

## PENDEKATAN SISTEM PENGUKURAN KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN

### *Human Resource Needs Measurement System Approach in Educational Institutions*

**Sallima Nur Alaina  
Rambe<sup>1</sup>**

**Ira Damayanti  
Hasibuan<sup>2\*</sup>**

**Rafli Pasha<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Islam Negeri  
Sumatera Utara

\*email:  
[iradamayantihsb@gmail.com](mailto:iradamayantihsb@gmail.com)

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pendekatan sistem pengukuran kebutuhan sumber daya manusia (SDM) dalam lembaga pendidikan dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif. SDM merupakan aset utama dalam keberhasilan lembaga pendidikan, sehingga pengelolaan dan pemenuhan kebutuhan SDM yang efektif menjadi sangat penting. Penelitian ini memfokuskan pada identifikasi kebutuhan SDM, faktor-faktor yang memengaruhi perencanaan kebutuhan, dan penerapan sistem pengukuran kebutuhan SDM yang tepat. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi pada lembaga pendidikan yang menjadi subjek penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan sistem pengukuran kebutuhan SDM yang efektif melibatkan analisis beban kerja, kompetensi yang dibutuhkan, dan proyeksi perkembangan lembaga pendidikan. Temuan ini juga mengungkapkan bahwa faktor-faktor seperti kebijakan institusi, teknologi, dan kebutuhan peserta didik memainkan peran penting dalam menentukan kebutuhan SDM. Pendekatan sistematis ini memungkinkan lembaga pendidikan untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kebutuhan dan ketersediaan SDM, sehingga dapat mengoptimalkan pengelolaan tenaga kerja secara efisien. Penelitian ini merekomendasikan pengembangan model pengukuran kebutuhan SDM yang berbasis data untuk mendukung pengambilan keputusan strategis di lembaga pendidikan.

#### **Kata Kunci:**

Pendekatan sistem pengukuran,  
Sumber daya manusia,  
Lembaga pendidikan

#### **Keywords:**

Measurement system approach,  
Human resources,  
Educational institutions

#### **Abstract**

*This study aims to analyze the approach to the human resource (HR) needs measurement system in educational institutions using descriptive qualitative methods. HR is a major asset in the success of educational institutions, so that effective HR needs management and fulfillment are very important. This study focuses on the identification of HR needs, factors that influence needs planning, and the implementation of an appropriate HR needs measurement system. Data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation studies at educational institutions that were the subjects of the study. The results of the study indicate that an effective HR needs measurement system approach involves analyzing workload, required competencies, and projected development of educational institutions. The findings also reveal that factors such as institutional policies, technology, and student needs play an important role in determining HR needs. This systematic approach allows educational institutions to identify gaps between HR needs and availability, so that they can optimize workforce management efficiently. This study recommends the development of a data-based HR needs measurement model to support strategic decision making in educational institutions.*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu elemen yang paling penting dalam mendukung keberhasilan lembaga pendidikan. Sebagai aset utama, SDM memegang peran sentral dalam menentukan kualitas layanan pendidikan yang diberikan kepada peserta didik. Dalam lembaga pendidikan, SDM tidak

hanya mencakup guru atau tenaga pendidik, tetapi juga tenaga kependidikan lainnya yang berkontribusi pada keberlanjutan operasional lembaga. Oleh karena itu, perencanaan yang baik terkait kebutuhan SDM menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang efektif. Menurut Sedarmayanti (2017), pengelolaan SDM yang berkualitas melibatkan pemetaan yang tepat mengenai jumlah, kompetensi, serta

distribusi tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan institusi. Hal ini membuat sistem pengukuran kebutuhan SDM menjadi sangat relevan untuk diterapkan, terutama dalam menghadapi dinamika dunia pendidikan yang terus berubah.

