

Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pendidikan

Abdullah Muqopie¹, Anis Zohriah²

¹Jurusan Manajemen Pendidikan, Islam, Universitas Islam Negeri Sultan Hasanuddin, Banten, Indonesia.

²Dosen Manajemen Pendidikan, Islam, Universitas Islam Negeri Sultan Hasanuddin, Banten, Indonesia.

Info Artikel	ABSTRAK
Sejarah Artikel: Diterima: November, 2023 Disetujui: Februari, 2024 Dipublikasi: Maret, 2024 Kata kunci: Perencanaan, Manajemen, Sumber daya Manusia. Keywords: Planning, Management, Human Resources.	Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks pendidikan adalah bagian integral dari upaya untuk mencapai tujuan pembangunan pendidikan yang berkualitas. Perencanaan SDM pendidikan melibatkan identifikasi kebutuhan sumber daya manusia, penilaian ketersediaan, dan pengembangan strategi untuk memastikan bahwa guru, staf pendukung, dan administrator memiliki kualifikasi, keterampilan, dan dukungan yang diperlukan. Artikel ini termasuk dalam metode jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan yaitu studi pustaka atau <i>library research</i>. Dalam studi pustaka, Melalui perencanaan manajemen SDM pendidikan yang efisien dan berkelanjutan, kita dapat meningkatkan kualitas pendidikan, mencapai tujuan pembangunan pendidikan yang lebih baik, dan mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten dan terdidik untuk masa depan.
Corresponding Author: Anis Zohriah Email: anis.zohriah@uinbanten.ac.id	ABSTRACT Human Resource Management (HRM) planning in the educational context is an integral part of efforts to achieve quality educational development goals. Educational human resource planning involves identifying human resource needs, assessing availability, and developing strategies to ensure that teachers, support staff, and administrators have the necessary qualifications, skills, and support. This article is included in the qualitative research method with an approach, namely library research. In the literature study, through efficient and sustainable educational HR management planning, we can improve the quality of education, achieve better educational development goals, and prepare competent and educated human resources for the future. © 2024 Abdullah Muqopie, Anis Zohriah This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license 

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah salah satu komponen penting dalam pembangunan suatu negara. Sumber daya manusia yang berkualitas dan terdidik adalah salah satu aset terbesar yang dimiliki oleh suatu negara. Perencanaan sumber daya manusia sebagai suatu kegiatan merupakan proses bagaimana memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa yang akan datang bagi sebuah organisasi. Dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini, proses perencanaan sumber daya manusia berarti usaha untuk mengisi/menutupi kekurangan tenaga kerja baik secara kuantitas maupun kualitas. Dalam memenuhi tenaga kerja di masa yang akan datang, perencanaan sumber daya manusia lebih menekankan

adanya usaha peramalan mengenai ketersediaan tenaga kerja yang didasarkan pada kebutuhan sesuai dengan rencana organisasi yang akan datang.

Oleh karena itu, perencanaan sumber daya manusia pendidikan sangat penting dalam mencapai tujuan pembangunan pendidikan yang berkualitas. Makalah ini akan membahas tentang perencanaan sumber daya manusia pendidikan, termasuk tujuan, langkah-langkah, dan tantangan yang terkait.

METODE

Artikel ini termasuk dalam metode jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan yaitu studi pustaka atau library research. Dalam studi pustaka, peneliti melakukan kegiatan pengumpulan literatur-literatur yang terkait dengan karakteristik kepemimpinan transformasional kemudian peneliti melakukan penelaahan kembali terhadap literatur-literatur tersebut secara mendalam sehingga dapat menghasilkan inti dalam pembahasan maupun hasil kesimpulannya tersebut. Penelitian ini menggunakan buku-buku serta literature-literatur lainnya sebagai objek yang paling utama.

