

PERENCANAAN TENAGA KEPENDIDIKAN

Abdul Rafiq Sudrajat

Mahasiswa Universitas Dharmawangsa
Jl. KL. Yos Sudarso No.224 Medan
Email: abdulrafiq0459@gmail.com

Sufina Latifa

Mahasiswi Universitas Dharmawangsa
Jl. KL. Yos Sudarso No.224 Medan
Email: sufinalatifa5235@gmail.com

Abstrak: Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen utama dan sebagai penentu keberhasilan dan kegagalan dalam suatu organisasi atau lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan sangat membutuhkan SDM yang kompeten agar dapat menunjang keberhasilan dan pencapaian tujuan. SDM merupakan penggerak dari suatu sistem dan semua fasilitas, aset, kurikulum, sarana, prasarana serta semua sumber daya lainnya. Semua sumber daya pendidikan tidak dapat berfungsi secara optimal apabila tidak didukung dengan ketersediaan SDM. Lembaga pendidikan perlu melakukan suatu perencanaan SDM pendidikan yang bersifat strategis, terintegrasi, saling berkaitan, dan menyeluruh melalui manajemen SDM pendidikan dalam mengoptimalkan peran dan fungsi pendidik dan tenaga kependidikan yang diinginkan di masa akan datang. Dengan adanya perencanaan SDM Pendidikan, maka dapat memberikan arah bagi lembaga pendidikan secara keseluruhan tentang SDM yang dibutuhkan, kegiatan SDM yang akan dikelola dan dikembangkan, dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi lembaga maupun bagi pendidik dan tenaga kependidikan, sehingga dapat diintegrasikan dengan tujuan perencanaan jangka pendek dan jangka panjang lembaga pendidikan.

Kata kunci: *Perencanaan, Sumber Daya Manusia dan Pendidikan.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan hal yang terpenting dalam kehidupan dalam rangka mengembangkan potensi diri manusia dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). SDM pendidikan merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya

fisik yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan kependidikan. Perilaku dan sifat SDM pendidikan ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya (Jusuf, 2011: 281-291). SDM pendidikan menjadi unsur pertama dan sangat penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Tanpa peran aktif SDM, maka media dan peralatan yang canggih tidak akan bermanfaat bagi pendidikan.

Suatu lembaga pendidikan memerlukan tahapan perencanaan SDM pendidikan dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang diinginkan. Banghart dan Trull mengemukakan bahwa: *The need for planning arose with the intensified complexities of modern technological society. Problems such as population, manpower needs, ecology, decreasing natural resources and haphazard application of scientific developments all place demand on educational institutions for solution* (Banghart, 1973:5).

Perencanaan sumber daya manusia (PSDM) atau Human Resources Planning merupakan merencanakan SDM agar sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan (Widajanti, 2012; 105-114). Dalam proses PSDM menetapkan program pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan.

PSDM dilakukan oleh perencana (planner) dan hasilnya menjadi rencana (plan). Rencana kegiatan akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencana mengetahui apa dan bagaimana SDM yang dimiliki. Dalam perencanaan ditetapkan tujuan dan pedoman pelaksanaan serta menjadi dasar kontrol dalam melaksanakan rencana yang ditetapkan. Tanpa rencana dan dukungan oleh SDM, maka kontrol tidak dapat dilakukan, dan tanpa kontrol, pelaksanaan rencana yang tepat tidak dapat diketahui, sehingga lembaga pendidikan tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan lembaganya di masa yang akan datang bila hanya berjalan sendiri-sendiri. Oleh karena itu, diperlukan adanya PSDM pendidikan langkah-langkah untuk lebih menjamin bahwa tersedianya SDM yang tepat untuk pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan (Ritawati, 2015; 109-123).

