesuai tujuan atau tidak. Manajemen SDM mencakup seluruh aktivitas untuk membantu organisasi mencapai tujuan, sasaran, serta kemampuannya dalam menghadapi berbagai tantangan internal maupun eksternal.

Hal tersebut sudah dilakukan melalui kebijakan, praktik, dan sistem yang memengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja pegawai. Ada era sekarang, manajemen SDM lebih diarahkan pada upaya memfasilitasi pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. Program pengembangan dilakukan secara sistematis agar guru dan tenaga kependidikan dapat bekerja secara profesional, sejahtera, dan terus berkembang sarana prasarana, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Guru berperan langsung dalam proses pembelajaran, sedangkan tenaga kependidikan mendukung kelancaran administrasi dan manajerial sekolah. Oleh karena itu, pendidikan memerlukan perencanaan SDM yang matang agar mampu merespons perubahan dan tuntutan zaman. Dalam persaingan global, lembaga pendidikan dituntut untuk adaptif dan unggul, sehingga perencanaan SDM yang efektif menjadi faktor penting dalam meningkatkan daya saing. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini mengkaji perencanaan SDM dalam konteks pengantar manajemen pendidikan serta relevansinya terhadap perkembangan dunia pendidikan (Nur Fati'a Syahrin, 2024).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama organisasi karena keberhasilan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kompetensi individu di dalamnya. (Hasibuan, 2014) menjelaskan bahwa manajemen SDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam lembaga pendidikan, SDM mencakup pendidik dan tenaga kependidikan yang berperan strategis dalam pencapaian tujuan sekolah. Dalam lembaga pendidikan, SDM mencakup guru, pendidik, dan tenaga kependidikan yang berperan dalam kelancaran administrasi dan manajemen sekolah. Oleh karena itu, pengelolaan SDM perlu direncanakan secara berkelanjutan agar seluruh pendidik dan tenaga kependidikan memiliki kemampuan dan tanggung jawab yang sesuai dengan kebutuhan sekolah.

Perencanaan SDM merupakan langkah strategis untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja, kualifikasi, serta arah pengembangan kompetensinya. Perencanaan SDM yang tepat memungkinkan lembaga pendidikan memprediksi kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan secara kuantitatif maupun kualitatif, sehingga kesenjangan antara kebutuhan dan ketersediaan SDM dapat diatasi melalui program *recruitment*, pelatihan, dan pengembangan. Dengan demikian, kualitas pendidik dan tenaga kependidikan sangat dipengaruhi oleh seberapa efektif perencanaan SDM dilakukan, karena proses ini menentukan kecocokan kompetensi, kejelasan tugas, serta kesiapan pegawai dalam menghadapi dinamika organisasi. Selain itu, perubahan lingkungan lembaga serta tuntutan administratif yang terus berkembang menuntut adanya perencanaan SDM yang tidak hanya mampu memenuhi kebutuhan saat ini, tetapi juga peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di masa mendatang (Fazilatun Nisa et al., n.d.).

SMP Negeri 1 Jalancagak merupakan salah satu sekolah negeri favorit di Kabupaten Subang dengan akreditasi A. Sekolah ini memiliki sarana prasarana yang memadai, lingkungan belajar yang kondusif, serta jumlah SDM yang cukup besar. Berdasarkan Data Pokok Pendidikan (Dapodik)

Semester Genap 2025/2026, 93,1% guru telah berkualifikasi S1/D4 dan 39,66% telah bersertifikasi, yang menunjukkan potensi pendidik yang kuat. Namun demikian, sebagai sekolah dengan skala besar, sekolah ini juga menghadapi tantangan dalam pengelolaan SDM. Dalam Pengelolaan sumber daya manusia, sekolah dihadapkan pada rasio siswa sebesar 37 peserta didik per rombongan belajar yang berdampak pada meningkatnya beban kerja guru.

