

PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) YANG MASIH BERKATEGORI LULUSAN SMA

Ilham Tahier¹, Yayanto², Aina Mutmainnah³, Ryan Dwi Setiawan.B⁴, Rivaldi⁵, Ridho Putra Permana⁶, Huh.Erwin Ryfaldy⁷
ilhamtahier@umpalopo.ac.id¹, yayankallaautomotif@gmail.com², hidayatainaa17@gmail.com³,
ryandsetiawanb@gmail.com⁴, xxrinaldixx@gmail.com⁵, permanaridho@gmail.com⁶,
abukhabib0@gmail.com⁷

Universitas Muhammadiyah Palopo

ABSTRAK

Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu proses peramalan dan pengembangan yang sistematis yang menghubungkan kebutuhan SDM sebuah perusahaan dengan rencana strategisnya untuk memastikan bahwa tenaga kerjanya memadai, kompeten, berkualitas untuk mencapai suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena dengan Sumber Daya Manusia yang siap dan berkualitas tersebut dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, pelaksanaan fungsi dan kegiatan-kegiatan organisasi untuk menjamin bahwa mereka dipergunakan secara efektif dan adil demi kepentingan organisasi, individu, dan masyarakat, begitu pula tujuan pendidikan dapat dicapai hanya bagi lembaga yang sudah memiliki Sumber Daya Manusia yang siap dan mumpuni. Metode penelitian yang di gunakan dalam peneliti ini adalah metode penelitian kualitatif. Dilihat dari jenisnya, penelitian ini merupakan penelitian kasus, metode pengumpulan data, yaitu: (1) Observasi (2) wawancara (3) dokumentasi. Selanjutnya data yang diperoleh dan terkumpul dari kegiatan lapangan dan analisis secara kualitatif dengan teknik pengelompokan data, selanjutnya diambil kesimpulan. Hasil penelitian dari Perencanaan dan Pengembangan sumber daya manusia yang masih lulusan SMA : (a). Kualitas pendidikan di kampus Muhammadiyah Palopo tergolong baik. (b). Proses perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia di Universitas Muhammadiyah Palopo adalah: Perencanaan sumber daya manusia yang baik, Pengembangan sumber daya manusia terhadap pelamar yang lulus syarat, seleksi dengan tes dan wawancara, pelatihan dan pengembangan guna peningkatan kemampuan tenaga pendidik, melakukan penilaian prestasi pelamar, memberi kesejahteraan pada lulusan SMA yang ingin melamar serta, Penciptaan Dan Pembinaan Hubungan Kerja Yang Efektif.

Kata kunci: Perencanaan, Pengembangan, SDM, Kualitas Pendidikan.

ABSTRACT

Human Resources (HR) Planning and Development is a systematic forecasting and development process that connects a company's HR needs with its strategic plan to ensure that its workforce is adequate, competent and qualified to achieve something that is very important in an organization, because with resources Ready and qualified human resources can support the achievement of organizational goals, the implementation of organizational functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the organization, individuals and society, as well as educational goals that can be achieved only for institutions that already have Ready and qualified Human Resources. The research method used by this researcher is a qualitative research method. Judging from its type, this research is case research, data collection methods, namely: (1) Observation (2) interviews (3) documentation. Next, the data obtained and collected from field activities and qualitative analysis using data grouping techniques, then conclusions are drawn.

Keywords: planning, development, human resources.

PENDAHULUAN

Perencanaan adalah proses sistematis untuk menetapkan tujuan, mengidentifikasi berbagai langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut, serta menentukan

sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan langkah-langkah tersebut. Dalam konteks yang lebih luas, perencanaan melibatkan pengembangan strategi atau rencana yang mendukung pencapaian tujuan tertentu dalam jangka waktu yang ditentukan. Beberapa poin penting dalam pengertian perencanaan termasuk: Menetapkan Tujuan, Mengidentifikasi Langkah-langkah, Menentukan Sumber Daya, Pengembangan Rencana, Implementasi dan Pengawasan. Perencanaan adalah komponen kunci dari manajemen di semua tingkatan organisasi, baik itu individu, tim, atau perusahaan. Ini membantu memastikan bahwa upaya yang diinvestasikan menuju pencapaian tujuan dilakukan secara efisien dan efektif.