Salah satu upaya untuk memperoleh SDM yang berkualitas adalah dengan melakukan perencanaan SDM untuk menciptakan proses prediksi demand dari tenaga pendidik dan kependidikan yang muncul dari perencanaan strategik dan operasional secara kuantitatif, dibandingkan dengan prediksi ketersediaan yang berasal dari program-program SDM (Wijaya, 2009; 69-86). Oleh karena itu, perencanaan SDM pendidikan perlu dilakukan dengan strategi tertentu agar tujuan utama dalam memfasilitasi keefektifan lembaga dapat tercapai. Strategi lembaga di masa yang akan datang juga dipengaruhi oleh perubahan kondisi lingkungan sehingga menuntut pimpinan untuk mengembangkan program-program yang mampu menterjemahkan current issues dan mendukung rencana lembaga di masa depan.

LANDASAN TEORI

A. Hakikat Perencanaan Sumber Daya Manusia

PSDM pada hakikatnya sebagai proses sistematis untuk meramalkan kebutuhan pegawai (demand) dan ketersediaan (supply) pada masa yang akan datang, baik jumlah maupun jenisnya, sehingga departemen SDM dapat merencanakan rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan aktivitas yang lain dengan baik. *Human resource planning may be described as a process that seeks to ensure that the right number and kinds of people will be at the right place at the right time in the future, capable of doing those things that are needed so that the organization can continue to achieve its goals.* (Miner, 1995: 18). (Perencanaan sumber daya manusia dapat diuraikan sebagai suatu proses yang berusaha menjamin jumlah dan jenis pegawai yang tepat akan tersedia pada tempat yang tepat pada waktu yang tepat untuk waktu yang akan datang, mampu melakukan hal-hal yang diperlukan agar organisasi dapat terus mencapai tujuannya).

PSDM perlu dilakukan untuk menentukan kebutuhan akan tenaga kerja dan cara memenuhi kebutuhan tersebut untuk melaksanakan rencana terpadu organisasi. Perencanaan SDM adalah proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuannya (Suparno, 2015: 33). Perencanaan SDM adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan (Hasibuan, 2016; 250).

Beberapa pendapat di atas menunjukkan bahwa perencanaan SDM merupakan kegiatan mengestimasi secara sistematis terhadap permintaan, kebutuhan dan supply tenaga kerja organisasi di waktu yang akan datang. PSDM dilakukan untuk menetapkan program pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Jadi, dalam rencana SDM harus ditetapkan semua hal tersebut di atas secara baik dan benar. Pentingnya diadakan perencanaan SDM adalah organisasi akan memiliki gambaran yang jelas akan masa depan, serta mampu mengantisipasi kekurangan kualitas tenaga kerja yang diperlukan. Fungsi perencanaan SDM adalah memformulasikan dan mengintegrasikan rencana SDM dengan rencana organisasi, mengkaji faktor sosial, teknologi dan yang lainnya sehingga mempunyai dampak terhadap pekerjaan dan individu terhadap kebutuhan dan ketersediaan SDM bagi lembaga pendidikan, membuat prediksi SDM, mendukung kegiatan pengadaan, alokasi, kompetensi dan pengembangan SDM, serta mengkaji nilai-nilai penggunaan SDM. Tujuan perencanaan SDM adalah untuk menjamin penggunaan yang optimal terhadap SDM pada organisasi saat ini, menyediakan SDM yang dibutuhkan oleh organisasi di masa akan datang baik dalam hal kualitas maupun kuantitas. Tujuan perencanaan SDM adalah untuk:

- (a) Menentukan kualitas dan kuantitas pegawai yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- (b) Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- (c) Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- (d) Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
- (e) menghindari kekurangan dan atau kelebihan karyawan.
- (f) Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- (g) Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal) dan pensiun karyawan.
- (h) Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan. (Priyono dan Marnis, 2015; 24)

B. Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia

Proses perencanaan SDM diawali dengan memahami visi, misi, tujuan, strategi dan struktur dari organisasi pendidikan terlebih dahulu serta mengkaji keadaan SDM yang ada saat ini baik secara kuantitas maupun kualitas. Kemudian menghitung kebutuhan SDM yang ingin dicapai yang sesuai dengan rencana strategi organisasi. Selanjutnya pelajari berapa besar perbedaannya antara keadaan SDM saat ini dengan kebutuhan SDM yang ingin dicapai dengan memperhitungkan penyusutan dari SDM yang ada. Rumuskan berapa besar jumlah SDM yang akan direkrut, demikian pula SDM mana yang sudah berlebihan atau tidak diperlukan lagi. Bagi SDM yang masih dibutuhkan lakukan rencana rekrutnya, bagi SDM yang berlebihan rencanakan penyusutan. Untuk organisasi yang besar proses penentuan kebutuhan dan perencanaan pemenuhan kebutuhannya, perlu didukung oleh pendekatan kuantitatif yang memadai, dan dukungan oleh data yang akurat dan dapat dipercaya.

METODE PENELITIAN

Metode PSDM dikenal atas metode nonilmiah dan metode ilmiah. Metode nonilmiah diartikan bahwa perencanaan SDM hanya didasarkan atas pengalaman, imajinasi, dan perkiraan-perkiraan dari perencanaannya saja. Rencana SDM semacam ini risikonya cukup besar, misalnya kualitas dan kuantitas tenaga kerja tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi. Akibatnya, timbul mismanajemen dan pemborosan yang merugikan perusahaan. Metode ilmiah diartikan bahwa perencanaan SDM dilakukan berdasarkan atas hasil analisis dari data, informasi, dan peramalan-peramalan (*forecasting*) dari perencanaannya. (Hasibuan: 251). Rencana SDM semacam ini risikonya relatif kecil karena segala sesuatunya telah diperhitungkan terlebih dahulu. Pada metode ilmiah ini, data dan informasinya harus akurat, serta analisis yang baik dan benar.

Desain dan analisis jabatan merupakan prosedur untuk menetapkan tugas dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan dan juga tipe orang yang tepat untuk menjadi seorang pegawai. Perencanaan SDM barn dapat dilakukan dengan baik dan benar jika

informasi tentang job analysis, organisasi, dan situasi persediaan tenaga kerja diperoleh.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pendidikan memegang peran yang sangat penting di dalam proses peningkatan kualitas SDM. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas SDM itu sendiri. Menyadari akan pentingnya proses peningkatan kualitas SDM tersebut, maka pemerintah terus berupaya mewujudkan amanat tersebut melalui berbagai usaha pembangunan pendidikan yang berkualitas, antara lain melalui pengembangan kurikulum dan sistem evaluasi, perbaikan sarana pendidikan, pengembangan dan pengadaan bahan belajar, serta berbagai pelatihan bagi guru. Pendidikan yang bermutu memiliki kaitan ke depan (*forward linkage*) dan kaitan ke belakang (*backward linkage*).

SDM pendidikan merupakan sumber pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang terakumulasi di dalam suatu organisasi pendidikan. Dewasa ini, lembaga pendidikan menghadapi berbagai tantangan kompetitif terkait masalah globalisasi, peningkatan profitabilitas melalui pertumbuhan, modal intelektual, teknologi, serta perubahan yang berkesinambungan. Maka diharapkan organisasi dapat melakukan proses perencanaan SDM mulai dari prinsip dan konsep perencanaan, strategi, metode dan pendekatan, mampu memahami Business Mapping process dalam merencanakan kebutuhan SDM-nya, sehingga organisasi dapat memutuskan apakah perlu menambah atau mengurangi SDM agar produktivitas organisasi tetap terjaga (Walintukan, 2017; 315-322).

Kesenjangan dalam perencanaan SDM pendidikan bisa saja terjadi meskipun telah ada perhitungan dan pertimbangan berdasarkan kecenderungan dan data yang tersedia. Hal ini wajar karena selain adanya dinamika organisasi juga adanya perubahan faktor lingkungan, kebijakan yang tidak diantisipasi sebelumnya. (Arimi, 2017; 87-99) Proses perencanaan sering tidak berjalan sebagaimana mestinya, karena kebijakan perencanaan tidak dibuat secara detil, sehingga terjadi kesenjangan antara kebijakan sebelumnya dengan aspek teknis operasional secara empiris.

