

PERENCANAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA PENDIDIKAN

Jenny Nancy Kaligis *, Susan N. H. Jacobus, Steve Mongkareng

Universitas Negeri Manado, Tomohon, Indonesia

Corresponding Author: jennykaligis@unima.ac.id

Diterima (Received): 31 Oktober 2022; Disetujui (Accepted): 15 November 2022; Diterbitkan (Published): 30 November 2022

Abstract. *An organization in the current era of digitalization of competition, formal educational institutions experience intense competition, in this case it is clear in competition for human resources. Human resources have a very important role in the success of an educational institution. The current situation for obtaining quality human resources for an educational institution requires careful planning. The conceptual aim of HRP quality is to overcome the limitations of human resources in all fields of knowledge which are really needed by the government and the private sector. Conceptually a basis for human resource planning as an important component in an educational institution. Conceptual HRP quality is a process that involves work programs, activities and strategies in an effort to meet workforce needs, as well as human resource development in order to achieve success. Its implementation in educational institutions includes analysis of the needs of educators and educational staff, such as: inventory of human resources, projections of enrollment of new students, review of goals or objectives of educational institutions.*

Keywords: *Quality of Human Resources, Planning, Implementation, Educational Institution Goals*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia pendidikan di Era digitalisasi bersifat dinamis dan menciptakan situasi yang kompetitif. Persaingan antar organisasi, dan kini persaingannya sudah secara terbuka atau berlomba lomba untuk menunjukkan sumber daya manusia yang unggul dan mampu bersaing secara nasional maupun Internasional dan untuk menunjang tercapainya sumber daya manusia yang berkualitas di butuhkan program pelatihan *skill* yang mumpuni untuk mengelola sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan bidang ilmu masing-masing.

Ada beberapa hal yang perlu di perhatikan untuk hal pengembangan sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

1. Seleksi SDM di lakukan secara terbuka dan transparan dengan menggunakan metode *fit and propertest* yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan penguasaan ilmu oleh para peserta tes.

2. Para Akreditor seleksi harus benar-benar sudah teruji keahliannya di bidang ilmunya masing-masing.
3. Disiapkan sistem tes CAT dan Psikologi.
4. Tes kesehatan dan tes lainnya, agar diharapkan dapat memperoleh suatu hasil yang sangat efektif dan optimal.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah literature review. Pada metode literature review penulis menggunakan artikel/tulisan-tulisan sebelumnya untuk mengambil kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua artikel yang telah terpublikasi resmi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Dasar Perencanaan Sumber Daya Manusia Yang Kompetitif

Perencanaan merupakan langkah awal yang strategis untuk pengelolaan sumber daya manusia, sehingga *output* teruji baik kualitas maupun kuantitas. Keberhasilan suatu program penyusunan perencanaan sumber daya manusia (HRP) secara komprehensif akan menjadi dasar dan modal awal yang baik bagi kelancaran implementasi program kerja serta pencapaian sasaran tujuan lembaga pendidikan. Perencanaan sumber daya manusia diarahkan sebagai upaya untuk mengusahakan sumber daya manusia yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan sejalan dengan perkembangan kemajuan pengetahuan dan komitmen seluruh *stakeholder* terhadap visi dan misi lembaga pendidikan di seluruh sekolah dan perguruan tinggi.

Perencanaan sumber daya manusia *atau human resource planning* (HRP) merupakan kegiatan dalam salah satu area fungsional manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan. Pengembangan sumber daya manusia yang kompetitif membutuhkan kerja keras dan inovasi, karena dalam ilmu pendidikan itu bersifat dinamis seiring kemajuan iptek dan perkembangannya. Kualitas sumber daya manusia yang efektif memerlukan perencanaan yang diatur lewat rencana kerja dan rencana strategis, agar dapat terintegrasi suatu program, anggaran, dan waktu yang tepat sehingga hasilnya memuaskan.

Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia juga akan berpengaruh pada keberlangsungan dan keberadaan suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Pengelolaan lembaga pendidikan dilakukan secara profesional dan menyeluruh meskipun merupakan organisasi non-profit. Pengelolaan yang baik, termasuk di dalamnya perencanaan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan diorientasikan agar organisasi mampu bertahan dan bertumbuh. Lembaga pendidikan harus konsisten dalam merencanakan sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan pendidikan yang sangat kompetitif.

