



Accepted: October 2025	Revised: December 2025	Published: February 2026
----------------------------------	----------------------------------	------------------------------------

Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Keberhasilan Lembaga Pendidikan Islam: Kajian Literatur pada Madrasah dan Pesantren

Eka Anisa, Syafira Robiatul Adawiyah, Arifurrohman, Zaini Fadli Robbi

Universitas PGRI Wiranegara, Indonesia

e-mail correspondence: eka7437@gmail.com

Abstract

Human resource management (HRM) planning is a strategic aspect in improving the quality and success of Islamic educational institutions, especially madrasahs and pesantrens, amid the dynamics of change and challenges of the digital era. However, weak HR planning often results in mismatched placement of educators, ineffective recruitment processes, and low professionalism and quality of teaching. This study aims to analyze the contribution of human resource management planning to the success of managing Islamic educational institutions. The research uses a descriptive qualitative approach with a literature review method on relevant scientific articles published between 2012 and 2020. Data analysis is carried out using the Miles and Huberman interactive model, which includes data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The study results show that structured HRM planning significantly contributes to determining the need for educators, improving the quality of recruitment and selection, the effectiveness of continuous professional development, as well as strengthening the performance evaluation system. These findings confirm that HRM planning not only functions as an administrative tool but also serves as a strategic foundation in enhancing the quality, professionalism, and competitiveness of Islamic educational institutions. This research contributes theoretically to strengthening studies in Islamic education management based on HR planning, and practically provides a reference for madrasah and pesantren administrators in formulating systematic and quality-oriented human resource planning.

Keywords: *Human Resource Planning; Islamic Education; Madrasah; Pesantren.*

Abstrak

Perencanaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan aspek strategis dalam meningkatkan kualitas dan keberhasilan lembaga pendidikan Islam, khususnya madrasah dan pesantren, di tengah dinamika perubahan dan tantangan era digital. Namun, lemahnya perencanaan SDM sering berdampak pada ketidaksesuaian penempatan tenaga pendidik, proses rekrutmen yang tidak efektif, serta rendahnya profesionalisme dan mutu pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi perencanaan manajemen sumber daya manusia terhadap keberhasilan pengelolaan lembaga pendidikan Islam. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode kajian literatur terhadap artikel-artikel ilmiah yang relevan dan dipublikasikan pada periode 2012–2020. Analisis data dilakukan dengan model interaktif Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil kajian menunjukkan bahwa perencanaan MSDM yang terstruktur berkontribusi signifikan terhadap penentuan kebutuhan tenaga pendidik, peningkatan kualitas rekrutmen dan seleksi, efektivitas pengembangan profesional berkelanjutan, serta penguatan sistem evaluasi kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa perencanaan MSDM tidak hanya berfungsi sebagai instrumen administratif, tetapi menjadi fondasi strategis dalam

meningkatkan mutu, profesionalisme, dan daya saing lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini berkontribusi secara teoretis dalam memperkuat kajian manajemen pendidikan Islam berbasis perencanaan SDM, serta secara praktis memberikan rujukan bagi pengelola madrasah dan pesantren dalam menyusun perencanaan sumber daya manusia yang sistematis dan berorientasi mutu.

Kata Kunci: Perencanaan SDM; Pendidikan Islam; Madrasah; Pesantren.

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen krusial yang perlu dikelola dengan baik untuk mencapai kesuksesan suatu organisasi secara maksimal. Maka dari itu, perencanaan SDM (human resource planning) di Lembaga Pendidikan Islam (LPI) perlu dilakukan secara strategis, terhubung, saling mendukung, dan komprehensif agar dapat memberikan panduan bagi lembaga pendidikan (Irawan et al., 2024). Ini disebabkan oleh tanggung jawab LPI dalam mencapai tujuan untuk meningkatkan kecerdasan masyarakat. LPI berfungsi untuk membentuk individu dengan karakter Islami yang dapat mempersiapkan sumber daya manusia berkualitas. Dengan demikian, mereka dapat bersaing dalam level global, yang berujung pada terciptanya pendidikan berkualitas di sekolah-sekolah (Patoni, 2020). Perencanaan ini juga mengambil konsep dari ajaran agama islam seperti yang terkandung dalam QS al-Hasyr:18:

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

Artinya: “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 Maha Teliti 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, 2022). Secara umum, kalimat diatas menyampaikan sebuah peringatan kepada manusia untuk selalu patuh dan menjauhi segala hal yang dilarang-Nya. Kalimat *waltanzhur nafsun maa qaddamat* (dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya) dapat dianggap sebagai ide dasar dalam keterbatasan dan kesalahan yang pernah dilakukan dimasa lalu, yang dapat berfungsi sebagai pengingat dan pelajaran berharga untuk saat ini (*li ghad*, yang berarti untuk hari esok) agar tidak mengulangi kesalahan yang sama. Sebuah konsep yang harus dicermati dalam penyusunan perencanaan Pendidikan (Karina & Rindaningsih, 2023).