Perencanaan SDM strategis perlu dilakukan dengan baik dan benar dengan memperhatikan faktor lain selain SDM (human) misalnya faktor keuangan (finance), sehingga dapat bersinergi dalam mencapai tujuan organisasi. Apabila pengelolaan SDM dilaksanakan secara profesional, diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja secara produktif. Pengelolaan tersebut dimulai sejak perekrutan, seleksi, pengklasifikasian, penempatan sesuai dengan kemampuan, pelatihan (training) dan pengembangan karier serta pemberhentian. Sebagaimana praktik perencanaan SDM Jepang meningkat daya saing industri meliputi penyesuaian pelatihan dan sistem promosi. Praktik ini dilakukan untuk meningkatkan daya saing di perusahaan Jepang. (Purwadi)

Perencanaan SDM merupakan unit terpenting perusahaan dan organisasi modern, sehingga kebijakan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang besar terhadap masyarakat (Vardarher, 2016;463-472). Adapun tahapan perencanaan SDM pendidikan yang tepat membutuhkan langkah-langkah tertentu berkaitan dengan aktivitas perencanaan SDM pendidikan menuju organisasi modern. Langkah-langkah tersebut meliputi:

- (a) Pengumpulan dan analisis data untuk meramalkan permintaan maupun persediaan SDM yang diekspektasikan bagi perencanaan di masa depan.
- (b) mengembangkan tujuan perencanaan.
- (c) Merancang dan mengimplementasikan program-program untuk pencapaian tujuan perencanaan.
- (d) Mengawasi dan mengevaluasi program-program yang berjalan.

Keempat tahap tersebut dapat diimplementasikan pada pencapaian tujuan jangka pendek (kurang dari satu tahun), menengah (dua sampai tiga tahun), maupun jangka panjang (lebih dari tiga tahun). Suatu teknik perencanaan SDM pendidikan yang meliputi tahap:

- (a) investigasi baik pada lingkungan eksternal, internal, organisasional.
- (b) forecasting atau peramalan atas ketersediaan supply dan demand SDM saat ini dan masa depan.
- (c) perencanaan bagi rekrutmen, pelatihan, promosi, dan lain-lain.
- (d) mutilasi, yang ditujukan bagi manpower dan kemudian memberikan feedback bagi proses awal.

Sistem manajemen SDM mengintegrasikan proses sumber daya manusia dan sistem informasi organisasi.(Hoch, 2013:114-125). Tujuan dari integrasi sistem adalah untuk menciptakan proses prediksi demand dari SDM pendidikan yang muncul dari perencanaan strategik dan operasional secara kuantitatif, dibandingkan dengan prediksi ketersediaan yang berasal dari program-program SDM. Oleh karena itu, perencanaan SDM pendidikan harus disesuaikan dengan strategi tertentu agar tujuan utama dalam memfasilitasi keefektifan dapat tercapai. Perencanaan SDM harus mempertimbangkan variabel moderat seperti budaya universitas, iklim organisasi, dan pasar tenaga kerja, terutama dengan nasionalisasi angkatan kerja, lingkungan hukum dan peraturan. (Allui, 2016:361-371). Strategi di masa yang akan datang yang dipengaruhi perubahan kondisi lingkungan menuntut pimpinan untuk mengembangkan program-program yang mampu menterjemahkan current issues dan mendukung rencana lembaga di masa depan.

Perencanaan SDM yang baik adalah jika dapat meramalkan masa depan dengan cara memproyeksikan hasil analisis informasi yang diperolehnya. Organisasi perlu meningkatkan daya tanggap mereka dengan mengatur fleksibilitas dalam kapasitas personel mereka yang merupakan salah satu faktor biaya yang paling relevan di bidang manufaktur. Dengan demikian, adaptasi fleksibel kapasitas SDM merupakan keuntungan yang signifikan dalam daya saing untuk keberlanjutan bisnis masa depan(Wilhem, 2014: 4459-4464).

