

PERENCANAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA PENDIDIKAN

Adriana Theresia Barus¹⁾, Elizabeth Haloho²⁾

Universitas Katolik Santo Thomas

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Program Magister Manajemen

Email : theresiaadriana0909@gmail.com¹⁾, Elisabeth.haloho@gmail.com²⁾

ABSTRACT

This article aims to discuss the basic concepts of human resource planning and its implementation in educational institutions. The method used in writing this article uses literature study and literature review methods. Humans have become a strategic factor that determines the success of an educational institution. This condition leads to the importance of planning activities in human resource management in educational institutions. There are several activities that can be carried out when planning resources for education, namely, identifying school goals, defining school philosophy, vision and mission, reviewing initial data and information that is available, choosing alternative solutions to achieve goals, identifying human and material resources, analyze the obstacles that can get in the way, find out the various stages in the planning process. The results of this research show that the role of human resources is very important in educational institutions.

Keyword : Planning, Human Resources, Educational Institutions

ABSTRAK

Artikel ini bertujuan membahas konsep dasar perencanaan sumber daya manusia dan implementasinya di lembaga pendidikan. Adapun metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini yang menggunakan metode studi pustaka dan *literature review*. Manusia telah menjadi faktor strategis yang menentukan kesuksesan sebuah lembaga pendidikan. Kondisi ini mengarahkan pada pentingnya kegiatan perencanaan dalam manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Terdapat beberapa kegiatan yang dapat dilakukan disaat dalam perencanaan sumber daya untuk pendidikan yaitu, mengidentifikasi tujuan sekolah, mendefinisikan filosofi, visi, dan misi sekolah, mengkaji data dan informasi awal dari yang dimiliki, memilih solusi alternatif guna mencapai tujuan, mengidentifikasi sumber daya manusia maupun material, menganalisis hambatan yang dapat menghalangi, mencari tahu berbagai tahapan dalam proses perencanaan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa peran sumber daya manusia itu sangat penting di dalam lembaga pendidikan.

Kata Kunci : Perencanaan, Sumber Daya Manusia, Lembaga Pendidikan

PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk individu merupakan kesatuan jasmani dan rohani yang mencirikan otonomi dirinya, dimana sejak bayi lahir sampai dengan dewasa, manusia tetap individu yang tidak berdaya tanpa bantuan orang di sekitarnya atau bantuan orang lain (Masi, Maran, & Anwari, 2021). SDM mempunyai peranan kunci pada pencapaian kinerja pembangunan, menempatkan manusia pada peran sumber daya pembangunan. SDM adalah sumber daya yang sangat utama dalam manajemen (Merentek, et al., 2022).

Sumber daya manusia merupakan salah satu penunjang dalam sebuah organisasi atau biasa disebut dengan tenaga kerja ataupun karyawan. Pada lembaga pendidikan, sumber daya yang dimaksud yaitu guru dan juga tenaga personalia lainnya. Keberadaan tenaga kerja ataupun karyawan merupakan sebuah faktor produksi yang begitu penting bagi sebuah organisasi. Seiring dengan berkembangnya zaman dan juga adanya pertumbuhan tenaga kerja yang semakin pesat, hal tersebut mengharuskan agar sumber daya manusia (SDM) memiliki kemampuan serta keahlian yang memadai.

Era globalisais menyebabkan lingkungan organisasi, bahkan organisasi itu sendiri bersifat dinamis dan menciptakan situasi yang kompetitif. Persaingan antar organisasi kini tidak hanya melibatkan persaingan bukti fisik ataupun modal melainkan persaingan atas personil atau sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan adanya teknologi dan ilmu pengetahuan yang sangat berkembang saat ini dengan didukung menyebabkan proses transformasi informasi sehingga mengakibatkan perubahan pada pola hidup manusia saat ini. Namun dalam diri manusia selaku sebagai makhluk sosial tentunya melekat pada fenomena alam dan juga fenomena budaya, yang menjadi keunikan manusia.