Maka penelitian yang digunakan ialah penelitian kualitatif. Dimana hasilnya berupa catatan serta data deskriptif yang berada pada teks yang diteliti. Dikarenakan menggunakan penelitian kualitatif, maka membutuhkan analisis deskriptif agar memberikan gambaran dan keterangan yang secara jelas, objektif, sistematis, analitis maupun kritis.

HASIL

Pengertian perencanaan SDM

Perencanaan memegang peranan penting dalam organisasi karena akan menjadi penentu sekaligus arah terhadap tujuan yang ingin dicapai. Dalam bahasa Inggris perencanaan disebut planning yang berasal dari kata Plan yang berarti rencana, rancangan, maksud, dan niat. Perencanaan adalah proses kegiatan yang berkaitan dengan usaha merumuskan program yang di dalamnya memuat segala sesuatu yang dilaksanakan, penentuan tujuan, kebijaksanaan, arah yang akan ditempuh, prosedur dan metode yang akan diikuti dalam usaha pencapaian tujuan.(U.Saefullah,2014:211)

Perencanaan adalah suatu proses yang tidak berakhir bila rencana tersebut telah ditetapkan rencana harus diimplementasikan. Setiap saat selama proses implementasi dan pengawasan, rencana-rencana mungkin memerlukan modifikasi agar tetap berguna. "perencanaan kembali" kadang-kadang dapat menjadi faktor kunci pencapaian sukses akhir. Oleh karena itu perencanaan harus mempertimbangkan kebutuhan fleksibilitas agar mampu menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi baru secepatmungkin. (Musthasa dan Hasan, 2010).

Dalam manajemen, perencanaan adalah proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu, dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan, fungsi-fungsi lain tidak dapat berjalan. Oleh karena itu, perencanaan adalah:

1. Proses membandingkan, menilai, dan memilih alternatif yang baik dari kegiatan yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan bersama.
2. Pengambilan keputusan untuk memilih berbagai kemungkinan yang ada.
3. Suatu proses yang rasional dengan menggunakan fakta masa lalu dan dugaan masa depan untuk menggambarkan perkiraan masa yang akan datang. (Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana, 2015:13).

Dale Yoder (Mangkunegara, 2000: 4) mendefinisikan perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja sebagai: *Man power planning is the process (including forecasting, developing, implementing, and controlling) by which a firm ensures that it has the right number of people and the right places, at the economically most useful.* (Perencanaan tenaga kerja adalah proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan yang menjamin perusahaan atau organisasi mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang secara ekonomis lebih bermanfaat).

Perencanaan sumber daya manusia merupakan kegiatan menaksir/menghitung kebutuhan sumber daya manusia dan selanjutnya merumuskan upaya-upaya yang perlu dilakukan untuk memenuhi upaya-upaya tersebut. Upaya-upaya tersebut mencakup kegiatan menyusun dan melaksanakan rencana agar jumlah dan kualifikasi personel yang diperlukan tersedia pada saat dan posisi yang tepat sesuai dengan kebutuhannya. (Astuti, 2016: 21).

Perencanaan sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai inti dari kegiatan manajemen sumber daya manusia karena perencanaan sumber daya manusia membantu mengurangi ketidakpastian yang memungkinkan para pembuat keputusan menggunakan sumber daya manusia secara terbatas. (Fahmiah Akilah, 2017: 85). Kegiatan perencanaan lebih banyak membutuhkan proses intelektual yang berkesinambungan dalam menganalisis, merumuskan dan menimbang, serta membuat keputusan yang diambil secara sistematis. Perencanaan selalu memerhatikan masalah, kebutuhan, situasi, dan keadaan serta memerhatikan faktor-faktor lain dari perencanaan pembangunan yang menyeluruh.

PEMBAHASAN

Tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah untuk mentransformasikan strategi dan rencana ke dalam kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia dari organisasi, yaitu mengidentifikasi dan menggarisbawahi pekerjaan yang tepat, jenis yang tepat, dan demikian juga dengan jumlah yang tepat dari para pekerja. Inti dari perencanaan sumber daya manusia adalah untuk meramalkan jumlah pekerjaan-pekerjaan yang dibutuhkan organisasi.