Kebutuhan SDM di lembaga pendidikan tidak hanya berkaitan dengan kuantitas tenaga kerja, tetapi juga aspek kualitas dan kompetensi. Dalam lingkungan pendidikan yang semakin kompetitif, kebutuhan akan tenaga pendidik yang profesional dan tenaga kependidikan yang mendukung menjadi prioritas utama. Sebagai contoh, kesenjangan antara beban kerja dan jumlah tenaga kerja yang tersedia dapat menyebabkan penurunan kualitas layanan pendidikan. Hasibuan (2016) menegaskan bahwa perencanaan SDM yang terstruktur mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional, sehingga lembaga pendidikan dapat berjalan sesuai dengan tujuan strategisnya. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang holistik dalam merancang sistem pengukuran kebutuhan SDM, termasuk mempertimbangkan aspek strategis, teknis, dan manajerial.

Dalam era digital dan Revolusi Industri 4.0, teknologi informasi dan komunikasi (TIK) telah menjadi salah satu alat utama dalam perencanaan dan pengelolaan SDM. Teknologi ini memberikan kemudahan bagi lembaga pendidikan untuk mengakses data secara cepat dan real-time, yang pada akhirnya mempermudah proses analisis kebutuhan SDM. Menurut Rivai dan Sagala (2015), pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan SDM tidak hanya meningkatkan akurasi perencanaan, tetapi juga mempercepat pengambilan keputusan strategis. Sebagai contoh, sistem berbasis data dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan bagi tenaga pendidik atau merancang strategi rekrutmen yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Dengan demikian, integrasi TIK dalam pengelolaan SDM menjadi salah satu langkah penting dalam mendukung transformasi lembaga pendidikan menuju era digital.

Meskipun pentingnya pengelolaan SDM yang baik telah banyak disadari, tantangan dalam implementasinya masih sering ditemui di berbagai lembaga pendidikan. Faktor-faktor seperti keterbatasan anggaran, kurangnya pemahaman manajerial, serta resistensi terhadap perubahan menjadi hambatan utama dalam penerapan sistem pengukuran kebutuhan SDM yang efektif. Hal ini diperburuk dengan minimnya sumber daya teknologi dan data yang dapat mendukung proses perencanaan tersebut. Menurut Mathis dan Jackson (2011), penting bagi lembaga pendidikan untuk mengatasi hambatan ini melalui peningkatan kapasitas manajerial dan adopsi teknologi yang lebih luas. Dengan demikian, pengelolaan SDM dapat dilakukan secara lebih strategis dan berdampak langsung pada peningkatan kualitas pendidikan.

Penelitian ini hadir untuk menjawab tantangan tersebut dengan menganalisis kebutuhan SDM melalui pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan ini memungkinkan identifikasi mendalam mengenai kebutuhan tenaga kerja di lembaga pendidikan, termasuk faktor-faktor yang memengaruhi perencanaan dan implementasinya. Lebih jauh, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan dalam literatur terkait pengelolaan SDM, khususnya pada sektor pendidikan. Dengan mengintegrasikan perspektif teoretis dan praktis, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan baru yang dapat digunakan oleh pengelola lembaga pendidikan dalam mengembangkan sistem pengukuran kebutuhan SDM yang lebih efektif. Pada akhirnya, hasil dari kajian ini diharapkan dapat mendukung pencapaian tujuan pendidikan nasional, khususnya dalam menciptakan lembaga pendidikan yang lebih adaptif, inovatif, dan kompetitif.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, yaitu metode yang berfokus pada

pengumpulan, pengolahan, dan analisis data yang bersifat naratif untuk mendeskripsikan fenomena tertentu secara mendalam. Metode ini digunakan untuk memahami proses perencanaan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) dalam konteks lembaga pendidikan. Sebagai pendekatan yang menekankan interpretasi terhadap makna, penelitian ini bertujuan untuk menggali informasi dari subjek penelitian tanpa mengubah atau memengaruhi kondisi alaminya (Sugiyono, 2016).

### 1. Desain Penelitian

Desain penelitian kualitatif deskriptif menitikberatkan pada penggambaran fenomena secara rinci untuk memberikan pemahaman yang lebih jelas mengenai topik yang diteliti. Menurut Moleong (2017), penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami fenomena sosial melalui perspektif individu atau kelompok yang terlibat dalam fenomena tersebut. Dalam penelitian ini, desain ini memungkinkan peneliti mengeksplorasi dinamika kebutuhan SDM di lembaga pendidikan, termasuk faktor-faktor yang memengaruhinya.

