



## Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Pengantar Manajemen Pendidikan Untuk Mengatasi Tantangan Dan Strategi Di Era Dinamika Pendidikan

Syahrin Nur Fati'ah<sup>1</sup>, Irwan Siagian<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Fakultas Bahasa Dan Seni, Universitas Indraprasta PGRI

Received: 17 Oktober 2024

Revised: 24 Oktober 2024

Accepted: 31 Oktober 2024

### Abstract

*Penelitian ini membahas secara mendalam konsep dan implementasi manajemen pendidikan sebagai strategi utama dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi proses pendidikan. Dengan tujuan memberikan pengantar yang komprehensif, penelitian ini mengadopsi metode studi kepustakaan, memungkinkan penyusunan gambaran holistik terkait aspek-aspek kunci dalam domain manajemen pendidikan. Melalui analisis literatur yang luas, penelitian ini mengeksplorasi konsep dasar manajemen pendidikan, menyoroti peran vital pemimpin pendidikan dalam menerapkan praktik-praktik manajemen yang efektif. Selain itu, fokus juga diberikan pada strategi pengembangan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan, mencakup peningkatan kualifikasi dan pengembangan kompetensi tenaga pendidik. Studi kepustakaan ini melibatkan penelusuran serta analisis menyeluruh terhadap literatur-literatur relevan dari berbagai sumber, termasuk buku teks, artikel jurnal, dan laporan penelitian terkini. Hasil penelitian mencakup pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip esensial manajemen pendidikan, taktik kepemimpinan yang terbukti efektif, dan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang dapat diadaptasi secara kontekstual dalam ranah pendidikan. Penelitian ini juga mengeksplorasi faktor-faktor penghambat yang mungkin muncul dalam implementasi manajemen pendidikan, termasuk tantangan dan hambatan yang dapat menghambat pencapaian tujuan pendidikan.*

### Keywords:

*manajemen pendidikan, kepemimpinan pendidikan, strategi pengembangan SDM, hambatan implementasi.*

(\* ) Corresponding Author: [syahrinnur@gmail.com](mailto:syahrinnur@gmail.com)

**How to Cite:** Fati'ah, S. N., & Siagian, I. (2024). Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Pengantar Manajemen Pendidikan Untuk Mengatasi Tantangan Dan Strategi Di Era Dinamika Pendidikan. <https://doi.org/10.5281/zenodo.14506534>.

## PENDAHULUAN

Manajemen pendidikan merupakan aspek yang krusial dalam upaya mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) di bidang pendidikan. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan tidak hanya bergantung pada mutu kurikulum atau fasilitas fisik semata, melainkan juga pada sejauh mana manajemen pendidikan mampu menjalankan perannya dengan efektif. SDM di sektor pendidikan memegang peran sentral dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik menjadi suatu keharusan untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

Pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam konteks pendidikan menjadi landasan utama dalam pengembangan pengantar manajemen pendidikan ini. Pendidikan sebagai suatu sistem yang kompleks dan dinamis memerlukan pendekatan manajemen yang cerdas untuk memastikan efisiensi dan efektivitas pelaksanaan kegiatan pendidikan. Pemahaman mendalam mengenai peran

manajemen pendidikan menjadi kunci utama dalam mencapai perubahan positif di lembaga-lembaga pendidikan.

Manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan mencakup berbagai aspek, termasuk perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap tenaga pendidik dan kependidikan. Keberhasilan manajemen SDM ini muncul dari pemahaman bahwa mutu pendidikan tidak hanya terletak pada kurikulum atau infrastruktur fisik, tetapi juga pada kualitas para pendidik dan tenaga kependidikan. Sebagai suatu sistem, pendidikan membutuhkan perencanaan yang matang untuk mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia agar dapat merespons tantangan-tantangan zaman yang terus berkembang.

