



PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN DI SD ISLAM MUTIARA AL MADAN KOTA SUNGAI PENUH

Yoky Sangsurya¹, Muazza Muazza², Rahman Rahman³

¹) Universitas Jambi, Jambi, Indonesia, yoky.sangsurya@gmail.com

²) Universitas Jambi, Jambi, Indonesia, muazza@unja.ac.id

³) Universitas Jambi, Jambi, Indonesia, ka_rahman@unja.ac.id

Corresponding Author: Yoky Sangsurya

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam sebuah organisasi/perusahaan, khususnya dalam sebuah lembaga pendidikan, sehingga menjadi sangat penting agar sumber daya manusia yang ada dapat direncanakan sebaik-baiknya, demi terwujudnya tujuan organisasi/lembaga. Perencanaan sumber daya manusia yang matang akan menentukan lancar atau tidaknya proses operasional organisasi/lembaga. Ada banyak model-model perencanaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien, namun perencanaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien tersebut kadang kurang direalisasikan secara maksimal, hanya sebatas bayangan dan angan-angan saja. Oleh karena itu penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis perencanaan sumber daya manusia dan mencari solusi terhadap permasalahan yang mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia di SD Islam Mutiara Al Madani. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat deskriptif- kualitatif. Dalam teknisnya, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara, observasi, dan studi dokumen. Setelah data-data terkumpul kemudian mengklasifikasikan, mengedit dan menyajikan data sesuai jenis masing- masing data. Sebelum data terkumpul dianalisis terlebih dahulu dan pengecekan keabsahannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia dilaksanakan melalui program, kegiatan, langkah-langkah perencanaan, tahapan-tahapan perencanaan, mencakup indikator atau target mutu yang akan dicapai sebagai proses peningkatan mutu pendidikan. Bentuk perencanaan meliputi pengaturan sumber daya yang berisikan tentang pengembangan SDM, pengembangan proses pembelajaran, serta peningkatan kemampuan sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Kata Kunci : Perencanaan, Sumber Daya Manusia, SD Islam Mutiara Al Madani

PENDAHULUAN

Pada dasarnya peningkatan mutu pendidikan sudah sejak lama dibicarakan oleh para pelaku pembangunan dibidang pendidikan, tetapi realitas dan bukti empirik yang kita lihat dilapangan telah menunjukkan bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih dikatakan rendah.

Karena itu dapat dikatakan bahwa sampai saat ini titik berat pembangunan pendidikan masih ditekankan pada upaya untuk peningkatan mutu.

Konsekuensi logis dari upaya peningkatan mutu pendidikan adalah perlunya peningkatan kualitas secara keseluruhan komponen system pendidikan, baik yang berupa sumber daya manusia maupun berupa sumber daya material. Dalam upaya peningkat mutu pendidikan, komponen pendidikan yang berupa sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu para pimpinan lembaga pendidikan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya, bukan hanya guru, kepala sekolah dan karyawan tetapi juga para siswa, wali siswa dan masyarakat. Karena hanya dengan kesiapan SDM-lah yang akan mampu membawa lembaga pendidikan tetap *susvive* dan bisa meningkatkan mutu pendidikan. Pada dasarnya Sumber Daya Manusia disadari sepenuhnya mempunyai pengaruh yang sangat besar dan dianggap sebagai kunci utama dalam meningkatkan mutu pendidikan. Hal ini dapat difahami dari kenyataan bahwa keseluruhan sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi, Sumber Daya Manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan rasa dan karsa. Potensi yang dimiliki Sumber Daya Manusia tersebut juga berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi, karena betapapun maju dan canggihnya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya sarana dan prasarana yang memadai, namun tanpa Sumber Daya Manusia yang handal maka tujuan organisasi sulit akan dicapai. Dengan kata lain, komponen pendidikan berupa *Material Resources* tidak dapat berdaya guna tanpa adanya komponen yang berupa *Human Resources*.

Keberlangsungan sebuah organisasi tidak terlepas dari peran sumber daya manusia untuk mengatur seluruh kegiatan yang telah direncanakan dengan tepat. Organisasi apapun namanya dan jenisnya senantiasa membutuhkan perencanaan yang matang dalam mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi akan berjalan dengan baik apabila di kelola (*manage*) dengan baik pula, ini disebabkan karena manajemen dan organisasi adalah satu kesatuan yang saling melengkapi. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan bahwa dalam suatu organisasi atau perusahaan, organisasi merupakan alat atau wadah tempat untuk mengatur *men, money, methodes, materials, machines, and market* (6M) dan semua aktivitas proses manajemen dalam mencapai tujuannya. Tegasnya pengaturan hanya dapat dilakukan dalam suatu organisasi (wadah/tempat). Sebab dalam wadah inilah tempat kerja sama, proses manajemen, pembagian kerja, koordinasi, dan integrasi dilakukan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai (Hasibuan, 2001).

Posisi manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting dan utama karena keberhasilan dalam pendidikan didasari pada pengelolaan sumber daya manusia yaitu kepala sekolah dan guru sehingga *outout* yang dihasilkan mempunyai standar pendidikan bermutu. Salah satu penyebab rendahnya mutu pendidikan adalah kurang maksimalnya peran guru terhadap penyelenggaraan peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Keberadaan guru sebagai pelaksana program yang pertama dan utama di sekolah diharapkan dapat memainkan perannya secara maksimal, sehingga dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah.