Perencanaan sumber daya manusia sangat penting sebab keberhasilan dalam pendidikan bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia yang baik dan serius di institusi pendidikan. Dengan demikian, hasil yang diperoleh akan mencapai standar pendidikan yang berkualitas. Salah satu alasan rendahnya kualitas pendidikan adalah kurangnya efektivitas guru dalam melaksanakan upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah (Sangsurya et al., 2021). SDM diharapkan bisa merespon berbagai perubahan yang sedang dan akan datang. Selanjutnya, SDM perlu mengambil berbagai langkah untuk menghadapi tantangan zaman globalisasi saat ini, terutama dalam meningkatkan kualitas kerja baik guru mau pun pegawai. Dengan cara ini, diharapkan dapat memproduksi siswa yang berkualitas tinggi dan akhirnya menciptakan keunggulan serta daya saing yang tidak dimiliki oleh institusi pendidikan lainnya (Wijaya et al., 2019).

Penggambaran di waktu globalisasi bisa dilihat pada revolusi industri 4.0 yang merupakan kemajuan dari revolusi industri yang telah ada sebelumnya. Revolusi industri 4.0 ini muncul dengan teknologi baru, termasuk mesin, sensor, dan manusia yang dibuat agar bisa saling berkomunikasi, serta mampu memanfaatkan teknologi internet yang disebut “Internet of Things” (IoT) (Aziz, 2022). Karena itu, sangat penting bagi semua pihak yang terlibat untuk memberikan respon yang cepat dan tepat agar dapat meningkatkan kemampuan bersaing di tengah persaingan internasional. Siswoyo menyatakan bahwa terdapat tiga isu penting yang harus mendapat perhatian dari semua pihak saat menghadapi revolusi industri 4.0.

Pertama, penting untuk menyiapkan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan pasar kerja yang berfokus pada teknologi digital. Kedua, perlu dibuat jumlah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan kualitas sesuai yang dibutuhkan oleh sektor industri. Ketiga, harus ada upaya untuk mendistribusikan sumber daya manusia yang berkualitas secara merata (Renati et al., 2022). Sebagaimana yang dicatat oleh Mintasih, para pendidik di zaman industri 4.0 menghadapi beberapa tantangan. Pertama, mereka perlu memahami dan menerapkan teknologi digital, seperti mengelola dan mendidik dengan metode pembelajaran online serta e-learning sebagai keahlian utama di zaman ini. Kedua, diperlukan keterampilan kepemimpinan yang membantu siswa memahami teknologi. Ketiga, mereka harus bisa memprediksi perubahan dengan tepat dan menentukan langkah strategis untuk mengatasinya. Keempat, penting untuk memiliki kemampuan mengelola diri dalam menghadapi berbagai perubahan dan mampu merespons dengan menciptakan ide-ide, inovasi, serta menunjukkan kreativitas (Diah, 2022).

Seiring dengan kemajuan era globalisasi saat ini, pengelolaan sumber daya manusia bukan hanya berkaitan dengan perencanaan, pelatihan, kompensasi, dan hubungan kerja di dalam organisasi. Kegiatan ini juga bertujuan untuk mendorong peningkatan kinerja serta daya saing sumber daya manusia. Salah satu tanda keberhasilan institusi pendidikan Islam dapat dilihat dari performa sumber daya manusianya. Ini dapat tercapai melalui usaha pengembangan yang dilakukan oleh institusi pendidikan Islam, serta dengan mengoptimalkan potensi sumber daya manusia yang ada, didukung oleh manajemen yang efisien (Kurniawan, 2020).

Untuk mewujudkan tujuan tersebut, lembaga pendidikan Islam harus fokus pada pengembangan sumber daya manusia, terutama para guru dan staf di setiap lembaga pendidikan sesuai dengan kualifikasi dan kompetensi mata pelajaran yang diajarkan. Dengan cara ini, prinsip menempatkan orang yang tepat di posisi yang sesuai dapat tercapai dengan baik. Selain itu, hal ini juga akan meningkatkan produktivitas dan kinerja, sehingga menghasilkan kualitas dan daya saing bagi setiap lembaga pendidikan (Karina & Rindaningsih, 2023). Usaha pengembangan sumber daya manusia sesuai dengan ayat-ayat dalam Al-Qur'an, yang menyatakan bahwa setiap individu telah dilahirkan dengan potensi. Dengan demikian, setiap orang diwajibkan untuk mengoptimalkan potensi tersebut agar bisa memberi manfaat bagi sesama dan juga sebagai wujud ibadah kepada Tuhan mereka.

Dalam penelitian sebelumnya, perencanaan sumber daya manusia yang efektif menjadikan Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Kualasimpang sebagai salah satu madrasah unggul di Aceh. Hal ini terbukti dari banyaknya pencapaian yang diraih oleh siswa-siswinya di bidang akademis dan non akademis. Di samping itu, sekolah ini memiliki kualitas yang sangat baik, dengan akreditasi A dari Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah, 2018. Keberhasilan ini dapat dicapai karena manajemen secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik. (Kurniawan, 2018).

