

LITERATURE REVIEW: PERAN PENTING PERENCANAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Choirunisa Karina ^{1*}; Ida Rindaningsih ²

¹Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Jl. Mojopahit No.666 B, Sidowayah, Celep, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur

²Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Jl. Mojopahit No.666 B, Sidowayah, Celep, Kec. Sidoarjo, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur

email: ckholmes221@gmail.com

Informasi Artikel

Abstrak

Diterima:
19 Januari 2023

Revised :
25 Januari 2023

Accepted:
05 Februari 2023

Kata kunci:
Sumber daya manusia;
perencanaan;
madrasah;pesantren

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran penting perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dalam dua Lembaga Pendidikan Islam, yaitu madrasah dan pesantren. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah literature review, yaitu mengulas lima literatur yang sesuai dengan inklusi penelitian. Untuk pencarian literatur menggunakan alat penelusuran google cendekia. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya perencanaan manajemen personalia yang baik akan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan dalam merancang kebutuhan tenaga kependidikan sebuah Lembaga Pendidikan Islam di masa yang akan datang.

How to Cite: Karina, C & Ida Rindaningsih. (2023). Literature Review: Peran Penting Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 2(1), 48-60.

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu komponen penting yang harus dikelola agar kesuksesan sebuah organisasi dapat tercapai dengan optimal. Oleh karena itu, perencanaan SDM (*human resource planning*) dalam Lembaga Pendidikan Islam (LPI) harus bersifat strategis, terintegrasi, saling berhubungan, dan menyeluruh sehingga memberikan arah bagi lembaga pendidikan (Hasnadi, 2019; Winarti, 2018). Hal ini karena LPI bertanggung jawab untuk mewujudkan cita-cita mencerdaskan kehidupan bangsa dalam membentuk kepribadian Islami yang dapat menyiapkan SDM yang berkualitas dan mampu bersaing dalam persaingan global sehingga tercipta pendidikan yang berkualitas di sekolah (Patoni, 2020).

Perencanaan dalam segala hal juga merupakan konsep yang diajarkan dalam Islam. Hal ini ditunjukkan dalam QS. al-Hasyr:18

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ١٨

Terjemah: “Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat). Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”

Ayat ini merupakan bukti urgensi sebuah perencanaan, yang dalam pembahasan kali ini yaitu manajemen perencanaan SDM agar bisa memposisikan SDM pada tempat dan waktu yang tepat (Winarti, 2018)

Secara umum, ayat di atas menjelaskan tentang peringatan yang ditujukan kepada manusia agar taat dan menjauhi segala larangan-Nya. Kalimat *waltanzhur nafsun maa qaddamat* (dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya) disebut sebagai konsep awal dalam perencanaan, yaitu mengintrospeksi kelemahan dan kesalahan yang pernah terjadi di masa lalu sebagai pengingat dan pelajaran berharga untuk masa kini (*li ghad*, yang berarti “untuk hari esok”) agar tidak mengulangi kesalahan yang sama. Sebuah konsep yang harus dicermati dalam penyusunan perencanaan pendidikan (Shihab, 2014; Syamdian, 2022).

Perencanaan SDM juga menjadi penting karena keberhasilan pendidikan ditentukan dari pengelolaan SDM yang matang dan serius di suatu lembaga pendidikan. Sehingga *output* yang dihasilkan memiliki standar pendidikan mutu yang baik. Rendahnya mutu pendidikan, salah satunya disebabkan peran guru yang kurang maksimal pada penyelenggaraan peningkatan mutu pendidikan di sekolah (Sangsurya et al., 2021).

SDM diharapkan mampu mengantisipasi berbagai perkembangan yang sedang dan akan terjadi. Kemudian melakukan berbagai tindakan untuk menjawab tantangan era globalisasi seperti saat ini, khususnya dalam meningkatkan kualitas kinerja guru maupun pegawai. Dari situ diharapkan mampu menghasilkan peserta didik yang unggul dan pada akhirnya mampu menciptakan keunggulan serta daya saing yang tidak dimiliki oleh lembaga pendidikan lain.