Namun kenyataan di SD Islam Mutiara Al Madani keberadaan guru belum maksimal dan efektif dalam peningkatan mutu pendidikan, karena adanya kesenjangan ditingkat kependidikan pada hal ini yaitu penempatan pendidik dan tenaga kependidikan tidak sesuai dengan profesinya. Dalam peningkatan mutu pendidikan perlu adanya pendidik dan tenaga kependidikan yang profesional untuk mencapai tujuan pendidikan. Dan peningkatan mutu pendidikan di SD Islam Mutiara Al Madani belum efisien karena kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan masih kurang sehingga tujuan pendidikan tidak sesuai dengan perencanaan SDM yang telah disusun. Pada akhirnya guru kurang menyentuh proses

manajemen peningkatan mutu pendidikan secara keseluruhan dan belum sesuai dengan peran dan fungsinya untuk membantu kepala sekolah dalam manajemen peningkatan mutu pendidikan (Dedi, 2001).

Organisasi yang tidak didukung pegawai/karyawan yang sesuai baik dari aspek kuantitas, kualitas, strategi, dan operasional yang baik, maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan sulit mempertahankan dan mengembangkan eksistensinya dimasa yang akan datang (Riva'i, 2004). Organisasi dalam perjalanan waktunya pasti telah memiliki sejumlah tujuan-tujuan yang akan dicapai dalam kurun waktu tertentu. Organisasi pada umumnya menganut prinsip/pola tujuan jangka pendek (1 tahun), jangka menengah (5 tahun), dan jangka panjang (10 tahun) atau lebih. Dalam rangka usaha untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut biasanya juga telah disiapkan rencana strategis dan rencana operasional sebagai panduan pencapaian tujuan tersebut. Satu hal yang tidak boleh diabaikan dalam praktek organisasi adalah pentingnya integrasi atau keterpaduan antara perencanaan bisnis dengan perencanaan SDM.

Perencanaan bisnis yang diikuti dengan perencanaan SDM yang baik akan menghasilkan tingkat efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, perencanaan bisnis yang tidak di barengi dan diikuti perencanaan SDM yang baik akan mempengaruhi tujuan organisasi. Tidak sedikit perusahaan-perusahaan besar dalam praktek organisasi bisnisnya yang kurang dalam memberi perhatian atau porsi pelibatan manajer SDM terhadap pembuatan rencana-rencana bisnis yang akan dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Biasanya pada tataran ini seorang pimpinan perusahaan melibatkan manajer pemasaran dan manajer keuangan, sehingga akibatnya perusahaan tidak memiliki SDM yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Melalui perencanaan SDM, kebutuhan organisasi terhadap SDM baik dalam arti kuantitas maupun kualitasnya dapat dipersiapkan dan diantisipasi lebih awal sehingga mencegah masalah kelebihan karyawan ataupun ketidaksesuaian kompetensi antara karyawan yang tersedia dengan kompetensi yang dibutuhkan oleh pekerjaan/organisasi.

Perencanaan SDM menurut Sherman dan Bohlander sebagaimana dikutip oleh Hadari Nawawi adalah proses mengantisipasi dan membuat ketentuan atau persyaratan untuk mengatur arus gerakan tenaga kerja ke dalam (pekerja baru), di dalam (promosi, pindah, dan demosi) dan keluar (pensiun, berhenti, dan diberhentikan) di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan (Nawawi, 2015). Definisi tersebut menjelaskan begitu pentingnya merencanakan SDM, karena arus perpindahan SDM harus diprediksi sejak awal.

Sekolah sebagai suatu organisasi di dalamnya terhimpun kelompok-kelompok manusia yang masing-masing baik secara perorangan maupun kelompok saling melakukan hubungan kerja sama untuk mencapai tujuan. Kelompok-kelompok manusia yang dimaksud adalah sumber daya manusia yang terdiri dari : Kepala Sekolah, guru-guru, tenaga administrasi / staf, peserta didik, dan kelompok orang tua siswa.

Dunia Pendidikan Formal dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan memerlukan perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Suatu lembaga pendidikan formal (baik pemerintah maupun swasta), tanpa didukung SDM, dalam hal ini perangkat sekolah, mulai dari kepala sekolah/rector/dekan sampai ke para guru/dosen harus bersesuaian, baik dari segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya. Karena lembaga pendidikan formal itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan lembaganya di masa yang akan datang bila hanya berjalan sendiri-sendiri (Ritawati, 2015). Oleh karena itu diperlukan adanya langkah-langkah guna lebih menjamin bahwa tersedianya guru/dosen yang tepat untuk pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan.

Perencanaan sumber daya manusia (*Human Resource Planning*) merupakan proses dalam menentukan pergerakan guru/dosen dalam lembaga/instansi/institusi dari posisi yang

diinginkan di masa depan, sedangkan sumber daya manusia adalah seperangkat proses-proses dan aktivitas yang dilakukan bersama oleh pimpinan tertinggi dari sumber daya manusia dan para staf pendidik untuk menyelesaikan masalah lembaga/institusi/instansi yang terkait dengan guru/dosen (Ritawati, 2015).

Tujuan dari integrasi sistem adalah untuk menciptakan proses prediksi *demand* dari guru yang muncul dari perencanaan strategik dan operasional secara kuantitatif, dibandingkan dengan prediksi ketersediaan yang berasal dari program-program SDM. Oleh karena itu, perencanaan sumber daya manusia terkait guru harus disesuaikan dengan strategi tertentu agar tujuan utama dalam memfasilitasi keefektifan lembaga dapat tercapai. Strategi lembaga di masa yang akan datang yang dipengaruhi perubahan kondisi lingkungan menuntut pimpinan untuk mengembangkan program-program yang mampu menterjemahkan *current issues* dan mendukung rencana lembaga/ institusi/ instansi di masa depan (Ritawati, 2015).