Di sisi lain, tenaga kependidikan dituntut untuk bekerja cepat; teliti; dan profesional dalam menangani berbagai dokumen kepegawaian; keuangan; serta layanan akademik siswa. Keberagaman status kepegawaian, seperti adanya guru non-PNS; guru yang belum bersertifikasi; serta tenaga kependidikan dengan status ASN dan honorer; menuntut adanya perencanaan SDM yang lebih terstruktur. Pembagian tugas; penyediaan pelatihan; serta pengembangan kompetensi menjadi aspek penting agar kinerja pendidik dan tenaga kependidikan dapat berjalan optimal. Hasibuan (2014) menekankan bahwa perencanaan SDM harus mempertimbangkan kebutuhan organisasi serta kemampuan tenaga kerja dalam memenuhi standar kinerja.

Meskipun sekolah telah melaksanakan evaluasi secara berkala serta menyelenggarakan berbagai program pelatihan, upaya tersebut belum menunjukkan hasil yang optimal karena belum didukung oleh perencanaan SDM yang terstruktur, sistematis, dan berkelanjutan. Mondy dan Noe (2016) menyatakan bahwa perencanaan SDM harus mencakup analisis kebutuhan tenaga kerja; pelatihan; pengembangan; serta evaluasi kinerja secara terpadu. Dengan kondisi jumlah dan komposisi pendidik serta tenaga kependidikan yang beragam; perencanaan SDM yang matang sangat dibutuhkan untuk memastikan pembagian tugas yang proporsional dan peningkatan kualitas serta profesionalisme SDM sekolah.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, terlihat adanya kesenjangan antara perencanaan SDM yang ideal dengan kondisi nyata di sekolah; khususnya dalam pengelolaan dan pengembangan pendidik dan

tenaga kependidikan. Perencanaan SDM yang belum optimal berdampak pada efektivitas kerja; kualitas layanan pendidikan; serta pencapaian tujuan sekolah secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui “Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kualitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan” di SMP Negeri 1 Jalancagak.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perencanaan sumber daya manusia di SMP Negeri 1 Jalancagak?
2. Bagaimana kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Jalancagak dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya?
3. Bagaimana pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Jalancagak?

C. Tujuan Masalah

1. Mendeskripsikan perencanaan sumber daya manusia di SMP Negeri 1 Jalancagak.
2. Menilai kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Jalancagak berdasarkan kinerja dan kompetensinya.
3. Menganalisis pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Jalancagak.

D. Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoretis maupun praktis bagi berbagai pihak yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan, serta menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan terkait manajemen pendidik dan kependidikan.

1. Manfaat Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia dan manajemen pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan perencanaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Secara akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian teoritis mengenai hubungan antara perencanaan sumber daya manusia dengan kualitas Pendidik dan tenaga kependidikan, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji topik serupa dalam konteks lembaga pendidikan lainnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini menjadi sarana bagi penulis untuk menambah wawasan, pengalaman, dan pemahaman mengenai perencanaan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Melalui penelitian ini, penulis dapat mengaplikasikan teori yang telah dipelajari, melatih kemampuan analisis, serta mengembangkan keterampilan dalam melakukan penelitian secara sistematis dan ilmiah.

b. Bagi Pihak Sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi sekolah dalam menyusun dan melaksanakan perencanaan sumber daya manusia yang lebih sistematis, efektif, dan berkelanjutan. Temuan penelitian dapat membantu sekolah dalam mengoptimalkan pembagian tugas, meningkatkan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan, serta memperbaiki koordinasi dan kualitas layanan pendidikan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat mendukung peningkatan mutu kegiatan akademik dan nonakademik melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih terarah.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya dalam mengkaji perencanaan sumber daya manusia serta pengaruhnya terhadap kualitas pendidik dan tenaga kependidikan. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk mengembangkan kajian lebih lanjut dengan ruang lingkup, metode, maupun variabel yang berbeda sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan penelitian di bidang manajemen pendidikan.

E. Kerangka Berpikir

Penelitian ini berpijak pada satu pemikiran dasar yang sama, yaitu teori manajemen dari George R. Terry. Terry menjelaskan bahwa perencanaan adalah fungsi manajemen yang paling mendasar, karena dari perencanaan inilah arah bagi seluruh fungsi manajemen lainnya ditentukan. Pemikiran ini menjadi akar bersama yang kemudian melahirkan dua arah teori, masing-masing menjadi dasar bagi variabel X dan variabel Y dalam penelitian ini.

