

Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia di Bidang Pendidikan : Investasi Lembaga Pendidikan Masa Depan

Mohammad Irsyad Wira Saputra¹, Muhammad Rafly Syahlan Nizammudin², Rio Danu Wicaksono³, Syunu Trihantoyo⁴, Muhammad Sholeh⁵
Universitas Negeri Surabaya, Indonesia

Email :

irsyadcicad242@gmail.com¹, 24010845137@mhs.unesa.ac.id²,
24010845032@msh.unesa.ac.id³, syunutrihantoyo@unesa.ac.id⁴,
muhammadsholeh@unesa.ac.id⁵

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perencanaan Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan secara tepat pada Pondok Pesantren dengan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur. Perencanaan SDM penting untuk diketahui agar dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki pada sebuah satuan Pendidikan. Proses manajemen yang menentukan bagaimana sumber daya manusia dapat melibatkan dan mencari apa yang harus dioptimalkan agar kualitas dari sumber daya manusia tersebut bisa berkembang. Perencanaan sumber daya manusia yang menyeluruh dapat mengakibatkan program kerja yang efisien dan tujuan dari sebuah lembaga tersebut dapat tercapai, karena tujuan dari perencanaan sumber daya manusia adalah untuk mengembangkan SDM yang memiliki kualitas dan kuantitas yang diperlukan untuk mendukung visi misi yang sudah ada di lembaga pendidikan tersebut. Untuk merencanakan SDM di bidang pendidikan, perlu diklasifikasikan pada bidang pekerjaannya, yaitu guru, tenaga kependidikan (tendik), tenaga administrasi, dan tenaga kebersihan. Pada perencanaan kebutuhan SDM di bidang pendidikan yang sangat penting yaitu perencanaan kebutuhan guru. Untuk menghitung kebutuhan total tenaga guru disesuaikan dengan data lapangan dan sebagai dasar perhitungan digunakan formula umum menghitung kebutuhan tenaga guru. Berdasarkan studi literatur penelitian ini, perencanaan SDM yang baik akan menentukan kualitas dari lembaga pendidikan tersebut sehingga diharapkan dapat bersaing di era globalisasi saat ini.

Kata kunci : Sumber daya manusia, Potensi, Pendidikan

ABSTRACT

This study aims to determine the appropriate Human Resource planning needed in Islamic Boarding Schools using qualitative methods with a literature study approach. Human Resource planning is important to know in order to maximize the potential of an educational unit. The management process that determines how human resources can involve and find what must be optimized so that the quality of these human resources can develop. Comprehensive human resource planning can result in an efficient work program and the goals of an institution can be achieved, because the purpose of human resource planning is to develop human resources that have the quality and quantity needed to support the vision and mission that already exist in the educational institution. To plan human resources in the field of education, it is necessary to classify them in their fields of work, namely teachers, education personnel (tendik), administrative staff, and cleaning staff. In planning human resource needs in the field of education, the most important thing is planning teacher needs. To calculate the total need for teachers, it is adjusted to field data and as a basis for calculation, a general formula is used to calculate the need for teachers. Based on the literature study of this research, good human resource planning will determine the quality of the educational institution so that it is expected to be able to compete in the current era of globalization

Keywords: Human resources, Potential, Education

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran krusial dalam menentukan kemajuan suatu negara. Walaupun suatu negara memiliki kekayaan sumber daya alam yang melimpah, tanpa didukung oleh kualitas SDM yang baik, sulit bagi negara tersebut untuk berkembang. Sumber daya manusia menjadi komponen penting untuk dikelola agar sebuah organisasi dapat mencapai tujuan yang optimal dan sukses tak terkecuali lembaga pendidikan. Seperti yang diungkapkan oleh ILO (Heatuben et al, 2923) istilah "manajemen sumber daya manusia" tidak hanya merujuk pada tugas yang dilaksanakan oleh satu departemen dalam organisasi. Sebaliknya, hal ini menjadi tanggung jawab semua anggota organisasi untuk memastikan penerapan praktik yang baik serta membangun hubungan yang harmonis di lingkungan kerja.

Manajaemen pendidikan adalah proses mengelola pendidikan dengan menggunakan fungsi manajemen dari sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan pendidikan.(Ahmad Khoiri dan Werdining Wulan, 2024) Sedangkan manajemen sumber daya manusia sendiri merupakan metode untuk menyelesaikan beragam isu yang berkaitan dengan kepegawaian, staf, menjer, tenaga kerja lainnya guna mendukung kelancaran aktivitas lembaga dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Fitri Julianti et al, 2024).