Pada setiap organisasi di dalamnya selalu ada pembagian tugas. Pembagian tugas ini diadakan untuk mendukung agar proses interaksi antar manusia dapat berjalan dengan baik. Demikian juga di dalam kehidupan sekolah, pembagian tugas ini dilaksanakan dengan tegas oleh kepala sekolah, sehingga masing-masing kelompok dan orang-orang dengan jelas melakukan tugas apa, kapan, dan bagaimana melakukan tugas tersebut. *Job description* ini merupakan manifestasi dari pemberdayaan sumber daya manusia (*personal*). Dalam pembahasan ini, pengelolaan personal ini difokuskan pada pengelolaan staf / karyawan guru dan non guru.

SD Islam Mutiara Al Madani Sungai Penuh yang beralamat di Jl. Yos Sudarso No.99, Desa Gedang, Kota Sungai Penuh adalah salah satu SD terkemuka di Kota Sungai Penuh. SD Islam Mutiara Al Madani Sungai Penuh merupakan organisasi yang memiliki banyak SDM dan ditempatkan di berbagai posisi. SD Islam Mutiara Al Madani memiliki total 38 orang *non* PNS, Setiap SDM yang bekerja di SD Islam Mutiara Al Madani harus menempati posisi dan melaksanakan tugas serta kewajibannya sebagaimana mestinya. Sebagai sebuah organisasi yang mengedepankan nilai-nilai islam, penting bagi SD Islam Mutiara Al Madani untuk melakukan perencanaan SDM yang baik, mengingat visi dan misi yang amat berat untuk dapat dicapai oleh SD Islam Mutiara Al Madani Sungai Penuh, maka perlu SDM yang berkualitas dan tepat sasaran dalam melaksanakannya. Perencanaan SDM sebagai kegiatan prediksi bermaksud untuk memperkirakan permintaan (*demand*) SDM yang diperlukan agar dapat mewujudkan kegiatan bisnis atau operasional yang terdapat di dalam rencana strategi dan rencana operasional dan program bisnis tahunan di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan, tujuan yang sederhana itu merupakan tujuan umum perencanaan SDM, namun pelaksanaannya tidak sesederhana perumusannya.

Standar pendidikan dan tenaga kependidikan adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan. Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur,fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Sebagaimana yang telah disampaikan secara rinci pada peraturan Menteri Pendidikan Nasional yang kemudian akan dijadikan indikator dalam pengambilan keputusan perencanaan SDM di SD Islam Mutiara Al Madani sebagai sekolah yang mengutamakan kenyamanan setiap siswa dalam bersekolah, kompetensi SDM yang digunakan pun harus disiapkan secara matang dan terencana.

SD Islam Mutiara Al Madani memiliki SDM yang cukup baik, hal ini dapat dilihat dari terisinya semua posisi baik karyawan guru maupun non guru. Seperti sekolah swasta pada umumnya, SD Islam Mutiara Al Madani juga mengalami permasalahan yang sama. Permasalahan yang sering terjadi adalah adanya fenomena keluar-masuk guru dan karyawan. Hal ini sangat dimungkinkan terjadi karena para guru serta karyawan dalam sekolah swasta

kebanyakan berstatus guru honorer. Dari permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk meneliti mengenai bagaimana cara SD Islam Mutiara Al Madani menyikapi permasalahan tersebut dan bagaimana bentuk perencanaan SDM yang ada di SD Islam Mutiara Al Madani hingga dapat menjadi salah satu SD swasta terbaik kota Sungai Penuh. Karena organisasi dapat tetap berdiri dan berkembang jika didukung oleh SDM yang mumpuni, dalam hal ini tentu diperlukan perencanaan SDM untuk mengoptimalkan SDM yang ada.

KAJIAN PUSTAKA

1. Peningkatan Mutu Pendidikan

Dalam konteks pendidikan pengertian mutu mencakup *input*, *proses* dan *output* pendidikan. Serta sumber daya selebihnya seperti peralatan, bahan, uang, dan sebagainya. Sedangkan *input* perangkat lunak yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi struktur organisasi sekolah, peraturan perundang-undangan, deskripsi tugas, rencana, program dan sebagainya. Oleh karena itu, tinggi rendahnya suatu mutu *input* dapat diukur dari tingkat kesiapan *input*. Semakin tinggi persiapan yang dilakukan terhadap *input* maka makin tinggi pula *input* lembaga yang tersedia.

Proses pendidikan merupakan perubahan sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Sesuatu yang berpengaruh terhadap berlangsungnya sebuah proses, sedangkan hasil dari proses tersebut disebut juga sebagai hasil atau *Output*. Dalam pendidikan berskala mikro (sekolah atau madrasah) proses yang dimaksud adalah proses pengambilan akan keputusan, proses pengelolaan terhadap sebuah kelembagaan, proses dalam pengelolaan program, proses belajar mengajar, proses monitoring dan evaluasi dengan catatan bahwa proses belajar mengajar memiliki tingkat kepentingan tertinggi dibandingkan proses- proses yang lainnya yang sedang berlangsung. Sebuah proses akan dikatakan memiliki mutu yang tinggi apabila pengkoordinasian dan penyerasian serta pemanduan *input* sekolah antara lain guru, siswa, kurikulum dan faktor yang mendukung lainnya berjalan dengan harmonis sehingga menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan, mampu mendorong dan memotivasi minat belajar siswa serta benar-benar mampu memperdayakan peserta didik.