Variabel X berangkat dari sisi proses pengelolaan sumber daya manusia. (Hasibuan, 2014) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, hingga pemberhentian tenaga kerja, semuanya diarahkan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Secara lebih spesifik, Hasibuan menambahkan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah proses peramalan, pengorganisasian, dan pengendalian tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik dari segi jumlah maupun kualitas. Dari sinilah variabel X dijabarkan menjadi empat indikator: analisis kebutuhan, rekrutmen dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, serta evaluasi kinerja.

Variabel Y berangkat dari sisi yang berbeda, yaitu hasil atau output dari pengelolaan sumber daya manusia tersebut bagaimana kualitas kerja

pegawai itu sendiri terbentuk. Bernardin dan Russell mendefinisikan kinerja sebagai catatan hasil (outcome) dari fungsi suatu pekerjaan selama periode tertentu, bukan sifat individu, melainkan hasil kerja yang dapat diukur. Mereka mengemukakan enam dimensi kinerja, yaitu *quality*, *quantity*, *timeliness*, *cost-effectiveness*, *need for supervision*, dan *interpersonal impact* Bernardin dan Russell (dalam Sudarmanto, 2009). Dimensi *quality* relevan dengan indikator kompetensi kerja serta ketelitian dan akurasi, karena keduanya menekankan kesempurnaan hasil kerja. Dimensi *need for supervision* relevan dengan tanggung jawab, sebab mencerminkan kemandirian pegawai dalam bekerja. Dimensi *timeliness* relevan dengan kedisiplinan, karena berkaitan dengan ketepatan waktu penyelesaian tugas, sehingga teori ini digunakan sebagai *middle theory* utama.

Meskipun berangkat dari fokus yang berbeda, X dan Y sama-sama berakar dari pemikiran manajemen Terry. X berhenti pada sisi proses perencanaan, sementara Y berhenti pada sisi hasil kerja yang ditimbulkan. Keduanya bertemu dalam satu logika sederhana: proses perencanaan sumber daya manusia yang berjalan baik akan bermuara pada kualitas kerja pegawai yang baik pula.

Kondisi di SMP Negeri 1 Jalancagak. Keterlambatan pendidik dalam melengkapi berkas kepegawaian berdampak pada lambatnya pembaruan data dan bertambahnya beban kerja staf administrasi. Kondisi ini memperlihatkan adanya celah pada pengaturan tugas, pengendalian, dan evaluasi kinerja sekaligus menjadi indikasi nyata bahwa lemahnya perencanaan sumber daya manusia (X) berkaitan erat dengan menurunnya kedisiplinan dan ketelitian kerja pegawai (Y).

Keterkaitan tersebut menemukan relevansinya secara empiris pada kondisi yang terjadi di SMP Negeri 1 Jalancagak. Keterlambatan pendidik dalam melengkapi berkas kepegawaian, yang berdampak pada lambatnya pembaruan data dan bertambahnya beban kerja staf administrasi, memperlihatkan adanya celah pada aspek pengaturan tugas, pengendalian,

dan evaluasi kinerja. Kondisi ini sekaligus menjadi indikasi nyata bahwa lemahnya proses perencanaan sumber daya manusia berkaitan erat dengan menurunnya kedisiplinan dan ketelitian kerja pegawai.

Berdasarkan alur berpikir ini, penelitian disusun dengan asumsi bahwa perencanaan sumber daya manusia (X), yang berakar Hasibuan (2014), berpengaruh terhadap kualitas Pendidik dan tenaga kependidikan (Y), yang berakar dari Rivai & Sagala (2011), dengan kedua variabel tersebut sama-sama bernaung di bawah Manajemen dan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

Gambar 1. 1 Kerangka Berpikir



F. Hipotesis Penelitian

Menurut Abdullah (Yam & Taufik, 2021) hipotesis adalah jawaban sementara yang masih harus diuji kebenarannya melalui penelitian. Definisi ini menegaskan bahwa hipotesis berfungsi sebagai dugaan awal yang memuat hubungan antarvariabel yang akan diuji secara empiris. Dengan demikian,

hipotesis mencakup komponen penting berupa dugaan sementara, hubungan variabel, dan proses pengujian untuk menentukan apakah dugaan tersebut dapat diterima atau ditolak berdasarkan hasil penelitian.