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan organisasi agar mendapatkan hasil maksimal yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM) (Zulkipli, 2022). Maka perlu dilakukan pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif. Dengan pengembangan atau pengelolaan SDM yang baik maka dengan mudah seorang karyawan dapat menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas baik di masa sekarang atau masa yang akan datang (Susan, 2019). Sumber daya yang penting dalam manajemen yaitu salah satunya adalah sumber daya manusia. Pentingnya sumber daya manusia perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, juga merupakan faktor dari manusia yang memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Bahkan dapat dikatakan bahwa manajemen itu pada hakikatnya adalah manajemen sumber daya manusia.

Pada lembaga pendidikan, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diterapkan. Tanpa adanya manajemen sumber daya manusia, maka suatu organisasi akan kesulitan dalam mencapai tujuannya, begitu pun dalam suatu lembaga pendidikan (Nurmalasari & Karimah, 2020). Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu unsur terpenting dalam manajemen karena sumber daya manusia merupakan unsur pertama dalam manajemen sebelum unsur-unsur yang lainnya. Peranan manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan berkontribusi dalam membantu meningkatkan mutu pendidikan, karena pendidikan yang bermutu berasal dari orang-orang yang mengelola pendidikan itu sendiri yakni dari sumber daya manusia yang bermutu pula (Winarti, 2018). Pendidikan sangat erat kaitannya dengan manajemen. Ini terlihat dari definisi umum dari pendidikan, yaitu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara (UU No. 20 Tahun 2003). Dalam pengertian di atas pendidikan mengandung makna suatu usaha sadar dan terencana. Berdasarkan definisi tersebut di dalam pendidikan terkandung fungsi atau kaidah manajemen.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam Lembaga Pendidikan manajemen sumber daya manusia sangat penting. Sudah banyak penelitian yang terkait tentang manajemen sumber daya manusia hanya saja masih sangat sedikit penelitian ini dilakukan pada Lembaga Pendidikan terutama pada Lembaga Pendidikan di Medan.

LANDASAN TEORI

Secara teoritis, perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah proses perencanaan strategis yang melibatkan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi (Abdul Haris, 2021). Tujuan dari perencanaan SDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang cukup, berkualitas, dan sesuai dengan kebutuhan saat ini dan di masa depan (Simarmata, et al., 2021). Bagi lembaga pendidikan, mengelola sumber daya manusia yang canggih dan terbuka dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) dewasa ini merupakan sebuah tantangan (Khoirunnisaa', 2018).

Lingkup perencanaan SDM yakni dari tingkat makro hingga mikro, dapat dilihat sejauh mana perencanaan sumber daya manusia pendidikan. Perencanaan tingkat makro yang dilihat pada tingkat nasional, regional, atau lokal. Sementara perencanaan di tingkat mikro dapat berkisar dari tingkat lokal hingga kelembagaan. Sistem pendidikan nasional untuk semua jenjang dan bentuk pendidikan dicakup oleh perencanaan sumber daya manusia secara makro yakni: (1) Perencanaan SDM pendidikan regional yakni perencanaan di level daerah atau provinsi yang melingkupi semua jenis dan jenjang pendidikan pada wilayah tersebut. (2) Kegiatan perencanaan pendidikan di tingkat kota atau kabupaten tertentu tercakup dalam perencanaan SDM daerah. (3) Perencanaan yang berfokus pada satu lembaga pendidikan, seperti perencanaan SDM di sekolah tertentu, dikenal dengan perencanaan SDM kelembagaan (Ulfatin & Triwiranto, 2016).