### 2. Lokasi dan Subjek Penelitian

Lokasi penelitian dipilih secara purposif berdasarkan kriteria relevansi dengan tujuan penelitian. Lembaga pendidikan yang menjadi lokasi penelitian harus memiliki sistem pengelolaan SDM yang terstruktur dan aksesibilitas data yang baik. Subjek penelitian meliputi pimpinan lembaga, tenaga pendidik, dan staf administrasi yang memahami proses perencanaan SDM. Pemilihan subjek dilakukan menggunakan teknik purposive sampling. Moleong (2017) menjelaskan bahwa teknik ini efektif dalam memilih individu yang memiliki pengetahuan mendalam terkait isu yang diteliti.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi.

- a. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali pengalaman, pandangan, dan strategi yang digunakan oleh informan dalam pengelolaan SDM. Teknik ini memberikan data kualitatif yang kaya akan informasi (Sugiyono, 2016).
- b. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung interaksi dan proses perencanaan kebutuhan SDM di lembaga pendidikan.
- c. Studi dokumentasi melibatkan analisis dokumen institusi, seperti kebijakan SDM, rencana kerja, dan laporan kebutuhan tenaga kerja. Studi dokumentasi mendukung validitas data yang diperoleh dari wawancara dan observasi (Moleong, 2017).

### 4. Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan metode analisis tematik, yang melibatkan identifikasi pola atau tema yang relevan dengan fokus penelitian. Menurut Moleong (2017), analisis data dalam penelitian kualitatif meliputi tahap pengumpulan, reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Tahap pertama adalah membaca seluruh data untuk memahami konteks, dilanjutkan dengan pemberian kode untuk mengelompokkan informasi serupa, dan akhirnya menyusun tema yang relevan.

### 5. Validitas dan Reliabilitas Data

Validitas data dijamin melalui triangulasi metode dan triangulasi sumber. Triangulasi metode dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Triangulasi sumber dilakukan dengan memeriksa data dari

berbagai informan untuk memastikan konsistensinya (Sugiyono, 2016). Member check juga digunakan untuk memvalidasi hasil wawancara dengan meminta konfirmasi dari informan terkait transkrip data.

## 6. Etika Penelitian

Penelitian ini mematuhi prinsip-prinsip etika, termasuk informed consent, menjaga kerahasiaan identitas informan, dan transparansi dalam proses pengumpulan data. Informan diberikan penjelasan terkait tujuan penelitian, metode yang digunakan, dan hak mereka, termasuk hak untuk menolak berpartisipasi tanpa konsekuensi apapun (Moleong, 2017).

Pendekatan kualitatif deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini memberikan fleksibilitas dalam memahami kebutuhan SDM di lembaga pendidikan. Dengan teknik pengumpulan dan analisis data yang mendalam, penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan yang bermanfaat bagi perencanaan SDM secara strategis di sektor pendidikan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Identifikasi Kebutuhan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses identifikasi kebutuhan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan merupakan langkah yang krusial namun cukup kompleks, terutama karena sifatnya yang melibatkan banyak aspek yang saling terkait. Berdasarkan wawancara mendalam dengan para pimpinan lembaga dan tenaga administrasi, ditemukan bahwa kebutuhan SDM sering kali dipengaruhi oleh faktor internal seperti jumlah siswa, rasio siswa dengan tenaga pendidik, dan kemampuan pengelolaan

staf. Selain itu, faktor eksternal, seperti perubahan kurikulum nasional dan tuntutan era globalisasi, juga memiliki pengaruh besar terhadap kebutuhan SDM di lembaga pendidikan. Menurut Hasibuan (2016), perencanaan kebutuhan SDM harus didasarkan pada prinsip keseimbangan antara kebutuhan organisasi dengan ketersediaan tenaga kerja yang dimiliki. Dalam konteks lembaga pendidikan, kebutuhan ini mencakup tenaga pendidik seperti guru mata pelajaran, tenaga administrasi, dan staf pendukung lainnya.