Untuk mencapai perencanaan sumber daya manusia, yaitu proses memilih sejumlah kegiatan untuk ditetapkan sebagai suatu keputusan tentang suatu pekerjaan yang harus dilakukan, kapan, bagaimana, dan siapa yang akan melakukan, Imron (2003: 67) menyatakan terdapat sejumlah langkah perencanaan. Langkah-langkah tersebut meliputi

prakiraan (forecasting), perumusan tujuan (objectives), kebijakan (policy), langkah- langkah (procedure), pemrograman (programming), penjadwalan (schedule), dan pembiayaan (budgeting).

Prakiraan (forecasting) merupakan upaya-upaya untuk menetapkan penawaran dan permintaan untuk berbagai sumber daya manusia agar dapat memperkirakan bidang-bidang di dalam organisasi di mana akan ada kekurangan atau kelebihan pegawai di masa mendatang.

Perumusan tujuan (objectives) adalah suatu pernyataan keseluruhan mengenai harapan dan ketentuan arah dengan mendefinisikan misi, sasaran-sasaran, dan indicator-indikator keberhasilan sumber daya manusia dalam organisasi.

Kebijakan (policy) merupakan rangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman atau panduan dan dasar rencana dalam manajemen sumber daya manusia untuk pelaksanaan pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak.

Langkah-langkah (procedure) adalah serangkaian aksi yang spesifik, tindakan yang harus dijalankan dengan cara yang sama dari keadaan yang sama dalam manajemen sumber daya manusia suatu organisasi.

Pemrograman (programming) adalah proses menulis, menguji, dan memperbaiki, dan memelihara dari langkah-langkah manajemen sumber daya manusia.

Penjadwalan (schedule) adalah kegiatan pengalokasian sumber-sumber atau mesin-mesin yang ada untuk menjalankan sekumpulan tugas untuk jangka waktu tertentu dalam manajemen sumber daya manusia.

Pembiayaan (budgeting) adalah rencana operasi keuangan yang mencakup estimasi pengeluaran yang diusulkan dari sumber pendapatan yang diharapkan untuk membiayai kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam periode waktu tertentu.

Ditinjau dari langkah-langkahnya, perencanaan sumber daya manusia diawali dari suatu analisis faktor internal dan eksternal. Analisis internal adalah proses penelaahan berbagai kekuatan dan kelemahan organisasi. Analisis eksternal adalah proses penelaahan berbagai kekuatan dan kelemahan organisasi di antara organisasi lain atau faktor lainnya, artinya di luar organisasi. Dari hasil analisis itu dapat diketahui perbandingan antara kebutuhan dan ketersediaan sumber daya manusia. Setelah itu dapat dilanjutkan dengan meramalkan kebutuhan yang akan datang. Peramalan kebutuhan akan menentukan besarnya permintaan sumber daya manusia yang disebabkan tiga faktor, yaitu:

1. Faktor eksternal, mencakup ekonomi, sosial-politik-hukum, teknologi, dan persaingan.
2. Faktor organisasional, mencakup rencana strategis, anggaran dan pengembangan
3. Faktor angkatan kerja, mencakup ketersediaan dan pensiun atau pemutusan hubungan kerja.