Perencanaan sumber daya manusia dalam manajemen pendidikan menjadi elemen kritis dalam memastikan kelangsungan dan kemajuan lembaga pendidikan. Migrasi sumber daya manusia, melalui proses promosi, rotasi, pensiun, dan pemutusan hubungan kerja, harus diantisipasi sejak dini agar lembaga pendidikan dapat beradaptasi secara efektif terhadap perubahan-perubahan yang terjadi. Proses perencanaan SDM ini, sebagaimana diungkapkan oleh Sherman dan Bohlander (dikutip Nawawi, 2015), merupakan tahapan strategis yang tidak hanya bersifat reaktif terhadap perubahan, tetapi juga proaktif dalam mengantisipasi kebutuhan-kebutuhan masa depan.

Kelembagaan pendidikan sebagai sistem yang kompleks memerlukan SDM yang mumpuni dan terencana dengan baik. Sebagaimana dijelaskan oleh Masbullah dan Bahri (2022), perencanaan SDM adalah langkah-langkah dan kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama oleh atasan dan staf pengajar untuk memecahkan permasalahan dalam lembaga pendidikan. Proses perencanaan SDM menjadi semakin penting dalam menghadapi perubahan zaman dan kemajuan teknologi yang memengaruhi dinamika pendidikan secara keseluruhan.

Dalam konteks globalisasi dan kemajuan teknologi informasi, pendidikan tidak hanya berfokus pada transfer pengetahuan, melainkan juga pada pengembangan karakter dan keterampilan yang relevan dengan tuntutan zaman. Oleh karena itu, perencanaan SDM harus mencakup aspek-aspek ini untuk memastikan bahwa lembaga pendidikan mampu menghasilkan lulusan yang tidak hanya cerdas secara akademis, tetapi juga memiliki kemampuan adaptasi dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan industri.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat juga menuntut perencanaan SDM yang adaptif dan inovatif. Pendidik dan tenaga kependidikan perlu terus mengembangkan wawasan dan keterampilan mereka agar dapat memberikan kontribusi maksimal dalam proses pendidikan. Perencanaan SDM yang baik harus mampu merespon perubahan-perubahan ini dengan menyediakan program pengembangan dan pelatihan yang relevan.

Dalam persaingan global di dunia pendidikan, lembaga-lembaga harus mampu bersaing dan unggul. Perencanaan SDM yang terarah dan terukur dapat menjadi salah satu faktor kunci dalam mencapai tujuan ini. Oleh karena itu, penelitian ini akan fokus pada pengantar manajemen pendidikan dengan mengeksplorasi perencanaan SDM secara umum, serta relevansinya dalam menghadapi dinamika zaman dan tuntutan perkembangan pendidikan.

Perencanaan SDM menurut Masbullah dan Bahri (2022) merupakan suatu aktivitas yang direncanakan guna memprediksi permintaan SDM yang diharapkan

pada rangka mengimplementasikan aktivitas atau operasi yang terkandung pada strategi manajemen serta perancangan operasional dalam suatu organisasi. Tujuan umum dari perencanaan SDM adalah untuk memastikan bahwa kebutuhan organisasi akan sumber daya manusia terpenuhi dengan baik, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Penelitian ini membuka kesempatan untuk menggali lebih dalam mengenai bagaimana perencanaan SDM yang terstruktur dan sistematis dapat menjadi landasan yang kokoh untuk mencapai keberhasilan pendidikan. Analisis terhadap kalender akademik dan realisasi proyeksi menjadi penting untuk memberikan gambaran tentang efektivitas perencanaan SDM dalam mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan oleh sekolah atau lembaga pendidikan. Dengan merinci konsep perencanaan SDM, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang bagaimana suatu organisasi pendidikan, tanpa menyebutkan secara spesifik nama sekolah atau lembaga tertentu, dapat mengelola sumber daya manusianya secara optimal.

## **METODE**

Metode penelitian studi kepustakaan digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif dan mendalam tentang konsep pengantar manajemen pendidikan. Studi kepustakaan atau literature review merupakan suatu pendekatan yang memanfaatkan sumber-sumber teks, artikel, buku, dan jurnal ilmiah sebagai dasar penelitian. Penelitian ini fokus pada pengantar manajemen pendidikan, suatu bidang studi yang melibatkan konsep, teori, dan praktik manajemen dalam konteks pendidikan.