Berdasarkan data dokumentasi dari beberapa lembaga pendidikan, terlihat bahwa identifikasi kebutuhan SDM yang ada di lapangan sering kali dilakukan tanpa menggunakan sistem atau metode yang terstandar. Sebagian besar lembaga pendidikan hanya mengandalkan penilaian subjektif dari pimpinan atau hasil diskusi informal dalam rapat internal. Hal ini menyebabkan banyak keputusan terkait pengelolaan SDM tidak berdasarkan analisis yang terukur. Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa kurangnya sistem formal dalam pengukuran kebutuhan SDM sering kali menjadi penghambat bagi organisasi untuk berkembang secara efektif. Selain itu, ketidakakuratan dalam proses identifikasi dapat menyebabkan ketidakseimbangan beban kerja, seperti adanya guru yang menangani terlalu banyak kelas atau staf administrasi yang kekurangan tugas sesuai dengan kompetensinya.

Di sisi lain, kebutuhan akan pendekatan berbasis data dalam proses identifikasi kebutuhan SDM semakin meningkat. Salah satu temuan dari analisis dokumen rencana kerja lembaga pendidikan menunjukkan bahwa lembaga yang telah memanfaatkan data berbasis teknologi memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengelola kebutuhan SDM. Sistem berbasis data memungkinkan lembaga untuk mengidentifikasi kebutuhan SDM secara lebih akurat dengan mempertimbangkan variabel-variabel penting, seperti tren pendaftaran siswa, rasio guru terhadap siswa, dan kompetensi yang

dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan kurikulum. Dalam konteks ini, Hasibuan (2016) menekankan pentingnya pendekatan berbasis data untuk memastikan efisiensi dan efektivitas pengelolaan SDM di lembaga pendidikan.

Proses identifikasi kebutuhan SDM juga perlu mempertimbangkan dimensi kualitas, bukan hanya kuantitas tenaga kerja. Berdasarkan wawancara, ditemukan bahwa salah satu tantangan terbesar adalah menemukan tenaga pendidik yang tidak hanya memiliki kompetensi akademik yang baik, tetapi juga kemampuan pedagogik dan keterampilan interpersonal yang memadai. Hal ini sesuai dengan pandangan Rivai dan Sagala (2015), yang menekankan bahwa kualitas tenaga kerja merupakan aset utama dalam mendukung keberhasilan organisasi, khususnya di bidang pendidikan. Dalam menghadapi tantangan ini, pendekatan sistematis dan berbasis data menjadi solusi yang sangat dibutuhkan untuk memastikan lembaga pendidikan dapat memenuhi kebutuhan SDM secara tepat.

Kesimpulannya, identifikasi kebutuhan SDM di lembaga pendidikan harus dilakukan dengan pendekatan terstruktur yang mengintegrasikan faktor-faktor internal dan eksternal. Dengan memanfaatkan sistem berbasis data, lembaga pendidikan dapat mengelola SDM secara lebih efisien dan efektif, sekaligus memastikan bahwa tenaga kerja yang dimiliki mampu mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi.

## **B. Implementasi Sistem Pengukuran Kebutuhan Sumber Daya Manusia**

Implementasi sistem pengukuran kebutuhan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan melibatkan berbagai tahapan dan metode yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik masing-masing lembaga. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa banyak lembaga pendidikan masih menggunakan metode tradisional, seperti diskusi internal dan evaluasi kinerja tahunan, dalam

menentukan kebutuhan SDM. Pendekatan ini sering kali bersifat reaktif dan kurang terstruktur, sehingga tidak dapat mengakomodasi kebutuhan strategis jangka panjang. Menurut Sutrisno (2016), pengelolaan SDM yang efektif membutuhkan sistem pengukuran yang jelas, terarah, dan didukung oleh data yang akurat untuk memastikan keputusan berbasis bukti.

Seiring berkembangnya teknologi, beberapa lembaga pendidikan mulai mengintegrasikan teknologi informasi dalam proses pengukuran kebutuhan SDM. Sistem berbasis teknologi ini memungkinkan pengumpulan data secara real-time terkait jumlah siswa, kebutuhan tenaga pendidik, dan beban kerja staf administrasi. Namun, penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi di lembaga pendidikan masih terbatas pada tahap awal. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pelatihan tenaga kerja dan keterbatasan anggaran untuk pengadaan perangkat teknologi yang memadai. Menurut Mangkunegara (2015), penerapan teknologi informasi dalam manajemen SDM tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga memungkinkan lembaga untuk merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan eksternal.