Konseptualisasi di era globalisasi terlihat pada revolusi industri 4.0 yang merupakan perkembangan dari revolusi industri sebelumnya. Revolusi industri 4.0 ini hadir dengan teknologi baru berupa peralatan mesin, sensor; manusia yang dirancang untuk dapat berkomunikasi satu sama lain, mampu menggunakan teknologi internet yang dikenal dengan istilah “*Internet of Things (IoT)*” (Maria et al., 2018). Oleh karena itu, hal ini sangat penting bagi para pemangku kepentingan untuk merespon secara cepat dan tepat sehingga mampu meningkatkan daya saing di tengah persaingan global.

Menurut Siswoyo, ada tiga permasalahan yang perlu menjadi perhatian utama bagi semua pihak dalam menghadapi revolusi industri 4.0. Pertama, mengupayakan SDM yang berkualitas sesuai kebutuhan *job market* yang berbasis *digital technology*. Kedua, menciptakan jumlah SDM yang memiliki kompetensi dan berkualitas sesuai yang dibutuhkan oleh industri. Ketiga, mengusahakan pendistribusian SDM berkualitas yang merata (Haryono, 2018)

Sebagaimana disimpulkan oleh Mintasih, tantangan para pendidik di era industri 4.0 yaitu; “pertama, mengetahui penggunaan digital serta menerapkannya, contohnya mendidik/ mengelola pembelajaran berbasis internet dan pembelajaran elektronik (e-learning) sebagai skil utama pada era ini; kedua, kompetensi kepemimpinan yang mengarahkan siswa memiliki pengetahuan teknologi; ketiga, mempunyai kemampuan memprediksi dengan tepat arah gejolak perubahan dan langkah strategis menghadapinya; keempat, mempunyai kompetensi dalam mengendalikan diri dari segala gejolak perubahan, dan mampu menghadapinya dengan memunculkan ide, inovasi, serta mempunyai kreativitas.” (Mintasih, 2022)

Dengan perkembangan era globalisasi saat ini, manajemen sumber daya manusia tidak hanya membahas tentang perencanaan sumber daya manusia, pendidikan pelatihan, kompensasi dan kompensasi serta hubungan kerja yang dilakukan di lingkungan organisasi. Namun kegiatan ini juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan daya saing SDM.

Salah satu indikator keberhasilan lembaga pendidikan Islam adalah dilihat dari kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Hal ini bisa tercapai apabila terdapat upaya pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan oleh lembaga pendidikan Islam tersebut dan menggali potensi sumber daya manusia yang ada juga didukung manajemen yang baik (Baharun, 2016).

Untuk mencapai hal tersebut, lembaga pendidikan Islam perlu memberikan pembinaan terhadap sumber daya manusia, khususnya guru dan pegawai pada suatu lembaga pendidikan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi mata pelajaran yang diampu, agar prinsip *the right man on the right place* dapat tercapai dengan baik, selain itu akan menghasilkan produktivitas dan daya kerja tinggi sehingga terciptalah mutu dan daya saing bagi setiap lembaga pendidikan (Muzayanah, 2014). Upaya pembinaan SDM sejalan dengan ayat Qur`aniyah, di mana setiap manusia sudah memiliki potensi sejak lahir, sehingga manusia dituntut untuk mengembangkan potensinya secara optimal agar bisa memberikan manfaat bagi manusia dan juga sebagai bentuk ibadah kepada Tuhannya. Allah berfirman dalam surat At Tiin ayat 4-6:

أَفَدَّ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَن تَقْوِيمٍ ۚ ثُمَّ رَدَدْنَاهُ أَسْفَلَ سَافِلِينَ ۝ إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ
فَلَهُمْ أَجْرٌ غَيْرُ مَمْنُونٍ ۖ

Terjemah: “Sungguh, Kami benar-benar telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya. Kemudian, kami kembalikan dia ke tempat yang serendah-rendahnya, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan. Maka, mereka akan mendapat pahala yang tidak putus-putusnya.”

Ayat ini jika dikaitkan dengan Lembaga Pendidikan Islam, maka sekolah diharapkan mampu memberikan pembinaan yang baik bagi setiap sumber daya manusia yang ada, terutama guru dan karyawan (Patoni, 2020).