Pengembangan merujuk pada proses meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas individu, kelompok, atau organisasi agar dapat mencapai potensi maksimal mereka. Ini melibatkan serangkaian kegiatan yang dirancang untuk memperluas, memperdalam, dan meningkatkan kualifikasi serta kinerja seseorang atau entitas. Beberapa aspek penting dalam pengertian pengembangan termasuk: Peningkatan Keterampilan, Peningkatan Pengetahuan, Peningkatan Kemampuan, Peningkatan Kapasitas, Peningkatan Kreativitas dan Inovasi. Pengembangan dapat dilakukan dalam berbagai konteks, termasuk pengembangan karier individu, pengembangan karyawan dalam sebuah organisasi, pengembangan profesional di bidang tertentu, atau pengembangan kemampuan masyarakat atau negara secara keseluruhan. Pentingnya pengembangan tidak hanya terbatas pada keuntungan individu, tetapi juga memiliki implikasi yang signifikan bagi organisasi dan masyarakat secara keseluruhan. Dengan menginvestasikan dalam pengembangan, individu dan organisasi dapat meningkatkan kinerja mereka, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, dan berkontribusi pada pertumbuhan dan kemajuan jangka panjang.

Sumber daya manusia (SDM) merujuk pada seluruh potensi, keterampilan, pengetahuan, pengalaman, dan keahlian yang dimiliki oleh individu dalam suatu organisasi atau masyarakat yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks bisnis atau organisasi, SDM merujuk pada karyawan atau anggota tim yang memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa sumber utama dari sumber daya manusia: Tenaga Kerja Aktif Pencari Kerja, Alumni dan Pensiunan, Tenaga Kerja Kontrak atau Freelance, Kemitraan dengan Institusi Pendidikan, Komunitas dan Organisasi Profesional. Pengelolaan sumber daya manusia melibatkan pengelolaan dan pengembangan semua sumber daya manusia ini agar dapat menghasilkan nilai tambah bagi organisasi. Ini termasuk proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan karier, manajemen kinerja, dan pengelolaan kompensasi dan manfaat. Dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efektif, organisasi dapat mencapai kinerja yang optimal dan mempertahankan keunggulan kompetitifnya.

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah proses sistematis untuk mengidentifikasi, mengantisipasi, dan memenuhi kebutuhan organisasi akan karyawan yang berkualitas serta mencocokkan kebutuhan tersebut dengan tujuan dan strategi organisasi. Ini melibatkan analisis menyeluruh terhadap kebutuhan SDM saat ini dan di masa depan, serta pembuatan rencana tindakan untuk mencapai tujuan organisasi. Beberapa aspek penting dari pengertian perencanaan SDM meliputi:

1. Identifikasi Kebutuhan: Perencanaan SDM dimulai dengan identifikasi kebutuhan tenaga kerja organisasi. Ini melibatkan mengevaluasi jumlah karyawan yang diperlukan, keterampilan dan kompetensi yang diperlukan, serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi keberhasilan organisasi.
2. Analisis Lingkungan: Proses perencanaan SDM juga mencakup analisis lingkungan eksternal dan internal yang dapat memengaruhi kebutuhan tenaga

kerja organisasi. Faktor-faktor seperti perkembangan teknologi, perubahan demografis, dan persaingan industri harus dipertimbangkan.

3. Rencana Tindakan: Berdasarkan hasil analisis, perencanaan SDM melibatkan pembuatan rencana tindakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja. Ini mungkin termasuk strategi perekrutan dan seleksi, program pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, serta kebijakan kompensasi dan manfaat.
4. Implementasi dan Evaluasi: Setelah rencana tindakan dibuat, langkah selanjutnya adalah mengimplementasikannya dalam organisasi. Selama implementasi, evaluasi terus-menerus dilakukan untuk memastikan bahwa strategi perencanaan SDM berjalan sesuai rencana dan mencapai tujuan yang diinginkan.
5. Fleksibilitas: Perencanaan SDM harus bersifat fleksibel dan dapat disesuaikan dengan perubahan kondisi pasar, teknologi, atau kebijakan organisasi. Ini memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan lingkungan dan memastikan bahwa kebutuhan tenaga kerja terus terpenuhi.

