

Perencanaan SDM dalam Penyelenggaraan Pendidikan

Muh. Takdir

STKIP Muhammadiyah Bogor
e-mail : takdirbalebo@yahoo.co.id

Abstrak

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengoptimalkan peran SDM untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam perencanaan SDM terdapat empat komponen utama khususnya dalam perencanaan tenaga kerja. Empat komponen tersebut adalah analisis pekerjaan (*job analysis*), deskripsi kerja (*job description*), spesifikasi kerja (*job specification*), dan desain kerja (*job design*). Perencanaan SDM dalam pendidikan tidak lepas dari standard kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan aturan perundang-undangan, yaitu, kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional dan sosial. Standard kompetensi tersebut menjadi dasar dalam melakukan rekrutmen dan seleksi sesuai dengan kebutuhan lembaga sebagai budaya sekolah berdaarkan pada kondisi lingkungan (internal dan eksternal). Perencanaan SDM pendidikan (tenaga pendidik dan kependidikan) merupakan bagian dari upaya dalam mewujudkan proses pendidikan yang bermutu.

Kata Kunci: perencanaan; sumber daya manusia; mutu pendidikan

Human Resource Planning in Educational Practice

Abstract

Human resource (HR) planning is an activity carried out to optimize the role of HR to achieve organizational goals. In HR planning are included four main components specifically in workforce planning. The four components are job analysis, job description, job specifications, and job design. HR planning in education is inseparable from the competency standards of educator in accordance with laws and regulations, that is, pedagogical, competency, professional and social competencies. These competency standards are the basis for recruitment and adjustment in accordance with the needs of school culture based on environmental conditions (internal and external). The planning of HR in education (educators and educational staff) is part of the effort in realizing the process of quality of education.

Keywords: *planning; human resources; quality of education*

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

A. PENDAHULUAN

Menghadapi era kompetitif saat ini yang semakin ketat seiring dengan meningkatnya kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset organisasi/perusahaan yang tidak tergantikan. Kecanggihan dan kemajuan teknologi menjadi tidak berarti jika tidak ada unsur manusia di dalamnya sebagai pelaksana/pelaku dalam mengoperasikan teknologi tersebut. Perkembangan teknologi masih tetap membutuhkan SDM yang mampu mengaplikasikan teknologi tersebut kedalam praktek organisasi. Menghadirkan SDM yang berkualitas dalam suatu organisasi tidak serta merta tercipta tanpa perencanaan yang matang. Oleh karena itu, perencanaan SDM sangat dibutuhkan sebagai komponen utama dalam mencapai tujuan organisasi.

Produktivitas dan kualitas suatu organisasi akan meningkat apabila sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi merupakan orang-orang yang sudah direncanakan dan disesuaikan dengan kebutuhan. Derasnya arus perubahan ilmu pengetahuan dan teknologi tersebut membawa konsekuensi logis bagi perusahaan untuk selalu mengantisipasi dan harus mampu menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi. Berkaitan dengan hal tersebut Cascio dalam Alwi (2001:144) menegaskan bahwa perencanaan SDM akan menjadi lebih penting bagi perusahaan karena globalisasi, teknologi baru, proses restrukturisasi organisasi, dan perbedaan etnis dalam angkatan kerja. Dengan kata lain, faktor-faktor di atas akan menghasilkan ketidakpastian dan sukar untuk diprediksi, maka perusahaan harus mengembangkan bisnis dan menyusun rencana SDM secara sinergis dengan rencana bisnis dalam mengurangi resiko akibat ketidakpastian tersebut.

Organisasi yang tidak didukung oleh pegawai/karyawan yang sesuai baik dari aspek kuantitas, kualitas, strategi, dan operasional yang baik, maka dapat dipastikan bahwa organisasi tersebut akan sulit mempertahankan

dan mengembangkan eksistensinya dimasa yang akan datang (Riva'i, 2004:35). Berdasarkan apa yang dikemukakan oleh Riva'i dapat dipahami bahwa dukungan SDM yang berkualitas sangat berpengaruh terhadap capaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk diketahui pentingnya perencanaan SDM bagi sebuah organisasi yang sesuai dengan kebutuhan untuk mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran suatu organisasi.

