

Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan

¹Diah Robiatul Adawiah, ²Puji Ambarwati, ³Pupu Marpuah, ⁴Faizal Djabidi,
⁵Eneng Muslihah

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten

¹diahra9@gmail.com, ²limagantik369@gmail.com ³marfuahpupu40@gmail.com

⁴faizal.djabidi@uinbanten.ac.id ⁵eneng.muslihah@uinbanten.ac.id

ABSTRACT

Human resource planning (HR) is a series of activities carried out to optimize the role of human resources to achieve organizational goals. This article aims to discuss Human Resource Planning in Educational Institutions. The research method used in literature studies is a descriptive approach. The results of the study show that there are four components in HR planning, including: job analysis, job description, job specification, and job design. Human resource planning in education cannot be separated from the competency standards of educators and education personnel in accordance with laws and regulations, namely, pedagogic, personality, professional and social competence. These competency standards are the basis for recruiting and selecting according to the needs of the institution as a school culture based on environmental conditions (internal and external). The importance of HR planning lies not only in the achievement of individual success but also in the contribution of educational institutions to the development of a better and more competitive society.

Keywords: Planning, Education, Human Resources

ABSTRAK

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengoptimalkan peran SDM untuk mencapai tujuan organisasi. Artikel ini bertujuan membahas Perencanaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan. Metode penelitian yang digunakan dalam studi kepustakaan dengan pendekatan deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat empat komponen dalam perencanaan SDM, di antaranya: analisis pekerjaan (*job analysis*), deskripsi kerja (*job description*), spesifikasi kerja (*job specification*), dan desain kerja (*job design*). Perencanaan SDM dalam pendidikan tidak lepas dari standard kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan aturan perundang-undangan, yaitu, kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial. Standard kompetensi tersebut menjadi dasar dalam melakukan rekrutmen dan seleksi sesuai dengan kebutuhan lembaga sebagai budaya sekolah berdasarkan pada kondisi lingkungan (internal dan eksternal). Pentingnya perencanaan SDM tidak hanya terletak pada pencapaian keberhasilan individu tetapi juga pada kontribusi lembaga pendidikan terhadap pembangunan masyarakat yang lebih baik dan berdaya saing.

Kata Kunci: Perencanaan, Pendidikan, Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang terpenting di kehidupan dalam rangka mengembangkan potensi diri manusia dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). SDM pendidikan merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan kependidikan. Perilaku dan sifat SDM pendidikan ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Irianto, 2016). Lembaga pendidikan harus dapat mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang akan melaksanakan tugas kependidikan di sekolah. Dengan adanya sumber daya manusia yang unggul dalam Lembaga pendidikan, maka dapat memberikan peluang besar dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas sebagai keluaran atau *output* lembaga pendidikan tersebut (Akilah, 2019)

Salah satu upaya dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul adalah ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan-pelatihan hingga terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional yang sangat mempengaruhi perkembangan lembaga pendidikan dari segi mana pun tentunya dibutuhkan perencanaan. Perencanaan sumber daya manusia diarahkan sebagai upaya untuk mendapatkan SDM yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan sejalan dengan komitmen terhadap visi dan misi lembaga Pendidikan (Winarti, 2022).

Perencanaan Sumber Daya Manusia pada dasarnya adalah proses sistematis untuk memperkirakan permintaan dan penawaran pegawai di masa depan baik dari segi jumlah maupun jenis yang memungkinkan SDM untuk merencanakan rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan aktivitas lainnya secara akurat, baik dalam jumlah maupun jenis (Asy'ari et al., 2023). Keberhasilan menyusun perencanaan sumber daya manusia secara komprehensif akan menjadi fondasi dan modal awal yang baik bagi kelancaran implementasi program kerja serta pencapaian sasaran tujuan lembaga pendidikan (Khadavi, 2024).