Secara keseluruhan, perencanaan SDM adalah komponen penting dari manajemen sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan bisnis mereka.

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kapasitas, dan kualitas karyawan atau anggota organisasi agar mereka dapat mencapai potensi maksimal mereka serta berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi. Ini melibatkan upaya untuk memperluas dan memperdalam keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh individu, kelompok, atau organisasi dalam berbagai aspek yang relevan dengan peran dan tanggung jawab mereka. Beberapa aspek penting dalam pengertian pengembangan SDM meliputi:

1. Peningkatan Keterampilan: Pengembangan SDM berfokus pada peningkatan keterampilan yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan. Ini dapat meliputi keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, keterampilan manajerial, atau keterampilan kepemimpinan.
2. Peningkatan Pengetahuan: Pengembangan SDM juga melibatkan peningkatan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan tentang industri, produk, proses, atau praktik terbaik yang relevan dengan pekerjaan mereka. Ini dapat dicapai melalui pelatihan, pendidikan formal, atau pengalaman praktis.
3. Peningkatan Karier: Pengembangan SDM dapat membantu karyawan untuk mengembangkan jalur karier mereka dengan memberikan kesempatan untuk memperoleh kualifikasi, sertifikasi, atau pengalaman yang diperlukan untuk kemajuan dalam pekerjaan mereka.
4. Peningkatan Produktivitas: Dengan meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan motivasi karyawan, pengembangan SDM dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi.
5. Peningkatan Keterlibatan Karyawan: Pengembangan SDM dapat membantu meningkatkan keterlibatan karyawan dengan memberikan mereka kesempatan untuk mengembangkan diri, merasa dihargai, dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan.

Pengembangan SDM biasanya melibatkan berbagai kegiatan seperti pelatihan, mentoring, pembelajaran mandiri, rotasi pekerjaan, pengembangan kepemimpinan, dan program pengembangan karier. Ini merupakan investasi jangka panjang bagi organisasi karena dapat membantu mereka menghadapi tantangan dan kesempatan di masa depan dengan lebih baik, serta mempertahankan dan mengembangkan karyawan yang berkualitas.

Dalam praktiknya, perencanaan dan pengembangan SDM saling terkait dan saling mendukung. Perencanaan SDM membantu organisasi untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja mereka dan mengembangkan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut, sementara pengembangan SDM membantu individu dan organisasi untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam perencanaan SDM. Dengan demikian, perencanaan dan pengembangan SDM adalah dua elemen penting dari manajemen SDM yang membantu organisasi untuk mencapai kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

Tujuan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang berkualitas, terampil, dan terampil yang dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Berikut adalah beberapa tujuan kunci dari perencanaan dan pengembangan SDM:

1. Memenuhi Kebutuhan Tenaga Kerja: Tujuan utama perencanaan SDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah dan jenis karyawan yang tepat, dengan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai, untuk menghadapi tantangan bisnis dan mencapai tujuan strategis.
2. Meningkatkan Produktivitas dan Kinerja Karyawan: Dengan memberikan pelatihan, pengembangan karier, dan kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka, perencanaan dan pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan.
3. Mengurangi Turnover Karyawan: Dengan memberikan jalur karier yang jelas, pengembangan keterampilan, dan kesempatan untuk pertumbuhan dan pengembangan pribadi, perencanaan dan pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi tingkat turnover.
4. Meningkatkan Keterlibatan Karyawan: Melalui pelatihan, pengembangan kepemimpinan, dan program pengakuan karyawan, perencanaan dan pengembangan SDM bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan, motivasi, dan komitmen terhadap organisasi.
5. Menyesuaikan Organisasi dengan Perubahan Lingkungan: Dengan memantau tren pasar, perubahan teknologi, dan perkembangan industri, perencanaan SDM membantu organisasi untuk mengantisipasi perubahan dan menyesuaikan strategi SDM mereka sesuai dengan kebutuhan baru.
6. Mengembangkan Keterampilan dan Karier Karyawan: Salah satu tujuan utama dari pengembangan SDM adalah untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan potensi mereka, serta memajukan karier mereka dalam organisasi.
7. Mempromosikan Keanekaragaman dan Inklusi: Dengan menciptakan program pengembangan yang inklusif dan beragam, perencanaan dan pengembangan SDM bertujuan untuk mempromosikan keanekaragaman, inklusi, dan kesetaraan dalam tenaga kerja.
8. Mendukung Pertumbuhan dan Keberlanjutan Organisasi: Secara keseluruhan, tujuan dari perencanaan dan pengembangan SDM adalah untuk mendukung pertumbuhan, inovasi, dan keberlanjutan organisasi dengan memiliki karyawan yang terampil, terlatih, dan terlibat secara maksimal.