B. PEMBAHASAN

1. Konsep Dasar Perencanaan SDM

Sebelum menguraikan konsep perencanaan SDM, akan diuraikan pengertian tentang konsep perencanaan dan sumber daya manusia (SDM). Menurut Terry (1972) perencanaan adalah memilih dan menghubungkan fakta-fakta, membuat serta menggunakan asumsi-asumsi yang berkaitan dengan masa akan datang dengan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan tertentu yang diyakini diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu. Sementara itu, menurut McGettrick (2004) bahwa perencanaan adalah penentuan terlebih dahulu tentang apa yang akan dilaksanakan kemudian. Berdasarkan pengertian perencanaan tersebut, lebih jelas Castetter (1992: 38) menjelaskan bahwa perencanaan sesungguhnya adalah cara manusia untuk memproyeksikan keadaan di masa akan datang.

Beberapa pengertian perencanaan diatas dapat dikemukakan bahwa perencanaan adalah serangkaian aktifitas yang berlangsung saat ini sebagai langkah untuk menggambarkan suatu kejadian atau aktifitas yang akan berlangsung dimasa akan datang. Dengan kata lain bahwa perencanaan merupakan kegiatan sistematis yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok orang (organisasi) untuk mencapai tujuan-tujuannya.

Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

kepuasannya (Hasibuan, 2007:244). Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006: 3) Sumber Daya Manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan dua pendapat tersebut, maka dipahami bahwa sumber daya manusia adalah keseluruhan potensi pada diri setiap individu yang dioptimalkan sesuai dengan kebutuhan, baik bersifat personal maupun organisasional.

Penjelasan mengenai konsep perencanaan dan SDM di atas dapat dipahami bahwa perencanaan SDM adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan akan pentingnya individu-individu yang memiliki kualitas untuk memenuhi suatu tujuan. Menurut Cushway (2008:22) Perencanaan SDM adalah Proses yang sistematis dan terus menerus dilakukan dalam menganalisis kebutuhan-kebutuhan organisasi akan sumber daya manusia dalam kondisi yang selalu berubah-ubah dan mengembangkan kebijakan personalia yang sesuai dengan rencana jangka panjang organisasi. Hal ini merupakan bagian yang integral dari perencanaan dan anggaran perusahaan. Karena pembiayaan dan perkiraan SDM akan berpengaruh dan dipengaruhi oleh rencana jangka panjang perusahaan. Sementara, Akhigbe (2013: 389) menyatakan bahwa "*Human Resource planning is the process for ensuring that the human resource requirements of an organization are identified and plans are made for satisfying those requirements*". Maksudnya bahwa perencanaan SDM adalah suatu proses yang menjamin bahwa kebutuhan SDM bagi suatu organisasi dapat diidentifikasi dan direncanakan sesuai dengan kebutuhan organisasi itu sendiri.

2. Proses Perencanaan SDM

Langkah yang sangat mendasar dalam proses perencanaan SDM adalah menerjemahkan tujuan strategic dan sasaran organisasi kedalam prioritas operasional, termasuk tujuan rencana operasional SDM. Rencana operasional tersebut menyediakan hubungan antara rencana strategic dan rencana

bisnis oleh sebuah tim khusus melalui sebuah devisi (Bergh, et.al., 2013: 3). Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa model matematik untuk mengetahui masalah pemanfaatan waktu kerja memiliki pengaruh secara teoritis yang kuat sehingga sering diterapkan dalam pengambilan kebijakan perencanaan SDM dalam suatu organisasi. Misalnya kelalaian karyawan yang sudah menjadi karakteristik dalam kehidupannya sehingga berdampak terhadap masalah ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Castetter (1992: 41) bahwa proses perencanaan SDM mengarah pada serangkaian kegiatan yang mengarah pada perkembangan dan terciptanya hubungan diantara beberapa hal yang saling menguatkan, antara lain untuk:

- a. Meningkatkan aktifitas yang membawa pada perubahan positive terhadap fungsi SDM;
- b. Menentukan pendekatan yang sistematis untuk menyelesaikan permasalahan SDM, baik yang rutin maupun insidental; dan
- c. Meningkatkan penyelesaian masalah SDM.