Pada penelitian terdahulu, perencanaan MSDM yang baik menjadikan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kualasimpang menjadi salah satu madrasah terbaik di Aceh. Hal ini terbukti dari banyaknya prestasi yang ditoreh anak didiknya dalam bidang akademik maupun non akademik. Selain itu, sekolah ini dinilai memiliki kualitas yang bagus, yaitu sudah terakreditasi A (Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah, 2018). Capaian ini bisa terjadi karena fungsi manajemen secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik (Kurniawan, 2018).

Sementara itu, dari hasil penelitian lapangan di Madrasah Tsanawiyah di Brebes, terdapat kasus ketidaksesuaian latar belakang pendidikan guru dan penempatan dan masih terdapat jam tambahan. Kedua hal ini dikhawatirkan mengakibatkan terjadinya *over supply* (kelebihan kebutuhan) dan *under supply* (kekurangan kebutuhan) jam mengajar (Mukhlisoh, 2018).

Kurangnya pengetahuan dan pemahaman dalam perencanaan SDM seperti yang terjadi di salah satu Madrasah Ibtidaiyah di Lombok Timur dan sebuah pesantren di Bengkulu. Hal ini menyebabkan para pegawai sulit melaksanakan tugasnya. Padahal untuk terwujudnya manajemen yang baik, pihak stake holder harus memahami tahapan apa saja yang mesti dijalankan (Taufiqurrahman, 2019; Zulkifli, 2018)

Perencanaan SDM yang kurang ideal juga ditemukan di salah satu lembaga pesantren. Tidak ada standarisasi perekrutan calon tenaga kerja, karena pesantren tidak menetapkan kualifikasi yang cukup dan sesuai. Asalkan calon pegawai siap dan mampu untuk mengabdikan, maka pondok membuka pintu bagi siapa saja untuk membantu menjadi pengelola (Saefulloh et al., 2019)

Melihat adanya kesenjangan dalam temuan penelitian, sangat penting untuk meneliti dampak urgensi perencanaan MSDM dalam sebuah lembaga pendidikan.

Metode

Penelitian ini menggunakan kajian mengulas literatur (*literature review*) sebagai jenis dan metodenya. Dimulai dengan pencarian literatur artikel penelitian atau artikel dengan topik yang sama, penelitian ini mencakup tinjauan berbagai laporan atau artikel penelitian yang diterbitkan. Berdasarkan sumber latar belakang review artikel, metode penelitian, hasil pembahasan, diskusi, dan kesimpulan, peneliti memilih kelayakan laporan penelitian.

Penelitian ini menganalisa artikel yang berkaitan dengan perencanaan manajemen SDM di lembaga madrasah dan pesantren. Adapun publikasi jurnal yang diteliti dicari pada bulan Oktober 2022 – Januari 2023 pada basis data Google Scholar. Jurnal yang didapatkan memiliki rentang waktu terbit tahun 2018-2019. Strategi pencarian kata menggunakan kata kunci “perencanaan MSDM di madrasah” dan “manajemen SDM di pesantren”.

Tabel 1. Data Jurnal yang Dianalisis

N0	Identitas Jurnal
1.	Kurniawan, H. (2018). Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (Man) Kualasimpang. ITTIHAD - Jurnal Pendidikan, II(No. 2), 144-153. http://ejournal-ittihad.alittihadiahsumut.or.id/index.php/ittihad/article/download/45/38
2.	Mukhlisoh, M. (2018). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh. Jurnal Kependidikan, 6(2), 233-248. https://doi.org/10.24090/jk.v6i2.1941
3.	Taufiqurrahman, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren Ar-Rahmah Curup, Kab. Rejang Lebong Bengkulu. At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam, 18(1), 203. https://doi.org/10.29300/attalim.v18i1.1950
4.	Zulkifli, M. (2018). Manajemen Personalia Lembaga Pendidikan Islam (Studi di Madrasah Ibtidaiyah NW No.1 Boro' Tumbuh). Ibtida'iy : Jurnal Prodi PGMI, 3(2), 31. https://doi.org/10.31764/ibtidaiy.v3i2.530
5.	Saefulloh, A., Zulkarnaen, F., & Sadiyah, D. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pondok Pesantren. 4(September), 403-422. https://doi.org/10.15575/tadbir

Hasil dan pembahasan

Topik yang dibahas dalam penelitian ini adalah membahas peran penting perencanaan MSDM dalam Lembaga Pendidikan Islam. Dari hasil penelusuran di Google Scholar, ada lima artikel yang memenuhi kriteria inklusi dan semuanya sesuai dengan tujuan peneliti untuk pencarian literatur.

Berdasarkan lima jurnal tersebut, peneliti menganalisa variabel penelitian, metode penelitian, dan hasil penelitian. Kelima jurnal yang digunakan dalam literature review dirangkum dalam tabel di bawah ini (Tabel 2).

Tabel 2. Tabel Analisa Jurnal Referensi

Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Hendra Kurniawan	Perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan sumber daya guru.	Penelitian kualitatif dengan observasi, wawancara, dan dokumen sebagai teknik pengumpulan data.	Perencanaan SDM di MAN Kualasimpang berjalan dengan baik. Tahapan yang dilakukan antara lain: rekrutmen, seleksi, dan penempatan. Namun, karena merupakan sekolah negeri, madrasah hanya memiliki wewenang dalam memilih tenaga honorer. Sedangkan untuk kelulusan dan penempatan tenaga

			<p>didik CPNS (calon pegawai negeri sipil) ditentukan dari Kemenag.</p> <p>Pengorganisasian tenaga kependidikan dan guru sudah baik.</p> <p>Pelatihan untuk guru dilakukan secara rutin dan mayoritas pelatihan yang diselenggarakan pemerintah hanya untuk guru berstatus PNS. Meski begitu, pimpinan meminta guru yang telah menjalani pelatihan untuk berbagi dengan teman sejawat lainnya juga kepala madrasah.</p> <p>Pemberian kompensasi belum sesuai dengan yang mereka terima, namun pimpinan madrasah berupaya menciptakan kenyamanan di tempat kerja agar pegawainya dengan sukarela mendedikasikan dirinya untuk madrasah.</p>
Mukhlisoh	Perencanaan, perekrutan, penempatan, dan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan honorer.	Penelitian kualitatif dengan wawancara, dokumentasi, dan observasi.	<p>Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di MTs Sunan Kalijaga Brebes, terkait dalam melakukan perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan honorer yang berkualitas dengan cara mengusulkan dari <i>bottom up</i> yaitu dari madrasah ke Kantor Wilayah Kementerian Agama.</p> <p>Melakukan perekrutan pendidik honorer dengan mempertimbangkan kualifikasi penerimaan sehingga mampu memperoleh pendidik yang berkompeten sesuai dengan mata pelajaran yang diampu.</p> <p>Penempatan pendidik meliputi: pendidik berkisar 90 % sudah sesuai latar belakang pendidikan</p>

			<p>dengan mata pelajaran yang diampu, Pendidik berstatus PNS berkisar 89%, sedangkan Honorer 11%, Pendidik sudah bersertifikasi sesuai dengan SIM (Surat Izin Mengajar).</p> <p>Kegiatan pengembangan SDM di MTs Sunan Kalijaga Brebes telah dilaksanakan dengan mengacu pada pencapaian visi misi madrasah.</p> <p>Penempatan tenaga didik sudah sesuai sebanyak 90% dari total pegawai.</p> <p>Terdapat pendidik yang memiliki latar belakang yang tidak sesuai dengan mata pelajaran yang diampu.</p>
Muhammad Zulkifli	<p>Penerapan MSDM, perencanaan dan rekrutmen pegawai, pengembangan, promosi dan mutasi pegawai, pemberhentian, penilaian, kompensasi, dan kendala dalam penerapan sistem manajemen.</p>	<p>Menggunakan jenis penelitian lapangan (<i>Field Research</i>) dan pendekatan kualitatif.</p>	<p>Penerapan MSDM di Madrasah Ibtidaiyah No. 1 NW Boro' Tumbuh, Lombok Timur, dalam kondisi cukup baik dan masih diperlukan peningkatan dalam beberapa hal.</p> <p>Pengetahuan serta pemahaman yang kurang tentang manajemen SDM yang membuat pegawai kesulitan menunaikan tugasnya.</p> <p>Proses rekrutmen pegawai di madrasah tersebut melalui empat tahapan: calon pendidik mengirim surat lamaran - proses wawancara - musyawarah dewan guru - keputusan pengurus Yayasan.</p> <p>Madrasah berupaya memberikan ruang untuk pengembangan pegawai.</p>

			<p>Promosi dan mutasi serta pemberhentian belum pernah terjadi di madrasah ini.</p> <p>Meski kompensasi materil kurang imbang, namun hal ini tidak menjadi masalah karena dalam organisasi Muhammadiyah, sekolah bukan untuk mencari materi semata, tapi juga sebagai tempat ibadah.</p> <p>Kendala yang dihadapi sekolah antara lain: 1) lemahnya sistem administrasi dan kearsipan sekolah kurang lengkap, 2) kurangnya <i>team work</i> antar pegawai dalam melaksanakan strategi sekolah, 3) kurangnya partisipasi masyarakat dalam pembangunan pendidikan.</p>
Ahmad Saefulloh	Penerapan MSDM dan perekrutan tenaga kependidikan di lembaga pesantren.	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, studi dokumentasi dan wawancara.	<p>Implementasi MSDM dalam bentuk fungsi perencanaan dan operasional salah satunya dengan melakukan rekrutmen staf atau asatidz yang berkualitas.</p> <p>Sumber tenaga kerja berasal dari internal dan eksternal. Rekrutmen internal menggunakan referensi manajemen dari asatidz terhadap santri yang ahli di bidangnya. Rekrutmen eksternal menggunakan nepotisme dan hubungan dengan lembaga pendidikan dan universitas.</p> <p>Pesantren tidak menetapkan kualifikasi standar yang tinggi untuk calon tenaga kerja.</p> <p>Pelatihan untuk pegawai baru akan diselenggarakan jika dari proses rekrutmen tidak diperoleh calon pegawai dari sumber eksternal.</p>

			<p>Pengembangan yang dilakukan hanya pada pengembangan pendidikan keagamaan. Tidak dalam kompetensi tenaga didik atau hal yang berkaitan dengan manajemen.</p>
Muhammad Taufiqurrahman	Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian.	Penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif.	<p>Pelaksanaan MSDM telah dilaksanakan meskipun masih sederhana.</p> <p>Perencanaan SDM menggunakan analisis tren, namun memiliki kelemahan seperti tingkat kebutuhan SDM kepada data historis.</p> <p>Ada guru atau ustadz yang mengajar mata pelajaran di luar <i>basic</i> keilmuannya.</p> <p>Pelatihan pengembangan SDM bersifat otonomi, yaitu diadakan oleh madrasah itu sendiri. Pesantren memfasilitasi program pengembangan bagi tenaga didik sehingga guru harus mencarinya secara mandiri.</p> <p>Pimpinan pondok berpendapat kompensasi yang didapat dari yayasan dan Kemenag Rejang Lebong, masih kurang untuk mensejahterakan guru dan sering terjadi keterlambatan pembayaran gaji guru karena keterbatasan yang ada pada yayasan.</p> <p>Secara garis besar, pelaksanaan MSDM di pesantren Ar-rahmah sudah dilakukan meski masih ada beberapa bagian yang belum dilaksanakan maksimal sesuai dengan teori MSDM pada umumnya.</p>

			Pihak pesantren belum memahami perencanaan dan pelaksanaan MSDM secara komprehensif sesuai teori yang ada. Ditambah masalah pendanaan dan sarpras yang belum memadai sehingga berdampak negatif pada proses MSDM di pesantren tersebut.
--	--	--	---

Pada tabel di atas, masing-masing peneliti menggunakan variabel yang beragam menyesuaikan dengan lokasi yang diteliti. Sedangkan untuk metode yang digunakan hampir serupa, yaitu dengan pendekatan kualitatif, observasi, dan juga wawancara dengan narasumber.

Dari hasil ulasan kelima jurnal tersebut, memperkuat asumsi penulis mengenai tujuan penulisan penelitian ini yaitu adanya penemuan bahwa perencanaan Manajemen Sumber Daya manusia yang baik, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap rancangan kebutuhan tenaga kependidikan di lembaga madrasah dan pesantren. Ini terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, 2018) pada salah satu sekolah unggulan di Aceh, MAN Kualasimpang. Perencanaan SDM yang dilakukan MAN Kualasimpang disebut sudah dikelola dengan baik. Penempatan sumber daya guru sesuai dengan kompetensi dan profesionalitas masing-masing guru. Hal ini sesuai dengan fungsi rekrutmen menurut Mathis & Jackson, yang tidak lepas dari proses seleksi setelah perekrutan. Seleksi adalah proses memilih individu dengan kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi suatu pekerjaan dalam suatu organisasi. Tanpa hal ini, kecil kemungkinan keberhasilan suatu organisasi bisa terealisasi (Robert L. Mathis & Jackson, 2004)

Begitu juga pada Madrasah Tsanawiyah (Mts) Sunan Kalijaga Brebes, yang sudah menerapkan manajemen tenaga kependidikan dengan beberapa langkah yaitu: 1) pengusulan dari madrasah ke Kantor Wilayah Kementerian Agama, 2) melakukan perekrutan dengan mempertimbangkan kualifikasi penerimaan sehingga bisa memperoleh pendidikan yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan mata pelajaran yang diampu, 3) memperhatikan penempatan pendidik, meski masih ada beberapa mismatch antara guru dan penempatannya, 4) dan kegiatan pengembangan SDM telah dilaksanakan merujuk visi misi madrasah. Hasil penelitian juga menunjukkan latar belakang pendidikan dan penempatan di MTs di Brebes sudah sesuai: "pendidik 90% dalam penempatan pendidik sudah sesuai latar belakang pendidikan dengan mata pelajaran yang diampu, pendidik berstatus PNS berkisar 89%, sedangkan Honorer 11%, pendidik sudah sertifikasi sesuai dengan SIM (Surat Izin Mengajar)." (Mukhlisoh, 2018)

Sementara itu, pada lembaga Madrasah Ibtidaiyah (MI) Lombok Timur, Pesantren Pagelaran II Sumedang, dan Pesantren Ar Rohmah Curup, Bengkulu yang belum

menerapkan perencanaan MSDM dengan baik, ternyata mengakibatkan rendahnya kualitas kinerja pegawai dan berdampak terhadap kualitas lembaga tersebut. Hal ini terlihat dari ketidakmampuan pegawai melakukan tugasnya dengan baik dan lemahnya implemestasi manajemen dan sistem administrasi karena perencanaan manajemen yang dilakukan masih sangat sederhana dan bersifat kekeluargaan. Ini bisa terjadi dikarenakan pengelola belum memahami perencanaan MSDM dan prosesnya, disamping penyebab lain seperti masalah pendanaan dan lainnya (Saefulloh et al., 2019; Taufiqurrahman, 2019; Zulkifli, 2018)

Dalam dunia manajemen pendidikan, seharusnya setiap Lembaga Pendidikan Islam memberikan perhatian khusus dalam perencanaan manajemen sumber daya manusianya. Sesuai dengan konsep dalam Al Qur`an surat Al Hasyr ayat 18, kata *li ghad* (untuk hari esok) memberikan pesan kepada orang-orang yang beriman untuk selalu memikirkan masa depan. Sehingga, untuk tercapainya lembaga pendidikan Islam yang berkualitas dan memiliki daya saing tinggi, harus memiliki konsep yang jelas dan sistematis, atau dalam ilmu manajemen biasa disebut dengan istilah perencanaan atau *planning* (Ikhwan, 2016).

Perencanaan MSDM juga harus memperhatikan tantangan era 4.0, era di mana manusia memanfaatkan Teknologi Informatika sebagai alat untuk melancarkan tugas dan kewajibannya, dengan menyusun strategi yang tepat sehingga SDM yang ada mampu bertahan dan menjawab tantangan yang muncul dalam proses pendidikan (Pratiwi, 2020)

Kesimpulan

Berdasarkan ulasan literatur ini, dapat disimpulkan bahwa perencanaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam lembaga pendidikan Islam memiliki peran vital dalam terwujudnya tenaga kependidikan berkualitas yang dapat bekerja dengan optimal. Hasil penelitian membuktikan bahwa perencanaan yang baik, mulai dari sistem rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, sangat berpengaruh terhadap mutu dan reputasi lembaga pendidikan tersebut di masyarakat.

Daftar Pustaka

- Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah. (2018). *Detail Data Sekolah MAN Kualasimpang*.
<https://bansm.kemdikbud.go.id/home/detailsekolah/8BAAA632-FA8D-43E2-BF20-686F25C0C9BB>
- Baharun, H. (2016). Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Competitive Advantage Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal At-Tajdid*, 5(2), 243-262.
- Haryono, S. (2018). *Re-Orientasi Pengembangan Sdm Era Digital*. 1-15.

- Hasnadi, H. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Bidayah*, 10(2), 141–148.
- Ikhwan, A. (2016). Manajemen Perencanaan Pendidikan Islam (Kajian Tematik Al-Qur'an dan Hadist). *Edukasi*, 4(1), 128–155.
- Kurniawan, H. (2018). Implementasi Manajemen Sumber Daya Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Madrasah Aliyah Negeri (Man) Kualasimpang Hendra Kurniawan. *ITTIHAD - Jurnal Pendidikan*, II(No. 2), 144–153. <http://ejournal-ittihad.alittihadiyahsumut.or.id/index.php/ittihad/article/download/45/38>
- Maria, M., Shahbodin, F., & Pee, N. C. (2018). Malaysian higher education system towards industry 4.0 - Current trends overview. *AIP Conference Proceedings*, 2016(September). <https://doi.org/10.1063/1.5055483>
- Mintasih, D. (2022). Mengembangkan Literasi Bagi Calon Pendidik Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Melalui PBL Berbasis Kehidupan. 1(1), 21–37. <https://doi.org/10.21831/cp.v1i1.4145>
- Mukhlisoh, M. (2018). Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Sunan Kalijaga Siwuluh. *Jurnal Kependidikan*, 6(2), 233–248. <https://doi.org/10.24090/jk.v6i2.1941>
- Muzayanah, U. M. I. (2014). Manajemen Madrasah Sebagai Media Strategis Pendidikan Karakter. *Analisa*, 21(2), 279–289.
- Patoni, A. (2020). *Management of Human Resources Development in Increasing the Quality of Islamic Education Institutions in Excellent Islamic Elementary School Bukittinggi City*. 27(2), 166–178.
- Pratiwi, S. N. (2020). Manajemen Strategi Sumber Daya Manusia Pendidikan Di Era 4.0. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 109–114. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4403>
- Robert L. Mathis, & Jackson, J. H. (2004). *Human Resource Management* (10th ed. I). Thomson.
- Saefulloh, A., Zulkarnaen, F., & Sadiyah, D. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pondok Pesantren*. 4(September), 403–422. <https://doi.org/10.15575/tadbir>
- Sangsurya, Y., Muazza, M., & Rahman, R. (2021). Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Mutu Pendidikan di SM Islam Mutiara Al Madan Kota Sungai Penuh. *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 766–778.
- Shihab, M. Q. (2014). *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*. Lentera Hati.
- Syamdian, R. (2022). Perencanaan Pendidikan Dasar Islam Dalam Kajian Tematik Al-Qur'an. *Tafahham: Jurnal Pendidikan Dan Riset*, I(2), 18–25.
- Taufiqurrahman, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Pondok Pesantren Ar-Rahmah Curup, Kab. Rejang Lebong Bengkulu. *At-Ta'lim : Media Informasi Pendidikan Islam*, 18(1), 203.

- <https://doi.org/10.29300/attalim.v18i1.1950>
Winarti, E. (2018). *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan*. 3(1), 1-26.
- Zulkifli, M. (2018). Manajemen Personalialia Lembaga Pendidikan Islam (Studi di Madrasah Ibtidaiyah NW No.1 Boro' Tumbuh). *Ibtida'iy : Jurnal Prodi PGMI*, 3(2), 31. <https://doi.org/10.31764/ibtidaiy.v3i2.530>