Fungsi perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) mencakup serangkaian aktivitas yang dirancang untuk memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang berkualitas, terampil, dan terlibat secara maksimal. Berikut adalah beberapa

fungsi utama dari perencanaan dan pengembangan SDM:

1. Analisis Kebutuhan SDM: Fungsi utama dari perencanaan SDM adalah untuk melakukan analisis menyeluruh terhadap kebutuhan tenaga kerja organisasi. Ini melibatkan penentuan jumlah, jenis, dan keterampilan karyawan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Perekrutan dan Seleksi: Perencanaan SDM mencakup pengembangan strategi untuk menarik dan merekrut karyawan yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ini meliputi penentuan sumber rekrutmen, pengembangan deskripsi pekerjaan, dan desain proses seleksi yang efektif.
3. Pengembangan Karyawan: Salah satu fungsi utama dari pengembangan SDM adalah untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kapasitas karyawan melalui pelatihan, pendidikan, pembelajaran mandiri, dan pengalaman kerja.
4. Penilaian Kinerja: Perencanaan dan pengembangan SDM mencakup pelaksanaan penilaian kinerja karyawan untuk mengevaluasi pencapaian tujuan kerja, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta merancang rencana pengembangan pribadi.
5. Pengembangan Kepemimpinan: Fungsi ini melibatkan identifikasi dan pengembangan bakat kepemimpinan di dalam organisasi melalui program pengembangan kepemimpinan, mentoring, dan pembinaan.
6. Perencanaan Karier: Pengembangan SDM mencakup membantu karyawan merencanakan dan mengelola karier mereka dalam organisasi melalui program pengembangan karier, penilaian bakat, dan penempatan pekerjaan.
7. Manajemen Kinerja: Fungsi perencanaan dan pengembangan SDM juga mencakup manajemen kinerja yang efektif, termasuk memberikan umpan balik, menetapkan tujuan kerja, dan merancang rencana pengembangan karyawan.
8. Evaluasi dan Peningkatan Program SDM: Perencanaan dan pengembangan SDM melibatkan evaluasi terus-menerus terhadap program dan kegiatan SDM untuk memastikan bahwa mereka efektif dan dapat ditingkatkan sesuai kebutuhan organisasi. Secara keseluruhan, fungsi perencanaan dan pengembangan SDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang terampil, terlatih, dan terlibat secara maksimal untuk mencapai tujuan mereka, serta untuk memfasilitasi pertumbuhan dan pengembangan individu dalam organisasi.

Dalam hal ini yakni dalam pendidikan di sekolah tentunya yang paling berperan dalam manajemen sumber daya manusia di sekolah adalah kepala sekolah atau dalam istilah manajemennya seorang manajer disertai dengan adanya kerjasama yang baik dengan birokrasi dan para tenaga pendidik serta para karyawan dalam lingkungan sekolah. Peran seorang manajer dalam pengembangan lembaga pendidikan sangat penting, manajer harus mempunyai keahlian yang mencukupi untuk dapat melakukan manajemen yang baik. Manajer dituntut pula untuk bisa mengelola sumber daya manusia guna tercapainya tujuan pendidikan yang dicita-citakan.