Perencanaan SDM yang tidak optimal juga dijumpai di salah satu lembaga pesantren. Tidak terdapat standarisasi dalam proses rekrutmen calon tenaga kerja, karena pesantren tidak menentukan kualifikasi yang memadai dan sesuai. Selama calon pegawai bersedia dan mampu untuk melayani, maka pondok membuka kesempatan bagi siapapun untuk berkontribusi sebagai pengelola menyadari adanya kesenjangan dalam hasil penelitian, sangat krusial untuk mengeksplorasi pengaruh pentingnya perencanaan MSDM di sebuah institusi Pendidikan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kontribusi perencanaan manajemen sumber daya manusia terhadap keberhasilan Lembaga Pendidikan Islam, khususnya pada konteks madrasah dan pesantren. Melalui kajian literatur, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran komprehensif mengenai peranan strategis perencanaan SDM dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan efektivitas pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam di era digital.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode kajian literatur (literature review) untuk menganalisis kontribusi perencanaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) terhadap keberhasilan lembaga pendidikan Islam, khususnya pada konteks madrasah dan pesantren. Metode kajian literatur dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengkaji, membandingkan, serta mensintesis temuan-temuan penelitian terdahulu secara sistematis guna memperoleh pemahaman konseptual yang komprehensif terhadap topik yang diteliti (Creswell & Poth, 2018; Snyder, 2019).

Sumber data dalam penelitian ini berupa data sekunder yang diperoleh dari artikel-artikel ilmiah yang relevan dengan tema perencanaan MSDM di lembaga pendidikan Islam. Penelusuran literatur dilakukan melalui basis data Google Scholar dengan rentang publikasi tahun 2012–2020. Kata kunci yang digunakan meliputi perencanaan sumber daya manusia, manajemen SDM pendidikan Islam, madrasah, dan pesantren. Artikel yang dipilih memenuhi kriteria inklusi, yaitu: (1) membahas perencanaan atau pengelolaan MSDM dalam konteks pendidikan Islam; (2) dipublikasikan dalam jurnal ilmiah; dan (3) relevan dengan tujuan penelitian. Proses seleksi literatur dilakukan secara bertahap melalui pembacaan judul, abstrak, dan isi artikel secara menyeluruh untuk memastikan kesesuaian dengan fokus kajian (Kitchenham & Charters, 2007).

Analisis data dilakukan dengan menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman, yang meliputi tiga tahapan utama, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi (Miles, Huberman, & Saldaña, 2014). Pada tahap reduksi data, peneliti memilah dan memfokuskan informasi penting dari setiap artikel yang berkaitan dengan perencanaan MSDM. Tahap penyajian data dilakukan dengan menyusun hasil kajian dalam bentuk tabel dan narasi komparatif untuk memudahkan analisis hubungan antar temuan penelitian. Selanjutnya, pada tahap penarikan kesimpulan, peneliti melakukan sintesis terhadap seluruh temuan guna memperoleh gambaran utuh mengenai peran strategis perencanaan MSDM dalam meningkatkan keberhasilan lembaga pendidikan Islam.

Untuk menjaga keabsahan dan kredibilitas data, penelitian ini menerapkan triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan temuan dari berbagai artikel dan konteks lembaga pendidikan yang berbeda. Pendekatan ini bertujuan untuk meminimalkan bias penafsiran serta meningkatkan validitas hasil kajian literatur (Lincoln & Guba, 1985).

Hasil Penelitian

Penelitian ini menyoroti pentingnya perencanaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai faktor strategis dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam. Hasil penelusuran literatur melalui Google Scholar menghasilkan tiga artikel yang sesuai dengan kriteria inklusi dan mendukung fokus penelitian ini. Ketiga artikel tersebut dianalisis untuk meninjau kesesuaian variabel yang diteliti, pendekatan metodologis yang digunakan, serta hasil penelitian yang diperoleh. Secara keseluruhan, temuan dari ketiga artikel tersebut dirangkum dan disajikan dalam tabel berikut sebagai dasar analisis literatur.

Tabel 1. Tabel Hasil Analisis Literatur Review

Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
Mukhibat	manajemen di pondok pesantren. Strategi pengembangan SDM: perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, motivasi, komitmen kerja, kepuasan kerja, dan penilaian kinerja. Pengembangan kelembagaan pesantren: networking internal-eksternal, dan reorientasi pemaknaan Islam.	Artikel ini berbentuk kajian literatur (library research) Penulis menggunakan analisis konseptual dengan merujuk pada berbagai teori manajemen (misalnya teori motivasi Maslow, teori manajemen SDM Siagian, Fraser, Decenzo & Robbins). Tidak ada pengumpulan data lapangan (observasi, survei, atau wawancara).	1. Pengembangan SDM di pesantren sangat penting untuk menghadapi perubahan zaman dan tuntutan kompetisi dengan lembaga pendidikan lain. 2. Strategi pengembangan SDM di pesantren meliputi: a. Perencanaan SDM melalui analisis jabatan. b. Perekrutan dan seleksi tenaga kerja dengan mempertimbangkan kualifikasi, motivasi, bakat, dan penyesuaian diri. c. Pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan prestasi. d. Pemberian motivasi yang tepat agar tujuan pribadi dan organisasi selaras. e. Menumbuhkan komitmen kerja melalui pemberdayaan. f. Menciptakan kepuasan kerja agar produktivitas meningkat.

Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>g. Penilaian kinerja sebagai dasar pengambilan keputusan kepegawaian.</p> <p>3. Pengembangan kelembagaan pesantren juga perlu dilakukan, antara lain:</p> <p>a. Penguatan organisasi dan administrasi modern.</p> <p>b. Pengembangan jejaring internal-eksternal.</p> <p>c. Reorientasi pemaknaan terhadap Islam agar tetap relevan dengan perkembangan zaman.</p>
Abu Darim	<p>Variable utama: Manajemen perilaku organisasi madrasah.</p> <p>Variable terkait: Sumber Daya Manusia: (SDM) guru dan kependidikan.</p>	<p>Jenis penelitian : penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif.</p> <p>Subjek penelitian: Kepala sekolah MI Darussalam Pacet Tahun 2016/2017.</p> <p>Informan: guru, siswa, wakil kepala bidang kurikulum, dan pengawas sekolah.</p> <p>Sumber data: kata-kata, Tindakan, wawancara, dokumen, dan observasi.</p> <p>Teknik pengumpulan data: observasi, wawancara, dokumentasi.</p> <p>Uji keabsahan data: triangulasi sumber dan perpanjangan keikutsertaan.</p>	<p>1. Pelaksanaan manajemen perilaku organisasi di MI Darussalam Pacet meliputi:</p> <p>a. Perencanaan: Analisis beban kerja, penyusunan tupoksi, penetapan SK.</p> <p>b. Rekrutmen & seleksi: Mengutamakan prestasi akademik/non akademik, pengalaman, akhlak baik, profesionalisme (bukan hubungan kekerabatan).</p> <p>c. Pengembangan: Workshop, pelatihan, diklat, peningkatan keterampilan guru.</p> <p>d. Pengawasan: Supervisi rutin bulanan, monitoring sarana-prasarana, program, guru, dan siswa.</p>

Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Analisis data: model interaktif Miles & Huberman (pengumpulan data, reduksi, display, penarikan kesimpulan).	<p>e. Evaluasi: Dilakukan bulanan, tengah semester, akhir semester, serta akhir tahun.</p> <p>2. Hambatan utama:</p> <p>a. Tenaga pengajar belum sesuai kebutuhan (bukan lulusan kependidikan).</p> <p>b. Guru mengajar tidak sesuai bidangnya.</p> <p>c. Minimnya pengawasan dan evaluasi.</p> <p>d. Pengembangan kapasitas guru masih terbatas.</p> <p>3. Solusi yang diterapkan:</p> <p>a. Rekrutmen dan seleksi berbasis akademis dan non-akademis.</p> <p>b. Pengembangan guru melalui pelatihan, workshop, dan on/off the job training.</p> <p>c. Penempatan sesuai prinsip “the right man in the right place”.</p> <p>Peningkatan pengawasan dan evaluasi berkelanjutan.</p>
Ade, M	<p>Variabel utama: Manajemen kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan.</p> <p>Sub-variabel:</p> <p>a. Perencanaan program sekolah.</p> <p>b. Pengorganisasian tenaga pendidik dan kependidikan.</p>	<p>Jenis penelitian: Kualitatif dengan pendekatan deskriptif.</p> <p>Lokasi penelitian: SMP Negeri 1 Rantau Utara.</p> <p>Subjek penelitian: Kepala sekolah, guru, dan tenaga kependidikan.</p> <p>Teknik pengumpulan data: Wawancara, observasi, dan dokumentasi.</p>	<p>Perencanaan: Kepala sekolah menyusun rencana program peningkatan mutu melalui rapat kerja, penetapan visi-misi, dan penyusunan kurikulum.</p> <p>Pengorganisasian: Kepala sekolah membagi tugas dan wewenang sesuai kompetensi guru/tenaga kependidikan.</p> <p>Pelaksanaan: Program pendidikan dilaksanakan</p>

Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	c. Pelaksanaan program pendidikan.	Analisis data: Model analisis interaktif Miles & Huberman (reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi).	melalui pengajaran, kegiatan ekstrakurikuler, serta pembinaan guru dan siswa.
	d. Pengawasan dan evaluasi mutu pendidikan.	Keabsahan data: Triangulasi sumber dan teknik.	Pengawasan dan Evaluasi: Kepala sekolah melakukan supervisi akademik, monitoring, dan evaluasi berkala untuk memastikan mutu pendidikan meningkat. Hambatan: Terbatasnya sarana prasarana, keterbatasan dana, dan motivasi kerja guru yang tidak merata. Solusi: Optimalisasi sumber daya yang ada, peningkatan motivasi guru, kerjasama dengan komite sekolah, dan pemanfaatan dana BOS secara efektif.

Dalam tabel di atas, setiap peneliti menggunakan berbagai variabel sesuai dengan lokasi yang diteliti. Sementara itu, dua jurnal menerapkan pendekatan kualitatif, observasi, serta wawancara dengan informan, sedangkan satu jurnal lainnya memanfaatkan kajian literatur. Dari hasil ulasan ketiga jurnal tersebut, memperkuat asumsi penulis mengenai tujuan Penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan yang efektif dalam Manajemen Sumber Daya Manusia berdampak positif dan signifikan terhadap perancangan kebutuhan tenaga pendidik di lembaga madrasah serta pesantren. Hal ini didukung oleh studi yang dilakukan oleh Abu Darim (2020) perencanaan MSDM yang terstruktur dan didasarkan pada analisis kebutuhan berdampak positif dan signifikan terhadap desain kebutuhan tenaga kependidikan. Melalui perencanaan yang baik, madrasah dapat menempatkan pengajar sesuai dengan bidangnya, mengurangi ketidaksesuaian, serta meningkatkan profesionalitas. Akibatnya, kualitas pendidikan meningkat karena tenaga pendidik beroperasi sesuai dengan kompetensi dan kebutuhan institusi.

