

Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Masa Depan

Theo Chanra Merentek¹, Tinneke Evie Meggy Sumual², Elni Jeini Usoh³, Joni Kutu Kampilong⁴

theochanra@gmail.com¹, tinnekesumual@unima.ac.id², elni.usoh@unima.ac.id³,
aldrichlestyn@gmail.com⁴

Universitas Negeri Manado, Indonesia^{1,2,3}

Universitas Kristen Indonesia Tomohon, Indonesia⁴

Abstrak: Penelitian ini bertujuan mengetahui perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan masa depan. Jenis penelitian menggunakan kualitatif dengan analisis deskriptif dan pengumpulan data berupa studi literatur. Oleh karena itu didapatkan dari beberapa referensi meliputi artikel, buku, atau karya ilmiah lainnya yang terkait dengan topik pembahasan. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa tercapainya tujuan dan sasaran pendidikan akan tergantung pada perencanaan, yang di dalamnya termasuk perencanaan SDM. Terdapat beberapa kegiatan yang dapat dilakukan saat merencanakan sumber daya untuk pendidikan yaitu, mengidentifikasi tujuan sekolah, mendefinisikan filosofi, visi, dan misi sekolah, mengkaji data dan informasi awal yang dimiliki, memilih solusi alternatif guna mencapai tujuan, mengidentifikasi sumber daya manusia maupun material, menganalisis hambatan yang dapat menghalangi, mencari tahu berbagai tahapan dalam proses perencanaan.

Kata kunci: Perencanaan, Sumber Daya Manusia, Pendidikan

Abstract: This study aims to determine the planning of human resources (HR) in future education. This type of research uses qualitative descriptive analysis and data collection in the form of literature studies. Therefore it is obtained from several references including articles, books, or other scientific works related to the topic of discussion. Based on research showing that the achievement of educational goals and objectives will depend on planning, which includes HR planning. There are several activities that can be carried out when planning resources for education, namely identifying school goals, defining school philosophy, vision and mission, reviewing initial data and information owned, choosing alternative solutions to achieve goals, identifying human and material resources, analyzing obstacles that may get in the way, find out the different stages in the planning process.

Keywords: Planning, Human Resources, Education

Pendahuluan

Sumber daya manusia memegang peran vital dan faktor kunci pada lembaga atau organisasi. Terlepas dari apa tujuan lembaga atau organisasi, dalam praktiknya diarahkan dan dikelola oleh manusia. Oleh karena itu, SDM merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan kelembagaan atau organisasi. Karena meskipun negara tersebut mempunyai sumber daya alam yang amat kaya, tapi negara tersebut tidak dapat maju kecuali dibantu oleh SDM yang terampil (Rahman, 2020). SDM mempunyai

peranan kunci pada pencapaian kinerja pembangunan, menempatkan manusia pada peran sumber daya pembangunan. SDM adalah sumber daya yang sangat utama dalam manajemen (Merentek, et al., 2022). Semua level manajemen, termasuk manajemen pendidikan, harus mengakui nilai sumber daya manusia. Meskipun teknologi sudah maju (Merentek, et al., 2022) keberhasilan suatu organisasi masih sangat bergantung pada aspek manusia (Almasri, 2016). Manajemen ini pada dasarnya yakni manajemen SDM.

Untuk mencapai tujuan, SDM bekerja dengan aset lain yang dimiliki organisasi. Jika sumber daya manusia tidak memenuhi syarat untuk memproduksinya, bahkan peralatan paling canggih pun tidak akan berguna. Begitu pula dengan sumber informasi. Betapa pun teliti dan akuratnya informasi yang diterima bisnis, akan sia-sia jika mutu SDM yang telah ada tidak dapat mengubahnya menjadi data yang akan membantu organisasi maju dan berkembang (Huzain, 2021). Kekuatan SDM bahkan lebih penting dari pada teknologi, modal, dan uang, dikarenakan manusia merupakan pelaku yang mengendalikan dari 3 aspek tersebut (Elfiranto, 2016).