Mengingat bahwa pendidikan merupakan factor yang amat penting dalam kehidupan manusia, maka proses pengembangan sumber daya manusia harus dilaksanakan dengan meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta nilai-nilai sehingga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Hal tersebut sesuai dengan tujuan pendidikan Nasional di Negara tercinta Indonesia yang termaktub dalam Undang Undang Dasar 1945 Alinia ke-4 yaitu “Mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia”. Tujuan Nasional ini juga dijelaskan dalam tujuan pendidikan Nasional dalam UU RI No. 20 tahun 2003:

“Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang di gunakan dalam peneliti ini adalah metode penelitian kualitatif. Dilihat dari jenisnya, penelitian ini merupakan penelitian kasus, karena penelitian ini dilakukan secara intensif, terinci dan mendasar tentang suatu lembaga , dimana peneliti mengambil kasus ” Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang masih berkategori lulusan SMA (SLTA)” data-data yang terkumpul di peroleh dengan menggunakan beberapa metode pengumpulan data, yaitu: (1) Observasi (2) Wawancara (3) Dokumen. Selanjutnya data yang diperoleh dan terkumpul dari kegiatan lapangan dan analisis secara kualitatif dengan teknik pengelompokan data, selanjutnya diambil kesimpulan. Usaha pengelompokan data sampai pengambilan kesimpulan ini dilakukan dengan meringkas data pada penelitian ini menggunakan deskriptif analisis yaitu dengan cara memadukan yang jitu data-data dengan berfikir deduksi dan induksi untuk mengambil kesimpulan. yakni data yang dikumpulkan berupa kata-kata atau gambaran-gambaran dan bukan angka (maelong : 2002).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) bagi yang baru lulus SMA adalah langkah penting untuk mempersiapkan diri dalam menghadapi dunia kerja atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat Anda pertimbangkan:

1. Menentukan Tujuan Karir: Mulailah dengan merenungkan apa yang ingin Anda capai dalam karir Anda. Apakah Anda ingin langsung bekerja setelah lulus SMA atau melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi? Menetapkan tujuan ini akan membantu Anda merumuskan langkah-langkah yang perlu diambil.
2. Penelitian Pilihan Karir: Pelajari tentang berbagai jenis pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat, dan keahlian Anda. Anda dapat melakukan penelitian online, mengikuti seminar karir, atau berbicara dengan profesional yang sudah berada dalam bidang yang Anda minati.
3. Pendidikan Lanjutan: Jika Anda ingin melanjutkan pendidikan, pertimbangkan untuk mendaftar di perguruan tinggi, sekolah kejuruan, atau kursus pelatihan yang sesuai dengan minat dan tujuan karir Anda.
4. Pengembangan Keterampilan: Identifikasi keterampilan yang diperlukan dalam bidang karir yang Anda pilih, lalu upayakan untuk mengembangkan keterampilan-keterampilan tersebut. Ini bisa melalui kursus online, magang, atau kegiatan ekstrakurikuler yang relevan.
5. Membangun Jaringan: Jaringan profesional sangat penting dalam dunia kerja. Mulailah membangun jaringan dengan teman-teman, guru, dan profesional dalam bidang yang Anda minati. Bergabunglah dengan komunitas atau organisasi yang relevan untuk memperluas jaringan Anda.
6. Menyiapkan Dokumen Karir: Buatlah resume dan surat lamaran kerja yang menarik dan sesuai dengan posisi yang Anda inginkan. Mintalah bantuan kepada guru atau profesional yang berpengalaman untuk memberikan masukan tentang

dokumen-dokumen tersebut.

7. Mengikuti Pelatihan atau Workshop: Ikuti pelatihan atau workshop yang dapat meningkatkan keterampilan Anda dalam hal komunikasi, kepemimpinan, manajemen waktu, dan keterampilan lainnya yang dibutuhkan dalam dunia kerja.
8. Mengikuti Program Magang: Jika memungkinkan, ambillah kesempatan untuk mengikuti program magang di perusahaan atau organisasi yang sesuai dengan minat Anda. Ini akan memberi Anda pengalaman langsung dan wawasan tentang dunia kerja.
9. Mengikuti Seleksi Penerimaan Kerja: Jika Anda memilih untuk langsung bekerja setelah lulus SMA, ikutilah proses seleksi penerimaan kerja dengan serius. Persiapkan diri Anda dengan baik untuk wawancara kerja dan uji kompetensi yang mungkin dilakukan oleh perusahaan.
10. Evaluasi dan Penyesuaian: Teruslah mengevaluasi rencana dan langkah-langkah Anda, dan sesuaikan dengan perkembangan dan perubahan di sekitar Anda. Tetap fleksibel dan siap untuk belajar dan berkembang sepanjang perjalanan karir Anda.