Ha : Perencanaan sumber daya manusia berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas Pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Jalancagak.

Ho : Perencanaan sumber daya manusia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas Pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Jalancagak.

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hasil penelusuran, peneliti menemukan beberapa sumber sebagai bahan rujukan atau pembandingan baik dari jurnal ataupun skripsi juga hasil penelitian sebelumnya, di antaranya menjadi berikut:

Tabel 1. 1 Hasil Penelitian Terdahulu

No	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
1	“Pengaruh Perencanaan Pendidik terhadap Kinerja Pendidik pada Yayasan Budi Bakti Keuskupan Sibolga”, artikel yang diterbitkan di dalam <i>Jurnal Ilmiah Multidisiplin (Zebua et al., n.d.)</i> .	Terdapat persamaan dalam meneliti pengaruh perencanaan SDM/Pendidik sebagai variabel bebas (X), pendekatan kuantitatif, objek di lembaga pendidikan (SD& SMP),	Variabel terikat (Y) adalah kinerja pendidik (bukan kualitas Pendidik & tenaga kependidikan), hanya meneliti guru (tidak mencakup tenaga kependidikan), sampel 48 guru dari 2 sekolah swasta berbeda Yayasan, tidak	Uji validitas: $r_{hitung} > r_{tabel}$ (valid). Uji reliabilitas: Cronbach's Alpha 0,840 dan 0,833 (tinggi/reliabel). Regresi linear sederhana menunjukkan perencanaan Pendidik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pendidik, dengan

No	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
		menggunakan analisis regresi linear sederhana dengan kuesioner	memecah Y menjadi Y1 dan Y2.	koefisien determinasi (R^2)= 62,5%
2	“ Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Guru di SMK Darussalam Blokagung Tegalsari Banyuwangi Tahun Pembelajaran 2019/2020”, artikel yang diterbitkan di dalam <i>Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam (JMPID)</i> (Susanti & Daroeini, 2021)	Terdapat Persamaan dalam meneliti Variabel X identik, Perencanaan Sumber Daya Manusia, pendekatan kuantitatif, deskriptif, populasi guru di lembaga Pendidikan (66 orang, sampel jenuh mirip populasi 60 guru), teknik analisis regresi linear sederhana dengan uji T,	Variabel terikat (Y) hanya kinerja guru (satu variabel, tidak dipecah Pendidik & tenaga kependidikan seperti Y1/Y2 pada penelitian Anda); jenjang SMK (bukan SMP); tidak mencakup tenaga kependidikan sama sekali dalam populasi maupun variabel Y	Korelasi Pearson $r = 0,760$ (kategori kuat), signifikansi $0,000 < 0,05$. Persamaan regresi: $Y = 7,687 + 0,859X$. Uji T: $t_{hitung} 9,346 > t_{tabel} 1,66$ (signifikan). Uji F: $F_{hitung} 87,343 > F_{tabel} 3,14$ (signifikan). Koefisien determinasi $R^2 = 0,577$ (57,7%, dibulatkan 58%) sisanya 42% dipengaruhi faktor lain

No	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
		uji F, dan koefisien determinasi (R^2)		
3	“Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen & Penempatan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu”,artike l yang diterbitkan di dalam <i>Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia</i> (Saputra, 2020).	Terdapat persamaan dalam perencanaan SDM sebagai faktor pengaruh dalam manajemen SDM.	Menggunakan 3 variabel bebas (Perencanaan SDM, Rekrutmen, Penempatan) dengan regresi linear berganda (bukan sederhana); variabel terikat kinerja karyawan (bukan kualitas tenaga kependidikan); objek perusahaan/bank (bukan lembaga pendidikan); sampel 48 karyawan tetap	Ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi: $Y = 1,496 + 0,364X_1 + 0,525X_2 + 0,710X_3$. Ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan baik parsial (Sig. masing-masing $0,000 < 0,05$) maupun simultan (Uji F, Sig. $0,000 < 0,05$). Koefisien determinasi (R^2) = $0,797$ (79,7%) sisanya 20,3% dipengaruhi faktor lain
4	“Analisis Perencanaan	Terdapat persamaan	Variabel terikat adalah mutu	Perencanaan SDM berjalan baik dan