Analisis faktor internal sumber daya manusia merupakan inventarisasi mengenai sumber daya manusia yang sudah terdapat dalam organisasi. Siagian (2014: 45) menyebutkan inventarisasi tersebut menyangkut:

- a. Jumlah tenaga kerja yang tersedia
- b. Berbagai kualifikasinya
- c. Masa kerja masing-masing
- d. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, baik karena pendidikan formal maupun karena program pelatihan yang pernah diikuti
- e. Bakat yang masih bisa dikembangkan
- f. Minat pegawai yang bersangkutan, terutama yang berkaitan dengan kegiatan di luar tugas pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan SDM

Meskipun perencanaan sumber daya manusia pendidikan memiliki manfaat yang besar, ada sejumlah tantangan yang harus diatasi. Becker, B. E., & Gerhart, B. (1996:39) seperti:

1. Keterbatasan Anggaran: Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan anggaran. Memenuhi kebutuhan pendidikan seringkali memerlukan investasi yang besar, dan sumber daya anggaran yang terbatas dapat menjadi hambatan.
2. Kualifikasi Guru: Menemukan guru berkualitas yang memiliki kualifikasi yang memadai bisa menjadi tantangan, terutama dalam wilayah dengan kekurangan tenaga pengajar.
3. Perubahan Kurikulum: Perubahan dalam kurikulum pendidikan dapat mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia pendidikan. Perlu ada fleksibilitas dalam rencana untuk mengakomodasi perubahan ini.
4. Ketersediaan Infrastruktur: Infrastruktur pendidikan yang memadai, seperti sekolah dan fasilitas lainnya, juga menjadi faktor yang harus diperhatikan dalam perencanaan.

Langkah-langkah perencanaan SDM

Langkah-langkah dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan Proses perencanaan sumber daya manusia pendidikan melibatkan beberapa langkah kunci. Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992:18), seperti berikut:

1. Analisis Kebutuhan: Langkah pertama adalah melakukan analisis kebutuhan pendidikan. Ini melibatkan pengumpulan data tentang populasi siswa, tingkat pendidikan yang diperlukan, dan kebutuhan guru.
2. Penilaian Ketersediaan: Setelah mengidentifikasi kebutuhan, selanjutnya adalah melakukan penilaian terhadap ketersediaan sumber daya manusia pendidikan yang sudah ada. Ini mencakup penilaian terhadap jumlah guru, fasilitas, dan peralatan.
3. Pengembangan Strategi: Berdasarkan analisis kebutuhan dan penilaian ketersediaan, strategi perencanaan sumber daya manusia pendidikan harus

dikembangkan. Ini termasuk alokasi sumber daya, pelatihan guru, dan pengembangan kurikulum.

4. Implementasi Rencana: Rencana perencanaan sumber daya manusia pendidikan kemudian diimplementasikan. Ini melibatkan perekrutan guru baru, pengembangan fasilitas, dan pelaksanaan program pelatihan.
5. Evaluasi dan Pemantauan: Proses perencanaan harus dievaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa tujuan pendidikan tercapai. Pemantauan kinerja pendidikan juga penting untuk mengidentifikasi perubahan yang mungkin diperlukan dalam rencana.

Dasar membuat perencanaan dalam suatu lembaga

Jika kita akan melakukan perencanaan sumber daya manusia di sekolah, macam-macam kegiatan bisa dilakukan, termasuk hal-hal berikut harus ditempuh:

1. Menentukan filosofi, visi, dan misi sekolah
2. Mengidentifikasi tujuan sekolah dari tujuan yang paling tinggi dan jangka panjang sampai dengan tujuan paling rendah dan jangka pendek
3. Mengidentifikasi informasi dan data awal apa yang sudah dimiliki.
4. Menentukan opsi alternative untuk mencapai tujuan
5. Menentukan sumber-sumber materil dan manusia yang dianggap penting
6. Mengidentifikasi hambatan-hambatan yang mungkin akan ditemui dalam mencapai tujuan organisasi
7. Menentukan bagaimana menentukan langkah-langkah yang ditempuh dalam perencanaan. (Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, 2016:40).