KESIMPULAN

Perencanaan SDM (PSDM) pendidikan merupakan proses meramalkan kebutuhan akan SDM dari suatu organisasi/lembaga pendidikan untuk waktu yang akan datang agar langkah-langkah dapat diambil untuk menjamin bahwa kebutuhan ini dapat dipenuhi. PSDM memberikan petunjuk masa depan, menentukan dimana SDM pendidikan diperoleh, kapan SDM dibutuhkan, dan pelatihan dan pengembangan jenis apa yang harus dimiliki SDM. Melalui rencana suksesi, jenjang karier SDM dapat disesuaikan dengan kebutuhan perorangan yang konsisten dengan kebutuhan suatu lembaga pendidikan. PSDM yang baik adalah jika dapat meramalkan masa depan dengan cara memproyeksikan hasil analisis informasi yang

diperolehnya. PSDM ini perlu untuk kepentingan perseorangan, lembaga pendidikan, dan nasional. Kepentingan PSDM bagi perseorangan agar dapat menetapkan tujuan yang ingin dicapainya sehingga kegiatan-kegiatannya akan lebih terarah, efektif, dan efisien pada setiap periode sehingga dapat menguntungkan bagi lembaga dan negara. Untuk mencapai PSDM yang efektif haruslah ada integrasi antara PSDM dengan perencanaan strategik dan perencanaan operasional. Tindak lanjut dari realisasi perencanaan-perencanaan yang telah dilakukan dapat dilakukan dengan audit SDM untuk mengetahui apakah para SDM bekerja dengan baik dan berperilaku sesuai rencana.

Daftar Pustaka

- Allui, Alwiya, and Jolly Sahni. "Strategic human resource management in higher education institutions: empirical evidence from Saudi." *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol. 235 (2016)
- Banghart, FW dan Trull. *Educational Planning*. New York: The MacmillanCompany, 1973.
- Hoch, Julia E., and James H. Dulebohn. "Shared leadership in enterprise resource planning and human resource management system implementation." *Human Resource Management Review*, Vol. 23, No. 1 (2013)
- Irianto, Jusuf. "Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik di Indonesia: pengantar pengembangan model MSDM sektor publik." *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, Vol. 24, No. 4 (2011).
- Karimi-Majd, Amir-Mohsen, Masoud Mahootchi, and Amir Zakery. "A reinforcement learning methodology for a human resource planning problem considering knowledge-based promotion." *Simulation Modelling Practice and Theory* In press, Vol. 12, No. 3 (2017).
- Malayu, S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Miner, John B.; & Mary Green Miner, *Personnel and Industrial Relation (A Managerial Approach)*. 2th Edition, (New York: The Macmillan Company, 1995
- Priyono dan Marnis. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher, 2015

- Purwadi, Didik. "The Role of Japanese human resource planning practices for increasing industrial competitiveness." *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol. 65, No. 3 (2012)
- Ritawati, R. A. "Perencanaan dan Pengembangan Guru/Dosen Sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) di Lembaga Pendidikan Formal." *Istinbath*, Vol. 14, No. 16 (2015).
- Suparno Eko Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Vardarliher, Pelin. "Strategic approach to human resources management during crisis." *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol. 235, No. 2 (2016).
- Walintukan, FendY L. "Analisis Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan Kebutuhan Sumberdaya Manusia." *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol. 4, No. 4 (2017).
- Widajanti, Erni. "Perencanaan Sumberdaya Manusia yang Efektif: Strategi Mencapai Keunggulan Kompetitif." *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2 (2012).
- Wijaya, David. "Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Kompetensi Guru dalam Rangka Membangun Keunggulan Bersaing Sekolah." *Jurnal Pendidikan Penabur*, Vol. 12, No. 8 (2009).
- Wilhelm, Bauer, Hämmerle Moritz, Gerlach Stefan, and Strölin Tobias. "Planning flexible human resource capacity in volatile markets." *IFAC Proceedings* Vol. 47, No. 3 (2014)