Berikut adalah beberapa definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menurut para ahli (Rijal, et al., 2023):

1. Menurut Gary Dessler: "Manajemen SDM adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian fungsi-fungsi rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan pemeliharaan yang diperlukan untuk mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi."
2. Menurut Flippo: "Manajemen SDM adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian tenaga kerja dari suatu organisasi secara efektif dan efisien agar mencapai tujuan organisasi dan tujuan pribadi para karyawan."
3. Menurut Edwin B. Flippo: "Manajemen SDM adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari tenaga kerja agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, serta memberikan kepuasan kepada karyawan."
4. Menurut Michael Armstrong: "Manajemen SDM adalah suatu pendekatan strategis terhadap pengelolaan tenaga kerja yang memiliki tujuan untuk mengoptimalkan kontribusi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dan memastikan kepuasan dan pengembangan karyawan."
5. Menurut Milkovich dan Boudreau: "Manajemen SDM mencakup semua kegiatan yang terkait dengan mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia dalam organisasi, termasuk perencanaan, pengadaan, pengembangan, pengelolaan kinerja, kompensasi, dan pengelolaan hubungan kerja."

Definisi-definisi ini menggambarkan Manajemen SDM sebagai suatu proses strategis dan terpadu yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian berbagai aspek terkait dengan sumber daya manusia dalam organisasi, dengan tujuan mencapai kesuksesan organisasi dan memenuhi kebutuhan dan kepuasan karyawan.

Selain itu, dalam sudut pandang keterkaitan dengan teori lain, manajemen SDM memiliki pengertian sebagaimana berikut:

Teori Sistem. MSDM dalam teori sistem didefinisikan sebagai subsistem organisasi yang berfungsi untuk mengelola interaksi antara manusia sebagai sumber daya dengan sistem organisasi secara keseluruhan (Ichsan, et al., 2021). MSDM dianggap sebagai komponen penting dalam sistem yang

saling terkait dan saling mempengaruhi, di mana manusia menjadi faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi.

Teori Kontingensi. Menurut teori kontingensi, MSDM dapat berbeda-beda tergantung pada situasi atau kondisi tertentu yang dihadapi oleh organisasi (Ichsan, et al., 2021). Pendekatan MSDM yang tepat harus disesuaikan dengan faktor-faktor kontekstual seperti ukuran organisasi, jenis industri, budaya organisasi, dan lingkungan eksternal. Dalam teori ini, tidak ada pendekatan MSDM yang paling baik, melainkan pendekatan yang paling sesuai dengan kebutuhan dan kondisi organisasi.

Teori Perilaku Organisasi. MSDM dalam teori perilaku organisasi menekankan pada motivasi, kebutuhan, dan perilaku individu dalam konteks organisasi. Pendekatan MSDM berdasarkan teori ini mencakup aspek-aspek seperti pengarahan dan pengendalian kinerja, kepuasan kerja, penghargaan, dan pengembangan karyawan. Fokus utamanya adalah memahami perilaku manusia dalam organisasi dan mendorong kinerja yang optimal.

Teori Sumber Daya Manusia. MSDM dalam teori sumber daya manusia menempatkan manusia sebagai aset yang bernilai dalam organisasi. Pendekatan MSDM berdasarkan teori ini berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia dengan cara yang strategis untuk mencapai keunggulan kompetitif. Hal ini melibatkan pemahaman terhadap kebutuhan, pengembangan, dan pemanfaatan potensi karyawan sebagai aset berharga yang dapat memberikan kontribusi signifikan bagi keberhasilan organisasi.

Teori Pemberdayaan. MSDM dalam teori pemberdayaan melibatkan memberikan karyawan otonomi, tanggung jawab, dan kebebasan untuk mengambil keputusan dalam melaksanakan tugas mereka. Pendekatan MSDM berdasarkan teori ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan kreativitas karyawan, sehingga mereka dapat berkontribusi secara maksimal dan merasa memiliki peran yang penting dalam organisasi.