Persoalan dan tantangan dalam dunia pendidikan di Indonesia sangat kompleks, banyak hal yang masih menjadi isu khususnya kualitas pendidikan yang ada di kota dan di pelosok desa dan perbedaan sarana dan prasarana yang ada di sekolah negeri dan swasta. Akan tetapi ada satu isu yang sering muncul di dunia pendidikan yakni pengelolaan sumber daya manusia yang kurang maksimal. Proses perekrutan tenaga pengajar dan tenaga kependidikan yang lebih mempertimbangkan kedekatan dengan pengelola pendidikan daripada kompetensi yang dimiliki menjadi masalah serius. Hal ini tentunya dapat memengaruhi pencapaian tujuan pendidikan yang diharapkan. Sehingga disebutkan bahwa untuk mengatasi tantangan ini membutuhkan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang kmprehensif dan strategis (Ariyanto 2023). Dalam dunia pendidikan, terdapat manajemen tenaga pendidik dan kependidikan yang merupakan salah satu cabang ilmu dalam manajemen pendidikan. Konsep ini sejalan dengan penerapan manajemen sumber daya manusia di perusahaan. Prinsip kerjanya menitikberatkan pada aspek-aspek manusia dalam hubungannya dengan pekerjaan, tanpa mengabaikan faktor produksi

lainnya. Demikian pula, manajemen tenaga pendidik dan kependidikan juga berfokus pada hal yang serupa. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika banyak pakar pendidikan berpendapat bahwa keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat dipengaruhi oleh peran tenaga pendidik dan kependidikan yang berfungsi sebagai penggerak utama program-program unggulan. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang mampu melaksanakan berbagai kegiatan atau proyek yang direncanakan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. SDM yang dibutuhkan tentunya adalah mereka yang berkualitas, memiliki semangat kerja tinggi, dan profesional. Dengan demikian, mereka dapat melaksanakan berbagai aktivitas di lembaga atau perusahaan (Fahmiah Akilah, 2017) dalam (Merentek, T. C., Sumual, T. E., Usoh, E. J., & Kampilong, J. K., 2023). Oleh karena itu, sekolah atau perguruan tinggi perlu merencanakan sumber daya manusia secara efektif. Hal ini juga berlaku bagi tenaga pendidik dan kependidikan yang menjalankan tugas di sekolah. Apabila lembaga pendidikan mampu menghasilkan SDM yang andal, maka lembaga tersebut dapat menciptakan peluang besar dengan menghadirkan SDM berkualitas tinggi sebagai outputnya. Oleh sebab itu, pentingnya SDM perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen dalam lembaga pendidikan. Perkembangan setiap organisasi akan membutuhkan sumber daya manusia yang tepat, baik dalam jumlah dan kualitasnya. Maka dari itu untuk memaksimalkan peran tenaga pendidik dan kependidikan diperlukan perencanaan yang memiliki fungsi pertama dalam manajemen sumber daya manusia. Perencanaan ini akan membantu organisasi tersebut menentukan jumlah dan jenis kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikannya yang kemudian akan menjadi dasar rekrutmen. Sehingga hal ini akan mempengaruhi keproduktifitas suatu lembaga.

Perencanaan yang baik adalah jika dapat diramalakan masa depan dengan cara memproyeksikan hasil analisis informasi yang diperolehnya (Hasani 2019). Perencanaan sumber daya manusia yang efektif diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan. Salah satu aspek dalam manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan (Merentek, T. C., Sumual, T. E., Usoh, E. J., & Kampilong, J. K., 2023). Perencanaan sumber daya manusia (PSDM) merupakan proses untuk menentukan kebutuhan karyawan melalui perkiraan, pengembangan, pelaksanaan, dan pengawasan kebutuhan tersebut. Proses ini terintegrasi dengan perencanaan organisasi untuk memastikan jumlah karyawan yang sesuai, penempatan yang tepat, serta pemanfaatan tenaga kerja secara ekonomis (Sari, E., 2009).

Pengembangan sumber daya manusia yang kompetitif memerlukan upaya keras dan inovasi, terutama karena bidang pendidikan bersifat dinamis dan terus berkembang seiring kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Untuk mencapai kualitas sumber daya manusia yang efektif, diperlukan perencanaan yang terstruktur melalui rencana kerja dan rencana strategis. Hal ini bertujuan untuk mengintegrasikan program, anggaran, dan waktu pelaksanaan secara tepat sehingga hasil yang diperoleh optimal (Studi 2022).

Menurut Jackson dan Schuler perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan suatu proses manajerial yang bertujuan untuk memetakan langkah-langkah strategis dalam mentransfer posisi SDM dari kondisi saat ini menuju posisi yang diharapkan di masa mendatang. Dalam konteks lembaga pendidikan, perencanaan ini mencakup penentuan cara bagaimana para pendidik dapat bergerak atau berkembang menuju peran dan tanggung jawab yang ditargetkan di masa depan, sesuai dengan arah perkembangan institusi (Ekawati Fitriyah, 2018).

Proses perencanaan SDM tidak hanya melibatkan pemetaan posisi semata, melainkan juga kerja sama antara pimpinan tingkat atas dan tenaga pendidik dalam merancang langkah-langkah strategis yang komprehensif. Seperti yang dijelaskan oleh Ritawati kolaborasi ini membentuk rangkaian kegiatan manajerial yang dikenal sebagai pengelolaan sumber daya manusia, dengan tujuan utama untuk mengatasi berbagai persoalan institusional yang berdampak pada kinerja pendidik.