Mengapa memerlukan filosofi, visi, dan misi sekolah harus ditempuh dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia di sekolah? Hal ini dimaksudkan untuk menyelaraskan antara karakteristik sekolah dengan sumber daya manusia yang dibutuhkan. Filosofi biasanya dipegang dan menjadi acuan pada perencanaan pendidikan di tingkat daerah (board of education). Filosofi pendidikan tingkat daerah biasanya mengacu pada rumusan tujuan pendidikan. Filosofi ini biasanya terkait dengan masalah ideologi, tradisi, kesamaan gender, pengakuan atas minoritas, daerah khusus, dan sebagainya. Visi adalah pernyataan harapan yang akan dicapai dalam jangka panjang.

Di sekolah, visi akan mengantarkan keyakinan bahwa sekolah pada jangka panjang akan mendapatkan tempat tersendiri di masyarakat. Sebagai contoh suatu sekolah dalam jangka panjang ingin menjadi pusat unggulan dalam bidang teknologi informasi. Jika ini menjadi misi sekolah (berbasis teknologi informasi), syarat utama sumber daya manusia/pendidik yang dibutuhkan sekolah tersebut haruslah yang memiliki kemampuan di bidang teknologi informasi. Begitu pula misi, yaitu nilai-nilai yang diemban oleh sekolah yang dibutuhkan oleh siswa dan dikaitkan dengan nilai-nilai yang ada di masyarakat. Sebagai contoh, masyarakat tidak menginginkan adanya hukuman (punishment) fisik bagi anak-anak.

Nilai-nilai yang demikian ini dibawa kesekolah dan menjadi bahan acuan untuk menentukan persyaratan dalam rekrutmen guru baru, yaitu dituangkan dengan kriteria bahwa guru yang dibutuhkan adalah guru yang periang, humoris, dan tidak suka memukul, dan sebagainya.

SIMPULAN [Font Arial, 11 pt, Spasi 1,15 Bold]

1. Perencanaan sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai inti dari kegiatan manajemen sumber daya manusia karena perencanaan sumber daya manusia membantu mengurangi ketidakpastian yang memungkinkan para pembuat keputusan menggunakan sumber daya manusia secara terbatas. Perencanaan memegang peranan penting dalam organisasi karena akan menjadi penentu sekaligus arah terhadap tujuan yang ingin dicapai.
2. Dalam pelaksanaannya, perencanaan sumber daya manusia harus disesuaikan dengan strategi tertentu. Hal ini dimaksudkan untuk meminimalisirkan adanya kesenjangan agar tujuan dengan kenyataan dan sekaligus memfasilitasi keefektifan organisasi dapat dicapai. Perencanaan sumber daya manusia harus diintegrasikan dengan tujuan perencanaan jangka pendek dan jangka panjang organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. Cet.I; Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saefullah,U. 2014.Manajemen Pendidikan Islam. Cet.II; Bandung: Pustaka Setia. Feriyanto, Andridan Endang Shyta Triana. 2015. Pengantar Manajemen. Cet.I; Yogyakarta: Mediatara.
- Astuti. 2016. Manajemen Pendidikan. Cet.I; Samata-Gowa: Gunadarma Ilmu.
- Siagian, Sondang P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imron, Ali. 2013. Proses Manajemen Tingkat Satuan Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet. XV; Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cet. II; Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Musthasa, B. dan Hasan A., 2010, Manajemen Pendidikan, (Jakarta: Multi Kreasi Satudelaoan
- Veithzal Rivai. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Cet. I; Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). "Theoretical perspectives for strategic human resource management." *Journal of Management*, 18(2), 295-320.
- Becker, B. E., & Gerhart, B. (1996). "The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects." *Academy of Management Journal*, 39(4), 779-801.



Jambura Journal of Educational Management

Volume (5) Nomor (1), Maret 2024. Halaman 67-74

E-ISSN: 2721-2106, DOI: 10.37411

Fahmia, Akila. (2017). "Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pendidikan : Manifestasi Dan Implementasi", Didaktika Jurnal Kependidikan, Jurusan Tarbiyah STAIN Watampone, Vol. 11 No. 1, Juni 2017.