Pengertian MSDM menurut teori-teori ini menggambarkan peran MSDM dalam pengelolaan sumber daya manusia sebagai aset penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pendekatan MSDM yang tepat harus mempertimbangkan faktor kontekstual, perilaku individu, nilai strategis sumber daya manusia, serta memberdayakan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kontribusi mereka dalam organisasi.

Perencanaan SDM juga dapat dipahami sebagai aspek kunci dalam manajemen organisasi yang mengacu pada proses strategis untuk mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan sumber daya manusia dalam organisasi dengan cara yang memadai, efisien, dan berkelanjutan (Kurniawati, 2021). Artinya, perencanaan SDM mencakup serangkaian tindakan yang dirancang untuk memastikan organisasi memiliki kebutuhan tenaga kerja yang tepat, dalam jumlah yang sesuai, dan dengan kualifikasi yang memadai, baik saat ini maupun di masa depan. Perencanaan SDM tidak hanya berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam pengertian tradisional, tetapi juga mencakup komponen strategis yang mencerminkan peran utama tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang terus berlangsung.

Untuk mencapai perencanaan sumber daya manusia menurut Imron (dalam (Akilah, 2017) perlu mencantumkan tahapan perencanaan berikut: (1) Prakiraan. Tujuan peramalan adalah untuk memprediksi bagian organisasi mana yang akan mengalami kelebihan atau kekurangan tenaga kerja di masa mendatang dengan melihat penawaran dan permintaan berbagai sumber daya manusia. (2) Perumusan tujuan. Hal ini merupakan sebuah pernyataan keseluruhan tentang keinginan dan ketentuan arah dengan menyusun misi, sasaran, dan berbagai indikator keberhasilan SDM dalam lembaga. (3) Kebijakan. Hal ini berhubungan dengan seperangkat konsep dan asas yang menjadi dasar rencana dalam manajemen SDM guna pelaksanaan kepemimpinan, pekerjaan, dan cara bertindak. (4) Langkah-langkah. Hal ini berkaitan dengan seperangkat aksi yang khusus, hal yang perlu dilakukan dengan cara yang sama dari situasi yang sama dalam manajemen SDM suatu lembaga. (5) Pemrograman. Hal ini merupakan proses menguji, menulis, dan merevisi, serta memelihara dari langkah manajemen SDM. (6) Penjadwalan. Kegiatan pengalokasian sumber-sumber yang ada untuk menjalankan berbagai tugas

untuk jangka waktu tertentu dalam manajemen sumber daya manusia. (7) Pembiayaan. Rencana operasi keuangan yang mencakup estimasi pengeluaran yang diusulkan dari sumber pendapatan yang diharapkan untuk membiayai kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam periode waktu tertentu.

Penggunaan teknologi juga menjadi bagian integral dari perencanaan SDM. Sistem manajemen SDM yang canggih dapat membantu organisasi dalam melacak data karyawan, mengelola proses rekrutmen dan seleksi, serta menyediakan alat analitik untuk mendukung pengambilan keputusan (Muhammad Asir, 2021). Teknologi juga memungkinkan pengembangan e-learning, pelatihan jarak jauh, dan alat-alat yang mempermudah kolaborasi tim. Pemahaman dan penerapan teknologi dalam perencanaan SDM menjadi faktor penentu dalam memaksimalkan efisiensi dan produktivitas. Dalam rangka mencapai keberhasilan jangka panjang, perencanaan SDM juga harus mengintegrasikan konsep-konsep yang mendukung kebahagiaan dan kesejahteraan karyawan (Jusuf, et al., 2022). Ini melibatkan perhatian terhadap keseimbangan kerja-hidup, dukungan untuk kesehatan mental dan fisik, serta promosi budaya kerja yang positif. Karyawan yang merasa dihargai dan diberdayakan cenderung lebih produktif dan setia terhadap organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. Sudah menjadi tugas SDM untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Dengan demikian dapat dikelompokkan tugas Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) atas tiga fungsi, yaitu: 1) fungsi manajerial (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian); 2) fungsi operasional (pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja); dan 3) kedudukan MSDM.