Adapun Perencanaan SDM di Madrasah Sebagai berikut :

1. Kepala sekolah melakukan evaluasi beban kerja dan penentuan tupoksi (tugas pokok dan fungsi) sebelum menentukan kebutuhan tenaga pendidik.
2. SK (Surat Keputusan) diterbitkan berdasarkan analisis itu, sehingga rekrutmen dan penempatan pendidik menjadi lebih sesuai.

Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan yang matang menjadi dasar penting dalam menentukan kebutuhan tenaga kependidikan sesuai kualifikasi.

Pengaruh terhadap Rekrutmen dan Seleksi Sebagai Berikut :

1. Rekrutmen tidak hanya melihat hubungan keluarga, tetapi juga menekankan pada pencapaian akademis, non-akademis, moral, dan etika profesional.
2. Rekrutmen tidak hanya memperhitungkan hubungan keluarga, tetapi juga menekankan prestasi akademik, non-akademik, moral, dan profesionalisme. Dengan adanya perencanaan SDM yang efektif, proses rekrutmen menjadi lebih fokus sehingga tenaga pendidik yang diambil sesuai dengan kebutuhan madrasah.

Ini memperkuat bahwa perencanaan yang tepat berpengaruh signifikan pada kualitas input SDM. Dampak pada Pengembangan Tenaga Kependidikan yaitu Pengembangan guru dan tenaga kependidikan yang direkrut sesuai kebutuhan lebih efektif dilakukan melalui workshop, pelatihan, dan pelatihan di tempat kerja kemudian hasil evaluasi bulanan, tengah tahun, hingga akhir tahun digunakan untuk menilai efektivitas tenaga pendidik sesuai dengan rencana awal. Ade, M. (2019) membuktikan bahwa perencanaan MSDM yang efektif tidak hanya memberikan dampak positif tetapi juga penting dalam menentukan kebutuhan tenaga pendidikan di madrasah unggulan seperti MAN Insan Cendekia. Melalui perencanaan strategis yang terfokus (termasuk rekrutmen, pengembangan, dan evaluasi), karyawan pendidikan dapat disesuaikan dengan kebutuhan aktual institusi. Hasil akhirnya adalah peningkatan mutu layanan pendidikan dan pencapaian tujuan strategis madrasah. ditemukan hal-hal yang memperkuat:

1. Perencanaan Strategis Kementerian Agama dalam Pengembangan Madrasah
 - a. Kemenag merancang rencana strategis untuk pendidikan Islam yang meliputi peningkatan kualitas, pemerataan, kesejahteraan, dan penyediaan tenaga pendidik.
 - b. Proses ini dimulai dengan analisis kebutuhan sumber daya manusia, evaluasi kualitas, sampai penyusunan pedoman resmi (SK Dirjen Pendis) yang mengatur pelaksanaan MAN Insan Cendekia.
 - c. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang baik merupakan dasar utama untuk memenuhi kebutuhan tenaga kependidikan di madrasah.
2. Implementasi dalam Rekrutmen dan Pengembangan SDM
 - a. Pelaksanaan strategi Kemenag tidak hanya berfokus pada pembangunan sarana, tetapi juga menjamin bahwa tenaga pendidik dan kependidikan direkrut sesuai dengan kualifikasi profesional serta kebutuhan lembaga.
 - b. Selain perekrutan, Kemenag juga menyediakan pelatihan, pembinaan, dan supervisi yang berkelanjutan untuk staf pendidikan.
3. Evaluasi dan Dampaknya terhadap Mutu Pendidikan
 - a. Kemenag membentuk tim evaluasi (PMU) untuk melakukan pengawasan, pendampingan, dan tindak lanjut perbaikan di MAN Insan Cendekia.
 - b. Evaluasi ini menjamin bahwa tenaga pengajar yang ditugaskan benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan dapat membantu mencapai standar kualitas,

Artinya, Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan MSDM yang efektif menghasilkan tenaga kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan institusi pendidikan dan perencanaan MSDM yang terstruktur berpengaruh positif terhadap ketersediaan serta efisiensi tenaga kependidikan, sehingga kualitas pendidikan meningkat. Sedangkan menurut Mukhibat (2012). Perencanaan Sumber Daya Manusia yang terstruktur (melalui analisis posisi, perekrutan, pemilihan, dan pelatihan) memberikan dampak positif dan signifikan dalam memenuhi kebutuhan staf pendidikan. Tanpa perencanaan yang matang, pesantren atau institusi pendidikan akan sulit mengalokasikan tenaga kerja sesuai dengan

bidangnya. Melalui perencanaan, institusi dapat meningkatkan kualitas tenaga pendidik serta kualitas pendidikan secara menyeluruh. Hal ini menegaskan bahwa perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang efektif memiliki dampak positif dan signifikan terhadap perencanaan kebutuhan tenaga pendidik.