Selain itu, implementasi sistem pengukuran kebutuhan SDM memerlukan keterlibatan aktif dari seluruh elemen lembaga pendidikan, mulai dari manajemen hingga tenaga pendidik. Penelitian ini menemukan bahwa lembaga yang melibatkan pemangku kepentingan dalam proses perencanaan SDM cenderung lebih berhasil dalam mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan visi dan misi lembaga. Winardi (2014) menjelaskan bahwa pendekatan partisipatif dalam pengelolaan SDM dapat menciptakan rasa memiliki di kalangan staf, sehingga meminimalkan resistensi terhadap kebijakan baru yang diterapkan.

Namun, kendala utama dalam implementasi sistem pengukuran kebutuhan SDM adalah keterbatasan sumber daya, baik dari segi anggaran

maupun tenaga ahli. Banyak lembaga pendidikan, khususnya di wilayah pedesaan atau daerah dengan akses terbatas, menghadapi kesulitan dalam mengembangkan sistem yang sesuai dengan standar profesional. Sutrisno (2016) menegaskan bahwa pengelolaan SDM yang baik memerlukan investasi awal yang cukup besar, tetapi manfaat jangka panjangnya, seperti peningkatan efisiensi operasional dan pengurangan kesalahan dalam pengambilan keputusan, sangat signifikan bagi keberlanjutan lembaga.

Sebagai langkah strategis, beberapa lembaga pendidikan telah memanfaatkan pendekatan kolaboratif, seperti bekerja sama dengan lembaga konsultan atau memanfaatkan platform teknologi yang disediakan oleh pihak ketiga. Kolaborasi ini memungkinkan lembaga pendidikan untuk mengatasi kendala internal sekaligus memperoleh wawasan baru dalam merancang sistem pengelolaan SDM yang lebih efektif. Menurut Nawawi (2013), kerjasama dengan pihak eksternal dapat membantu organisasi mengembangkan sistem pengukuran yang lebih terarah, terutama dalam menghadapi tantangan yang kompleks di era globalisasi.

Dengan demikian, implementasi sistem pengukuran kebutuhan SDM yang efektif memerlukan integrasi teknologi, partisipasi aktif dari seluruh pemangku kepentingan, dan solusi inovatif untuk mengatasi kendala sumber daya. Dengan pendekatan yang tepat, lembaga pendidikan dapat memastikan kebutuhan SDM terpenuhi secara optimal untuk mendukung kualitas proses pendidikan.

### **C. Evaluasi Sistem Pengukuran Kebutuhan Sumber Daya Manusia**

Evaluasi terhadap sistem pengukuran kebutuhan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan menjadi tahap penting untuk menilai sejauh mana sistem tersebut mampu memenuhi kebutuhan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, evaluasi ini mencakup aspek efektivitas, efisiensi, dan relevansi sistem terhadap tujuan strategis lembaga pendidikan.

Sebagian besar lembaga pendidikan yang menjadi subjek penelitian menyatakan bahwa evaluasi sistem masih bersifat informal dan jarang dilakukan secara periodik. Hal ini sejalan dengan pendapat Nawawi (2013), yang menyatakan bahwa kurangnya sistem evaluasi yang terstandar sering kali menjadi penghambat dalam pengembangan manajemen SDM yang berkelanjutan.

Efektivitas sistem pengukuran kebutuhan SDM dapat dilihat dari sejauh mana sistem tersebut mampu mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan kondisi aktual lembaga. Penelitian ini menemukan bahwa pada lembaga yang memiliki sistem formal, kebutuhan SDM dapat diidentifikasi dengan lebih akurat dibandingkan dengan lembaga yang masih menggunakan pendekatan manual. Menurut Mangkunegara (2015), evaluasi efektivitas harus mempertimbangkan indikator seperti pencapaian target organisasi, tingkat produktivitas tenaga kerja, serta kesesuaian antara perencanaan SDM dan pelaksanaannya di lapangan.