Output pendidikan merupakan kinerja kepala sekolah. Kinerja sekolah merupakan prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses atau perilaku sekolah. Kinerja sekolah dapat diukur terhadap kualitasnya, efektivitasnya, produktivitasnya, efesiansinya, inovasinya, kualitas kehidupan kerjanya dan moral kerjanya pada saat berlangsungnya sebuah proses dalam lembaga pendidikan. Khusus yang berkaitan dengan mutu *output* dapat dijelaskan bahwa *output* sekolah dapat dikatakan bermutu tinggi jika prestasi sekolah, terkhususnya prestasi belajar menunjukkan pencapaian tinggi dalam prestasi akademik oleh siswa baik yang berupa nilai, karya ilmiah dan lomba akademik, serta prestasi non akademik seperti iman dan taqwa, kejujuran, kesopanan, olah raga, kesenian, keterampilan dan kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler yang lainnya (Irchard, 1997).

Berarti manajemen peningkatan mutu dalam dunia pendidikan dapat disebut mengutamakan pelajar atau peserta didik atau program perbaikan sekolah, yang mungkin dilakukan secara kreatif dan konstruktif. Penekanan yang paling penting bahwa peningkatan mutu dalam programnya dapat mengubah kultur sekolah. Para pelajar serta orang tua dapat lebih tertarik kepada perubahan yang ditimbulkan dengan adanya manajemen mutu terpadu melalui berbagai program perbaikan mutu.

Pendidikan merupakan jasa yang perlu memiliki standarisasi penilaian terhadap mutu. Dalam Peraturan Pemerintahan No. 19 tahun 2005 standar mutu pendidikan dapat dirujuk dari standar nasional pendidikan yang telah menetapkan kriteria minimal tentang sistem pendidikan nasional di Indonesia meliputi: (1) standar kompetensi kelulusan, (2)

standar isi, (3) standar pendidik dan tenaga kependidikan, (4) standar proses, (5) standar sarana dan prasarana, (6) standar pembiayaan, (7) standar pengelolaan dan (8) standar penilaian pendidikan.

Standar pendidikan nasional berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu. Standar pendidikan nasional bertujuan menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa.

Peningkatan mutu pendidikan sangat menekankan pentingnya peranan sekolah sebagai pelaku dasar utama yang otonom, peranan orang tua serta masyarakat dalam meningkatkan suatu hasil pendidikan. Sekolah perlu diberikan kepercayaan serta dukungan untuk mengatur dan mengurus dirinya sendiri sesuai dengan kondisi lingkungan dan kebutuhan masyarakat. Sekolah sebagai lembaga atau institusi yang memiliki otonom diberikan peluang untuk mengelolah dalam proses manajemen kelembagaan institusi untuk mencapai tujuan-tujuan pendidikan (Soebagio, 2000).

Konsep pemikiran tersebut telah mendorong munculnya pendekatan baru, yakni pengelolaan peningkatan mutu yang berbasis sekolah, pendekatan inilah yang dikenal dengan manajemen peningkatan mutu sekolah (Suryosubroto, 2004). Setiap lembaga pendidikan sudah tentu ingin mencapai mutu pendidikan yang tinggi. Ketercapaian mutu ini menandakan bahwa lembaga pendidikan itu telah berhasil memainkan perannya sebagai lembaga dan organisasi pendidikan di tengah-tengah masyarakat.

Mutu pendidikan merupakan upaya pendidikan yang telah ditetapkan standarisasi sistem pendidikannya berdasarkan penilaian mutu. Mutu pendidikan difokuskan pada *output* dan proses pendidikan yang mengarahkan *input* pendidikan. Ada tiga faktor untuk meningkatkan mutu pendidikan antara lain: (1) kecukupan sumber-sumber pendidikan dalam arti mutu tenaga kependidikan, biaya, sarana belajar, (2) mutu proses belajar yang mendorong siswa untuk belajar secara efektif, dan (3) mutu keluaran atau *output* dalam bentuk pengetahuan, sikap, keterampilan dan nilai-nilai (Nanang, 2004).

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Andrew F Sikula, perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan akan kebutuhan tenaga kerja dan cara memenuhi kebutuhan tersebut untuk melaksanakan rencana terpadu organisasi (Hasibuan, 2007).

Menurut Thomas, 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 (Hasibuan, 2007). Sedangkan menurut John B. Miner dan Marry Green Miner dalam bukunya *Personnel and Industrial Relation*, 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, maupun hal-hal yang diperlukan agar organisasi dapat terus mencapai tujuannya (Hasibuan, 2007: 249).

Menurut G. Steiner dikutip dari Nawawi, perencanaan SDM adalah rangkaian kegiatan peramalan (prediksi atau estimasi) kebutuhan atau permintaan (*demand*) tenaga kerja di masa depan pada sebuah organisasi /perusahaan, yang mencakup pendayagunaan SDM yang sudah ada dan pengadaan tenaga kerja baru yang dibutuhkan (Nawawi, 2015:).