Keberadaan dan keberlangsungan perencanaan SDM juga mempengaruhi kelangsungan hidup dan keberlangsungan organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Pengurus lembaga pendidikan dilakukan dengan cara yang ahli dan hati-hati meskipun faktanya itu adalah asosiasi yang tidak menguntungkan (Sangsurya et al., 2021). Di lembaga pendidikan, manajemen yang baik, termasuk perencanaan sumber daya manusia, difokuskan pada kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi. Jika lembaga pendidikan masih ingin bersaing dalam pasar pendidikan yang sangat kompetitif, maka mereka harus hati-hati merencanakan sumber daya manusianya (Abudin, 2015).

Oleh karena itu, perencanaan SDM pendidikan harus dilakukan sesuai dengan strategi tertentu guna mencapai tujuan utama peningkatan efektivitas lembaga. Pimpinan berkewajiban menyusun program yang mampu menerjemahkan isu-isu terkini dan mendukung rencana kelembagaan terkait di masa mendatang karena strategi kelembagaan ke depan juga dipengaruhi oleh perubahan. Perencanaan SDM

karenanya akan berdampak pada kemampuan organisasi untuk bertahan dan berkembang, termasuk lembaga pendidikan (Winarti, 2022). Berdasarkan pada uraian tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi kepustakaan. Kajian studi pustaka dilakukan dengan mencari, membaca, memahami, dan menganalisis literatur, hasil penelitian, atau pun studi yang berkaitan dengan subjek. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, karena data yang dihasilkan bukan angka. Pengumpulan berupa data pustaka dari buku, jurnal, artikel, website resmi, dan sumber internet lainnya. Hasilnya mencakup catatan dan data deskriptif dari teks yang diteliti. Dalam penelitian kepustakaan ini, sumber-sumber tertulis berfungsi sebagai referensi utama bagi penulis untuk mendapatkan data dan informasi yang relevan; tahapan analisis deskriptif dimulai dengan pengurangan data dari sumber kepustakaan, paparan, pembuktian, dan pengumpulan data sebagai informasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan

Perencanaan sumber daya manusia (PSDM) merupakan fungsi utama yang harus dilaksanakan dalam organisasi, guna menjamin tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai posisi, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat semuanya itu dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan (Marjuni, 2015).

Perencanaan SDM adalah proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuan (Hasnadi, 2023). Perencanaan SDM adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Beberapa pendapat di atas menunjukkan bahwa perencanaan SDM merupakan kegiatan mengestimasi secara sistematis terhadap permintaan, kebutuhan dan *supply* tenaga kerja organisasi di waktu yang akan datang.

Perencanaan SDM adalah menganalisis kebutuhan tenaga kerja di masa depan. Dalam langkah ini, berbagai variabel SDM seperti pengurangan SDM, lowongan yang akan dibuka, promosi pekerjaan, transfer pegawai. Perencanaan sumber daya manusia juga harus berdasar pada hasil *job analysis*. Dengan menggunakan informasi dalam deskripsi pekerjaan/ jabatan maka dapat diprediksi kebutuhan kualitatif dan kuantitatif sehingga organisasi dapat berjalan dengan efektif efisien. Dengan rencana SDM yang jelas, padat, dan tepat setiap karyawan dapat memahami rencana pengelolaan SDM di lokasi kerjanya. Perencanaan tenaga kerja dapat menolong pengelolaan organisasi dengan tujuan mengoptimalkan HR dan

produktivitas kerja sehingga organisasi mampu menggapai tujuan jangka Panjang (Mannayong, 2024).

Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia

Langkah yang sangat mendasar dalam proses perencanaan SDM adalah menerjemahkan tujuan strategi dan sasaran organisasi ke dalam prioritas operasional, termasuk tujuan rencana operasional SDM. Menurut Castetter (1992: 41) bahwa proses perencanaan SDM mengarah pada serangkaian kegiatan yang mengarah pada perkembangan dan terciptanya hubungan di antara beberapa hal yang saling menguatkan, antara lain untuk:

1. Meningkatkan aktivitas yang membawa pada perubahan positif terhadap fungsi SDM;
2. Menentukan pendekatan yang sistematis untuk menyelesaikan permasalahan SDM, baik yang rutin maupun insidental; dan
3. Meningkatkan penyelesaian masalah SDM.