Setiap komponen SDM dalam lingkungan sekolah—baik guru maupun tenaga kependidikan perlu dikelola secara optimal melalui suatu proses yang terstruktur apabila ingin meningkatkan kualitas SDM secara menyeluruh (Ekawati Fitriyah, 2018). Proses manajemen SDM tersebut mencakup upaya untuk mengidentifikasi area yang perlu dioptimalkan demi menunjang pertumbuhan kapasitas dan profesionalisme pegawai. Oleh karena itu, perencanaan SDM yang dilakukan secara menyeluruh dan strategis dapat menghasilkan program kerja yang efisien, serta membantu pencapaian tujuan lembaga pendidikan. Tujuan utama dari perencanaan ini adalah untuk memastikan tersedianya SDM yang memiliki kualitas dan kuantitas yang sesuai, demi mendukung tercapainya visi dan misi institusi pendidikan secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memperoleh dan menghimpun informasi berbagai tulisan yang relevan dengan masalah yang diteliti. Menurut Khairinal penelitian kualitatif didefinisikan sebagai penelitian yang mendasarkan pada mutu kalimat dengan memaparkan dan atau menggambarkan dengan kata-kata secara jelas dan rinci tentang fenomena penelitian secara apa adanya (Sulistiyo Urip 2019). Adapun jenis penelitian yang digunakan yaitu metode kajian pustaka (*litarature review*). Menurut Fitrah dan Luthfiyah (2017) kajian pustaka adalah kegiatan mendalami, mencermati, dan mengidentifikasi pengetahuan. Adapun sumber data berasal dari beberapa dokumen yang relevan dengan kajian peneliti yang terdiri dari sumber tersier yaitu buku, hasil penelitian, dan karya ilmiah lainnya yang didapatkan melalui media elektronik seperti *google ccholar* dan *google books* yang berhubungan dengan kajian tentang manajemen perencanaan SDM pendidikan di masa depan. Selain itu, Setiap data dianalisis untuk menemukan pola, kategori, dan tema yang relevan dengan fokus artikel.

PEMBAHASAN

Pengertian Perencanaan SDM dalam dunia Pendidikan Secara umum pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu sumber daya manusia secara makro dan mikro. SDM makro adalah jumlah penduduk yang produktif di sebuah negara, sedangkan SDM mikro lebih mengerucut pada individu yang bekerja pada sebuah institusi (Mudatsir et al 2024). Perencanaan merupakan salah satu fungsi manajemen yang digunakan seseorang atau suatu organisasi untuk mengkaji dan memecahkan suatu persoalan. Fungsi dari perencanaan tersebut adalah untuk pedoman bagi pelaksana organisasi, serta dapat memperkirakan pelaksanaan yang akan dilaluinya serta untuk dijadikan sebagai alat untuk mengawasi dan menjawab kebutuhan agar tujuan dari apa yang ingin dicapai bisa tergapai. Menurut Sherman dan Bohlander perencanaan SDM adalah mengantisipasi proses dan persyaratan untuk mengatur arus pergerakan tenaga kerja ke dalam (promosi, transfer, dan demosi) dan (pensiun dan pemutusan hubungan kerja) dalam suatu organisasi atau pendidikan (Masbullah et al, 2022).

Andrew E. Sikula mendefinisikan *Human resource of manpower planning* has been defined as the process of determining manpower requirements and the means for meeting those requirements in order to carry out the integrative plans of the organization (perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja sebagai suatu proses dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja serta upaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya selaras dengan rencana organisasi secara keseluruhan) (Sari, E, 2009). Perencanaan sumber daya manusia secara umum diartikan sebagai proses yang bertujuan untuk menentukan jumlah dan kualitas pegawai yang dibutuhkan oleh organisasi. Proses ini dianggap sebagai kegiatan berkelanjutan yang dilakukan secara teratur dan terstruktur untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang optimal (Heatubun, A., Mua, M. M., Sumua, T., & Sumua, S. D. M., 2023).

Perencanaan sumber daya manusia adalah salah satu kegiatan dalam area fungsional manajemen sumber daya manusia yang berfokus pada perencanaan tenaga kerja. Pengembangan sumber daya manusia yang kompetitif memerlukan upaya keras dan inovasi, karena bidang pendidikan bersifat dinamis dan terus berkembang seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kualitas sumber daya manusia yang efektif membutuhkan perencanaan yang disusun melalui rencana kerja dan strategi yang terintegrasi dengan program, anggaran, serta waktu pelaksanaan yang tepat, sehingga dapat mencapai hasil yang optimal (Studi 2022). Perencanaan SDM (*human resource planning*) pendidikan adalah sebagai proses dari lembaga/istitusi pendidikan dalam menentukan pergerakan guru dan stafnya dari posisi saat ini menuju posisi yang diinginkan pada masa yang akan datang (Khairul Azan 2021).