Pertama-tama, peneliti melakukan eksplorasi literatur untuk memahami konsep dasar manajemen pendidikan. Dalam literatur ini, peneliti mencari pemahaman tentang esensi manajemen pendidikan, termasuk prinsip-prinsip dasar, fungsi, dan aspek-aspek kunci yang terlibat dalam pengelolaan institusi pendidikan. Sejumlah teori manajemen dan konsep-konsep kunci seperti perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengendalian, dan evaluasi menjadi fokus utama dalam tahap ini.

Peneliti mengidentifikasi perkembangan terkini dalam domain manajemen pendidikan melalui literatur terbaru. Dalam konteks ini, penelitian mengeksplorasi tren, isu-isu kontemporer, dan inovasi dalam manajemen pendidikan yang dapat memengaruhi praktik-praktik manajemen di berbagai tingkat lembaga pendidikan. Literatur terkini juga membantu peneliti memahami dampak teknologi dan globalisasi terhadap manajemen pendidikan.

Selama proses studi kepustakaan, peneliti memperhatikan berbagai metode dan pendekatan yang digunakan dalam penelitian sebelumnya di bidang pengantar manajemen pendidikan. Pemahaman tentang metode-metode penelitian yang diterapkan, seperti penelitian kualitatif atau kuantitatif, eksperimen, studi kasus, dan survei, membantu peneliti merancang pendekatan yang tepat untuk penelitian ini.

Studi kepustakaan ini juga memperhatikan konsep kepemimpinan pendidikan dalam konteks manajemen. Penelitian memerinci berbagai model kepemimpinan yang relevan dengan pengantar manajemen pendidikan dan mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan efektif dapat meningkatkan kualitas institusi pendidikan.

Dengan menggunakan metode studi kepustakaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pemahaman konsep dan perkembangan terkini dalam pengantar manajemen pendidikan. Analisis literatur ini menjadi landasan teoretis yang kokoh untuk penelitian selanjutnya yang akan menggali lebih dalam aspek-aspek spesifik dari manajemen pendidikan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil**

#### **Gambaran Umum Perencanaan SDM**

Dalam institusi pendidikan ini, perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) terjadi setiap tahun dengan penekanan pada evaluasi dan realisasi proyeksi di akhir tahun ajaran. Kepala sekolah, yang bertanggung jawab sebagai pemimpin kesiswaan, memimpin inisiatif untuk mengelola aktivitas peserta didik. Sebagai kontras, SDM pengajar dan tenaga kependidikan ditempatkan di bawah kendali Kepsek.

Proses perencanaan SDM ini mendapatkan pengawasan yang cermat baik dari kepala sekolah maupun tim pengembang pendidikan yang mewakili yayasan. Wawancara dengan kepala sekolah mengungkapkan bahwa perencanaan ini menjadi landasan strategis bagi pengembangan institusi. Dengan melibatkan pemimpin kesiswaan, pendekatan ini memastikan bahwa aktivitas peserta didik menjadi fokus utama.

Langkah-langkah evaluasi dan proyeksi diakhir tahun ajaran menandakan komitmen terhadap peningkatan berkelanjutan. Adanya pemisahan tugas antara pemimpin kesiswaan dan Kepsek memungkinkan fokus yang lebih intensif pada pengembangan peserta didik dan manajemen umum SDM. Pengawasan yang diterapkan oleh tim pengembang pendidikan dari yayasan menggaransi kualitas dan konsistensi dalam perencanaan SDM.

Gambaran umum perencanaan SDM di institusi ini mencerminkan pendekatan terstruktur yang berpusat pada evaluasi dan proyeksi yang dilakukan pada akhir setiap tahun ajaran. Keterlibatan pemimpin kesiswaan dan kepala sekolah, bersama dengan pengawasan yayasan, menggaransi bahwa perencanaan SDM menjadi alat yang efektif dalam meningkatkan mutu pendidikan dan pengembangan SDM di lingkungan institusi ini.

#### **Strategi dalam Mengembangkan Perencanaan SDM**

Dalam mengembangkan perencanaan SDM, kepala sekolah memegang peranan kunci dengan menerapkan strategi-strategi yang terukur dan berorientasi pada tujuan. Dalam pandangan ini, kepala sekolah memegang pedoman khusus yang merinci langkah-langkah penting, termasuk pembuatan goals yang jelas dan terukur. Adanya goals ini memberikan arah yang jelas bagi perencanaan SDM, mengarahkan upaya kepada pencapaian tujuan-tujuan strategis institusi.

Penggunaan struktur global menjadi landasan dalam merancang perencanaan SDM. Dengan adanya struktur global, setiap unsur kebijakan dan kegiatan terkait SDM dapat diintegrasikan secara sistematis. Ini menciptakan kerangka kerja yang konsisten dan dapat diterapkan secara menyeluruh, memastikan bahwa setiap aspek perencanaan mendukung visi dan misi sekolah.

Kepala sekolah juga menunjukkan proaktifitas dengan mengundang pihak eksternal dalam rapat kerja. Langkah ini tidak hanya menambah dimensi

keberagaman dalam perspektif pendidikan, tetapi juga membuka pintu untuk pandangan dari praktisi pendidikan dan ahli di luar lingkungan sekolah. Dengan mendengarkan pandangan pihak luar, sekolah dapat mengidentifikasi tren, praktik terbaik, dan inovasi dalam manajemen pendidikan yang dapat diterapkan dalam perencanaan SDM.

Pembuatan kalender akademik menjadi langkah konkret dalam menjalankan strategi ini. Dengan memiliki kalender akademik yang terstruktur, sekolah dapat merencanakan setiap kegiatan dengan baik, termasuk kegiatan perencanaan SDM. Hal ini menciptakan kejelasan waktu pelaksanaan dan memastikan bahwa setiap tahapan perencanaan dapat dilaksanakan dengan efisien. Kepala sekolah tidak hanya memandu perencanaan SDM menuju pencapaian tujuan strategis, tetapi juga menjadikan proses tersebut sebagai bagian integral dari visi dan misi pendidikan yang lebih luas.

### **Faktor yang Memengaruhi Perencanaan SDM**

Faktor-faktor yang memengaruhi perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) di lingkungan pendidikan memiliki dampak yang signifikan. Fluktuasi perubahan SDM, sirkulasi jabatan, dan dampak pandemi menjadi elemen kritis yang diidentifikasi sebagai pengaruh utama dalam perencanaan SDM.

Fluktuasi perubahan SDM mencakup dinamika kehadiran dan kepergian individu dalam organisasi. Kondisi ini memberikan tantangan tersendiri dalam menyusun perencanaan SDM, mengingat kebijakan sekolah yang menganut prinsip kebebasan individu untuk mengundurkan diri. Pergantian SDM membutuhkan strategi perencanaan yang adaptif agar keberlanjutan operasional sekolah tetap terjaga. Sirkulasi jabatan menjadi faktor lain yang memiliki dampak serius. Proses perpindahan atau rotasi jabatan dapat menimbulkan beban kerja tambahan, terutama dalam membimbing individu yang baru menempati posisi tertentu. Hal ini menuntut kecermatan dalam mengelola perencanaan SDM, dengan memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten untuk mengisi jabatan yang kosong. Dampak pandemi menjadi faktor eksternal yang tidak dapat diabaikan. Situasi krisis kesehatan global telah mengubah pola perilaku dan kebutuhan dalam dunia pendidikan. Perencanaan SDM harus responsif terhadap perubahan kondisi ini, seperti adopsi metode pembelajaran jarak jauh atau penyesuaian terhadap tuntutan baru yang muncul.

Keterbukaan terhadap perubahan dalam SDM bukan hanya menjadi tuntutan, tetapi juga kebijakan yang diimplementasikan. Memberikan kebebasan kepada individu untuk mengundurkan diri mencerminkan pendekatan dinamis dalam manajemen SDM, di mana setiap anggota organisasi memiliki ruang untuk berkontribusi sesuai dengan keinginan dan kebutuhannya. Oleh karena itu, perencanaan SDM tidak hanya harus memperhitungkan faktor-faktor internal organisasi, tetapi juga dinamika eksternal yang dapat memengaruhi jalannya operasional pendidikan.

### **Kendala dalam implementasi perencanaan SDM**

Dalam mengimplementasikan perencanaan SDM, meskipun pada tahap penyusunan tidak menunjukkan kendala yang signifikan, namun keterbatasan muncul saat tahap implementasi. Kendala utama yang dihadapi adalah keberadaan terlalu banyak kegiatan yang melibatkan pembinaan SDM. Meskipun sudah

dijadwalkan minimal lima kali setahun, namun tantangan utama muncul dalam menghadapi kepadatan jadwal.

Proses pembinaan SDM yang direncanakan untuk dilakukan sebanyak lima kali setahun ternyata terbentur dengan ketidaktersediaan waktu yang memadai. Implementasi program tersebut menjadi sulit dilaksanakan dengan optimal karena jadwal yang padat, membatasi kesempatan untuk melibatkan semua pihak yang terlibat. Selain itu, pembinaan SDM yang melibatkan narasumber dari luar juga ikut terkendala oleh ketersediaan waktu mereka.

Kepadatan jadwal bukan hanya menjadi kendala bagi para tenaga pendidik dan kependidikan yang harus mengikuti kegiatan pembinaan SDM, tetapi juga bagi narasumber yang diundang untuk memberikan wawasan dari luar. Dalam konteks ini, pembinaan SDM tidak dapat dilakukan secara maksimal karena terbatasnya waktu yang dapat dialokasikan untuk setiap kegiatan. Oleh karena itu, upaya perbaikan dan peningkatan SDM menjadi terhambat oleh keterbatasan waktu yang melekat pada struktur jadwal yang sudah ada.

Kendala implementasi yang disebabkan oleh kepadatan jadwal menunjukkan perlunya evaluasi kembali dalam merancang jadwal kegiatan sekolah. Perubahan yang dapat dilakukan mungkin mencakup penyesuaian waktu kegiatan, penggunaan teknologi untuk meningkatkan fleksibilitas, atau pencarian alternatif cara penyelenggaraan pembinaan SDM yang tetap efektif tanpa mengorbankan kualitas waktu yang dialokasikan.

### **Output yang dihasilkan dari implementasi perencanaan SDM**

Implementasi perencanaan SDM menghasilkan sejumlah output yang berdampak positif. Peningkatan kepercayaan diri dan kapasitas tenaga pendidik serta kependidikan menjadi bukti nyata dari keberhasilan perencanaan yang telah dilakukan. Peserta didik diberdayakan melalui berbagai kegiatan yang tidak hanya mengeksplorasi potensi mereka tetapi juga mendorong pengembangan karakter.

Kegiatan-kegiatan seperti LDSK, live in, field trip, outbond, cultural day, career day, dan kegiatan entrepreneur menjadi sarana efektif dalam pemberdayaan peserta didik. LDSK, sebagai contoh, bertujuan meningkatkan kepedulian murid pada sesama dan alam sekitar. Live in memberikan kesempatan kepada murid untuk menelaah serta melakukan penggalian potensi wilayah melalui tinggal di wilayah itu selama jangka waktu tertentu. Field trip sebagai studi lapangan memungkinkan peserta didik menjalankan aktivitas pembelajaran di luar lingkungan sekolah. Semua kegiatan tersebut tidak hanya menitikberatkan pada aspek akademik tetapi juga memperkaya pengalaman dan meningkatkan pemahaman terhadap berbagai aspek kehidupan.

Prestasi sekolah yang baik di bidang akademik, seperti meraih medali lomba IPA dan berhasil menempati peringkat tertinggi dalam kompetisi seni, merupakan hasil konkret dari perencanaan SDM yang terstruktur. Keberhasilan ini mencerminkan efektivitas implementasi program-program yang telah dirancang untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Dengan demikian, output dari perencanaan SDM bukan hanya mencakup peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, tetapi juga menciptakan lingkungan belajar yang mendukung prestasi peserta didik di berbagai bidang.

## **PEMBAHASAN**

Pembahasan mengenai pengantar manajemen pendidikan merupakan aspek penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di berbagai lembaga. Manajemen pendidikan tidak hanya melibatkan aspek administratif, tetapi juga strategis dalam membentuk dan mengelola sumber daya manusia agar mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Dalam konteks ini, pemahaman terhadap perencanaan SDM menjadi krusial, seperti yang dijelaskan dalam contoh di atas.

Perencanaan SDM menjadi langkah awal dalam menghadapi perubahan dan tantangan di masa depan. Pada bagian perencanaan SDM, fokus utama adalah penentuan tahapan yang akan dilaksanakan di waktu mendatang. Hal ini ditekankan oleh Gaol (2014), bahwa perencanaan adalah langkah menentukan tahapan-tahapan yang akan dilaksanakan pada waktu mendatang. Artinya, perencanaan SDM harus mempertimbangkan faktor-faktor perubahan dan dinamika kebutuhan sumber daya manusia.

McKenna dan Beech (2018) menyoroti pentingnya perencanaan manajemen SDM dalam menanggapi permintaan organisasi. Evaluasi jumlah dan kualitas tenaga kerja merupakan aspek penting untuk mencapai keseimbangan antara permintaan dan penawaran di lingkungan organisasi. Dalam konteks manajemen pendidikan, perencanaan SDM menjadi landasan untuk memastikan keberlanjutan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan.

Dalam menciptakan lingkungan tatap muka yang efektif, penunjukan seorang leader kesiswaan diidentifikasi sebagai strategi. Leader kesiswaan bertanggung jawab atas pengelolaan aktivitas dan pengembangan SDM peserta didik. Desain organisasi dan kepemimpinan yang efektif dari seorang leader dapat memberikan dampak positif pada perencanaan SDM di sekolah. Proses perencanaan SDM juga menekankan evaluasi dan realisasi proyeksi pada akhir tahun ajaran. Evaluasi ini melibatkan seluruh tenaga pendidik untuk memeriksa sejauh mana proyeksi yang telah direncanakan dapat diimplementasikan. Pendekatan ini konsisten dengan konsep perencanaan SDM yang menekankan pada tahapan menetapkan aktivitas yang harus dilaksanakan, kapan, bagaimana, dan siapa yang akan melaksanakannya (Akilah, 2017).

Strategi perencanaan SDM mencakup penilaian kinerja tenaga pendidik dan kependidikan secara berkelanjutan. Penilaian ini dilakukan setiap akhir semester dan melibatkan wawancara untuk menetapkan posisi mereka pada tahun ajaran mendatang. Pendekatan ini konsisten dengan pandangan Mathis dan Jackson (1999) yang menganggap penilaian kinerja sebagai tahapan evaluasi seberapa baik tenaga kerja melaksanakan tugasnya.

Perencanaan SDM di dunia pendidikan tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga melibatkan strategi untuk menghadapi tantangan dan perubahan di masa depan. Dengan menekankan evaluasi, strategi kepala sekolah, dan penilaian kinerja, sekolah menciptakan landasan yang kuat untuk pengembangan dan pemberdayaan SDM dalam mendukung tujuan pendidikan. Perencanaan SDM di sekolah ini memberikan dampak positif pada pengembangan karakter peserta didik dan menciptakan lingkungan pendidikan yang berorientasi pada mutu dan prestasi.

## **KESIMPULAN**

Dalam menjalankan fungsi manajemen pendidikan, perencanaan sumber daya manusia (SDM) memegang peran sentral dalam mengoptimalkan efisiensi dan efektivitas proses pendidikan. Analisis literatur mendalam mengenai konsep manajemen pendidikan, peran pemimpin pendidikan, dan strategi pengembangan SDM menunjukkan bahwa keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat tergantung pada manajemen yang terarah. Pentingnya perencanaan SDM menjadi nyata dalam menghadapi tantangan zaman, perubahan teknologi, dan tuntutan globalisasi. Faktor-faktor penghambat seperti fluktuasi perubahan SDM, sirkulasi jabatan, dan dampak pandemi menjadi tantangan nyata yang perlu diantisipasi dan diatasi dalam perencanaan SDM.

### SARAN

1. Implementasikan program perencanaan SDM dengan penjadwalan yang lebih fleksibel untuk mengatasi kendala jadwal yang padat.
2. Tingkatkan keterlibatan pihak eksternal, seperti praktisi pendidikan dan ahli, dalam proses perencanaan SDM untuk mendapatkan perspektif yang beragam.
3. Evaluasi kembali struktur jadwal kegiatan sekolah guna meningkatkan efektivitas pelaksanaan pembinaan SDM.
4. Berikan lebih banyak ruang bagi inovasi dalam pengembangan SDM, khususnya dalam menghadapi dinamika kebutuhan pendidikan di masa depan.
5. Terus tingkatkan penilaian kinerja tenaga pendidik dan kependidikan sebagai dasar untuk pengembangan lebih lanjut.

Dengan penerapan saran-saran tersebut, diharapkan lembaga pendidikan dapat memperkuat perencanaan SDM sebagai fondasi utama dalam mencapai tujuan pendidikan secara holistik dan berkelanjutan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Agmalia, M. (2021). *Pengaruh Kemampuan Guru Mengelola Kelas terhadap Efektivitas Belajar Siswa SMP Pembangunan Jaya Bintaro*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Akilah, F. (2017). Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia di Bidang Pendidikan: Manifestasi dan Implementasi. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 11(1), 81–94. <https://doi.org/10.30863/didaktika.v11i1.156>
- Anonim. (n.d.). *SMP Pembangunan Jaya*. [smppjbintaro.sch.id](http://smppjbintaro.sch.id). Diakses pada 18 November, 2022, dari <https://smppjbintaro.sch.id/>
- Arbangi, Dakir, & Umiarso. (2016). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Gaol, C. J. L. (2014). *A to Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: PT Grasindo.
- Hedge, J. W., & Rineer, J. R. (2017). *Improving Career Development Opportunities through Rigorous Career Pathways Research*. RTI Press Publication (RTI Press Research Report Series). <https://doi.org/10.3768/rtipress.2017.op.0037.1703>
- Masbullah, & Bahri, S. Y. (2022). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SMA Muhammadiyah Selong. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 79–90.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (1999). *Human Resource Management (9th Edition)*. United States: South Western Publishing.
- McKenna, E., & Beech, N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Terjemahan)*. Yogyakarta: Andi and Pearson Education Asia Pte.Ltd.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook (3th Edition)*. Arizona: Sage Publicantions.
- Mutrofiah. (2015). Penyusunan Perencanaan Program Kerja untuk Peningkatan Mutu Lulusan. *Jurnal Manajer Pendidikan*, 9(5), 637–643.
- Nawawi, H. (2015). *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan oleh Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah.
- Pusmendik. (2022). *Asesmen Nasional*. [pusmendik.kemdikbud.go.id](https://pusmendik.kemdikbud.go.id).  
[https://pusmendik.kemdikbud.go.id/an/page/news\\_detail/asesmen-nasional](https://pusmendik.kemdikbud.go.id/an/page/news_detail/asesmen-nasional)
- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional*.  
<https://doi.org/10.24967/ekombis.v2i1.48>
- Sudiro, A. (2010). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang:Universitas Brawijaya Press.
- Syaparuddin, & Elihami. (2020). Peningkatan Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spiritual (SQ) Siswa di SD Negeri 4 Bilokka sebagai Upaya Meningkatkan Kualitas Diri dalam Proses Pembelajaran PKn. *Mahaguru: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 1(1), 11–29.  
<https://doi.org/10.33487/mgr.v1i1.325>
- Winarti, E. (2018). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tarbiyatuna*, 3 No. 1(1), 1–26.  
<https://core.ac.uk/download/pdf/231315803.pdf>