Sementara peran manajemen sumber daya manusia sebagai faktor sentral dalam organisasi, dikelompokkan menjadi beberapa peran, diantaranya adalah sebagai berikut (Utama & SE, 2020):

- a. Peran Administrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Peran ini difokuskan pada pemrosesan dan penyimpanan data, yang meliputi penyimpanan database dan arsip pegawai, proses klaim keuntungan, kebijakan organisasi tentang program pemeliharaan dan kesejahteraan pegawai, pengumpulan dokumen, dan sebagainya. Peran administrasi ini dilakukan oleh pihak ketiga di luar organisasi daripada dilakukan sendiri oleh organisasi. Bahkan teknologi juga semakin berperan dan turut dilibatkan dalam mengotomatisasikan pekerjaan yang bersifat administratif.
- b. Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia. Peran ini lebih bersifat taktis, yakni meliputi pemrosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi, dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan, peluang bekerja dengan kondisi baik, pelatihan dan pengembangan, program K3, dan sistem kompensasi. Banyak aktivitas yang harus dilakukan dan melibatkan koordinasi dengan para manajer dan supervisor di semua jenjang organisasi. Penekanan pada operasional masih banyak terjadi di beberapa organisasi, hal tersebut disebabkan oleh keterbatasan kemampuan individu dan penolakan manajemen puncak terhadap peran sumber daya manusia yang semakin besar.
- c. Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia. Keunggulan kompetitif dari unsur sumber daya manusia yang merupakan kelebihan yang dimiliki oleh peran ini. Peran strategis ini menekankan bahwa orang-orang dalam organisasi merupakan sumber daya yang penting dan investasi organisasi yang besar. Supaya sumber daya manusia dapat berperan strategis, maka harus difokuskan terhadap masalah-masalah dan implikasi sumber daya manusia jangka panjang.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah Litterature Review. Pada metode penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi, mengkaji, mengevaluasi, dan menafsirkan semua penelitian yang tersedia. Dengan metode ini peneliti melakukan review dan mengidentifikasi jurnal-jurnal secara

terstruktur yang pada setiap prosesnya mengikuti langkah-langkah yang telah ditetapkan (Triandini, Jayanatha, Indrawan, Putra, & Iswara, 2019). Untuk menyelesaikan penelitian ini, peneliti mengumpulkan artikel jurnal nasional dari Google Scholar. Artikel yang dikumpulkan hanya artikel yang dipublikasi dalam rentang waktu 2018 hingga 2022. Dari berbagai artikel peneliti memilih 7 artikel yang terkait dengan kata kunci sumber daya manusia dan Lembaga pendidikan. Selanjutnya jurnal tersebut dianalisis dan disusun secara utuh kedalam sebuah pembahasan yang ditulis pada artikel ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut yaitu sumber daya manusia (SDM). Semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada manusia-manusia yang mengelola organisasi tersebut. Maka perlu dilakukan yang namanya pengelolaan atau pengembangan yang bertujuan untuk menciptakan manusia yang produktif.

Berikut ini merupakan bagian yang ditinjau dari beberapa artikel yang telah penulis baca. Artikel yang telah diulas merupakan penelitian yang dilakukan di berbagai jurnal. Tabel tersebut menjelaskan hasil kajian pustaka yang dilakukan oleh penulis.