Pada penelitian ini juga ditemukan beberapa penemuan yang menguatkan:

1. Perencanaan SDM sebagai Langkah Pertama

Artikel menyatakan bahwa tahap pertama dalam MSDM di pesantren adalah identifikasi dan perencanaan sumber daya manusia, melalui analisis pekerjaan (deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan). Analisis ini memberikan penjelasan tegas tentang tipe pekerjaan yang diperlukan serta ciri-ciri tenaga kerja yang cocok, sehingga proses rekrutmen dapat lebih terarah. Hal ini sejalan dengan pemikiran bahwa perencanaan yang baik akan menghasilkan desain kebutuhan tenaga pendidik yang sesuai dengan kondisi di lapangan.

2. Rekrutmen dan Seleksi Berbasis Perencanaan

Setelah merencanakan, proses pengujian dilakukan untuk mencari calon yang berpotensi. Pemilihan akan mengedepankan kualifikasi (pendidikan, pelatihan, pengalaman), motivasi, kemampuan, dan adaptasi diri.

3. Dengan perencanaan, tenaga kependidikan yang direkrut benar-benar sesuai dengan kebutuhan lembaga.

Dampak terhadap Pengembangan dan Kinerja adalah perencanaan SDM yang efektif memudahkan pelatihan, pengembangan, pemberian motivasi, serta penilaian kinerja. Hasil akhir adalah terbentuknya tenaga kependidikan yang profesional, produktif, serta memiliki komitmen tinggi.

Pembahasan

Pembahasan ini difokuskan pada interpretasi temuan hasil kajian literatur mengenai kontribusi perencanaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) terhadap keberhasilan lembaga pendidikan Islam, khususnya pada konteks madrasah dan pesantren. Hasil analisis terhadap tiga artikel utama menunjukkan bahwa perencanaan MSDM memiliki peran strategis sebagai fondasi awal dalam seluruh siklus pengelolaan sumber daya manusia, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga pendidik, proses rekrutmen dan seleksi, pengembangan kompetensi, hingga evaluasi kinerja. Temuan ini menguatkan asumsi bahwa keberhasilan lembaga pendidikan Islam tidak dapat dilepaskan dari kualitas perencanaan MSDM yang sistematis dan berorientasi pada kebutuhan nyata institusi.

Secara konseptual, perencanaan MSDM merupakan proses awal yang menentukan arah dan efektivitas fungsi-fungsi manajemen SDM selanjutnya. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, perencanaan SDM tidak hanya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan administratif, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam menjamin kesesuaian antara kompetensi tenaga pendidik dengan visi, misi, serta tujuan pendidikan lembaga. Temuan penelitian Abu Darim (2020) menunjukkan bahwa perencanaan berbasis analisis beban kerja dan penetapan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) mampu meminimalkan ketidaksesuaian penempatan guru serta meningkatkan profesionalitas tenaga pendidik. Hal ini sejalan dengan prinsip “the right man in the right place” dalam teori manajemen SDM, yang menekankan pentingnya kesesuaian antara individu, pekerjaan, dan organisasi.

Lebih lanjut, hasil kajian menunjukkan bahwa perencanaan MSDM yang terstruktur memberikan dampak langsung terhadap kualitas rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik. Dalam lembaga pendidikan Islam yang menerapkan perencanaan secara matang, proses rekrutmen tidak lagi

didasarkan pada faktor kedekatan personal atau hubungan kekerabatan, melainkan pada kualifikasi akademik, kompetensi profesional, pengalaman, serta integritas moral. Temuan ini diperkuat oleh penelitian Mukhibat (2012) yang menyatakan bahwa perencanaan SDM melalui analisis jabatan memungkinkan pesantren dan madrasah memperoleh tenaga pendidik yang sesuai dengan kebutuhan institusi. Tanpa perencanaan yang jelas, lembaga pendidikan berisiko merekrut tenaga pendidik yang tidak relevan dengan bidang tugasnya, sehingga berdampak pada rendahnya kualitas pembelajaran.

Perencanaan MSDM juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap efektivitas pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan. Artikel yang dianalisis menunjukkan bahwa pengembangan SDM, seperti pelatihan, workshop, dan pendidikan berkelanjutan, akan lebih tepat sasaran apabila didasarkan pada hasil perencanaan dan evaluasi kebutuhan. Abu Darim (2020) menjelaskan bahwa program pengembangan guru di MI Darussalam Pacet disusun berdasarkan analisis kebutuhan dan hasil evaluasi kinerja, sehingga mampu meningkatkan kapasitas profesional guru secara berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa perencanaan MSDM berfungsi sebagai dasar pengambilan keputusan dalam pengembangan kompetensi SDM, bukan sekadar kegiatan insidental.

Selain itu, temuan penelitian Ade, M. (2019) menunjukkan bahwa perencanaan MSDM yang dilakukan oleh kepala sekolah berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan melalui pengorganisasian tugas yang jelas, pelaksanaan program yang terarah, serta pengawasan dan evaluasi yang berkelanjutan. Kepala sekolah berperan sebagai aktor kunci dalam mengintegrasikan perencanaan SDM dengan perencanaan program sekolah. Dalam konteks ini, perencanaan MSDM tidak berdiri sendiri, melainkan terintegrasi dengan manajemen sekolah secara keseluruhan. Integrasi ini memungkinkan lembaga pendidikan Islam untuk mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki dalam keterbatasan sarana dan dana.