Dalam pemerintahan, organisasi, dan perguruan tinggi, pemimpin suatu lembaga pendidikan sangat menentukan kemajuan suatu bangsa dan negara (Merentek et al., 2023). Setiap organisasi memerlukan SDM yang mampu melaksanakan semua kegiatan atau proyek yang direncanakan guna menggapai tujuan yang sudah ditetapkan untuk organisasi. Tentunya SDM yang diinginkan adalah SDM berkualitas, semangat kerja, dan profesional. Oleh karenanya dapat melakukan semua kegiatan baik lembaga atau perusahaan (Rivai dalam (Akilah, 2017)). Oleh karenanya, sekolah atau perguruan tinggi harus mampu merencanakan sumber daya manusia yang efektif. Hal ini sama dengan tenaga pendidik atau tenaga kependidikan yang melakukan pekerjaan kependidikan di sekolah. Lahirnya SDM yang dapat diandalkan pada lembaga pendidikan, maka bisa menawarkan kesempatan besar ketika menciptakan SDM dengan kualitas tinggi sebagai hasil lembaga pendidikan itu. Pentingnya SDM ini, butuh disadari oleh seluruh level manajemen pendidikan.

Perencanaan sumber daya manusia yang efisien diperlukan untuk mewujudkan pendidikan dan mencapai

tujuannya. Salah satu lingkup manajemen SDM yakni perencanaan (Hasibuan, 2014). Perencanaan merupakan langkah awal dalam setiap tindakan yang mengidentifikasi arah tindakan yang harus diambil untuk mendapatkan hasil terbaik (Rahman, 2020). Tanpa dukungan sumber daya manusia, sebuah lembaga pendidikan formal (negeri maupun swasta), dalam hal ini perangkat sekolah, seperti dari kepala sekolah/rektor/dekan hingga guru atau dosen, kudu memadai dari segi kualitatif, kuantitatif, strategi, dan operasional. Hal ini disebabkan lembaga pendidikan formal yang hanya berfungsi secara mandiri tidak akan bisa mempertahankan keberadaannya, mengembangkan, dan memajukan lembaganya di masa mendatang. Oleh karenanya dibutuhkan sebuah tahap-tahap guna lebih menjamin ketersediaan tenaga pendidik yang tepat guna tugas yang relevan dengan keperluannya (Ritawati, 2016).

Menurut Jackson dan Schuler (Ekawati, 2018) perencanaan SDM adalah proses manajemen yang menentukan bagaimana mentransfer SDM perusahaan dari posisinya sekarang ke posisi yang diharapkan di masa depan. Merencanakan sumber daya manusia melibatkan mencari tahu bagaimana pendidik akan bergerak dari posisi target mereka di dalam institusi di masa depan. SDM tingkat tertinggi dan staf pengajar berkolaborasi untuk melakukan serangkaian proses dan tindakan yang dikenal sebagai sumber daya manusia untuk mengatasi masalah dengan institusi yang mempengaruhi pendidik (Ritawati, 2016). Berbagai komponen SDM di sekolah, mulai dari guru dan tenaga kependidikan, harus dikelola dan dioptimalkan melalui suatu proses jika ingin meningkatkan kualitas SDM (Ekawati, 2018).

Perencanaan SDM yang menyeluruh yang berhasil di satukan akan berfungsi sebagai dasar yang kuat dan modal awal untuk pelaksanaan program kerja yang

efisien dan pencapaian tujuan lembaga pendidikan. Tujuan perencanaan SDM adalah untuk mengembangkan SDM yang memiliki kualitas dan kuantitas yang diperlukan untuk mendukung komitmen lembaga pendidikan terhadap visi dan misi mereka. Perencanaan SDM karenanya akan berdampak pada kemampuan organisasi untuk bertahan dan berkembang, termasuk lembaga pendidikan (Winarti, 2018). Berdasarkan pada uraian tersebut maka dilakukan penelitian dengan judul “perencanaan sumber daya manusia dalam pendidikan masa depan”.