Perencanaan dan pengembangan SDM merupakan proses yang berkelanjutan, jadi penting untuk tetap berkomitmen untuk terus belajar dan berkembang sepanjang karir Anda.

KESIMPULAN

Perencanaan adalah proses sistematis yang melibatkan penetapan tujuan, identifikasi langkah dan sumber daya, pengembangan rencana, implementasi, dan pemantauan. Pembangunan mengacu pada peningkatan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan kapasitas individu atau kelompok. Organisasi dapat memperoleh manfaat dari pengembangan melalui peningkatan kinerja, produktivitas, dan pertumbuhan jangka panjang. Sumber daya manusia (SDM) mengacu pada potensi, keterampilan, pengetahuan, dan keahlian individu dalam suatu organisasi. Perencanaan SDM adalah proses sistematis untuk mengidentifikasi, mengantisipasi, dan memenuhi kebutuhan organisasi akan karyawan yang berkualitas. Pengembangan SDM merupakan proses peningkatan keterampilan, pengetahuan, kapasitas, dan kualitas pegawai. Tujuan perencanaan dan pengembangan SDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang berkualitas, terampil, dan terlibat yang dapat memberikan kontribusi maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi perencanaan dan pengembangan SDM meliputi analisis kebutuhan SDM, rekrutmen dan seleksi, pengembangan pegawai, penilaian kinerja, pengembangan kepemimpinan, perencanaan karir, serta evaluasi dan peningkatan program SDM. Dalam pendidikan sekolah, perencanaan dan pengembangan SDM bertujuan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan, sikap, nilai, dan karakter peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Penelitian “Perencanaan dan Pengembangan SDM Lulusan SMA” dapat memberikan wawasan dalam mempersiapkan lulusan SMA untuk bekerja atau mengenyam pendidikan tinggi. Pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan sangat penting sepanjang karier.

Saran

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan tersebut, maka dalam rangka peningkatan Kualitas SDM sebaiknya adalah:

1. Segenap SDM dalam lembaga pendidikan terus meningkatkan dan mengembangkan kemampuannya, hal ini dimaksudkan agar tercapainya tujuan pendidikan yang sudah direncanakan bersama.
2. Kepala kampus atau Rektor sebagai manajerial untuk lebih meningkatkan tugasnya dalam pembinaan dan peningkatan kualitas SDM di lembaga

pendidikannya, yaitu dengan turut memperhatikan kepentingan dalam meningkatkan keprofesionalan segenap SDM terutama dalam hal kedisiplinan, inisiatif dan prospektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin Widjaja Tunggal, Manajemen Suatu Pengantar, Rineka Cipta, Jakarta, 1993: 250T. Hani Handoko, Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2, BPFE-Yogyakarta, 2001
- Basir Barthos, Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro, PT Bumi Aksara, Jakarta, 1990
- Mulyasa, Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteristik, Implementasi, dan Inovasi, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002
- Edwin. B. Flippo Alih bahasa oleh Moh Masud Manajemen Personalia, Erlangga, Jakarta, 1984
- James A.F Stoner dkk Alih Bahasa Oleh Drs. Alexander Sindoro, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Indeks, Gramedia Grup, Jakarta, 1996
- Lexy Moleong. J, Metodologi Penelitian Kualitatif, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2002
- M. Bukhori. Dkk, Azas Azas Manajemen, Aditya Media, Yogyakarta, 2005
- Malayu Hasibuan S. P, Manajemen, Dasar, Pengertian, Dan Masalah Edisi Revisi PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2003
- Susilo Martoyo, Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 4, BPFE Yogyakarta Anggota IKAPI, Yogyakarta, 2000
- Soekidjo Notoatmodjo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta, 2003
- T. Hani Handoko, Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia Edisi 2, BPFE- Yogyakarta, 2001
- Tjiptono, Fandy, Manajemen Jasa Edisi I Cet II, Andi Offcet, Yogyakarta, 1995
- Undang-Undang RI No 20 Tahun 2003; Tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Penjelasannya, Bandung: Citra Umbara, 2003
- Veithzal Rivai, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005