Terdapat beberapa pengertian perencanaan sumber daya manusia atau SDM. Dari berbagai pengertian dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai: pertama, sebuah proses yang melibatkan serangkaian kegiatan seperti hipotesis atau estimasi, usaha pemenuhan kebutuhan tenaga kerja organisasi dalam jangka waktu pengaturan plan SDM dan *value* SDM serta pendayagunaan sumber daya yang tersedia secara efektif efisien. Pengaturan tersebut dimaksudkan untuk menentukan persyaratan tertentu pada SDM baru yang akan menggantikan SDM yang keluar dengan sumber daya yang bekerja secara efektif efisien, kemudian sebagai sebuah strategi pengembangan kontribusi sumber daya manusia pada organisasi agar mencapai kesuksesan. Sumber daya berkualitas yang dimiliki organisasi akan berdampak pada peningkatan kemampuan berkompetisi organisasi. Segala tugas dan pekerjaan dilaksanakan secara terarah pada kesuksesan organisasi.

Perencanaan SDM merupakan proses menjalankan salah satu fungsi tata kelola yang mencakup program kegiatan, hipotesis, pemenuhan dan pengaturan tenaga kerja sehingga berdaya saing dengan hasil yang memuaskan dan tercapainya kesuksesan atas hasil yang dicapai. Perencanaan konsep HRP haruslah serasi dan dengan perencanaan strategis yang sangat matang, karena apabila ada ketidaksesuaian akan menjadi beban dan pertanyaan bagi lembaga pendidikan baik formal dan non formal dan pasti akan dapat menjadi hambatan kedepannya. Selain itu

perencanaan HRP ini juga harus berdasar pada kajian hasil *job analysis*. Dengan menggunakan data informasi dalam deskripsi pekerjaan/ jabatan maka dapat diprediksi kebutuhan kualitatif dan kuantitatif sehingga organisasi dapat berjalan dengan efektif efisien.

Nawawi mengemukakan dua kegiatan utama dalam perencanaan SDM yaitu: kegiatan analisis volume dan beban kerja, serta kegiatan analisis kemampuan SDM yang dimiliki organisasi. Kegiatan analisis volume dan beban kerja yang telah diserasikan dengan rencana strategis maupun rencana operasional organisasi, maka dapat diperoleh informasi kebutuhan tenaga kerja yang presisi, penentuan teknik peramalan yang dilakukan dan penetapan perkiraan kebutuhan akan SDM untuk jangka pendek hingga jangka panjang. Teknik dalam meramalkan atau mengestimasi kebutuhan SDM menjadi teknik rencana jangka pendek dan jangka panjang. rencana jangka pendek meliputi analisis anggaran dan analisis beban kerja. Kebutuhan SDM dapat pula dicapai dengan proses penganggaran. Jumlah, kualifikasi, dan kualitas karyawan atau SDM yang diperlukan turut ditentukan oleh jumlah anggaran. Analisis beban kerja menentukan beban kerja seorang tenaga kerja, dan hal tersebut sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja organisasi menurut jenis pekerjaannya.

Analisis permintaan unit disebut juga pendekatan *Bottom-Up* yaitu teknik peramalan dimana mulai dari level terendah hingga yang tertinggi, tiap level berkewajiban melakukan peramalan kebutuhan SDM sehingga di akhir akan menghasilkan estimasi agregat kebutuhan SDM. Pendekatan ini menganggap setiap pimpinan di setiap unit kerja mengetahui kebutuhan bawahannya. Analisis permintaan keorganisasian disebut pendekatan *top-down* atau disebut juga *zero-base forecasting*. Pada pendekatan tersebut menggunakan kondisi SDM yang dimiliki organisasi saat ini sebagai dasar untuk menentukan kebutuhan pengadaan staf (*staffing*) di mendatang dari teknik analisis mendalam mengenai kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia. Yang termasuk dalam analisis tren adalah ekstrapolasi dan indeksasi. Ekstrapolasi merupakan teknik peramalan dengan cara melakukan proyeksi atau penggambaran akan kecenderungan-kecenderungan masa lalu dibawa ke masa depan masa depan. Selanjutnya juga dilakukan analisis pasar tenaga kerja di luar organisasi sehingga juga dapat diperoleh informasi potensi tenaga kerja yang dapat direkrut.

Faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia terdapat dua faktor yang turut mempengaruhi sebuah perencanaan SDM suatu organisasi. Nawawi mengemukakan faktor eksternal yang dapat berpengaruh pada perencanaan SDM yang dilakukan seperti: ekonomi nasional maupun global, sospolkum, teknologi, dan faktor pesaing. Keadaan ekonomi nasional maupun global secara keseluruhan turut mempengaruhi rencana strategis maupun rencana operasional organisasi dan tentu juga dibutuhkan adanya penyesuaian pada perencanaan SDM. Kondisi dan produk sosial, politik dan hukum sangat berpengaruh terhadap kegiatan sebuah seperti undang-undang tenaga kerja yang berpengaruh pada kegiatan perencanaan SDM. Perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan juga berpengaruh pada produktifitas dan kualitas sebuah organisasi. Makin tinggi kemajuan teknologi yang diadaptasi maka harus ada penyesuaian perencanaan SDM yang dimaksudkan mendapatkan kualifikasi SDM yang sesuai dengan karakteristik teknologi tersebut. Dalam era globalisasi yang kompetitif maka setiap organisasi dihadapkan pada tantangan persaingan yang berat. Untuk dapat bertahan maka organisasi membutuhkan SDM yang kompetitif pula. Persaingan untuk mendapatkan SDM yang berkualitas juga dapat terjadi.

Pembiayaan erat hubungannya dengan faktor anggaran yang telah disebut sebelumnya. Pengembangan yang dilakukan organisasi tentu akan mempengaruhi kebutuhan akan SDM yang akan dibutuhkan di masa mendatang maupun SDM yang telah dimiliki organisasi saat ini. Baik desain organisasi maupun desain pekerjaan adalah hasil penerjemahan rencana strategis dan rencana operasional agar organisasi berjalan efektif efisien. Bagaimana pemimpin mendesain organisasi dan mendesain pekerjaan, secara langsung berpengaruh pada perencanaan SDM sebuah organisasi. Disamping faktor-faktor tersebut baik faktor eksternal maupun faktor internal juga terdapat faktor yang dapat mempengaruhi perencanaan SDM sebuah organisasi diantaranya faktor ketenagakerjaan, demografi, supervisi yang dilakukan, prestasi kerja, pasar tenaga kerja dan lainnya.

Perencanaan Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan suatu aktifitas pengambilan keputusan tentang sasaran (secara objektif) dalam rangka mencapai tujuan (Abdus, 2014). Usman menyatakan bahwa dalam pelaksanaannya ada beberapa hal yang harus dilakukan dalam sebuah perencanaan, antara lain: (a) Menilai kebutuhan SDM; (b) Merumuskan tujuan dan sasaran; (c). Merumuskan kebijakan dan menentukan prioritas; (d) Merumuskan proyek dan program; (e) Menguji kelayakan; (f) Menerapkan rencana; dan (g) Menilai dan merevisi untuk rencana yang akan datang.

Perencanaan merupakan fungsi manajemen yang sangat vital dalam kajian manajemen. Perencanaan SDM yang baik adalah kunci sukses dari sebuah perencanaan. Perencanaan SDM di lembaga pendidikan seringkali disejajarkan dengan rencana pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia di lingkungan pendidikan terbagi menjadi tenaga edukatif atau tenaga pendidik dan tenaga administratif atau tenaga kependidikan, sehingga perencanaan yang dilakukan juga melingkupi perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan.

Perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan (SDM) merupakan pengembangan dan strategi penyusunan SDM guna memenuhi kebutuhan organisasi di masa yang akan datang. Perencanaan tenaga kependidikan dibagi menjadi empat langkah pokok yang harus dilakukan: (a) perencanaan untuk kebutuhan masa depan; (b) perencanaan untuk keseimbangan masa depan (mutu/*Quality*); (c) perencanaan untuk rekrutmen seleksi dan pemberhentian pegawai; dan (d) perencanaan untuk pengembangan (Abdus Salam DS, 2014). Konsep Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan Lembaga pendidikan bukanlah sebuah organisasi bisnis (lembaga non-profit), namun bukan berarti peran manajemen sumber daya manusia, khususnya proses perencanaan dapat dilakukan tidak dengan sungguh-sungguh.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 1 ayat 5 dan 6 yang dimaksud dengan tenaga pendidikan adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan.

2. Seleksi SDM

Seleksi yaitu proses pengambilan keputusan untuk memilih individu dalam mengisi suatu jabatan yang didasarkan pada beberapa penilaian. Abdus Salam DS juga menambahkan bahwa seleksi pada dasarnya adalah kegiatan untuk menentukan calon pelamar kerja yang memiliki kualifikasi sesuai dengan pekerjaan atau jabatan yang ditempati (Abdus, 2014).