Tabel 1. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan

No.	Penulis	Judul	Hasil
1	Nurmal asari & Karimah, 2020	Peran Manajemen SDM Dalam Lembaga Pendidikan Untuk Meningkatkan Mutu Pendidik	Peran dari sumber daya manusia sangat penting di sebuah lembaga pendidikan. Karena peran dari manusia itu yang akan mengelola adanya sebuah lembaga tersebut. Maka kualitas dan keefektifan pengajaran dalam sebuah lembaga pendidikan tergantung pada sumber daya manusianya.
2	Purwadi, 2019	Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Di Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 3 Bandar Lampung	Manajemen sumber daya manusia merupakan bentuk pengakuan akan pentingnya anggota organisasi sebagai sumber daya yang dapat mendukung tercapainya suatu tujuan dalam organisasi, serta pelaksanaan fungsi dan kegiatan-kegiatan organisasi.
3	Widiansyah, 2019	Pengendalian Mutu: Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia, Optimalisasi Fungsi Pengendalian Dalam Dunia Pendidikan	Pengendalian terhadap mutu pendidikan menyangkut unsur input, proses dan output. Oleh karena itu, dalam melaksanakan pengendalian mutu pendidikan, akan difokuskan terhadap unsur input, proses dan output pendidikan. Agar pengendalian mutu berjalan efektif maka diperlukan rencana yang jelas, lengkap dan terintegrasi supaya dapat dilaksanakan sistem pengawasan yang efektif dan efisien, dan sumber daya manusia yang ada diharapkan mampu menyusun

			perencanaan program pengendalian mutu tersebut.
4	Amelia, Manurung, & Purnomo, 2022	Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi	Manajemen sumber daya manusia sendiri mempunyai tiga fungsi yakni: fungsi manajerial, fungsi operasional, dan berfungsi mencapai tujuan organisasi secara terpadu. Sedangkan tugas dari manajemen sumber daya manusia yaitu pengadaan staff, pengembangan sumber daya manusia, mengurus kompensasi, mengurus keselamatan dan kesehatan kerja, mengurus hubungan pekerja, dan turut mengurus hubungan industrial. Adapun tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia, yaitu untuk meningkatkan kontribusi sumberdaya manusia terhadap suatu organisasi.
5	Chotimah & Nisa, 2019	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet	Selain itu, mutu pendidikan juga merupakan hal terpenting yang perlu diperhatikan, karena mutu pendidikan merupakan suatu tolok ukur sebuah sekolah berkualitas atau tidak. Dan sebaliknya jika mutu pendidikan suatu bangsa rendah, maka dapat dikatakan bahwa negara tersebut merupakan negara yang kurang maju.
6	Theo Chanra, Tinneke, Elni, Joni, 2023	Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Masa Depan	Terdapat beberapa kegiatan yang dapat dilakukan saat merencanakan sumber daya untuk pendidikan yaitu: (1). Mengidentifikasi tujuan sekolah, mulai dengan tujuan terbesar dan jangka panjang dan turun ke yang terendah dan paling cepat. (2). Mendefinisikan filosofi, visi, dan misi sekolah. (3). Mengkaji data dan informasi awal yang sudah dimiliki. (4). Memilih solusi alternatif guna mencapai tujuan. (5). Mengidentifikasi sumber daya, baik manusia maupun material, yang dianggap penting. (6). Menganalisis kemungkinan hambatan yang dapat menghalangi lembaga mencapai tujuannya. (7). Mencari tahu bagaimana berbagai tahapan pada proses perencanaan.
7	(Akilah, 2018)	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan	Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena manusia adalah elemen pertama dan utama

			dalam manajemen sebelum aspek lainnya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mengelola dan mencapai tujuan organisasi, tidak terkecuali dalam institusi pendidikan.
--	--	--	---

Berbagai istilah sering digunakan untuk menunjukkan manajemen sumber daya manusia, misalnya seperti manajemen sumber daya insani, manajemen personalia, manajemen kepegawaian, manajemen perburuhan, manajemen tenaga kerja, dan manajemen hubungan industrial. Pergantian istilah dari manajemen personalia kepada manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai suatu gerakan yang mencerminkan pengakuan adanya peranan vital dan juga menunjukkan pentingnya sumber daya manusia dalam organisasi (Purwadi, 2019).

Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Sumber daya manusia ini dianggap semakin penting, karena dalam tujuan organisasi, berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia itu dikumpulkan secara sistematis dengan apa yang disebut dengan istilah manajemen sumber daya manusia (Sirojudin & Waqfin, 2020). Istilah manajemen sendiri artinya kumpulan pengetahuan mengenai bagaimana seharusnya memmanage (mengelola) sumber daya manusia. Seorang tenaga pendidik dan kependidikan dinyatakan memiliki nilai sumbangan kepada sekolah apabila kehadirannya diperlukan, memiliki nilai tambah terhadap produktivitas sekolah, dan kegiatannya berada pada mata rantai kebutuhan sistem sekolah (Nurmalasari & Karimah, 2020).

Tujuan dari perencanaan sumber daya manusia adalah untuk menjamin penggunaan yang optimal terhadap Sumber Daya Manusia pada suatu organisasi, yang menyediakan SDM yang dibutuhkan oleh organisasi dimasa mendatang baik dalam hal kualitas maupun kuantitas (Hasnadi, 2019). Sementara fungsi perencanaan SDM adalah untuk memformulasikan dan mengintegrasikan rencana SDM dengan rencana organisasi, mengkaji faktor sosial, teknologi, dan yang lainnya, sehingga mempunyai dampak terhadap pekerjaan dan ketersediaan SDM bagi organisasi, membuat prediksi SDM, mendukung kegiatan pengadaan, alokasi, kompetensi, dan pengembangan SDM (Utama & SE, 2020).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil *literature review* dapat disimpulkan bahwa peranan sumber daya manusia itu sangat esensial dalam menjalankan suatu organisasi, karena manusia merupakan kunci dari semua persoalan. Dimana peran sumber daya manusia dalam kegiatan manajemen itu sangatlah penting dalam sebuah lembaga pendidikan, karena pada nantinya manusialah yang akan mengelola atau mengatur adanya sebuah lembaga tersebut. Maka kualitas dan keefektifan pengajaran di lembaga pendidikan bisa dilihat pada sumber daya manusianya. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia dilakukan agar tenaga pendidik dan kependidikan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan individu, tujuan fungsional, tujuan organisasi, dan tujuan masyarakat. Setiap lembaga pendidikan memerlukan manajemen, termasuk manajemen kurikulum, sarana dan prasarana, pengajaran, keuangan, dan sumber daya manusia. Bagi lembaga pendidikan, mengelola sumber daya manusia yang canggih dan terbuka dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) dewasa ini merupakan sebuah tantangan. Perencanaan sebagai komponen penting dari manajemen. Terdapat beberapa kegiatan yang dapat dilakukan saat merencanakan sumber daya untuk pendidikan yaitu: (1). Mengidentifikasi tujuan sekolah, mulai dengan tujuan terbesar dan jangka panjang dan turun ke yang terendah dan paling cepat. (2). Mendefinisikan filosofi, visi, dan misi sekolah. (3). Mengkaji data dan informasi awal yang sudah dimiliki. (4). Memilih solusi alternatif guna mencapai tujuan. (5). Mengidentifikasi sumber daya, baik manusia maupun material, yang dianggap penting. (6).

Menganalisis kemungkinan hambatan yang dapat menghalangi lembaga mencapai tujuannya. (7). Mencari tahu bagaimana berbagai tahapan pada proses perencanaan. Tercapainya tujuan dan sasaran pendidikan akan tergantung pada perencanaan, yang di dalamnya termasuk perencanaan SDM. Lingkup perencanaan SDM yakni dari tingkat makro hingga mikro, dapat dilihat sejauh mana perencanaan sumber daya manusia pendidikan. Adapun beberapa unsur dalam perencanaan SDM dalam pendidikan yaitu, tujuan, anggaran, standar, program, kebijakan, prosedur, dan metode.