No	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
	SDM Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan SMP”, artikel yang diterbitkan di <i>Jurnal Manajemen Pendidikan</i> (Aprianty et al., 2023).	dalam menyoroti perencanaan SDM dalam lingkungan pendidikan.	pendidikan, bukan kualitas Pendidik dan kependidikan; metode kualitatif.	mendukung peningkatan mutu pendidikan.
5	“Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia (Human Resources Planning) pada Lembaga Administrasi Negara di Jakarta”, artikel yang diterbitkan di <i>Journal of Public Policy and Management Review</i> (Esti dkk., 2021)	Terdapat persamaan dalam proses perencanaan SDM.	Menggunakan metode kualitatif dan tidak menguji hubungan antar variabel.	Perencanaan SDM belum optimal dan perlu analisis kebutuhan yang lebih baik.
6	“Manajemen Sumber Daya Manusia	Terdapat persamaan dalam meneliti	Pendekatan kualitatif; tidak menguji	Perencanaan dan pengembangan SDM meningkatkan

No	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
	Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SD Negeri 45 Bilah Hulu”, skripsi di Universitas Labuhanbatu (Siregar, 2025).	SDM pendidik dan tenaga kependidikan di lingkungan sekolah.	pengaruh secara statistik.	efektivitas kerja pendidik dan tenaga kependidikan.
7	“Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Aura Mandiri Sejahtera”, artikel yang diterbitkan di <i>Journal of Science Education and Management</i>	Terdapat persamaan dalam meneliti perencanaan SDM sebagai variabel utama.	Objek penelitian adalah perusahaan, bukan sekolah; terdapat variabel intervening (motivasi kerja). Variabel terikat adalah kinerja, bukan kualitas tenaga administrasi sekolah.	Perencanaan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas SDM dan kinerja karyawan. Motivasi kerja memperkuat hubungan tersebut.

No	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
	<i>Business</i> (Dinda, 2025).			
8	“Perencanaan Sumber Daya Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SDN Tempurejo 01 Kabupaten Jember”, artikel yang diterbitkan di <i>Jurnal Citra Pendidikan</i> (JCP) (Kamila dkk., 2024).	Terdapat persamaan dalam pembahasan tentang perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kualitas pendidikan	Penelitian bersifat kualitatif deskriptif dan fokus pada analisis proses serta sistem perencanaan; objek pada jenjang SD, sedangkan penelitian Anda menganalisis pengaruh perencanaan SDM terhadap kualitas tenaga pada jenjang SMP	Perencanaan SDM dilakukan melalui analisis kebutuhan, pengorganisasian, dan evaluasi secara sistematis untuk mendukung peningkatan kualitas pendidikan di sekolah dasar.
9	“Analisis Pengaruh Perencanaan Tenaga Kependidikan Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan	Terdapat persamaan dalam pembahasan pentingnya perencanaan SDM/tenaga kependidikan	Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif studi literatur, sedangkan penelitian Anda bersifat empiris	Perencanaan tenaga kependidikan memiliki peran strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan melalui penguatan sistem administrasi dan

No	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
	Di Era Society 5.0”, artikel yang diterbitkan di <i>Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar</i> (Sari dkk., t.t.)	dalam meningkatkan mutu pendidikan	di sekolah; fokus pada mutu pendidikan secara umum, sementara penelitian Anda pada kualitas Pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Jalancagak	manajemen pendidikan di era Society 5.0.
10	“Perencanaan Sumber Daya Pendidikan dan Tenaga Kependidikan di MTs. Tarbiyatul Huda”, artikel yang diterbitkan di <i>Jurnal Ilmiah Multidisiplin</i> (Purnamasari et al., n.d.).	Terdapat persamaan dalam pembahasan perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan	Penelitian Purnamasari bersifat deskriptif kualitatif dan fokus pada proses perencanaan di MTs, sedangkan penelitian Anda menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh perencanaan SDM terhadap	Perencanaan SDM dilaksanakan melalui tahapan analisis kebutuhan, rekrutmen, dan evaluasi untuk menunjang peningkatan kualitas pendidikan di MTs.