Dalam perencanaan SDM terdapat empat komponen utama khususnya dalam perencanaan tenaga kerja. Empat komponen tersebut adalah analisis pekerjaan (*job analysis*), deskripsi kerja (*job description*), spesifikasi kerja (*job specification*), dan desain kerja (*job design*) (Akhigbe, 2013: 392). Sementara itu, proses perencanaan SDM dalam pendidikan seperti Ulferts, Wirtz & Peterson (2009:2-5) yang menjelaskan bahwa proses perencanaan SDM dilakukan berdasarkan lima tahapan, yaitu restrukturisasi, pelatihan dan pengembangan, rekrutmen, pemecatan, dan kolaborasi.

3. Perencanaan SDM dalam Pendidikan

Pendidikan sebagai sistem yang di dalamnya terdapat berbagai komponen dan struktur serta faktor pendukung lainnya membutuhkan SDM yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk mengerakkan segala sumber daya yang ada. Secara spesifik pada tingkat satuan

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

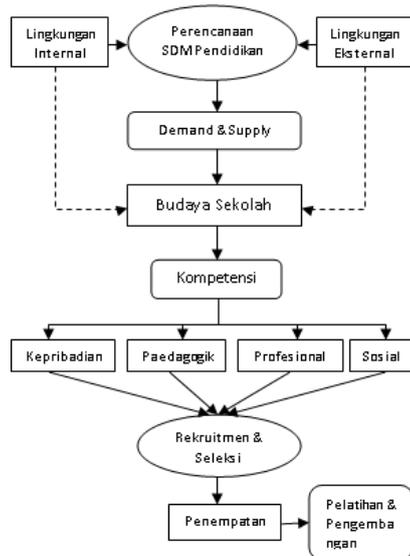
pendidikan (sekolah) sebagai bagian dari operasionalisasi kegiatan pendidikan membutuhkan konsep perencanaan SDM yang baik agar dalam menjalankan kegiatannya sesuai dengan tujuan dari pendidikan itu sendiri. Dalam UU Guru dan Dosen nomor 14 tahun 2005 dinyatakan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Disamping itu, dalam penyelenggaraan kegiatan pendidikan, setiap tenaga pendidikan dan kependidikan dituntut untuk memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, personal, professional dan sosial.

Menurut Mulyasa (2004: 42) bahwa pengembangan sumber daya manusia pendidikan (pengelolaan tenaga pendidikan) adalah serangkaian aktivitas yang berhubungan dengan pengelolaan tenaga kependidikan (guru dan personel pendidikan lainnya), yaitu mencakup: 1) Perencanaan pegawai; 2) Pengadaan pegawai; 3) Pembinaan dan pengembangan pegawai; 4) Promosi dan mutasi, 5) Pemberhentian pegawai; 6) Kompensasi; dan 7) Penilaian pegawai. Semua kegiatan tersebut harus dilakukan secara profesional agar tercapai tujuan yang diharapkan, yakni tersedianya tenaga kependidikan yang diperlukan dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai sehingga memiliki kinerja (*performance*) yang tinggi. Dengan kata lain bahwa pengelolaan tenaga kependidikan pada dasarnya merupakan deskripsi dari administrasi atau manajemen pendidikan dengan mengidentifikasi fungsi-fungsinya sebagai suatu rangkuman proses administrasi atau manajemen yang dirancang dan saling berkaitan satu sama lainnya untuk mengarahkan perilaku anggota kepada tujuan organisasi. Ololube (2013) menekankan bahwa dalam perencanaan pendidikan di sekolah harus memperhatikan aspek sosial ekonomi dan manfaatnya bagi sekolah itu sendiri.

Castetter (1992: 71) menjelaskan bahwa dalam sistem persekolahan terdapat banyak hal yang harus diperhitungkan, antara lain ukuran/luas sekolah, lokasi, kepemimpinan, sumber daya, kualitas dan jumlah tenaga, teknologi, kompleksitas, stabilitas dan lingkungan internal dan eksternal. Oleh karena itu, setiap sekolah harus mengupayakan agar proses yang berlangsung bisa berjalan secara efektif dan efisien.

UNESCO menggariskan bahwa tenaga kependidikan (*human resources of education*) pada setiap sekolah menjadi faktor kunci dalam memfungsikan sumber daya pendidikan lainnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Untuk meningkatkan kualitas pendidikan harus dimulai dari peningkatan kualitas pengelolaan tenaga kependidikannya (Marmo & Supriyatno: 2008). Sementara itu, menurut Castetter (1992: 7) dalam operasionalisasi perencanaan SDM pendidikan terdapat beberapa dimensi yang perlu diperhatikan, yaitu dimensi manusia, misi, organisasi, budaya, etika/norma dan lingkungan (internal dan eksternal).