3. Pembinaan dan Pengembangan SDM

Pembinaan dan Pengembangan SDM Adalah mendayagunakan produktifitas kerja seluruh SDM dengan tujuan menumbuhkan kemampuan berupa keilmuan, wawasan, sikap dan keterampilan dalam melaksanakan tugasnya (Machali dan Hidayat, 2016). Abdus Samad DS menjelaskan ulang bahwa, pelatihan/pembinaan dan pengembangan merupakan usaha untuk meningkatkan *performance* karyawan, baik untuk masa ini maupun untuk masa depan. Usaha tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemampuan karyawan, baik *Skill* maupun pengetahuan yang lainnya. Diantara aktivitasnya adalah pengembangan manusia, yang intinya adalah pendidikan dan latihan.

4. Penilaian SDM

Penilaian SDM merupakan usaha untuk mengetahui seberapa baik *performance* dan potensi yang dimiliki oleh SDM untuk dikembangkan. Pengertian tersebut di perjelas oleh Indah Puji Hartantik, bahwa penilaian adalah cara sistematis untuk mengevaluasi prestasi, kontribusi, potensi, dan nilai dari seseorang karyawan sebagai landasan pengembangan dan sebagainya (Hartantik, 2014). Kegiatan monitoring/pemantauan dan pengawasan/penilaian pendidikan adalah kegiatan untuk mengumpulkan data tentang penyelenggaraan suatu kerja sama antar guru, kepala sekolah, konselor, supervisor dan petugas sekolah lainnya. Proses kerja sama pendidikan tersebut harus dinilai untuk melihat apakah tujuan yang sudah ditetapkan dapat dicapai atau tidak, jika tidak terealisasi maka perlu ada identifikasi tentang hambatan-hambatannya. Penilaian seperti ini dapat berupa proses kegiatan atau hasil (Sagala, 2008).

5. Kompensasi

Adalah upah dan imbalan yang berlaku bagi suatu pekerjaan. Sedangkan Lijen Poltak Sinambela dalam bukunya menjelaskan kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi (Sinambela, 2017).

KESIMPULAN

SDM menjadi salah satu komponen utama, yang penting untuk dikelola dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan kesuksesan sebuah lembaga pendidikan dan tentunya dibutuhkan perencanaan. Keberhasilan menyusun perencanaan sumber daya manusia secara komprehensif akan menjadi fondasi dan modal awal yang baik bagi kelancaran implementasi program kerja serta pencapaian sasaran tujuan lembaga pendidikan. Perencanaan sumber daya manusia diarahkan sebagai upaya untuk mendapatkan SDM yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan sejalan dengan komitmen terhadap visi dan misi lembaga pendidikan. Perencanaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sebuah proses yang melibatkan serangkaian kegiatan seperti peramalan atau estimasi, usaha pemenuhan kebutuhan tenaga kerja organisasi dalam jangka waktu tertentu di masa mendatang, sekaligus sebagai sebuah strategi pengembangan sumber daya manusia agar mencapai kesuksesan. Sebagai sebuah proses, perencanaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan melibatkan serangkaian kegiatan analisis dan peramalan, dengan memahami faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi perencanaan SDM tersebut.

Perencanaan SDM di lembaga pendidikan seringkali disejajarkan dengan rencana pengembangan sumber daya manusia, yaitu pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan, yang kegiatannya meliputi kegiatan analisis serta peramalan/ perkiraan atau melakukan proyeksi atas kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, seperti inventarisasi SDM, proyeksi pendaftaran peserta didik baru, peninjauan sasaran atau tujuan lembaga pendidikan dan diakhiri dengan peramalan SDM.

REFERENSI

- Christopher, Edwin & Jain, Rekha. (2010). How effective is Man Power Planning in reducing Labour Turnover in Information Technology Enabled Services Organization, "Asian Journal of Management Research", 473-494.
- Hafidhudin, Didin & Hendri Tanjung. (2002). Shariah Principles On Management In Practice. Jakarta: Gema Insani.
- Herawan, Endang & Nani Hartini. (2011). "Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan", dalam Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia (Ed.), Manajemen Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Jusmaliani. (2011). Pengelolaan Sumber Daya Insani. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, Sjafrli. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mondy, R. Wayne. (2008). Human Resource Management, edisi 10, jilid 1. New Jersey: Pearson Education. Edisi I. Rawamangun: Prenada Media.
- Nawawi, Hadari. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada university Press.
- Pidarta, Made. (1988). Manajemen Pendidikan Indonesia. Jakarta: Bina Aksara,
- Rebore, Ronald W. (2004). Human resources Administration in Education: A Management Approach. 7th Edition, Boston: Pearson,
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya manusia dan produktifitas kerja. Bandung: Mandar Maju