No	Judul penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
			kualitas Pendidik dan tenaga kependidikan di SMP Negeri 1 Jalancagak	

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu di atas, dapat ditemukan persamaan serta perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, yaitu:

1. Persamaan

- a. Seluruh penelitian terdahulu sama-sama menjadikan perencanaan sumber daya manusia (SDM) sebagai variabel bebas (X) yang diduga memengaruhi kualitas kerja, baik dalam bentuk kinerja pendidik (Zebua), kinerja guru (Susanti & Daroeini), kinerja karyawan (Saputra; Dinda), maupun mutu pendidikan (Aprianty; Sari).
- b. Beberapa penelitian terdahulu (Susanti & Daroeini; Zebua) menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana, sama seperti pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga hasilnya secara metodologis dapat diperbandingkan.
- c. Penelitian terdahulu lain (Kamila; Siregar; Sari; Purnamasari) sama-sama membahas perencanaan sumber daya pendidik dan tenaga kependidikan dalam konteks lembaga pendidikan sebagai upaya meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan.

2. Perbedaan

- a. Sebagian besar penelitian terdahulu hanya mengukur satu variabel terikat (kinerja guru, kinerja karyawan, atau mutu pendidikan secara umum), sedangkan penelitian ini memecah variabel terikat menjadi dua kelompok, yaitu kualitas Pendidik (Y1) dan kualitas tenaga kependidikan (Y2), yang tidak ditemukan pada satu pun penelitian terdahulu di atas.

- b. Objek penelitian terdahulu bervariasi dan sebagian besar bukan lembaga pendidikan tingkat SMP mencakup instansi perusahaan/bank (Saputra; Dinda), lembaga administrasi negara (Esti), sekolah dasar (Kamila; Siregar), MTs (Purnamasari), maupun SMK (Susanti & Daroeini) sedangkan penelitian ini berfokus pada jenjang SMP Negeri.
- c. Terdapat perbedaan pendekatan penelitian: sebagian besar penelitian terdahulu (Aprianty; Esti; Siregar; Kamila; Sari; Purnamasari) menggunakan metode kualitatif deskriptif dan tidak menguji hubungan antarvariabel secara statistik, sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengujian hipotesis melalui regresi, uji T, dan koefisien determinasi.
- d. Penelitian Saputra (2020) menggunakan tiga variabel bebas (Perencanaan SDM, Rekrutmen, Penempatan) dengan regresi linear berganda, sedangkan penelitian Dinda (2025) menyertakan variabel intervening (motivasi kerja) keduanya berbeda dari struktur variabel penelitian ini yang berfokus pada satu variabel X terhadap dua variabel Y (Y1 dan Y2) secara langsung.
- e. Penelitian ini mencakup populasi gabungan Pendidik dan tenaga kependidikan sekaligus (71 responden: 60 guru dan 11 tendik) yang menilai kedua aspek kualitas kerja secara bersamaan, berbeda dari penelitian terdahulu yang umumnya hanya melibatkan satu kelompok responden saja (guru saja atau karyawan saja).

Kebaruan (novelty) dalam penelitian ini terletak pada pengujian pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap dua variabel terikat sekaligus dalam satu kerangka penelitian, yaitu kualitas Pendidik (Y1) dan kualitas tenaga kependidikan (Y2), yang belum ditemukan pada penelitian-penelitian terdahulu di atas. Sebagian besar penelitian sejenis hanya berfokus pada satu kelompok subjek dan satu variabel terikat yang bersifat umum, seperti kinerja atau mutu pendidikan, tanpa memisahkan pengukuran kualitas berdasarkan kelompok kerja yang berbeda karakteristiknya. Penelitian ini juga menggunakan indikator kualitas kerja yang lebih spesifik meliputi kompetensi, kedisiplinan, ketelitian dan akurasi, tanggung jawab, serta profesionalisme (mengacu pada Rivai & Sagala, 2011) yang diukur

secara terpisah pada kedua kelompok subjek melalui dua model regresi (X dengan Y1 dan X dengan Y2).