Dari perspektif teoritis, temuan penelitian ini selaras dengan konsep manajemen SDM modern yang menempatkan perencanaan sebagai fungsi strategis. Siagian menegaskan bahwa perencanaan SDM bertujuan untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten pada waktu dan tempat yang tepat. Dalam konteks pendidikan Islam, perencanaan ini memiliki dimensi tambahan berupa nilai-nilai religius dan moral, sebagaimana tercermin dalam prinsip amanah dan tanggung jawab dalam pengelolaan SDM. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan MSDM di lembaga pendidikan Islam tidak hanya berorientasi pada efisiensi, tetapi juga pada pembentukan karakter dan nilai keislaman tenaga pendidik.

Temuan penelitian ini juga relevan dengan kebijakan strategis Kementerian Agama dalam pengembangan madrasah unggulan, seperti MAN Insan Cendekia. Perencanaan SDM yang dilakukan oleh Kementerian Agama melalui penyusunan pedoman resmi, analisis kebutuhan tenaga pendidik, serta pembentukan tim evaluasi (PMU) menunjukkan bahwa perencanaan MSDM merupakan instrumen utama dalam menjamin kualitas pendidikan madrasah. Implementasi perencanaan tersebut berdampak pada tersedianya tenaga pendidik yang profesional, terlatih, dan sesuai dengan standar mutu pendidikan nasional. Hal ini menguatkan temuan bahwa perencanaan MSDM yang terstruktur berpengaruh positif terhadap ketersediaan dan efisiensi tenaga kependidikan.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dicermati. Pertama, penelitian ini menggunakan pendekatan kajian literatur dengan jumlah artikel yang terbatas, sehingga generalisasi temuan masih bersifat konseptual. Kedua, perbedaan konteks lokasi penelitian pada setiap artikel (madrasah dan pesantren dengan karakteristik yang beragam) memungkinkan adanya variasi dalam penerapan perencanaan MSDM. Ketiga, keterbatasan periode publikasi literatur

yang dikaji juga dapat memengaruhi kelengkapan gambaran perkembangan praktik perencanaan MSDM di era digital saat ini.

Implikasi dari temuan penelitian ini memiliki kontribusi penting bagi pengembangan konsep dan praktik manajemen pendidikan Islam. Secara teoretis, penelitian ini memperkuat posisi perencanaan MSDM sebagai variabel kunci dalam keberhasilan lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini juga memperkaya kajian manajemen pendidikan Islam dengan menekankan pentingnya integrasi antara perencanaan SDM, nilai-nilai keislaman, dan tuntutan profesionalisme di era globalisasi. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi kepala sekolah, pengelola madrasah, dan pimpinan pesantren dalam menyusun perencanaan SDM yang lebih sistematis, objektif, dan berorientasi pada kebutuhan lembaga.

Dengan demikian, pembahasan ini menegaskan bahwa perencanaan manajemen sumber daya manusia yang efektif merupakan prasyarat utama dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik, efisiensi pengelolaan lembaga, serta mutu pendidikan Islam secara keseluruhan. Tanpa perencanaan yang matang, lembaga pendidikan Islam akan sulit beradaptasi dengan perubahan zaman dan tuntutan kualitas pendidikan di era digital saat ini.

Penutup

Berdasarkan hasil sintesis terhadap kajian literatur yang dianalisis, penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan lembaga pendidikan Islam, khususnya madrasah dan pesantren. Perencanaan MSDM yang dilakukan secara sistematis melalui analisis kebutuhan tenaga pendidik, penetapan tugas pokok dan fungsi, perencanaan rekrutmen dan seleksi, serta pengembangan dan evaluasi kinerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan profesionalisme tenaga pendidik, ketepatan penempatan sumber daya manusia, dan mutu penyelenggaraan pendidikan. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan lembaga pendidikan Islam tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan SDM secara kuantitatif, tetapi terutama oleh kualitas perencanaan MSDM yang berorientasi pada kebutuhan dan tujuan kelembagaan.

Secara teoretis, penelitian ini memperkuat dan memperkaya kajian manajemen pendidikan Islam dengan menempatkan perencanaan MSDM sebagai fondasi strategis dalam seluruh siklus pengelolaan sumber daya manusia. Sintesis temuan literatur menunjukkan bahwa perencanaan MSDM tidak sekadar berfungsi administratif, melainkan memiliki peran strategis dalam menjamin kesesuaian antara kompetensi tenaga pendidik, nilai-nilai keislaman, dan tuntutan profesionalisme di era digital. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi konseptual dalam menjelaskan hubungan antara perencanaan MSDM dan keberhasilan lembaga pendidikan Islam secara lebih komprehensif dan terintegrasi.

Dari sisi praktis, temuan penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pimpinan madrasah, pengelola pesantren, dan pemangku kebijakan pendidikan Islam. Perencanaan MSDM perlu dijadikan prioritas utama dalam pengelolaan lembaga melalui penyusunan perencanaan berbasis analisis kebutuhan, penerapan rekrutmen dan seleksi yang objektif, pengembangan kompetensi tenaga pendidik secara berkelanjutan, serta pelaksanaan evaluasi kinerja yang sistematis. Penerapan perencanaan MSDM yang terstruktur diharapkan mampu meningkatkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia, mutu layanan pendidikan, serta daya saing lembaga pendidikan Islam di tengah dinamika perubahan global.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, terutama pada jumlah dan cakupan literatur yang dianalisis serta keterbatasan penggunaan satu basis data pencarian. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas sumber dan periode literatur, serta mengombinasikan pendekatan kajian literatur dengan penelitian lapangan agar dapat memberikan gambaran yang lebih empiris dan mendalam mengenai implementasi perencanaan MSDM di lembaga pendidikan Islam dengan berbagai karakteristik dan konteks.