Dalam perencanaan SDM terdapat empat komponen utama khususnya dalam perencanaan tenaga kerja (Akhigbe, 2013), sebagai berikut:

1. Analisis pekerjaan (*job analysis*)

Analisis pekerjaan adalah suatu analisis yang mencoba menjawab mengenai apa yang seharusnya dilatih sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. *Job analysis* memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, konteks pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku manusia, dan alat-alat yang dipergunakan.

- a. *Job description* memberikan informasi tentang tugas-tugas dan tanggung jawab seorang pejabat pada suatu jabatan.
- b. *Job specification* memberikan informasi tentang kualifikasi SDM yang akan menjabat suatu jabatan.
- c. *Job evaluation* memberikan informasi mengenai berat-ringannya pekerjaan, risiko pekerjaan, dan gaji jabatan.
- d. *Job enrichment* memberikan informasi untuk memperkaya pekerjaan pada suatu jabatan tertentu yang sifatnya vertikal.
- e. *Job enlargement* memberikan informasi untuk memperkaya jenis pekerjaan yang sifatnya horizontal.
- f. *Work simplification* memberikan informasi untuk spesialisasi pekerjaan

2. Deskripsi kerja (*job description*)

Job description merupakan sebuah penjabaran pekerjaan yang sudah di rincikan sesuai dengan jabatan yang di tentukan. *Job description* harus sesuai dengan posisi karyawan sehingga bisa membantu perusahaan untuk mengamati perkembangan karyawan selama karyawan bekerja. Gambaran

jabatan yang ditulis secara singkat, jelas, dan teliti yang berkaitan tentang tanggung jawab masing-masing jabatan yang sudah ditentukan disebut juga dengan *job description*. *Job description* dibuat dalam bentuk dokumen yang berisi ringkasan informasi penting tentang masing-masing jabatan agar mempermudah untuk membedakan jabatan yang satu dengan yang lain dalam perusahaan. Penjabaran disusun secara terstruktur agar lebih mudah di pahami oleh karyawan.

3. Spesifikasi kerja (*job specification*)

Spesifikasi pekerjaan (*job specification*) disusun berdasarkan deskripsi pekerjaan. Setelah mengenal isi tentang suatu pekerjaan, maka dengan mudah dapat diketahui persyaratan – persyaratan yang dituntut oleh suatu pekerjaan. Para pekerja harus memiliki persyaratan tertentu untuk dapat mengerjakan tugas dengan baik. *Job specification* adalah persyaratan untuk menempati atau menduduki suatu jabatan” Artinya untuk menempati suatu jabatan dibutuhkan orang – orang yang benar – benar mau dan mampu untuk melaksanakan atau mengerjakan suatu pekerjaan

4. Desain kerja (*job design*)

Menurut (Sunyoto, 2014) Desain kerja (*job design*) merupakan rincian isi dan cara pelaksanaan tugas atau kegiatan, yang mencakup siapa yang mengerjakan tugas, bagaimana tugas itu dilaksanakan, di mana tugas itu dikerjakan, dan hasil apa yang diharapkan. Adapun indikator desain kerja antara lain: cakupan pekerjaan harus tepat, pekerjaan harus penuh waktu (*full time*), variasi kerja, kesesuaian pekerjaan, struktur organisasi, dan penggunaan teknologi (Wirawan, 2015).