REFERENCES

- Akilah, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518-534.
- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam*, 21(2), 128-138.
- Anindya Prameswari, Diah Ayu Sucitra. Peran Manajemen dalam Lembaga Pendidikan. Vol 10 (1), 2022, 1-9
- Chotimah, C., & Nisa, K. (2019). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MA Bertaraf Internasional Amanatul Ummah Pacet. Paper presented at the Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin.
- FoEh, K. S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bandung: Nilacakra.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hasibuan, Royhan Achwan. (2019). Strategi Komunikasi Mediator dalam Mediasi Kasus Perceraian di Pengadilan Agama Kota Medan. Medan: Universitas Sumatera Utara.
- Hasnadi. (2019). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Jurnal Bidayah* Vol. 10 No. 2, Desember 2019.
- Huda. (2020). Perkembangan Teknologi Informasi Dan Komunikasi (TIK) Terhadap Kualitas Pembelajaran Di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, Vol. 2, No. 1, Pp 121–125.
- Huzain, H. (2021). Pengelolaan Sumber Daya Manusia. OSF Preprints. November 21. doi:10.31219/osf.io/cj27d.
- Ichsan, R. N., SE, M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. E. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Masi, R., Maran, M. D. M. M., & Anwari, A. M. (2021). *EKSISTENSI MANUSIA PERSPEKTIF PENDIDIKAN: EDU PUBLISHER*.
- Merentek, T. C., Saerang, H. M., Lantang, D., & Sumual, S. D. M. (2022). Implementation of Character Education Values in Orphanages (Literature Review). *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, Vol. 5, No. 5, Pp 22-31.
- Merentek, T. C., Sumual, H., Usoh, E. J., & Rotty, V. N. J. (2022). Penggunaan Quizizz dalam Evaluasi Pembelajaran Pada Pembelajaran Bahasa Indonesia di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bethesda Tomohon.
- Nurmalasari, I., & Karimah, D. Z. (2020). Peran Manajemen SDM dalam Lembaga Pendidikan untuk Meningkatkan Mutu Pendidik. *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, 2(1), 33-44.
- Purwadi, E. (2019). Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Di Sekolah Menengah Pertama Muhammadiyah 3 Bandar Lampung. UIN Raden Intan Lampung.
- Rijal, S., Sinaga, I. N., Yulianadewi, I., Masyithah, S. M., Tannady, H., Setiawan, R.,... & Rukmana, A. Y. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Global Eksekutif Teknologi.
- Ritawati R. A. (2016). Perencanaan dan Pengembangan Guru/Dosen Sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) di Lembaga Pendidikan Formal. *Istinbath*, Vol 15, No. 16, Pp 109– 123.

- Sirojudin, D., & Waqfin, M. S. I. (2020). Manajemen Sumberdaya Manusia (SDM) dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan di SMA 1 Darul Ulum. *Jurnal Education and Development*, 8(4), 275-275.
- Sugiarti Endang. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengelola Potensi untuk Keunggulan Kompetitif.
- The Chanra M, Tinneke E. M. S., Elni, Joni. (2023). *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol 9, No. 1, Tahun 2023. Available Online At: <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/El-idare>
- Triandini, E., Jayanatha, S., Indrawan, A., Putra, G. W., & Iswara, B. (2019). Metode systematic literature review untuk identifikasi platform dan metode Anindya Prameswari and Diah Ayu Sucitra Peran Manajemen Sumber 9 pengembangan sistem informasi di Indonesia. *Indonesian Journal of Information Systems*, 1(2), 63-77.
- Utama, D. Z. M., & SE, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dasar Dan Teori*: UNJ PRESS.
- Widiansyah, A. (2019). Pengendalian mutu: Implementasi manajemen sumber daya manusia, optimalisasi fungsi pengendalian dalam dunia pendidikan. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 19(1), 21-26.
- Winarti, E. (2018). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tarbiyatuna*, Vol 3, No. 1, Pp 1-26.
- Zulkipli, Z. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Visionary: Penelitian dan Pengembangan dibidang Administrasi Pendidikan*, 10(1), 57-66.