Dari pengertian diatas terlihat bahwa perencanaan SDM merupakan proses menetapkan keputusan yang bersifat prediktif, yang hasilnya selalu berpeluang untuk keliru. Oleh karena itu perlu digunakan dan dikembangkan metode dan/atau teknik prediksi yang secara ilmiah memiliki tingkat keakuratan yang tinggi dan tingkat kekeliruan atau permintaan (*demand*) SDM agar di masa depan dapat melaksanakan perencanaan bisnis sebuah organisasi/perusahaan secara efektif dan efisien. Untuk itu prediksi jumlah SDM yang dibutuhkan tidak boleh berlebih-lebihan, karena akan berdampak pemborosan khususnya dalam penyediaan pembiayaan (*cost*) SDM yang sebenarnya tidak diperlukan. Sebaliknya prediksi tidak boleh terlalu kurang dari SDM yang dibutuhkan, karena akan berdampak beban kerja setiap SDM menjadi terlalu berat dan pekerjaan sulit untuk berlangsung secara efektif dan efisien. Di samping itu tidak boleh juga terjadi perangkapan jabatan /pekerjaan, yang dapat mengakibatkan ada pekerjaan/jabatan yang terlupakan dan dapat mengurangi sukses atau bahkan menyebabkan kegagalan organisasi/ perusahaan. Untuk itu diperlukan kegiatan Audit SDM atau Analisis Tenaga Kerja (*Work Force Analysis*) untuk mendaya gunakan secara maksimal SDM yang dimiliki. Sedang dalam bagian ini cukup dinyatakan bahwa Audit SDM dilakukan untuk melaksanakan prinsip utama dalam Perencanaan SDM bahwa (Nawawi, 2015) Perencanaan SDM harus dimulai dari pendayagunaan secara efektif dan efisien (*optimal*) SDM yang sudah dimiliki dan hanya akan menambah atau merekrut SDM dari luar apabila ternyata terdapat kekurangan SDM untuk melaksanakan tugas-tugas pokok organisasi/perusahaan.

Perencanaan SDM adalah proses menetapkan strategi untuk memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan, dan mempertahankan SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan sekarang dan pengembangannya di masa depan (Nawawi, 2015).

Pengertian ini sifatnya lebih luas karena Perencanaan SDM tidak sekedar diartikan untuk memperoleh SDM yang dibutuhkan sebuah organisasi/ perusahaan, sebagaimana dimaksud oleh pengertian-pengertian sebelumnya. Pengertian ini menekankan juga mengenai cara memanfaatkan, mengembangkan dan mempertahankan SDM yang potensial setelah dipekerjakan sebagai hasil suatu Perencanaan SDM yang akurat. Kegiatan-kegiatan yang disebut terakhir dilaksanakan dalam beberapa kegiatan Manajemen SDM lainnya, seperti pelatihan, penilaian kinerja, perencanaan karir, pengembangan SDM, dll. Kegiatan-kegiatan tersebut hanya mungkin dilakukan secara efektif dan efisien jika dari perencanaan SDM ditetapkan kualifikasi yang akurat untuk setiap bidang kerja/jabatan kosong yang memerlukan SDM, baik dari sumber internal (promosi dan pindah) maupun eksternal (Nawawi, 2015).

Untuk itu diperlukan suatu strategi perencanaan untuk memperoleh, mempertahankan dan mengembangkan SDM yang potensial di lingkungan sebuah organisasi/perusahaan. Istilah strategi pada awalnya sangat populer penggunaannya di lingkungan militer. Kemudian secara berangsur-angsur semakin banyak dipergunakan dalam bidang yang lain termasuk juga dalam perencanaan, karena secara relatif dinilai mampu mengungkapkan secara tepat maksud proses atau rangkaian kegiatan mencapai tujuan sebuah perencanaan, termasuk juga Perencanaan SDM. Sehubungan dengan itu strategi dalam perencanaan SDM secara sederhana dapat diartikan juga sebagai metode, teknik/cara atau taktik utama yang dipergunakan untuk memperoleh SDM yang memiliki kemampuan potensial (*potential ability*) yang besar dalam bidang kerja/jabatan tertentu khususnya yang berkenaan dengan bisnis. SDM yang diperoleh dengan strategi yang tepat dalam melaksanakan Perencanaan SDM itu akan dapat dimanfaatkan dan dikembangkan secara maksimal dalam menghadapi tantangan perubahan dan perkembangan lingkungan bisnis di masa depan (Nawawi, 2015).

Menurut Sondang P. Siagian dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia* mendefinisikan perencanaan sumber daya manusia adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwabagi organisasi lebih tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan (Sondang, 2001: 41). Sedangkan pengertian perencanaan sumber daya manusia menurut Henry Simamora yaitu menghimpun dan menggunakan informasi untuk menunjang keputusan investasi sumber daya dalam berbagai aktifitas sumber daya manusia (Henry: 50).

Jadi ini yang dimaksud perencanaan sumber daya manusia dalam penulisan merujuk pada pengertian Sondang P. Siagian adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi lebih tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan (Sondang, 2001). Proses atau langkah-langkah penentuan kebutuhan sumber daya manusia yang tersedia bagi kelangsungan organisasi agar dapat menentukan keputusan-keputusan dimana yang akan datang, untuk mencapai tujuannya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat di simpulkan Perencanaan sumber daya manusia 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 tujuannya. Selain itu, pentingnya diadakan perencanaan sumber daya manusia ialah organisasi akan memiliki gambaran yang jelas akan masa depan, serta mampu mengantisipasi kekurangan kualitas tenaga kerja yang diperlukan. Untuk sebuah perencanaan SDM yang baik, diperlukan tahapan-tahapan atau langkah dasar yang harus ditempuh, yaitu: (1) Mampu menetapkan secara jelas kualitas dan kuantitas SDM, (2) Mengumpulkan data dan informasi yang lengkap mengenai SDM, (3) Mengelompokkan data dan informasi tersebut, kemudian menganalisisnya, (4) Menetapkan beberapa alternatif yang kira-kira sanggup ditempuh, (5) Memilih alternatif terbaik dari berbagai alternatif yang ada, dan (6) Menginformasikan rencana terpilih kepada para karyawan agar direalisasikan.

3. Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan

Perencanaan sumber daya manusia mempunyai dampak yang besar terhadap pengelolaan suatu organisasi dalam meningkatkan mutu pendidikan. Perencanaan sumber daya manusia sendiri akan menjadi bagian yang sangat penting dari tugas manajemen organisasi. Jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka tujuan organisasi tidak tercapai. Kompleksitas pengelolaan sumber daya manusia sangat di pengaruhi oleh banyak faktor. Hal ini sesuai dengan perkembangan dan kemajuan yang berlangsung saat ini.

Sumber daya manusia yang kompeten dan yang berkualitas sangat diperlukan untuk mendukung aktivitas suatu pendidikan. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia yang baik, disuatu lembaga pendidikan dapat menjadikan kemajuan di lembaga tersebut (Siagian, 2001).

Strategi yang dapat digunakan didalam pengelolaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- a. Melakukan rekrutmen guru dengan cara membuka iklan.
- b. Menempatkan "*the right teacher on the right job.*"
- c. Mendelegasikan kekuasaan dan tanggung jawab kepada guru yang senior, kompeten dan memiliki kemampuan.

d. Memberikan bimbingan kepada guru- guru.

Penyebab rendahnya mutu pendidikan diantaranya pengelolaan pendidikan yang kurang profesional dan rendahnya mutu sumber daya manusia dalam hal ini adalah guru. Rendahnya mutu guru dapat dilihat kelayakan guru mengajar. Dunia pendidikan dukungan manajemen sumber daya manusia harus kuat dan komitmen kepada pemimpin yang merupakan hal yang mutlak untuk keberhasilan organisasi secara menyeluruh (Mulyasa, 2002).

Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan yang telah dibuat oleh Pemerintah yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Peraturan Pemerintah tersebut menunjukkan adanya tuntutan adanya peningkatan tenaga kependidikan atau guru. Oleh karena itu merupakan suatu keharusan bagi guru untuk meningkatkan kompetensinya sesuai standar-standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang berbentuk kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk mengungkap suatu gejala yang menjadi objek penelitian suatu bidang ilmu. Secara lebih spesifik, tujuan metode penelitian adalah mengungkap kebenaran atau kesimpulan tentang suatu objek yang kemudian dapat digunakan sebagai dasar untuk membentuk teori. Teori adalah kesimpulan komprehensif tentang suatu gejala (Hanurawan, 2016).

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam konteks ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Pendekatan deskriptif kualitatif merupakan pendekatan penelitian dimana data-data yang dikumpulkan berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka. Data-data tersebut dapat diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, foto, video tape, dokumen, catatan atau memo dan dokumen resmi lainnya (Moleong, 1986).

Pendekatan penelitian ini dipilih karena digunakan untuk menggambarkan apa adanya tentang suatu keadaan yang terjadi melalui uraian bahasa mengenai maraknya kasus pembajakan buku oleh mahasiswa. metodologi kualitatif adalah sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Moleong, 1986).

Dengan demikian data yang diperoleh, baik berupa informasi, gejala amatan, keterangan dan hasil hasil pengamatan tentang "Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SD Islam Mutiara Al Madani Kota Sungai Penuh lebih tepat apabila diungkapkan dalam bentuk kata-kata sesuai dengan karakteristik pendekatan kualitatif, sehingga diperoleh pemahaman yang mendalam dan lebih luas tentang pengamatan. Proses penelitian disajikan menurut tahapnya yaitu tahap pra lapangan, tahap kegiatan lapangan, dan tahap pasca lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses dalam menentukan pergerakan guru/dosen dalam lembaga/instansi/institusi dari posisi yang diinginkan di masa depan, Perencanaan SDM adalah proses mengantisipasi dan membuat ketentuan atau persyaratan untuk mengatur arus gerakan tenaga kerja ke dalam (pekerja baru), di dalam (promosi, pindah, dan demosi) dan keluar (pensiun, berhenti, dan diberhentikan) di lingkungan sebuah organisasi atau perusahaan. Dan Perencanaan SDM juga merupakan proses menetapkan strategi untuk memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan, dan mempertahankan SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan sekarang dan pengembangannya di masa

depan (Nawawi, 2015). Definisi tersebut menjelaskan begitu pentingnya merencanakan SDM, karena arus perpindahan SDM harus diprediksi sejak awal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menemukan perencanaan SDM dalam peningkatan mutu di SD Islam Mutiara Al Madani, dan faktor yang mempengaruhi perencanaan SDM di SD Islam Mutiara Al Madani serta mengkaji dan menemukan permasalahan dan hambatan dalam perencanaan SDM di SD Islam Mutiara Al Madani serta menemukan solusi dari permasalahan dan hambatan tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan SDM di SD Islam Mutiara Al Madani belum berjalan dengan efektif dan efisien.

Pada penelitian ini ditemukan bahwa perencanaan peningkatan mutu yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam pelaksanaannya berlangsung secara baik dan harmonis. Perencanaan SDM dalam peningkatan mutu pendidikan di SD Islam Mutiara Al Madani dilakukan dengan mempertimbangkan aspek-aspek terkait. Bentuk perencanaan yang direncanakan berbentuk pada perencanaan SDM, sumber daya finansial (dana) dan sumber daya sarana prasarana serta pengembangannya. Perumusan perencanaan peningkatan mutu pendidikan di SD Islam Mutiara Al Madani dilaksanakan dengan melalui musyawarah dengan melibatkan semua komponen penting dalam sebuah organisasi antara lain: kepala sekolah, Wakil Kepala Sekolah, guru, TU, komite sekolah. Di dalam keberlangsungan musyawarah ini digunakan prinsip partisipasi guna memberikan saran-saran dan ide-ide positif yang dapat diterapkan dalam perencanaan peningkatan mutu pendidikan di SD Islam Mutiara Al Madani.