SDM yang ada di sekolah merupakan faktor sentral dalam dunia pendidikan. Oleh karena itu dibutuhkan pengelolaan SDM tenaga pendidikan dan kependidikan agar mampu menunjukkan kinerja yang baik. Manajemen tenaga kependidikan ini bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal. Mulyasa (2006: 152) mengemukakan bahwa pelaksanaan manajemen tenaga kependidikan di Indonesia sedikitnya mencakup tujuh kegiatan utama, yaitu perencanaan tenaga kependidikan, pengadaan tenaga kependidikan, pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan, promosi dan mutasi, pemberhentian tenaga kependidikan, kompensasi, dan penilaian tenaga kependidikan. Uraian aktifitas perencanaan SDM dalam penyelenggaraan kegiatan pendidikan lebih jelas dapat diketahui berdasarkan ilustrasi gambar di bawah ini:



Gambar 1. Perencanaan SDM dalam Praktik Pendidikan

C. PENUTUP DAN REKOMENDASI Kesimpulan

Perencanaan SDM dalam penyelenggaraan pendidikan khususnya di sekolah sebagai wadah transformasi proses kependidikan terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu kondisi lingkungan (internal dan eksternal), tantangan dan peluang, sumber daya, sosial budaya, dan ekonomi. Dalam proses perencanaan dibutuhkan tim khusus yang merancang proses perencanaan sesuai dengan kebutuhan dan permintaan (*demand and supply*). Komponen utama yang harus menjadi fokus dalam kegiatan perencanaan SDM adalah aspek analisis pekerjaan (*job analysis*), deskripsi kerja (*job description*), spesifikasi kerja (*job specification*), dan desain pekerjaan (*job design*). Selain itu, aspek kompetensi juga menjadi pertimbangan yang sangat substansial dalam menentukan standar SDM yang dibutuhkan, minimal empat kompetensi standard tenaga pendidik dan kependidikan, yaitu kepribadian, paedagogik, professional dan sosial.

Rekomendasi

Berdasarkan simpulan tersebut maka hasil studi ini menjadi penting untuk dijadikan sebagai referensi bagi para pengambil kebijakan dalam penyelenggaraan pendidikan

khususnya aktifitas di sekolah dalam proses perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan. Guru dan tenaga administrasi merupakan SDM kunci dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran sebagai *core business* pendidikan. Dengan demikian, merencanakan kebutuhan SDM dalam menciptakan efektifitas dan efisiensi penting dan mendesak untuk dilakukan di sekolah mengingat banyaknya lembaga pendidikan yang belum menerapkan manajemen mutu pendidikan.

REFERENSI

- Akhigbe, O. J. 2013. Human Resource Planning: A Key Factor in Ensuring the Effectiveness and Efficiency of Organization. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences (JETEMS)*. Vol. 4 (4):388-396.
- Alwi, S. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Bergh, V. D., et.al. 2013. *An Empirical Study on Human Resource Planning in Belgium Production Companies*. Belgium: Hubrussel.
- Castetter, W. B. 1992. *The Human Resource Function in Educational Administration*. USA: Prentice-Hall Inc.
- Marmo & Supriyatno, T. 2008. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Refika Aditama.
- McGettrick, B. J. 2004. Planning, Organization, and Administration of Education. *Quality of Human Resources: Education*, Vol. 1, p. 1-6.
- Mulyasa, E. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi dan Implementasi*. Cet. Ke-7. Bandung: PT. Remaja Rosdakrya.
- Ololube, N. P. 2013. The Problems and Approaches to Educational Planning in Nigeria: A Theoretical Observation. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol. 4 (12), p. 37-48.
- Rivai, V. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Terry, G. R. 1972. *Principless of Management*.

KONFERENSI NASIONAL ILMU ADMINISTRASI

Edisi Keenam. Illinois: Richard D Irwin
Homewood.
Ulferts, G., Wirtz, P. & Peterson, E. 2009.
Strategic Human Resource Planning In

Academia. *American Journal of Business
Education*, Vol. 2 (7).