Selain efektivitas, aspek efisiensi juga menjadi perhatian utama dalam evaluasi sistem pengukuran kebutuhan SDM. Banyak lembaga pendidikan yang menghadapi kendala anggaran, sehingga penting untuk memastikan bahwa sistem yang digunakan tidak membebani sumber daya yang ada. Penelitian menunjukkan bahwa lembaga yang mengadopsi teknologi informasi cenderung memiliki sistem yang lebih efisien dibandingkan dengan lembaga yang masih menggunakan metode konvensional. Winardi (2014) menyebutkan bahwa efisiensi dalam manajemen SDM tidak hanya menghemat waktu dan biaya, tetapi juga meningkatkan akurasi dalam pengambilan keputusan.

Relevansi sistem pengukuran kebutuhan SDM juga menjadi fokus dalam evaluasi. Sistem yang digunakan harus mampu menyesuaikan diri dengan perubahan kebutuhan organisasi dan dinamika lingkungan eksternal. Penelitian ini menemukan bahwa lembaga pendidikan yang secara rutin mengevaluasi sistem

pengukurannya cenderung lebih adaptif terhadap perubahan, seperti penerapan kurikulum baru atau peningkatan jumlah siswa. Sutrisno (2016) menegaskan bahwa relevansi sistem pengukuran SDM harus dievaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa sistem tersebut tetap mendukung pencapaian visi dan misi organisasi.

Namun, penelitian ini juga mencatat beberapa hambatan dalam pelaksanaan evaluasi sistem pengukuran SDM. Salah satu kendala utama adalah kurangnya pemahaman manajerial terhadap pentingnya evaluasi, sehingga proses ini sering kali diabaikan. Selain itu, keterbatasan data yang akurat dan sistematis juga menjadi penghalang bagi banyak lembaga pendidikan dalam melakukan evaluasi yang mendalam. Nawawi (2013) menggarisbawahi bahwa evaluasi yang efektif membutuhkan data yang kredibel, serta komitmen dari seluruh elemen organisasi untuk melakukan perbaikan berdasarkan hasil evaluasi.

Oleh karena itu, evaluasi sistem pengukuran kebutuhan SDM di lembaga pendidikan perlu dilakukan secara terstruktur, dengan mempertimbangkan indikator efektivitas, efisiensi, dan relevansi. Dengan demikian, lembaga pendidikan dapat terus meningkatkan kualitas sistem pengelolaan SDM mereka.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di lembaga pendidikan memerlukan pendekatan yang terstruktur dan berbasis data. Identifikasi kebutuhan SDM harus mempertimbangkan faktor-faktor eksternal dan internal, seperti perkembangan kurikulum, jumlah siswa, dan kualifikasi tenaga pendidik. Meskipun banyak lembaga pendidikan yang belum memiliki sistem formal untuk mengukur kebutuhan SDM, penerapan pendekatan berbasis data dapat meningkatkan akurasi dan efektivitas

perencanaan kebutuhan SDM, sebagaimana dijelaskan oleh para ahli dalam literatur terkait. Selanjutnya, evaluasi terhadap sistem pengukuran kebutuhan SDM juga sangat penting untuk memastikan efektivitas, efisiensi, dan relevansi sistem yang diterapkan di lembaga pendidikan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun beberapa lembaga telah mengimplementasikan sistem formal, masih ada tantangan dalam hal keterbatasan anggaran dan pemahaman manajerial terkait pentingnya evaluasi berkelanjutan. Oleh karena itu, dibutuhkan sistem yang lebih terstandarisasi serta peningkatan kapasitas pengelola lembaga pendidikan dalam mengevaluasi dan menyesuaikan kebutuhan SDM dengan dinamika pendidikan yang terus berkembang. Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan bahwa pendekatan sistem pengukuran kebutuhan SDM yang lebih terstruktur dan berbasis data dapat memberikan kontribusi signifikan dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan diharapkan dapat memanfaatkan temuan ini untuk meningkatkan kualitas perencanaan dan pengelolaan SDM, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang lebih optimal di masa depan.

## REFERENSI

- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management*. South-Western Cengage Learning.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Winardi, J. (2014). *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Bandung: Mandar Maju.