Situasi pengambilan keputusan yang dihadapi seseorang akan mempengaruhi keberhasilan suatu keputusan yang akan dilakukan. Setelah seseorang berada dalam situasi pengambilan keputusan maka selanjutnya dia akan melakukan tindakan untuk mempertimbangkan, menganalisa, melakukan prediksi, dan menjatuhkan pilihan terhadap alternatif yang ada.

Sementara itu kegiatan perencanaan SDM yang dilakukan oleh kepala sekolah guna meningkatkan mutu guru atau pendidik SD Islam Mutiara Al Madani dilakukan dengan cara melakukan pembinaan bagi guru melalui pendisiplinan, penilaian terhadap kinerja guru, melakukan penilaian terhadap perkembangan KBM, pelatihan, dan seminar. Dalam kaitan dengan pembinaan guru ini, kepala sekolah hendaknya memandang ini sebagai bentuk suatu usaha kepala sekolah kepada para guru atau pendidik untuk meningkatkan kemampuan mengajar yang bermuara pada peningkatan mutu pendidikan.

Dalam kaitan proses pembinaan guru yang dilakukan kepala sekolah, posisi guru hendaknya ditempatkan sebagai pembelajaran. Oleh karena itu paradigma ini harus mampu dituangkan oleh kepala sekolah ke dalam beberapa prinsip pembinaan yang memungkinkan terjadinya kolaborasi antara kepala sekolah dan guru diantaranya: (1) ilmiah, dilaksanakan secara sistematis (2) kooperatif, kerjasama yang baik antara pembinaan dan guru (3) konstruktif, pembinaan dalam rangka perbaikan keprofesionalan (4) realistis, sesuai dengan keadaan kebutuhan guru (5) progresif, dilaksanakan maju selangkah demi selangkah (6) inovatif, mengiktiarkan hal-hal yang baru (7) menimbulkan perasaan aman bagi guru dan (8) memberikan kesempatan mengevaluasi bersama pembina dan guru.

Sementara fungsi pembinaan ini diperuntukkan pada upaya (1) pemeliharaan program pengajaran sebaik-baiknya, (2) menilai dan memperbaiki faktor-faktor yang mempengaruhi belajar, (3) memperbaiki situasi belajar peserta didik.

Jadi ringkasnya pembinaan yang dilakukan oleh kepala sekolah terhadap guru berfungsi untuk menumbuhkan iklim bagi proses dan hasil belajar melalui serangkaian upaya pembinaan guru ini berlangsung tepat pada sasaran maka sasaran yang diharapkan adalah munculnya sikap profesionalisme yang tinggi dalam setiap gerak dan langkah seorang

guru atau pendidik.

Implikasi yang diharapkan dari kondisi ini adalah akan terciptanya pembelajaran yang berorientasi pada peningkatan mutu, kepedulian dan kesadaran bahwa tugas mengajar bukan hanya semata-mata memberikan atau mentransformasikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik, akan tetapi lebih dari pada itu kegiatan ini juga dimaksud sebagai upaya pembinaan dan pembentukan karakter kepribadian peserta didik yang memiliki keunggulan dalam ilmu dan kebaikan dalam hal normal atau akhlak.

Sedangkan pencapaian standarisasi layanan sekolah guna menompang mutu pendidikan di SD Islam Mutiara Al Madani dilakukan dengan cara peningkatan kualitas dan kuantitas layanan sekolah baik yang bersifat akademis maupun yang bersifat teknis administrasi.

Pelaksanaan program berupa kegiatan-kegiatan telah mengimplimentasikan rencana yang telah disusun, bahkan terdapat dalam pelaksanaan yaitu peningkatan mutu pendidikan dengan melaksanakan pengembangan pendidikan agama Islam dalam bentuk *tahsin* dan *tahfidz* al-Qur'an, peningkatan pemahaman agama melalui kultum dan pementapan pendidikan agama melalui proses belajar mengajar dan pelaksanaan hafalan juz amma, dan hafalan do'a serta sholat dhuha berjama'ah dan zikir pada setiap paginya.

Pada penelitian ini ada beberapa faktor yang mempengaruhi perencanaan SDM di SD Islam Mutiara Al Madani yaitu tingkat pengetahuan SDM dan lingkungan yang mendukung serta adanya dukungan dari wali murid dan siswa yang antusias mengikuti kegiatan yang dilaksanakan di Sekolah. Seperti yang dijelaskan oleh (Rivai, 2004) factor yang mempengaruhi perencanaan SDM yakni perubahan demografi, a) Jumlah penduduk, b) Perluasan tenaga kerja, c) Tenaga kerja perempuan, dan d) Tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh tenaga kerja.

Penelitian ini menunjukkan bahwa yang menjadi faktor penghambat utama dalam kaitannya dengan perencanaan SDM dalam peningkatan mutu pendidikan di SD Islam Mutiara Al Madani adalah persoalan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan serta fasilitas sekolah tidak memadai. Persoalan ini sebenarnya persoalan umum yang terjadi dunia pendidikan Indonesia khususnya diswasta. Pembiayaan yang dilakukan hanya berdasarkan sumber siswa pada setiap bulannya.