Pembahasan

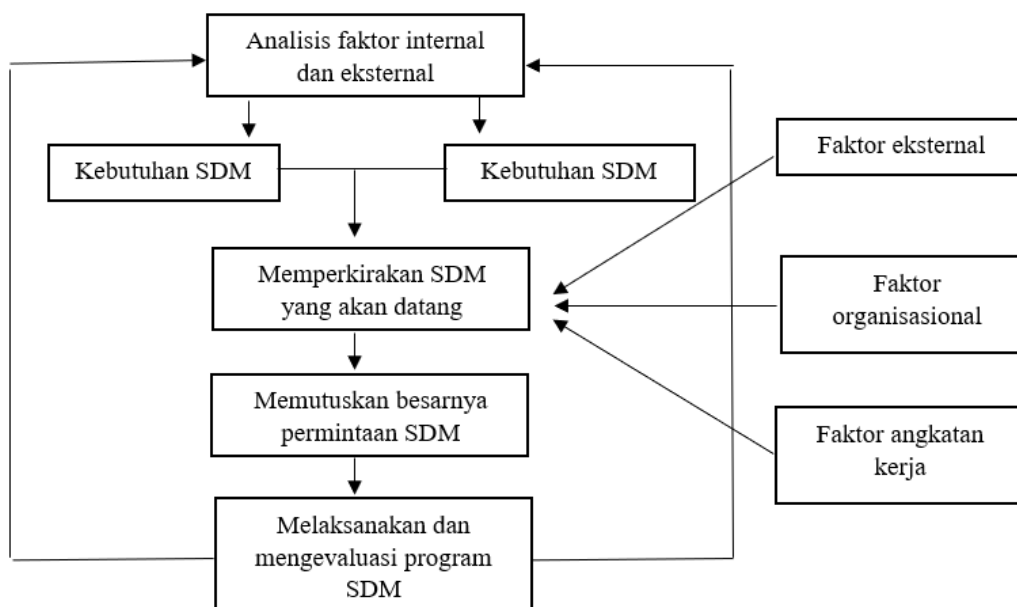
Konsep Dasar Perencanaan Pendidikan

Perencanaan dalam manajemen yakni proses mengidentifikasi tujuan organisasi, menyusun rencana untuk kegiatan kerja organisasi, dan merancang cara guna menggapai tujuannya. Sebab tanpa perencanaan, tanggung jawab manajemen lainnya tidak dapat dilaksanakan, perencanaan merupakan prosedur

yang paling krusial (Akilah, 2017). SDM dipandang sebagai pilar utama infrastruktur yang mapan di sektor pendidikan dan diberikan kepentingan utama dalam pengembangan pendidikan di negara-negara industri.

Perencanaan sebagai komponen penting dari manajemen. Tercapainya tujuan dan sasaran pendidikan akan tergantung pada perencanaan, yang di dalamnya termasuk perencanaan SDM. Rencana pengembangan SDM, atau pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan, seringkali disamakan dengan perencanaan SDM dalam hal pendidikan. Rencana ini melibatkan analisis dan perkiraan atau proyeksi kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan dan mencakup tugas-tugas seperti menginventarisasi sumber daya manusia, memproyeksikan pendaftaran siswa baru, meninjau tujuan atau sasaran lembaga pendidikan, dan menyimpulkan dengan peramalan SDM. Adapun langkah dalam perencanaan SDM yaitu sebagai berikut:

Gambar 1. Tahapan perencanaan SDM (Ulfatin & Triwiranto, 2016)



Setiap lembaga pendidikan memerlukan manajemen, termasuk manajemen kurikulum, sarana dan prasarana, pengajaran, keuangan, dan

sumber daya manusia (Mubarok, 2020). Bagi lembaga pendidikan, mengelola sumber daya manusia yang canggih dan terbuka dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) dewasa ini merupakan sebuah tantangan (Khoirunnisaa', 2018). Administrasi dan perencanaan yang baik sangat penting untuk kemajuan pendidikan. Agar tujuan lembaga pendidikan dapat dengan mudah dicapai, pendidikan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mengelola proses pendidikan yang efisien. Dalam upaya memajukan negara, lembaga pendidikan merupakan sarana mempersiapkan generasi unggul (Mubarok, 2021).

Lingkup perencanaan SDM yakni dari tingkat makro hingga mikro, dapat dilihat sejauh mana perencanaan sumber daya manusia pendidikan. Perencanaan tingkat makro yang dilihat pada tingkat nasional, regional, atau lokal. Sementara perencanaan di tingkat mikro dapat berkisar dari tingkat lokal hingga kelembagaan. Sistem pendidikan nasional untuk semua jenjang dan bentuk pendidikan dicakup oleh perencanaan sumber daya manusia secara makro yakni:

- (1) Perencanaan SDM pendidikan regional yakni perencanaan di level daerah atau provinsi yang melingkupi semua jenis dan jenjang pendidikan pada wilayah tersebut.
- (2) Kegiatan perencanaan pendidikan di tingkat kota atau kabupaten tertentu tercakup dalam perencanaan SDM daerah.
- (3) Perencanaan yang berfokus pada satu lembaga pendidikan, seperti perencanaan SDM di sekolah tertentu, dikenal dengan perencanaan SDM kelembagaan (Ulfatin & Triwiranto, 2016).

Adapun beberapa unsur dalam perencanaan SDM dalam pendidikan yaitu sebagai berikut: *Tujuan*, setiap perencanaan kudu difokuskan guna menggapai tujuan organisasi. Tujuan harus disusun terlebih dahulu, sebab menjadi pedoman tiap langkah yang akan dituju. *Anggaran*, meskipun perencanaan

SDM kudu berdasarkan kebutuhan, tetapi pelaksanaannya, pertimbangan paling utama tetap pada anggaran. Apabila tanpa masalah pada anggaran, maka perencanaan tidak banyak menghadapi masalah. Tetapi apabila terdapat kendala anggaran, maka mesti ada alternatif lain yang dipikirkan yakni mencari sumber anggaran baru atau realokasi lagi anggaran yang telah ada. *Standar*, beberapa aspek yang perlu di standarisasi yakni berhubungan dengan hasil atau isi, proses, metode, uang, manusia, alat, mesin, sasaran atau *market*. *Program*, pada program akan terlihat aktivitas yang kudu dijalankan terlebih dahulu dan aktivitas yang harus dijalankan selanjutnya, serta aktivitas yang dapat dijalankan dengan bergantian. *Kebijakan*, pada perencanaan, kebijakan seharusnya bersifat tersurat dengan tegas sehingga bisa ditafsirkan sama dan sebagai landasan hukum yang dianut. *Prosedur*, prosedur ini dapat terlihat pada program yang sudah disusun. Apabila program telah dibuat dengan sistematis, maka sudah terlihat prosedurnya. Umumnya prosedur diurutkan dari kegiatan awal, kegiatan inti, dan kegiatan akhir. *Metode*, tujuan dari metode perencanaan adalah untuk mempermudah pekerjaan. Teknik tersebut dapat dibentuk sebagai metodologi untuk menyelesaikan kerajinan yang dibuat oleh suatu usaha.

Mangkunegara (Akilah, 2017) menyatakan bahwa terdapat tiga kepentingan yang terlibat dalam penerapan perencanaan SDM yakni kepentingan individu, organisasi, dan kepentingan nasional. Setiap pegawai harus dilibatkan dalam perencanaan sumber daya manusia karena dapat membantu mereka mencapai potensi penuh mereka dan meningkatkan kepuasan pegawai. Perencanaan SDM sangat penting untuk kemampuan organisasi untuk menarik individu yang memenuhi syarat untuk pekerjaan karena

memungkinkan calon pegawai siap untuk membuka posisi sekarang dan di masa depan. Perencanaan juga bermanfaat bagi kepentingan nasional dengan sangat baik. Hal ini karena pemerintah dapat memanfaatkan tenaga kerja yang berpotensi tinggi untuk mendongkrak produksi nasional. Mereka dapat berkontribusi sebagai spesialis materi pelajaran untuk program pemerintah, khususnya di lembaga pendidikan.

Tahapan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Tujuan dari perencanaan SDM yakni untuk menerjemahkan tujuan dan rencana ke dalam kebutuhan organisasi akan sumber daya manusia, yaitu menentukan posisi yang sesuai, jenis yang sesuai, dan konsekuensinya jumlah tenaga kerja yang sesuai. Tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah untuk memperkirakan berapa banyak pegawai yang dibutuhkan oleh lembaga. Untuk mencapai perencanaan sumber daya manusia menurut Imron (dalam Akilah, 2017) perlu mencantumkan tahapan perencanaan berikut: (1) Prakiraan. Tujuan peramalan adalah untuk memprediksi bagian organisasi mana yang akan mengalami kelebihan atau kekurangan tenaga kerja di masa mendatang dengan melihat penawaran dan permintaan berbagai sumber daya manusia. (2) Perumusan tujuan. Hal ini merupakan sebuah pernyataan keseluruhan tentang keinginan dan ketentuan arah dengan menyusun misi, sasaran, dan berbagai indikator keberhasilan SDM dalam lembaga. (3) Kebijakan. Hal ini berhubungan dengan seperangkat konsep dan asas yang menjadi dasar rencana dalam manajemen SDM guna pelaksanaan kepemimpinan, pekerjaan, dan cara bertindak. (4) Langkah-langkah. Hal ini berkaitan dengan seperangkat aksi yang khusus, hal yang perlu dilakukan dengan cara yang sama dari situasi yang sama

dalam manajemen SDM suatu lembaga. (5) Pemrograman. Hal ini merupakan proses menguji, menulis, dan merevisi, serta memelihara dari langkah manajemen SDM. (6) Penjadwalan. Kegiatan pengalokasian sumber-sumber yang ada untuk menjalankan berbagai tugas untuk jangka waktu tertentu dalam manajemen sumber daya manusia. (7) Pembiayaan. Rencana operasi keuangan yang mencakup estimasi pengeluaran yang diusulkan dari sumber pendapatan yang diharapkan untuk membiayai kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam periode waktu tertentu.

Menurut tahapannya, penyelidikan masalah internal dan eksternal menjadi yang pertama dalam perencanaan sumber daya manusia. Meneliti banyak kekuatan dan kelemahan organisasi dikenal sebagai analisis internal. Meneliti berbagai kekuatan dan kelemahan organisasi dalam kaitannya dengan organisasi lain atau keadaan lain dikenal sebagai analisis eksternal. Perbandingan antara kebutuhan dan penyediaan sumber daya manusia dapat dilihat pada temuan analisis. Proses ini kemudian dapat dilanjutkan dengan meramalkan kebutuhan masa depan. Kuantitas permintaan sumber daya manusia akan ditentukan dengan peramalan permintaan berdasarkan tiga faktor, yaitu: (1) Faktor eksternal, seperti ekonomi, teknologi, sosial-politik-hukum, dan persaingan. (2) Faktor organisasional, seperti rencana strategis, pengembangan, dan anggaran. (3) Faktor tenaga kerja, seperti ketersediaan dan pensiun ataupun pemutusan hubungan kerja (PHK).

Inventarisasi sumber daya manusia lembaga dilakukan melalui analisis faktor internal sumber daya manusia. Untuk merencanakan sumber daya manusia pendidikan (Ulfatin & Triwiranto, 2016) menyatakan bahwa dapat dilakukan kegiatan berikut: (1) Mengenali tujuan sekolah, mulai dengan tujuan terbesar dan jangka panjang dan turun ke yang

terendah dan paling cepat. (2) Mendefinisikan filosofi, visi, dan misi sekolah. (3) Mengkaji data dan informasi awal yang sudah dimiliki. (4) Memilih solusi alternatif untuk mencapai tujuan. (5) Identifikasi sumber daya, baik manusia maupun material, yang dianggap penting. (6) Menganalisis kemungkinan hambatan yang dapat menghalangi lembaga mencapai tujuannya. (7) Mencari tahu bagaimana berbagai tahapan pada proses perencanaan.

Berkaitan dengan visi, misi, dan filosofi lembaga pendidikan, hal ini dimaksudkan untuk mencocokkan antara ciri lembaga pendidikan dengan SDM yang diperlukan. Di tingkat lokal, filosofi biasanya dipraktikkan dan digunakan sebagai panduan untuk perencanaan pendidikan. Sedangkan visi merupakan pernyataan optimisme yang akan dicapai dalam jangka panjang. Begitu dengan misi, nilai-nilai inti lembaga pendidikan adalah nilai-nilai yang dibutuhkan siswa dan terkait dengan norma-norma masyarakat. Dengan adanya perencanaan SDM yang matang, sehingga pendidikan diharapkan menjadi lebih baik dan berkualitas ke depannya.

Kesimpulan

Setiap lembaga pendidikan memerlukan manajemen, termasuk manajemen kurikulum, sarana dan prasarana, pengajaran, keuangan, dan sumber daya manusia. Bagi lembaga pendidikan, mengelola sumber daya manusia yang canggih dan terbuka dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) dewasa ini merupakan sebuah tantangan. Perencanaan sebagai komponen penting dari manajemen. Tercapainya tujuan dan sasaran pendidikan akan tergantung pada perencanaan, yang di dalamnya termasuk perencanaan SDM. Lingkup perencanaan SDM yakni dari tingkat makro hingga mikro, dapat dilihat sejauh mana

perencanaan sumber daya manusia pendidikan. Adapun beberapa unsur dalam perencanaan SDM dalam pendidikan yaitu, tujuan, anggaran, standar, program, kebijakan, prosedur, dan metode. Sementara tahapan perencanaan sumber daya manusia yaitu, prakiraan, perumusan tujuan, kebijakan, langkah-langkah, pemrograman, penjadwalan, dan pembiayaan. Terdapat beberapa kegiatan yang dapat dilakukan saat merencanakan sumber daya untuk pendidikan yaitu: (1). Mengidentifikasi tujuan sekolah, mulai dengan tujuan terbesar dan jangka panjang dan turun ke yang terendah dan paling cepat. (2). Mendefinisikan filosofi, visi, dan misi sekolah. (3). Mengkaji data dan informasi awal yang sudah dimiliki. (4). Memilih solusi alternatif guna mencapai tujuan. (5). Mengidentifikasi sumber daya, baik manusia maupun material, yang dianggap penting. (6). Menganalisis kemungkinan hambatan yang dapat menghalangi lembaga mencapai tujuannya. (7). Mencari tahu bagaimana berbagai tahapan pada proses perencanaan.

Daftar Pustaka

- Akilah. (2017). Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pendidikan : Manifestasi Dan Implementasi. *Didaktika Jurnal Kependidikan, Jurusan Tarbiyah STAIN Watampone, Vol. 11, No. 1*, Pp 81-94.
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan, Vol. 19, No. 2*, Pp 133-151.
- Ekawati, F. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di SMPIT. *Jurnal Islamic Education Manajemen, Vol. 3, No. 2*, Pp 118-139.

- Elfiranto. (2016). Manajemen Pelatihan Sumber Daya manusia dalam Meningkatkan Mutu. *Jurnal EduTech*, Vol. 2, No. 2, Pp 46–58.
- Gea, A. A. (2014). Time Management: Menggunakan Waktu Secara Efektif dan Efisien. *Humaniora*, Vol. 5, No. 2, Pp 777-785.
- Hasibuan, M. SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 14. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huda. (2020). Perkembangan Teknologi Informasi Dan Komunikasi (TIK) Terhadap Kualitas Pembelajaran Di Sekolah Dasar. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, Vol. 2, No. 1, Pp 121–125.
- Huzain, H. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. OSF Preprints. November 21. doi:10.31219/osf.io/cj27d.
- Khoirunnisaa'. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pada Lembaga Pendidikan. *An-Nuha: Jurnal Kajian Islam, Pendidikan, Budaya Dan Sosial*, Vol. 5, No. 2, Pp 209-230.
- Merentek, T. C., Saerang, H. M., Lantang, D., & Sumual, S. D. M. (2022). Implementation of Character Education Values in Orphanages (Literature Review). *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, Vol. 5, No. 5, Pp 22-31.
- Merentek, T. C., Sumual, H., Usho, E. J., & Rotty, V. N. J. (2022). Penggunaan Quizizz dalam Evaluasi Pembelajaran Pada Pembelajaran Bahasa Indonesia di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bethesda Tomohon. *Celebes Education Review*, Vol. 4, No. 2, Pp 101-109.
- Merentek, T. C., Sumual, S. D. M., Tuerah, P. R., & Karauwan, W. (2023). Mapalus In Educational Leadership. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, Vol. 4, No. 2, Pp 574-586.
- Mubarok, Ramdanil. (2020). Manajemen Pembelajaran Santri Taman Pendidikan AlQur'an (TPA) Darus Sakinah Sangatta Utara. *Al-Rabwah*, Vol. 14, No. 2, Pp 173-188.
- Mubarok, R. (2021). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam. *Ál-Fâhim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 3, No. 2, Pp 131-146.
- Rahman, Y. A. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Tsaqofah; Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 4, No. 2, Pp 1-23.
- Ritawati R. A. (2016). Perencanaan dan Pengembangan Guru/Dosen Sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) di Lembaga Pendidikan Formal. *Istinbath*, Vol 15, No. 16, Pp 109–123.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ulfatin, N., & Triwiranto, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Winarti, E. (2018). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tarbiyatuna*, Vol 3, No. 1, Pp 1-26.