Daftar Pustaka

- Aziz, A. (2022). Strategi Memperkuat Eksistensi Pendidikan Islam di Era Industri 4.0 dan Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 11(1), 20–35. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v11i1.597>
- Amaliyah, R., & Rindaningsih, I. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia. *TSAQOFAH*. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v5i1.4597>.
- As'ad, A., & Firmansyah, F. (2022). A New Paradigm on Human Resources Management in State Islamic University. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.1513>.
- Candra, I., Rukin, R., & Harsono, H. (2025). Optimalisasi Santri dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Kewirausahaan Berbasis Kearifan Lokal. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.55606/jimek.v5i3.8092>.
- Diah, M. (2022). Mengembangkan Literasi Informasi Melalui Belajar Berbasis Kehidupan Terintegrasi Pbl Untuk Menyiapkan Calon Pendidik Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0. *AKHLAQUL KARIMAH: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 27–37. <https://doi.org/10.21831/cp.v1i1.4145>
- Firdaus, A., & Maunah, B. (2023). Social Capital As Planning Human Resources In Efforts To Improve The Quality Of Islamic Education Institutions. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.32478/leadership.v4i2.1638>.
- Fathoni, M., Kubro, F., Meilani, I., & Kusumaningrum, H. (2025). The Role of Strategic Management in Improving the Quality of Islamic Education: A Literature. *Khalifah : Jurnal Pendidikan Nusantara*. <https://doi.org/10.62523/khalifah.v3i2.76>.
- Gano, A., Abdullahi, N., Adam, Z., & Setyawan, C. (2024). Integrating Islamic principles into human resource management: Advancing organizational success through Islamic education and ethical practices. *Tadibia Islamika*. <https://doi.org/10.28918/tadibia.v4i2.9125>.
- Haidar, M., Hasanah, M., & Ma'arif, M. (2023). Educational Challenges to Human Resource Development in Islamic Education Institutions. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v3i4.309>.
- Irawan, Idayati, F., Praskadinata, H. Y. C., Dina, F., & Abdurrohman. (2024). Pengembangan Sumber Daya Manusia Yang Berkelanjutan (Strategi untuk Meningkatkan Keterampilan dan Kompetensi dalam Organisasi). In *Pengembangan sumber daya manusia yang memiliki keunggulan kompetitif yang berkelanjutan* (Vol. 25, Issue 1).
- Jamrizal, J. (2022). Human Resources Management In Islamic Education: Expertise, Training And Performance. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v3i6.1391>.
- Jamilus, J., & Yenti, D. (2024). Optimalisasi Sumber Daya Manusia dalam Perencanaan Pendidikan Islam. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*. <https://doi.org/10.54373/imeij.v5i3.1108>.

- Karina, C., & Rindaningsih, I. (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. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i1.146>
- Kurniawan, B. (2020). Pengembangan SDM Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Kajian Sumberdaya*, 10(1), 85–96.
- Mutamimah, D., & Maunah, B. (2024). The Role of Artificial Intelligence in Optimizing Human Resource Management in Islamic Educational Institutions. *International Journal of Science and Applied Science: Conference Series*. <https://doi.org/10.20961/ijsascs.v7i2.96772>.
- Rahmi, E., Patoni, A., & Sulistyorini, S. (2020). The Management of Human Resources Development in Increasing the Quality of Islamic Education Institutions. *Al-Ta Lim Journal*, 27(2), 166–178. <https://doi.org/10.15548/jt.v27i2.624>
- Rahmatullah, R., & , M. (2025). Strategic Management Model Based On Islamic Values In Islamic Boarding School Education. *Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.32478/leadership.v6i2.3760>.
- Reniaty, Hamsani, Wibawa, D. P., & Yusnita, M. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Digital. *Jurnal Pengembangan Organisasi*, 18(2), 112–125.
- Rodin, R., Endang, E., Yanto, M., Istan, M., & Azwar, B. (2025). Penerapan Sistem Pendidikan Islam: Kajian tentang Strategi, Sumber Daya, dan Mutu. *An-Nahdloh: Journal of Education and Islamic Studies*. <https://doi.org/10.58788/jeis.v1i1.8>.
- Sangsurya, Y., Muazza, M., & Rahman, R. (2021). Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sd Islam Mutiara Al Madan Kota Sungai Penuh. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 766–778. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.644>
- Syamsiah, S., Parmitasari, R., & Syariaty, A. (2025). Integrasi Nilai Syariah dalam Perencanaan dan Pengelolaan Sumber Daya Manusia: Studi Literatur. *Assyarikah: Journal of Islamic Economic Business*. <https://doi.org/10.28944/assyarikah.v6i1.2152>.
- Wijaya, C., Hidayat, R., & Rafida, T. (2019). Manajemen Sumberdaya Pendidik dan Tenaga Kependidikan. In *Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI): Medan* (Issue Agustus).
- Winarti, E. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tarbiyatuna*, 3(1), 1–26.