Menurut (Sakban et al., 2019) beberapa langkah yang dapat dilakukan dalam *human resource planning* di dunia pendidikan antara lain:

1. Analisis kebutuhan sumber daya manusia: Melakukan analisis terhadap kebutuhan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam organisasi pendidikan, seperti guru, staf administrasi, dan tenaga kependidikan lainnya.
2. Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia: Setelah melakukan analisis kebutuhan, langkah selanjutnya adalah merencanakan kebutuhan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam organisasi pendidikan.
3. Rekrutmen dan seleksi: Setelah merencanakan kebutuhan sumber daya manusia, langkah selanjutnya adalah melakukan rekrutmen dan seleksi terhadap calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi pendidikan.
4. Pelatihan dan pengembangan: Setelah karyawan baru bergabung dengan organisasi pendidikan, langkah selanjutnya adalah memberikan pelatihan dan pengembangan agar karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

5. Evaluasi kinerja: Melakukan evaluasi kinerja secara berkala untuk mengetahui sejauh mana karyawan telah mencapai tujuan organisasi pendidikan dan memberikan umpan balik yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan melakukan *human resource planning* yang baik, organisasi pendidikan dapat memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya manusia yang tepat untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perencanaan SDM

Faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia proses perencanaan SDM dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor (Kristanti et al., 2023), antara lain:

1. Lingkungan luar. Perubahan lingkungan sulit ditebak dalam jangka pendek dan terkadang tidak mungkin diprediksi dalam jangka panjang.
2. Pembangunan ekonomi, memiliki pengaruh luas, tetapi sulit diramalkan. Misalnya, inflasi, pengangguran, dan suku bunga acapkali menjadi faktor kunci kondisi bisnis yang dihadapi perusahaan
3. Kondisi sosial, politik, hukum. Kondisi ini berkaitan pada perencanaan sumber daya manusia melalui berbagai regulasi SDM, perubahan sikap dan perilaku, dan sebagainya.
4. Perubahan teknologi, saat ini tidak hanya sulit untuk diramalkan, tetapi juga sulit untuk dinilai. Pertumbuhan komputerisasi yang luar biasa merupakan contoh nyata bagaimana perubahan teknologi telah menyebabkan pergolakan dalam HR.
5. Pesaing, adalah ancaman luar yang akan mempengaruhi permintaan HR organisasi. Misalnya, manajer yang "*capable*" akan menuntut perusahaan untuk selalu mempersiapkan penggantinya melalui pandangan jauh ke depan dalam perencanaan sumber daya manusia.

Perencanaan SDM dalam Pendidikan

Pendidikan sebagai sistem yang di dalamnya terdapat berbagai komponen dan struktur serta faktor pendukung lainnya membutuhkan SDM yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk menggerakkan segala sumber daya yang ada. Secara spesifik pada tingkat satuan 4 pendidikan (sekolah) sebagai bagian dari operasionalisasi kegiatan pendidikan membutuhkan konsep perencanaan SDM yang baik agar dalam menjalankan kegiatannya sesuai dengan tujuan dari pendidikan itu sendiri. Dalam UU Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2005 dinyatakan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Di samping itu, dalam penyelenggaraan kegiatan pendidikan, setiap tenaga pendidikan

dan kependidikan dituntut untuk memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, personal, profesional dan sosial.

Menurut (Mulyasa, 2004) pengembangan sumber daya manusia pendidikan (pengelolaan tenaga pendidikan) adalah serangkaian aktivitas yang berhubungan dengan pengelolaan tenaga kependidikan (guru dan personel pendidikan lainnya), yaitu mencakup: 1) Perencanaan pegawai; 2) Pengadaan pegawai; 3) Pembinaan dan pengembangan pegawai; 4) Promosi dan mutasi, 5) Pemberhentian pegawai; 6) Kompensasi; dan 7) Penilaian pegawai. Semua kegiatan tersebut harus dilakukan secara profesional agar tercapai tujuan yang diharapkan, yakni tersedianya tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai sehingga memiliki kinerja (*performance*) yang tinggi. Dengan kata lain bahwa pengelolaan tenaga kependidikan pada dasarnya merupakan deskripsi dari administrasi atau manajemen pendidikan dengan mengidentifikasi fungsi-fungsinya sebagai suatu rangkuman proses administrasi atau manajemen yang dirancang dan saling berkaitan satu sama lainnya untuk mengarahkan perilaku anggota kepada tujuan organisasi. Menurut (Ololube, 2013) menekankan bahwa dalam perencanaan pendidikan di sekolah harus memperhatikan aspek sosial ekonomi dan manfaatnya bagi sekolah itu sendiri.

Castetter (1992: 71) menjelaskan bahwa dalam sistem persekolahan terdapat banyak hal yang harus diperhitungkan, antara lain ukuran/luas sekolah, lokasi, kepemimpinan, sumber daya, kualitas dan jumlah tenaga, teknologi, kompleksitas, stabilitas dan lingkungan internal dan eksternal. Oleh karena itu, setiap sekolah harus mengupayakan agar proses yang berlangsung bisa berjalan secara efektif dan efisien.

Tantangan Perencanaan SDM

Perencanaan SDM dalam suatu organisasi Pendidikan akan dirasakan efektif atau tidak sangat tergantung pada kualitas dan jumlah informasi yang relevan dan tersedia bagi pengambilan keputusan. Dalam praktik pelaksanaan perencanaan SDM yang efektif, pada era global seperti sekarang ini akan menghadapi tantangan yang tidak ringan. Salah satu tantangan yang harus dihadapi (Sunarta, 2019), antara lain:

1. Mempertahankan keunggulan kompetitif. Dalam persaingan yang keras, keunggulan kompetitif menjadi tujuan setiap organisasi. Keunggulan kompetitif yang diraih dan dinikmati oleh organisasi hanya bersifat jangka pendek karena organisasi lain juga melakukan usaha untuk mencari dan meraih keunggulan kompetitif dengan strategi yang sama dengan yang kita lakukan. Sehingga tantangan dari perspektif SDM adalah membuat strategi-strategi yang menawarkan keunggulan kompetitif yang dapat dipertahankan.
2. Menghindari konsentrasi berlebihan pada masalah-masalah harian. Kebanyakan para Pendidik lebih banyak mencurahkan hal-hal yang bersifat rutinitas dan berperspektif jangka pendek. Dalam konteks ini perencanaan SDM memiliki tantangan untuk masa datang dalam melahirkan orang-orang

visioner yang mampu melihat gambaran masa depan secara integral melebihi orang lain di sekitarnya.

3. Menyusun strategi-strategi SDM yang sesuai dengan karakteristik-karakteristik unik organisasi. Menjadi tugas dalam perencanaan SDM mendatang dalam menyusun strategi yang berbeda dengan pesaing. Keunikan strategi Pendidikan dijalankan antar Sekolah tidak ada yang sama persis, namun dalam menjaga strategi yang sukses dijalankan selama ini menjadi suatu hal yang sangat sulit sehingga mudah ditiru pesaing.
4. Menanggulangi perubahan lingkungan. Lingkungan yang kompetitif merupakan tantangan bagi program perencanaan, bukan saja dalam bidang SDM tetapi dalam hal perencanaan pemasaran, dan penganggaran lainnya.
5. Menyita komitmen manajemen. Perencanaan SDM di tengah-tengah persaingan bisnis pada situasi ekonomi global saat ini, pencapaian tujuan-tujuan organisasi secara keseluruhan kurang optimal. Hal ini menjadi tantangan di masa datang dalam usaha memenangkan setiap persaingan.
6. Menerjemahkan rencana strategi ke dalam tindakan. Tantangan lain dalam pelaksanaan perencanaan SDM dan perencanaan strategi Pendidikan adalah sering tidak adanya kesesuaian antara rencana yang bagus tetapi jelek dalam praktik. Dengan belajar dari keadaan ini, selayaknya pada masa datang sebelum rencana direalisasikan harus diuji dan kaji dulu sehingga bisa memberikan jaminan keberhasilan perencanaan.
7. Mengakomodasikan perubahan-perubahan. Tantangan terakhir dalam perencanaan SDM dan perencanaan strategi bisnis pendidikan adalah bagaimana semua rencana yang akan dilakukan dapat menyesuaikan dengan dinamika jaman yang ada. Perencanaan yang tidak akomodatif, tidak lentur, tidak fleksibel dan tidak peka terhadap perkembangan pasar hanya akan melahirkan kumpulan rencana yang sulit untuk direalisasikan

KESIMPULAN DAN SARAN

SDM menjadi salah satu komponen utama, yang penting untuk dikelola dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan kesuksesan sebuah lembaga pendidikan dan tentunya dibutuhkan perencanaan. Keberhasilan menyusun perencanaan sumber daya manusia secara komprehensif akan menjadi fondasi dan modal awal yang baik bagi kelancaran implementasi program kerja serta pencapaian sasaran tujuan lembaga Pendidikan. Terdapat empat komponen dalam perencanaan SDM, di antaranya: analisis pekerjaan (*job analysis*), deskripsi kerja (*job description*), spesifikasi kerja (*job specification*), dan desain kerja (*job design*). Pentingnya perencanaan SDM tidak hanya terletak pada pencapaian keberhasilan individu tetapi juga pada kontribusi lembaga pendidikan terhadap pembangunan masyarakat yang lebih baik dan berdaya saing.

DAFTAR PUSTAKA

- Abudin, N. (2015). *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia*. Prenada Media: Jakarta.
- Akhigbe, O. J. (2013). Human Resource Planning: A Key Factor in Ensuring the Effectiveness and Efficiency of Organization. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences*, 4(4), 388–396.
- Akilah, F. (2019). Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pendidikan: Manifestasi Dan Implementasi. *Didaktika*, 11(1), 81. <https://doi.org/10.30863/didaktika.v11i1.156>
- Asy'ari, H., Naufal, A., Yaser, D. G., Hardi, D. S., & Zahra, L. (2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia Di SMAN 34 Jakarta. *Indonesian Journal of Islamic Educational Managemen*, 6(1), 25–33.
- Hasnadi. (2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 338–349. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.158>
- Irianto, J. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik di Indonesia: Pengantar Pengembangan Model MSDM Sektor Publik. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan Dan Politik*, 24(4), 281–291.
- Khadavi, M. (2024). Perencanaan Sumber Daya Manusia (Tenaga Pendidik) Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Ulum Peureulak. *Jurnal Pendidikan Penggerak*, 2(1), 11–16. <https://doi.org/10.35870/jpp.v2i1.3118> ?
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., & Harto, B. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1). CV. Eureka Media Aksara: Jakarta. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYLR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieji0>
- Mannayong, J. (2024). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. PT. Literasi Nusantara Abadi Grup: Kota Malang.
- Marjuni, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Sah Media: Makassar.
- Mulyasa, E. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*. PT. Remaja Rosdakrya: Bandung.
- Ololube, N. P. (2013). The problems and approaches to educational planning in Nigeria: A theoretical observation. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(12), 37–48. <https://doi.org/10.5901/mjss.2013.v4n12p37>
- Sakban, Nurmal, I., & Ridwan, R. bin. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 2(1), 93–104. <https://doi.org/10.31539/alignment.v2i1.721>
- Sangsurya, Y., Muazza, M., & Rahman, R. (2021). Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sd Islam Mutiara Al Madan Kota Sungai Penuh. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 766–778. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.644>
- Sunarta. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia. *FISE: Universitas Negeri*

EduInovasi: Journal of Basic Educational Studies

Vol 5 No 1 (2025) 161 - 170 P-ISSN 2774-5058 E-ISSN 2775-7269

DOI: 47467/eduinovasi.v5i1.5885

Yogyakarta, 10(11).

Sunyoto, D. (2014). *Studi Kelayakan Bisnis*. CAPS (Center for Academic Publishing Service): Jakarta.

Winarti, E. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tarbiyatuna*, 3(1), 1–26.

Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesian (Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian)*. Rajawali Pers: Jakarta.