Usaha antisipasi yang dilakukan oleh kepala sekolah beserta anggota sekolah lainnya adalah dengan cara melaksanakan beberapa pendekatan kepada Dinas pendidikan Kabupaten dan Provinsi serta Dinas Pendidikan pusat. Disamping meningkatkan kerjasama dengan wali siswa untuk berpartisipasi menyelesaikan persoalan ini melalui pemberdayaan komite sekolah, walaupun dalam pelaksanaannya partisipasi komite sekolah ini belum menggembirakan bagi perubahan dan penyelesaian masalah sekolah yang dihadapi.

Disisi lain salah satu hal yang menjadi faktor penghambat yang berasal dari internal organisasi sekolah SD Islam Mutiara Al Madani terletak pada kesadaran serta loyalitas keprofesionalan beberapa para pendidik dan tenaga kependidikan yang kurang memahami akan tugas dan tanggung jawab yang diembannya. Hal ini terbukti bahwa ada beberapa pendidik dan tenaga kependidikan yang terlambat datang ke sekolah, untuk hal ini Kepala Sekolah membuat kebijakan tersendiri terhadap individu tersebut dengan cara berkomunikasi atas penyebab keterlambatan yang terjadi pada guru atau pendidik yang bersangkutan agar pendidik dan tenaga kependidikan menyentuh manajemen SDM. Oleh karena itu dunia pendidikan dukungan SDM harus kuat dan komitmen kepada pemimpin yang merupakan hal yang mutlak untuk keberhasilan organisasi secara menyeluruh (Mulyasa, 2002).

Dengan demikian untuk meningkatkan mutu pendidikan di SD Islam Mutiara Al Madani pihak sekolah harus melakukan analisis terhadap segala bentuk kebutuhan dan kemampuan yang berdampak pada perencanaan SDM. Serta membuat kebijakan dan membuat peraturan tugas dan fungsi maupun peraturan kedisiplinan pendidik dan tenaga

kependidikan serta memberi bimbingan untuk menumbuhkan rasa partisipasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SD Islam Mutiara Al Madani. Seperti penjelasan (Mulyasa, 2005) pendidikan bermutu tidak hanya dilihat dari kualitas lulusan saja, tetapi juga mencakup bagaimana lembaga pendidikan mampu memenuhi kebutuhan pelanggan sesuai dengan standar mutu yang berlaku. Pelanggan dalam hal ini adalah pelanggan internal (tenaga pendidikan) serta eksternal (peserta didik, orang tua, masyarakat, dan pemakai lulusan).

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Perencanaan peningkatan mutu pendidikan di SD Islam Mutiara Al Madani dilakukan melalui program, kegiatan, langkah-langkah perencanaan, tahapan-tahapan perencanaan, mencakup indikator atau target mutu yang akan dicapai sebagai proses peningkatan mutu pendidikan. Bentuk perencanaan meliputi pengaturan sumber daya yang berisikan tentang pengembangan SDM, pengembangan proses pembelajaran, serta peningkatan kemampuan sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pendidikan.
2. Faktor yang mempengaruhi perencanaan SDM di SD Islam Mutiara Al Madani yaitu tingkat pengetahuan SDM dan lingkungan yang mendukung serta besarnya dukungan dari wali murid, siswa, dan kepala sekolah terhadap keberadaan SDI Mutiara Al Madani, besarnya dukungan dan tingkat kualitas SDM tersebut akan memperlancar setiap kegiatan-kegiatan di SD Islam Mutiara Al Madani dalam meningkatkan mutu pendidikan.
3. Meskipun ada faktor-faktor penghambat perencanaan SDM di SD Islam Mutiara Al Madani seperti fasilitas kurang memadai, kedisiplinan serta kerja sama dalam melaksanakan program dan kegiatan yang telah dibuat. Namun karena adanya komitmen yang kuat dari kepala sekolah untuk melaksanakan perencanaan SDM, serta adanya semangat yang tinggi dari kepala Sekolah, siswa, dan wali murid sehingga sampai saat ini perencanaan SDM untuk meningkatkan mutu pendidikan di SD Islam Mutiara Al Madani masih dapat terlaksana dengan baik, walaupun masih perlu ditingkatkan.
4. Solusi dari permasalahan dan hambatan pada perencanaan SDM yaitu pihak sekolah harus melakukan analisis terhadap segala bentuk kebutuhan dan kemampuan yang berdampak pada perencanaan SDM. Serta membuat kebijakan dan membuat peraturan tugas dan fungsi maupun peraturan kedisiplinan pendidik dan tenaga kependidikan serta memberi bimbingan untuk menumbuhkan rasa partisipasi dalam melaksanakan tugas dan fungsi untuk meningkatkan kualitas pendidikan di SD Islam Mutiara Al Madani

DAFTAR RUJUKAN

- Atmodiwirio, Soebagio. 2000. *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Jakarta: Ardadizya Jaya
- Fattah, Nanang. 2004. *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya).
- Hanurawan, Fattah. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu Psikologi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Hasibuan, Malayu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Moleong, Lexy J. 1995. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2005. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Mensukseskan MBS dan KBK*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari. 2015. *Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Pendiknas. 2001. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Jakarta
- P. Siagan, Sondang. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.

- Ritawati, RA. 2015. "Perencanaan Dan Pengembangan Guru/Dosen Sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) Di Lembaga Pendidikan Formal", *Jurnal Istimbath* , No.16 Th.XIV (Juni 2015)
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*, edisi 1, Jakarta, PT.Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN