

Perencanaan Sumber Daya Manusia (Tenaga Pendidik) Pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Ulum Peureulak

Muammar Khadavi ¹

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Ar-Raniry, Banda Aceh, Aceh, Indonesia

Article Info	ABSTRAK
<p>Article history:</p> <p>Received April 02, 2024 Revised April 29, 2024 Accepted Juni 03, 2024</p> <p>Keywords:</p> <p>Perencanaan Sumber Daya Manusia Tenaga Pendidik</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mendokumentasikan dan menjelaskan perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) di Madrasah Tsanawiyah Swasta (MTsS) Nurul Ulum Peureulak, sebuah lembaga pendidikan yang berkomitmen pada pengembangan potensi siswa secara holistik, mencakup aspek akademis dan moral. Perencanaan SDM, khususnya tenaga pendidik, memegang peran krusial dalam menentukan kualitas pendidikan yang diselenggarakan oleh lembaga tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif untuk menggambarkan langkah-langkah dan prinsip-prinsip dasar yang menjadi landasan perencanaan tenaga pendidik di MTsS Nurul Ulum Peureulak. Data dikumpulkan melalui wawancara dengan pihak terkait, tinjauan dokumen, serta observasi langsung terhadap proses perencanaan yang dilakukan oleh lembaga. Analisis data bertujuan untuk mengidentifikasi kebijakan, strategi, dan prosedur yang digunakan dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa MTsS Nurul Ulum Peureulak mengimplementasikan pendekatan holistik dalam perencanaan tenaga pendidik. Perencanaan ini mempertimbangkan tidak hanya aspek keahlian akademis, tetapi juga nilai-nilai keislaman, etika profesi, dan kemampuan interpersonal. Proses perencanaan ini diarahkan untuk memastikan bahwa jumlah dan kualitas tenaga pendidik sesuai dengan kebutuhan dan mendukung visi serta misi lembaga.</p>
<p>Corresponding Author:</p> <p>Muammar Khadavi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN Ar-Raniry, Banda Aceh, Aceh, Indonesia Email: email@email.id</p>	

1. PENDAHULUAN

Pembangunan manusia seutuhnya adalah tujuan utama yang dikejar oleh setiap bangsa yang berdaulat dan mandiri. Salah satu komponen paling penting dalam mencapai tujuan tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan modal dasar pembangunan dan kunci keberhasilan dalam menyelenggarakan pembangunan nasional. Dalam konteks ini, suatu bangsa dapat dikatakan maju apabila memiliki tingkat pendidikan yang tinggi di kalangan masyarakatnya serta mampu menciptakan kehidupan yang layak, sejajar, dan sederajat dengan bangsa lain melalui kekuatan sendiri. Pembangunan SDM diarahkan pada tiga hal utama:

- Pengembangan Potensi Individu, Setiap warga negara harus memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi, inisiatif, dan kreativitas mereka dalam batas-batas yang tidak merugikan kepentingan umum.
- Peningkatan Kesejahteraan Rakyat, Pembangunan kesejahteraan rakyat harus memperhatikan hak setiap warga negara untuk mendapatkan taraf kesejahteraan yang layak serta kewajiban untuk ikut serta dalam mewujudkan kemakmuran masyarakat.
- Pemanfaatan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi: Penguasaan dan pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam penyelenggaraan pembangunan harus meningkatkan kesejahteraan dan nilai tambah bagi masyarakat.

Dengan demikian, kualitas SDM, baik sebagai tenaga penggerak pembangunan maupun sebagai tujuan dan sasaran pembangunan nasional, sangatlah penting. SDM yang berkualitas merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pembangunan dan hasil yang ingin dicapai dari proses pembangunan nasional. Ketika membahas tentang SDM, ada dua aspek penting yang perlu diperhatikan: kuantitas dan kualitas. Kedua aspek ini sangat berpengaruh terhadap nilai pendidikan yang dihasilkan. Pengembangan SDM adalah pekerjaan yang penting dan membutuhkan waktu yang relatif lama, dilakukan melalui proses pendidikan yang berkualitas. Sayangnya, mutu pendidikan di Indonesia masih tergolong rendah pada setiap jenis dan jenjang pendidikan, baik dari segi proses maupun hasil.

Mutu pendidikan yang rendah dapat dilihat dari hasil lulusan siswa maupun mahasiswa yang masih sulit bersaing dalam ajang kompetisi ilmiah dan kesempatan kerja. Hal ini disebabkan oleh rendahnya kemampuan teknis serta moral lulusan lembaga pendidikan nasional. Oleh karena itu, jika Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, langkah strategis yang harus dilakukan adalah menata SDM dari segi intelektualitas, emosional, spiritual, kreativitas, moral, dan tanggung jawab.

Pendidikan dianggap sebagai faktor terpenting dalam menguasai ilmu pengetahuan. Dalam hal ini, tenaga pendidik memegang peranan utama dalam proses pendidikan. Tenaga pendidik memiliki posisi tertinggi dalam hal penyampaian dan pengembangan karakter peserta didik. Mereka adalah ujung tombak dalam menentukan kualitas pendidikan, dan proses pembelajaran akan berlangsung dengan baik apabila didukung oleh tenaga pendidik yang kompeten dan memiliki kinerja yang baik.

Tenaga pendidik adalah individu yang secara sadar mengarahkan pengalaman dan tingkah laku peserta didik agar terjadi proses pendidikan. Mereka memainkan peranan utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal. Keberhasilan peserta didik sangat bergantung pada kompetensi dan kinerja pendidik. Oleh karena itu, segala upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan harus berpangkal dari pendidik dan berujung pada pendidik juga.

Manajemen SDM yang baik khususnya untuk tenaga pendidik sangat diperlukan. Hal ini bertujuan agar pendidikan dapat mencapai taraf maksimal dan pengembangan dapat berjalan dengan baik dan berkesinambungan. Manajemen SDM juga bertujuan untuk memastikan bahwa setiap orang dalam organisasi pendidikan memiliki pengetahuan dan keahlian yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif.

Walaupun secara konsep dikatakan bahwa SDM merupakan kunci keberhasilan pendidikan, kenyataannya mereka sering kurang mendapat perhatian dari para manajer pendidikan. Banyak rapat kerja, seminar, lokakarya, dan diskusi tentang pendidikan yang lebih banyak membahas kurikulum dan proses belajar mengajar, tetapi kurang memperhatikan bagaimana proses tersebut dapat dilaksanakan oleh tenaga pendidik dengan baik.

Kurangnya perhatian terhadap pengelolaan SDM dapat dilihat dari beberapa aspek, seperti sistem perencanaan, rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi yang kurang tepat. Hal ini menyebabkan ketidaksesuaian antara pekerjaan yang diberikan dengan disiplin ilmu yang dimiliki pendidik. Masalah lainnya adalah kesenjangan kemampuan dan kecakapan antara tenaga pendidik dan tuntutan efektivitas serta efisiensi kerja.

Di sinilah pentingnya peran manajer pendidikan. Mereka perlu menggali, menyalurkan, membina, dan mengembangkan potensi dan kemampuan tenaga pendidik untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Manajer pendidikan harus mampu menunjukkan efektivitasnya dalam mengelola SDM, terutama dalam masalah kepegawaian dan hubungan antar pegawai. Manajemen SDM yang baik merupakan salah satu kunci penting dalam dunia pendidikan untuk mewujudkan lembaga pendidikan yang memiliki tenaga pendidik yang berkualitas serta efektif dan efisien. Hal ini tidak dapat diabaikan oleh Madrasah, terutama Madrasah Tsanawiyah.

Madrasah Tsanawiyah adalah lembaga pendidikan Islam tingkat menengah lanjutan, di mana siswanya adalah anak-anak yang mulai beranjak ke masa remaja. Masa remaja adalah titik tolak perkembangan kepribadian anak. Pendidikan di masa remaja menentukan keberhasilan di masa depan, sehingga sangat penting menanamkan pendidikan agama di masa ini. Madrasah Tsanawiyah memiliki tugas

yang tidak mudah untuk mencetak generasi Islami yang cerdas di tengah tantangan arus globalisasi yang sangat pesat.

Untuk mencetak generasi Islami, diperlukan pendidik yang Islami pula. Salah satu keunggulan Madrasah dibanding sekolah umum lainnya adalah memiliki pendidik muslim yang berkualifikasi pendidikan dan kompetensi sesuai standar, serta motivasi keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT. Ibarat mesin yang baik akan mencetak produk yang baik pula, begitu juga pendidik yang baik akan mencurahkan sepenuhnya kemampuan dalam mendidik siswa atas dasar tanggung jawab terhadap Tuhan sehingga kinerja dapat dibuktikan dari hasil prestasi siswa.

Mengelola SDM khususnya tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Oleh karena itu, diperlukan manajemen yang baik untuk mengelola SDM agar dapat mendongkrak kualitas pendidikan di madrasah. Penelitian lebih lanjut sangat diperlukan untuk menggali informasi dan temuan tentang manajemen SDM di Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Ulum Peureulak.

Pembangunan SDM adalah kunci keberhasilan bangsa dalam mencapai pembangunan nasional. Peningkatan kualitas pendidikan, terutama melalui pengelolaan yang baik terhadap tenaga pendidik, sangat penting untuk mencetak generasi yang unggul dan mampu bersaing di kancah global. Manajemen SDM yang efektif dan efisien akan memastikan bahwa tenaga pendidik dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, dan meningkatkan prestasi siswa. Madrasah Tsanawiyah, dengan keunggulan pendidik muslim yang berkualitas, memiliki potensi besar dalam mencetak generasi Islami yang cerdas. Penelitian lebih lanjut tentang manajemen SDM di Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Ulum Peureulak akan memberikan kontribusi besar bagi peningkatan kualitas dan keberhasilan bagi Lembaga Pendidikan.

Begitu pentingnya posisi pendidik, maka diperlukan manajemen yang baik untuk mengelola sumber daya khususnya pendidik agar dapat mendongkrak kualitas pendidikan di suatu madrasah. Oleh karena itu, peneliti ingin menggali informasi dan temuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya manajemen tenaga pendidik di Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Ulum Peureulak. Lebih spesifiknya lagi mengenai perencanaan kebutuhan tenaga pendidik (guru) di MTsS Nurul Ulum Peureulak.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses mengantisipasi dan membuat ketentuan (persyaratan) untuk mengatur arus pegawai ke dalam, di dalam, dan ke luar organisasi. Miner (Hasibuan, 2018:250) mengemukakan bahwa: "Perencanaan sumber daya manusia dapat diuraikan sebagai suatu proses yang berusaha menjamin jumlah dan jenis pegawai yang tepat akan tersedia pada tempat yang tepat pada waktu yang tepat untuk waktu yang akan datang, mampu melakukan hal-hal yang diperlukan agar organisasi dapat terus mencapai tujuan". Alwi (Priansa, 2016:49) menyatakan: "Perencanaan sumber daya manusia adalah perencanaan yang disusun pada tingkat operasional yang diajukan untuk memenuhi permintaan sumber daya manusia dengan kualifikasi yang dibutuhkan". Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja sebagai proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja dan cara memenuhi kebutuhan tersebut untuk melaksanakan rencana terpadu organisasi". Thomas H Stone (Hasibuaan, 2018:249) juga mengemukakan bahwa: "Perencanaan sumber daya manusia adalah proses meramalkan kebutuhan akan sumber daya manusia dari suatu organisasi untuk waktu yang akan datang agar langkah-langkah dapat diambil untuk menjamin bahwa kebutuhan ini dapat dipenuhi.

Setidaknya ada tiga hal yang harus dapat dijadikan alasan mengapa perencanaan sangat diperlukan. Ketiga alasan tersebut adalah: pertama, perencanaan ini akan memberikan arah yang jelas tentang tujuan organisasi sehingga akan membuahkan keberhasilan; kedua, perencanaan membuat manajemen merasa bahwa mereka mengendalikan nasib sendiri, sehingga perencanaan membantu manajemen memenuhi pekerjaannya secara lebih baik dalam menanggulangi perubahan teknologi, sosial, politik, dan lingkungan; ketiga, perencanaan mewajibkan pihak manajemen atau pimpinan untuk menentukan tujuan organisasi.

Umumnya proses perencanaan sumber daya manusia dibagi atas dua tahapan besar, yaitu tahapan ramalan kebutuhan sumber daya manusia dan perencanaan program. Menurut Mondy (2017:108) "Perencanaan sumber daya manusia adalah proses sistematis untuk mencocokkan pasokan karyawan internal dan eksternal dengan lowongan-lowongan pekerjaan yang diperkirakan muncul dalam organisasi sepanjang

periode waktu tertentu”. Perkiraan kebutuhan tersebut diturunkan dari sejumlah informasi seperti analisis kondisi eksternal, kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi saat ini, rancangan pekerjaan, filosofi manajemen, anggaran, mutasi, promosi serta pengurangan staf, dan lain-lain.

Perencanaan program dilakukan setelah selesai perkiraan kebutuhan. Perencanaan program meliputi dua hal yaitu manajemen kinerja dan manajemen karier. Manajemen kinerja adalah standar kerja, kualitas kerja, kinerja kerja, dan kompensasi, sedangkan manajemen karier terkait dengan rekrutmen, seleksi, suksesi manajemen, pengembangan kinerja, pelatihan dan pendidikan.

Perencanaan sumber daya manusia yang tepat membutuhkan langkah-langkah tertentu berkaitan dengan aktivitas perencanaan sumber daya manusia menuju organisasi modern. Langkah-langkah tersebut meliputi: (a) pengumpulan dan analisis data untuk meramalkan permintaan maupun persediaan sumber daya manusia yang diekspektasikan bagi perencanaan bisnis masa depan; (b) mengembangkan tujuan perencanaan sumber daya manusia; (c) merancang dan mengimplementasikan program-program yang dapat memudahkan organisasi untuk pencapaian tujuan perencanaan sumber daya manusia; dan (d) mengawasi dan mengevaluasi program-program yang berjalan. Keempat tahap tersebut dapat diimplementasikan pada pencapaian tujuan jangka pendek (kurang dari satu tahun), menengah (dua sampai tiga tahun), maupun jangka panjang (lebih dari tiga tahun).

Dari penjelasan tentang Perencanaan sumber daya manusia dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia berarti mengestimasi secara sistematis permintaan (kebutuhan) dan suplai tenaga kerja organisasi di waktu yang akan datang. Perencanaan merupakan proses untuk menetapkan tujuan lembaga atau organisasi, menetapkan apa yang akan diraih selama periode waktu ke depan dan menetapkan tindakan apa yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan pemahaman pengelola sekolah, khususnya kepala sekolah, terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia di Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Ulum Peureulak. Fokus utama dari penelitian ini adalah sistem rekrutmen sumber daya manusia di madrasah tersebut. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman mendalam dan natural mengenai makna dari fenomena dan realitas yang ada di lapangan.

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan pemahaman dan penafsiran mendalam tentang sistem rekrutmen sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Ulum Peureulak. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk membangun suatu teori secara induktif yang dapat digunakan sebagai temuan substantif sesuai dengan fokus penelitian. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini bukan berupa angka-angka, melainkan data-data yang berasal dari hasil observasi, wawancara, catatan lapangan, dokumentasi, dan dokumen resmi lainnya.

Metode penelitian kualitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme/interpretatif, digunakan untuk meneliti kondisi objek yang alamiah, di mana peneliti berperan sebagai instrumen kunci. Teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Peneliti memilih metode kualitatif karena ingin memahami secara mendalam fenomena, peristiwa, atau gejala yang diteliti. Metode ini memberikan gambaran yang lengkap tentang fenomena yang dikaji, sehingga diperoleh pemahaman yang mendalam dan memungkinkan terbentuknya sebuah teori. Penelitian kualitatif memanfaatkan peneliti sebagai instrumen kunci dengan teknik pengumpulan data secara triangulasi atau gabungan dari beberapa sumber.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara langsung di lapangan dengan memanfaatkan berbagai teknik seperti observasi, wawancara mendalam, catatan lapangan, dan analisis dokumen. Data yang diperoleh disajikan secara deskriptif dalam bentuk kata-kata untuk menggambarkan fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah yang diteliti.

Analisis data dilakukan secara induktif, yaitu mengumpulkan data secara lengkap dan menganalisisnya untuk menemukan pola-pola dan tema-tema yang muncul dari data tersebut. Penelitian deskriptif bertujuan untuk membuat pencandraan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau daerah tertentu. Oleh karena itu, data yang dikumpulkan haruslah nyata dengan fakta-fakta yang terjadi di lapangan.

Menurut Satori dan Komariah (2017:27-32), penelitian kualitatif memiliki Sembilan karakteristik,

yaitu: (1) Memiliki latar alamiah dengan sumber data yang langsung dan instrumen kuncinya adalah penelitiannya; (2) bersifat deskriptif; (3) bekerja dengan fokus pada proses dan hasil merupakan keniscayaannya; (4) analisis data dilakukan secara induktif; (5) menjadikan “makna” sebagai yang esensial; (6) menjadikan fokus studi sebagai batas penelitian; (7) desain awalnya bersifat tentatif dan verifikatif; dan (8) menggunakan kriteria khusus untuk ukuran keabsahan data dan penelitian kualitatif untuk kepentingan grounded theory.

Penelitian ini harus dilaksanakan dengan sebaik mungkin, bersikap selektif, hati-hati, dan bersungguh-sungguh dalam menjangkau data yang relevan dan terjamin keabsahannya. Peneliti harus memastikan bahwa data yang dikumpulkan benar-benar menggambarkan kenyataan di lapangan dan disajikan secara deskriptif.

Penelitian deskriptif kualitatif ini bertujuan untuk memahami dan menggambarkan sistem rekrutmen sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Ulum Peureulak. Dengan memanfaatkan berbagai teknik pengumpulan data dan analisis yang mendalam, diharapkan penelitian ini dapat menghasilkan temuan yang signifikan dan bermanfaat bagi pengembangan manajemen SDM di madrasah tersebut.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Dalam sebuah lembaga Pendidikan swasta biasanya perencanaan sumber daya manusia dilakukan oleh kepala sekolah atau tim yang telah dibentuk oleh kepala sekolah. Demikian juga yang selama ini terjadi di MTsS Nurul Ulum Peureulak, hal ini diketahui berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan kepala madrasah yang mengatakan: “Selama ini yang terlibat langsung dalam perencanaan sumber daya manusia adalah kepala madrasah yang dibantu oleh tim yang dibentuk oleh kepala madrasah. Tim tersebut dibentuk menurut kelompok mata pelajaran”. Jadi, tim perencanaan sumber daya manusia yang dibentuk tersebut berdasarkan kelompok mata pelajaran, dan tim inilah yang membantu kepala madrasah dalam menganalisis kebutuhan sumber daya manusia.

Terkait kapan dilakukannya perencanaan kebutuhan tenaga pendidik kepala madrasah mengatakan: “Perencanaan kebutuhan tenaga pendidik biasanya dilakukan pada akhir tahun ajaran berdasarkan pertimbangan berapa orang guru yang mengundurkan diri atau tidak bisa mengajar pada tahun ajaran berikutnya”. Mengenai siapa saja yang terlibat dalam perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, kepala madrasah juga mengatakan: “Dalam membuat perencanaan saya melakukannya bersama dengan guru-guru yang telah ditunjukkan sebagai penanggung jawab terhadap kelompok mata pelajaran tertentu”. Berdasarkan hasil wawancara tersebut diketahui bahwa, selama ini perencanaan kebutuhan menjelang akhir tahun ajaran dan yang membuat perencanaan adalah kepala madrasah dengan melibatkan guru-guru yang bertanggung jawab terhadap kelompok mata pelajaran tertentu.

Dalam membuat perencanaan sumber daya manusia di MTsS Nurul Ulum Peureulak selama ini dilakukan dengan cara terlebih dahulu kepala madrasah bersama tim yang telah dibentuk menganalisis volume dan beban pekerjaan kemudian baru menetapkan berapa jumlah personil yang diperlukan untuk mengisi berbagai posisi dengan berbagai pertimbangan. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh kepala madrasah dalam wawancara dengan penulis mengatakan bahwa: “Dalam menentukan jumlah personil yang dibutuhkan terlebih dahulu kepala madrasah dan tim membuat analisis beban pekerjaan, baru kemudian diputuskan berapa orang yang diperlukan untuk mengisi posisi tersebut”.

Analisis beban pekerjaan merupakan kegiatan mengumpulkan atau menghimpun dan menyusun informasi yang berhubungan dengan tugas-tugas, jenis pekerjaan dan tanggung jawab setiap jabatan atau pekerjaan dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi baik masa sekarang maupun masa yang akan datang. Analisis beban pekerjaan yang telah dilakukan selama ini di MTsS Nurul Ulum Peureulak meliputi pembuatan rancangan kebutuhan sumber daya manusia yang disusun oleh kepala madrasah dan tim yang dibentuk. Kepala madrasah dalam wawancara dengan penulis mengatakan:

Perencanaan kebutuhan guru dilakukan berdasarkan berapa orang guru yang mengundurkan diri dan yang masih tetap mengajar, bidang studi apa saja yang membutuhkan tambahan/ kekurangan guru dan beban mengajar guru, baru kemudian ditetapkan berapa orang guru yang dibutuhkan untuk dapat memenuhi kebutuhan tenaga pendidik.

Berdasarkan hasil penelitian penulis di MTsS Nurul Ulum Peureulak menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia bukan hanya dirumuskan dan disusun sendiri oleh kepala madrasah secara sepihak, akan tetapi juga dibantu oleh tim yang dibentuk sendiri oleh kepala madrasah.

3.2. Pembahasan

Inti dari manajemen adalah perencanaan, karena perencanaan akan mengurangi ketidakpastian di masa yang akan datang. Perencanaan sumber daya manusia merupakan awal dari pelaksanaan fungsi

manajemen sumber daya manusia, dengan melakukan perencanaan ini segala fungsi sumber daya manusia dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Matin (2014:47) mengatakan bahwa: “Agar perencanaan efektif dan efisien diperlukan sejumlah pendekatan, yaitu pendekatan kebutuhan sosial, pendekatan ketenagakerjaan, pendekatan efisiensi biaya, dan pendekatan sistem”. Fahmi (2016:16) juga mengatakan bahwa: “Perencanaan SDM merupakan satu paket kegiatan sumber daya manusia yang terdiri dari analisis pekerjaan, rekrutmen dan seleksi yang harus mampu menghindari kekeliruan dalam mempekerjakan pekerjaan (SDM) yang seharusnya ditolak atau sebaliknya mempekerjakan SDM yang seharusnya diterima”.

Dengan dilakukannya perencanaan yang baik, maka akan memungkinkan pengambilan kebijakan untuk menggunakan sumber daya yang ada dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia sangat penting dilakukan karena perencanaan akan selalu menjiwai berbagai kegiatan yang mengikuti sumber daya manusia yang lain seperti perencanaan, rekrutmen, evaluasi, pelatihan dan pengembangan, dan lain-lain.

Biasanya, dalam dunia bisnis perencanaan sumber daya manusia dikelola oleh satu divisi atau departemen sendiri yang bisa dikenal dengan departemen sumber daya manusia. Sementara pada lembaga pendidikan khususnya di madrasah, perencanaan sumber daya manusia biasanya dilaksanakan langsung oleh kepala madrasah yang dibantu oleh beberapa orang yang telah ditunjuk.

Berdasarkan hasil penelitian, hal seperti ini juga terjadi di Madrasah Tsanawiyah Swasta Nurul Ulum Peureulak bahwa perencanaan sumber daya manusia berada di tangan kepala madrasah yang dibantu oleh beberapa orang guru yang ditunjuk. Perencanaan dilakukan dengan terlebih dahulu menganalisis volume dan beban pekerjaan kemudian baru menetapkan berapa jumlah personil yang diperlukan. Menurut Dessler (2015:119) “Analisis pekerjaan merupakan prosedur untuk menentukan tugas dan keterampilan yang diperlukan dari suatu pekerjaan dan jenis orang yang harus dipekerjakan untuknya”.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan kajian teori, temuan penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan tentang manajemen sumber daya manusia di MTsS Nurul Ulum Peureulak, maka dapat penulis simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia di MTsS Nurul Ulum Peureulak telah dilakukan dengan baik, hal ini dapat dilihat bahwa: “Perencanaan sumber daya manusia dilakukan oleh kepala madrasah dan tim yang telah dibentuk dengan cara melakukan analisis terhadap seluruh beban pekerjaan yang harus dilakukan kemudian baru ditetapkan berapa jumlah personil yang dibutuhkan untuk mengisi kekosongan.

Dari penelitian ini ditemukan dampak yang dihasilkan antara manajemen sumber daya manusia dengan kajian teoretis yang terdapat dalam ilmu administrasi pendidikan secara keseluruhan dengan hasil penelitian yang penulis lakukan, implikasi yang penulis temukan antara lain: “Perencanaan yang matang dengan penuh pertimbangan akan membawa dampak positif bagi suatu lembaga atau organisasi. Demikian juga halnya di MTsS Nurul Ulum Peureulak dengan adanya perencanaan pada awal kegiatan akan mempermudah dan memperlancar jalannya proses kegiatan-kegiatan suatu lembaga pendidikan termasuk Kegiatan Belajar Mengajar (KBM). Sehingga dengan adanya perencanaan yang matang semua beban pekerjaan akan dapat terlaksana sesuai dengan yang diharapkan oleh lembaga.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2016
- [2] Matin, *Dasar-Dasar Perencanaan Pendidikan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014
- [3] Melayu, SP Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014
- [4] Mustari, Mohammad, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2015
- [5] Nawawi, Handari, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gadjah Mada Universitas Press, 2005
- [6] Priansa, Donni Juni, *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta, 2016
- [7] Satori, Djam'an dan Aan Komariah, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2017
- [8] Sondang, P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014
- [9] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2013
- [10] Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014
- [11] Terry, George R, *Prinsip-Prinsip Manajemen*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013