Dapat disimpulkan bahwa Perencanaan sumber daya manusia adalah proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dalam hal jumlah dan kualitas yang sesuai dengan tujuan organisasi. Proses ini dilakukan secara berkelanjutan dan terstruktur untuk memastikan pelaksanaan rencana organisasi berjalan optimal. Dalam pengembangan tenaga kerja yang kompetitif, perencanaan yang efektif memerlukan strategi terintegrasi dengan program, anggaran, dan waktu pelaksanaan agar mampu menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi secara dinamis.

Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia memiliki dampak signifikan terhadap kelangsungan dan eksistensi suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Meskipun merupakan organisasi non-profit, pengelolaan lembaga pendidikan harus dilakukan secara profesional dan menyeluruh. Perencanaan sumber daya manusia yang baik diarahkan untuk memastikan lembaga dapat bertahan dan berkembang di tengah tantangan yang ada. Oleh karena itu, lembaga pendidikan perlu konsisten dalam menyusun perencanaan sumber daya manusia guna menghadapi persaingan di dunia pendidikan yang sangat kompetitif.

Tujuan Perencanaan SDM dalam Dunia Pendidikan

Proses perencanaan sumber daya manusia (SDM) terdiri dari sebuah deretan sub proses yang berhubungan yang sistematis untuk mencapai sasaran kegiatan yang akan dilaksanakan (Nasri, 202). Adapun menurut Yusuf bahwa tujuan konsep dasar pendidikan pada prinsipnya membangun sumber daya manusia yang berkualitas dengan cara yang utuh, menyeluruh, dan produktif. Perencanaan sumber daya manusia harus memiliki tujuan yang mempertimbangkan kepentingan individu, organisasi, dan nasional (Siregar Diana Riski Sapitri et al, 2022). Tujuan dari perencanaan ini adalah untuk memperkirakan kebutuhan tenaga kerja dalam suatu lembaga. Menurut Imron dalam Akilah untuk mencapai perencanaan sumber daya manusia yang efektif, diperlukan beberapa tahapan, yaitu (Merentek, T. C., Sumual, T. E., Usoh, E. J., & Kampilong, J. K., 2023).

Prakiraan: Memperkirakan kebutuhan tenaga kerja di masa depan dengan menganalisis penawaran dan permintaan sumber daya manusia untuk mengidentifikasi kelebihan atau kekurangan di bagian organisasi tertentu.

Perumusan Tujuan: Merumuskan pernyataan keseluruhan yang menggambarkan keinginan dan arah organisasi, termasuk menyusun misi, sasaran, dan indikator keberhasilan sumber daya manusia dalam lembaga.

Kebijakan: Menetapkan seperangkat prinsip dan pedoman yang menjadi dasar dalam manajemen sumber daya manusia, meliputi pelaksanaan kepemimpinan, pengelolaan pekerjaan, dan pola perilaku yang diharapkan.

Langkah-langkah: Menentukan serangkaian tindakan khusus yang perlu dilakukan secara konsisten dalam situasi yang sama untuk mendukung manajemen sumber daya manusia di lembaga tersebut.

Pemrograman: Melibatkan proses pengujian, penulisan, revisi, dan pemeliharaan langkah- langkah dalam manajemen sumber daya manusia untuk memastikan keberlangsungan dan efektivitas program.

Penjadwalan: Mengalokasikan sumber daya yang tersedia untuk melaksanakan berbagai tugas dalam kurun waktu tertentu guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia.

Pembiayaan: Menyusun rencana operasional keuangan yang memuat perkiraan pengeluaran serta sumber pendapatan yang dibutuhkan untuk membiayai aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam periode waktu yang telah ditentukan.

Model Perencanaan Sumber Daya Manusia

- a. Model Perencanaan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (*Competency-Based Human Resource Planning Model*). Model ini menitikberatkan pada pengembangan kompetensi individu dan organisasi. Dalam proses perencanaan, kebutuhan kompetensi yang diperlukan oleh organisasi dan individu dipertimbangkan dengan cermat. Selain itu, model ini juga memperhitungkan faktor eksternal, seperti kemajuan teknologi dan persaingan pasar.
- b. Model Perencanaan Sumber Daya Manusia Berbasis Data (*Data-Driven Human Resource Planning Model*). Model ini memanfaatkan data dan analisis untuk menentukan kebutuhan sumber daya manusia. Proses perencanaan dilakukan dengan mempertimbangkan data seperti jumlah siswa, tingkat kelulusan, serta kebutuhan tenaga pengajar. Faktor eksternal seperti perubahan demografi dan kebijakan pemerintah juga menjadi pertimbangan penting dalam model ini.
- c. Model Perencanaan Sumber Daya Manusia Berbasis Kinerja (*Performance-Based Human Resource Planning Model*). Fokus utama model ini adalah kinerja individu dan organisasi. Perencanaan dilakukan berdasarkan kinerja saat ini dan kebutuhan untuk peningkatan kinerja. Faktor eksternal seperti persaingan pasar dan perubahan teknologi juga diperhitungkan. Selain itu, audit sumber daya manusia memainkan peran penting untuk mengetahui dan memperbaiki kinerja pegawai. Peramalan dan audit SDM memberikan informasi yang berguna bagi manajer dalam menentukan kebutuhan pegawai serta langkah-langkah perekrutan yang diperlukan (Heatubun, A., Mua, M. M., Sumua, T., & Sumua, S. D. M., 2023).

- d. Model Perencanaan Sumber Daya Manusia Berbasis Kebutuhan (*Needs-Based Human Resource Planning Model*). Model ini berfokus pada pemenuhan kebutuhan organisasi dan individu serta tuntutan pasar. Perencanaan dilakukan dengan mempertimbangkan kondisi SDM saat ini dan tujuan SDM di masa depan. Faktor eksternal, seperti perubahan demografi dan kebijakan pemerintah, juga menjadi pertimbangan. Melalui perencanaan SDM yang optimal, penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kemampuan dan posisi yang dibutuhkan (*the right man in the right place*) lebih mudah tercapai. Integrasi perencanaan SDM dengan perencanaan strategis telah banyak diterapkan oleh para ahli dan praktisi bisnis untuk meningkatkan efisiensi dalam organisasi. Dalam era kompetitif, pengelolaan sumber daya manusia juga memerlukan penerapan etika untuk memastikan pengambilan keputusan yang memperhatikan nilai moral (Dwi Suseno Bambang et al, 2023).

Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia

Strategi perencanaan yang efektif mencakup analisis kebutuhan, penetapan tujuan, dan penyusunan program yang terukur (Tasbi M. Irfan, et al, (t.th.), n.d.). Perencanaan strategi SDM merupakan alat untuk mengukur *surplus* dan *demand* SDM pada organisasi. Perencanaan strategi ini merupakan petunjuk atau memberikan arah pada kegiatan SDM baik yang akan dikembangkan dan akan dikelola (Muhammad Hasan, 2023).

Perencanaan kebutuhan merupakan fondasi penting dalam proses perencanaan yang efektif, khususnya apabila diharapkan mampu mencerminkan kondisi nyata di lapangan. Salah satu tahap yang tidak boleh diabaikan dalam proses ini adalah analisis kebutuhan. Analisis ini bukan sekadar kegiatan administratif, melainkan proses strategis yang mencakup identifikasi kebutuhan, penetapan skala prioritas, serta pemilahan antara kebutuhan yang sangat penting dan yang kurang relevan. Dalam konteks ini, perlu ditegaskan bahwa analisis kebutuhan hendaknya dipahami sebagai upaya untuk mengidentifikasi kesenjangan hasil (*output*), bukan semata-mata kesenjangan pada aspek input atau proses.

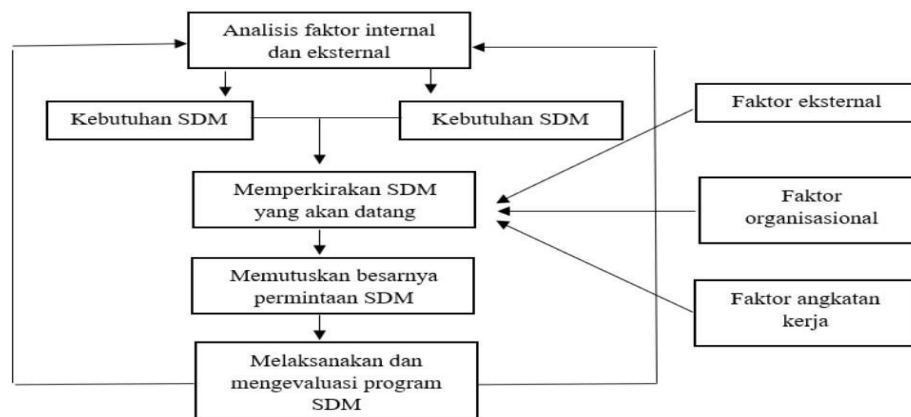
Di dunia pendidikan, tantangan yang dihadapi lembaga-lembaga pendidikan semakin kompleks, khususnya dalam hal pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang dituntut tidak hanya kompeten, tetapi juga adaptif terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang kian pesat (Khoirunnisa, 2018). Administrasi dan perencanaan yang baik menjadi kunci penting bagi kemajuan pendidikan. Dalam rangka mencapai tujuan lembaga pendidikan secara efektif, dibutuhkan SDM yang berkualitas, yang mampu mengelola proses pembelajaran secara efisien dan berorientasi pada hasil. Lembaga pendidikan berperan strategis dalam mempersiapkan generasi unggul yang akan menjadi pilar pembangunan bangsa di masa depan (Mubarok A Syahril, 2021).

Perencanaan SDM dalam pendidikan memiliki cakupan yang luas, mulai dari tingkat makro hingga mikro. Perencanaan pada tingkat makro mencakup kebijakan dan strategi yang dirancang di level nasional, regional, hingga lokal. Sebaliknya, perencanaan mikro berfokus pada satuan atau lembaga pendidikan tertentu. Secara umum, perencanaan SDM pada tingkat makro mencakup tiga kategori utama. Pertama, perencanaan SDM pendidikan regional, yaitu perencanaan di tingkat daerah atau provinsi yang melibatkan seluruh jenis dan jenjang pendidikan. Kedua, perencanaan SDM daerah yang meliputi kegiatan perencanaan pendidikan di tingkat kota atau kabupaten. Ketiga, perencanaan SDM kelembagaan, yaitu perencanaan yang dilakukan secara spesifik di tingkat satuan pendidikan seperti sekolah atau madrasah (Ulfatin Nurul dan Teguh Triwiyanto, 2016).

Dalam pelaksanaannya, perencanaan SDM pendidikan mencakup beberapa unsur penting yang saling berkaitan. Unsur pertama adalah tujuan. Setiap perencanaan harus diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penetapan tujuan menjadi langkah awal yang esensial sebagai acuan dalam setiap tahapan yang akan dijalankan. Kedua, anggaran. Meskipun perencanaan berbasis kebutuhan, namun realisasinya sangat bergantung pada ketersediaan anggaran. Jika anggaran tersedia secara memadai, maka pelaksanaan perencanaan akan lebih mudah. Namun, bila terdapat kendala keuangan, maka diperlukan alternatif seperti pencarian sumber dana baru atau realokasi anggaran yang sudah ada.

Unsur ketiga adalah standar, yang meliputi pengaturan terhadap hasil atau konten, proses, metode, sumber daya manusia, dana, alat, mesin, hingga target yang hendak dicapai. Keempat, program. Dalam unsur ini, tergambar berbagai aktivitas yang harus dilakukan, baik secara berurutan maupun bersamaan, sesuai prioritas dan kebutuhan. Kelima, kebijakan. Kebijakan dalam perencanaan harus bersifat eksplisit dan jelas agar tidak menimbulkan interpretasi yang berbeda serta dapat dijadikan sebagai dasar hukum dalam pelaksanaannya. Keenam, prosedur. Prosedur perencanaan tercermin dari sistematika program yang disusun, biasanya terdiri dari tahap awal, tahap inti, hingga tahap akhir. Ketujuh, metode. Metode digunakan untuk mempermudah pelaksanaan perencanaan. Dalam konteks ini, metode dapat berbentuk teknik atau pendekatan yang terstruktur dan sistematis untuk menyelesaikan tugas secara efisien.

Gambar 1. Tahapan perencanaan SDM (Ulfatin & Triwiranto, 2016)



Menurut Mangkunegara perencanaan sumber daya manusia (SDM) melibatkan tiga kepentingan utama yang saling berkaitan, yaitu kepentingan individu, kepentingan organisasi, dan kepentingan nasional. Ketiga aspek ini menjadi landasan penting dalam pelaksanaan perencanaan SDM yang efektif dan berkelanjutan. Dari sisi individu, keterlibatan pegawai dalam proses perencanaan SDM menjadi hal yang sangat penting. Ketika pegawai dilibatkan secara aktif, mereka memiliki peluang untuk mengembangkan potensi diri secara maksimal dan merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Keterlibatan ini tidak hanya meningkatkan motivasi kerja, tetapi juga memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi.

Sementara itu, dari perspektif organisasi, perencanaan SDM berperan penting dalam memastikan tersedianya individu-individu yang kompeten untuk mengisi posisi yang tersedia, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan adanya perencanaan yang matang, organisasi memiliki kemampuan untuk menarik, menyeleksi,

dan mempersiapkan calon pegawai yang memenuhi syarat sesuai kebutuhan jabatan, sehingga proses regenerasi dan keberlangsungan organisasi dapat terjamin.

Lebih luas lagi, perencanaan SDM juga memiliki kontribusi signifikan terhadap kepentingan nasional. Pemerintah dapat memanfaatkan tenaga kerja yang memiliki potensi tinggi untuk meningkatkan produktivitas nasional. Tenaga kerja yang terencana dengan baik dapat didayagunakan sebagai ahli dalam bidang-bidang strategis, termasuk sebagai spesialis mata pelajaran dalam program-program pemerintah, terutama di sektor pendidikan. Dengan demikian, perencanaan SDM bukan hanya berorientasi pada kepentingan mikro, tetapi juga berkontribusi secara langsung terhadap pembangunan bangsa secara makro.

Evaluasi Perencanaan SDM

Evaluasi sekolah merupakan salah satu proses krusial dalam penyelenggaraan pendidikan formal. Melalui evaluasi, efektivitas kinerja sekolah selama periode tertentu dapat diukur dan dianalisis secara sistematis. Evaluasi sering kali dianggap sebagai elemen penentu dalam pengelolaan sekolah serta menjadi indikator kualitas peserta didik yang dihasilkan. Hal ini karena hasil evaluasi dapat menjadi dasar dalam menentukan arah dan orientasi pengelolaan pendidikan selanjutnya. Oleh karena itu, evaluasi sebaiknya tidak dipandang sebagai kegiatan yang bersifat insidental atau terpisah, melainkan sebagai bagian integral dari keseluruhan proses pembelajaran.

Di lingkungan satuan pendidikan, evaluasi dilakukan oleh kepala sekolah sebagai bagian dari tanggung jawab manajerial dalam mengelola institusi pendidikan. Kepala sekolah memiliki peran penting dalam memantau dan mengevaluasi seluruh program sekolah untuk mengidentifikasi berbagai persoalan yang muncul serta menilai tingkat keberhasilan guru dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu bentuk evaluasi yang dilakukan adalah supervisi akademik, yang ditujukan untuk menilai sejauh mana tenaga pendidik mampu mengimplementasikan pengetahuan dan kompetensinya dalam proses pembelajaran di kelas.

Evaluasi hasil analisis kebutuhan kerja merupakan langkah penting dalam memastikan bahwa informasi yang diperoleh dari analisis tersebut dapat digunakan secara efektif dalam perencanaan strategi SDM organisasi (Paroli, 2024). Dalam penjelasan lain juga disebutkan bahwa proses evaluasi organisasi meninjau terhadap kebijakan-kebijakan

yang ada masih relevan, efektif, dan sesuai dengan tujuan organisasi serta kebutuhan SDM yang terus berubah. (Adijah Andi et al, 2024).

Supervisi yang dilakukan secara terarah dan berkelanjutan memungkinkan kepala sekolah memberikan umpan balik yang konstruktif kepada para pendidik. Umpan balik ini pada gilirannya akan menjadi landasan untuk peningkatan profesionalisme guru, sekaligus memperbaiki kualitas pembelajaran. Dengan demikian, evaluasi dan supervisi yang dijalankan secara efektif akan membantu satuan pendidikan dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia yang lebih akurat dan sesuai dengan kebutuhan aktual di lapangan.

Studi Kasus Perencanaan SDM pada Pondok Pesantren Tingkat SMP

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) di pondok pesantren tingkat SMP merupakan aspek penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pengelolaan institusi. Dalam konteks ini, beberapa studi kasus dari berbagai pondok pesantren memberikan wawasan yang berharga tentang praktik terbaik dalam perencanaan dan pengembangan SDM.

1. Analisis Kebutuhan SDM

Pada umumnya, perencanaan SDM dimulai dengan analisis kebutuhan yang mencakup penilaian terhadap kualitas dan kuantitas tenaga pengajar serta santri. Di Pondok Pesantren As-Syafaah, misalnya, tim yang dibentuk oleh pimpinan pesantren melakukan analisis kebutuhan untuk merumuskan strategi pengembangan SDM yang tepat, termasuk rasio antara jumlah tenaga pengajar dan santri (Mu'is, A., 2021).

Proses Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen di pondok pesantren dilakukan dengan langkah-langkah sistematis, seperti menentukan jabatan yang kosong, persyaratan jabatan, serta sumber dan metode rekrutmen. Di SMP BINA Anak Sholeh (BIAS), proses seleksi meliputi penerimaan surat lamaran, tes administrasi, dan wawancara (Citraningsih & Dzikrina, 2023). Hal ini memastikan bahwa hanya kandidat yang memenuhi kriteria yang akan diterima.

2. Pelatihan dan Pengembangan

Setelah rekrutmen, pelatihan menjadi fokus utama untuk meningkatkan kompetensi tenaga pendidik. Pondok Pesantren El-Tibyan menerapkan enam

metode pengembangan SDM, termasuk rotasi jabatan dan pelatihan instruksi pekerjaan (Wijhatul Amalia, 2021). samping itu, Pondok Pesantren Ummusshabri juga melakukan pelatihan dan pendidikan berbasis agama serta life skills untuk santri.

3. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja SDM dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa tujuan pengembangan SDM tercapai. Di Pondok Pesantren Nurul Yaqin, evaluasi meliputi analisis terhadap kinerja guru dan staf melalui rapat bersama untuk menentukan pembagian tugas dan tanggung jawab (Danis, R., & Karoma, Y., 2021) Hal ini penting untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan merayakan pencapaian.

4. Implementasi Budaya Pesantren

Pentingnya pembentukan budaya pesantren sebagai bagian dari pengembangan SDM juga ditekankan dalam penelitian di Pondok Pesantren al-Aziziyah. Budaya ini mencakup nilai-nilai keagamaan yang harus diinternalisasi oleh seluruh anggota pesantren untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.

Perencanaan SDM di pondok pesantren tingkat SMP melibatkan beberapa tahapan penting: analisis kebutuhan, rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pembentukan budaya pesantren. Melalui pendekatan sistematis ini, pondok pesantren dapat memastikan bahwa mereka memiliki tenaga pendidik yang berkualitas dan santri yang siap menghadapi tantangan masa depan. Penelitian lebih lanjut dapat membantu dalam mengidentifikasi praktik terbaik dan inovasi dalam manajemen SDM di lingkungan pendidikan Islam ini.

Di sisi lain, disebutkan bahwa usaha peningkatan sumber daya manusia dalam pendidikan tetap mengalami kendala yang dilakukan berbagai pihak, sehingga menghambat pada kualitas pendidikan, yaitu; strategi perencanaan pengembangan sekolah tidak jelas, tidak ada standar untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan sumber daya manusia sekolah, tidak ada arah dan tujuan yang jelas tentang yang ingin dicapai di sekolah, guru tidak punya keterampilan baik dalam membuat perangkat dalam proses pembelajaran.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada penelitian ini, didapatkan kesimpulan bahwa perencanaan SDM di bidang Pendidikan adalah hal yang sangat penting. Sebuah satuan Pendidikan perlu merencanakan dengan baik SDM yang dibutuhkan untuk posisi – posisi tertentu agar kegiatan operasional dapat berjalan baik. Dalam merencanakan kebutuhan SDM juga perlu direncanakan jenjang karir sebagai bentuk apresiasi kepada SDM dapat berupa promosi jabatan maupun kenaikan penghasilan. Efektivitas SDM dapat berjalan baik jika satuan Pendidikan sudah memiliki SOP yang dapat dijalankan. Beberapa factor SDM kurang bekerja optimal adalah karena potensi pegawai belum dimanfaatkan secara baik, persaingan yang ketat di bidang Pendidikan, dan produktivitas pegawai kurang serta ketidakjelasan tugas yang harus dikerjakan oleh pegawai.

Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas, perlu juga dilakukan perencanaan yang terperinci mengenai kebutuhan SDM untuk ditempatkan pada posisi strategis. Di dalam bidang Pendidikan, SDM yang paling utama yaitu kebutuhan tenaga pengajar/guru. Menurut pembahasan pada jurnal ini, tenaga pengajar di Indonesia masih banyak kekurangan dan ketidaksesuaian dengan latar belakang pendidikannya sehingga menjadikan kegiatan mengajar di kelas tidak optimal karena materi yang diajarkan tidak dikuasai oleh guru tersebut. Perencanaan kebutuhan guru dihitung berdasarkan rasio antara guru dan siswa serta kebutuhan jumlah mata Pelajaran yang diampu. Setelah satuan Pendidikan tersebut mendapatkan guru yang sesuai, maka perlu dilakukan pelatihan mengenai pemahaman mendalam tentang sekolah dan kegiatan belajar mengajar di kelas. Pelatihan yang diberikan ke guru tersebut untuk menyamakan visi misi antara guru dan sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adijah Andi et al, (2024), *Perencanaan SDM Dan Pengembangan Karir*, Klaten: PT. Nas Media Indonesia.
- Ahmad Khoiri dan Werdining Wulan, (2024), Peran Manajemen Pendidikan Di Era Digital, *Journal of Islamic Education Management*, 5 (2), 123. <https://doi.org/10.21580/jadwa.v0i0.0.20743>.
- Ariyanto, (2023), Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Pendidikan Islam: Tantangan Dan Solusi, *Scholastica, Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 5 (1), 2.

- Danis, R., & Karoma, Y, (2021), Model Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pesantren Dalam Meningkatkan Santri Unggul: Studi Kasus Di Pondok Pesantren Nurul Yaqin Padang, *Journal of Islamic Education Studies*, 6 (1). <http://ejournal.uniramalang.ac.id/index.php/alwijdan>.
- Dwi Suseno Bambang et al, (2023), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jawa Tengah: Eureka Media Aksara.
- Ekawati Fitriyah, (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di SMPIT, *Jurnal Islamic Education Management* (3), 2. <https://1015575/isema.v3i2.5006>.
- Fahmiah Akilah, (2017), Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pendidikan: Manifestasi Dan Implementasi, *Jurnal Kependidikan* (11), 1.
- Fitri Julianti et al, (2024), Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan Islam Di MAN 2 Kota Sukabumi, *An-Nafi'*. <https://edujavare.com/index.php/rmi/index>.
- Hasani, (2019), Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan, *Jurnal BIDADYAH*, 10 (2), 6. <https://ejournal.staindirundeng.ac.id>.
- Heatubun, A., Mua, M. M., Sumua, T., & Sumua, S. D. M, (2023), Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Zaman Kompetitif Dalam Dunia Pendidikan, *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 6 (4), 2655–6022. <http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jrpp>.
- Khairul Azan, (2021), *Manajemen Sumber Daya Manusia Kajian Teoritis Dan Praktis Dalam Pendidikan*. Bengkalis: Dotplus Publisher.
- Khoirunnisa, (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pada Lembaga Pendidikan, *An-Nuha, Jurnal Kajian Islam, Pendidikan, Budaya Dan Sosial* (5), 2.
- Masbullah et al, (2022), Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMA Muhammadiyah Selong, *MAMEN: (Jurnal Manajemen)*, 1 (1), 81.
- Merentek, T. C., Sumual, T. E., Usoh, E. J., & Kampilong, J. K, (2023), Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Masa Depan, *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9 (1), 29–35. <https://doi.org/10.19109/elidare.v9i1.16516>.

- Mubarok A Syahril, (2021), *Pengaruh Media Massa Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Sukarela Melalui Kepercayaan Sebagai Variabel Mediasi*. Skripsi. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.
- Mudatsir et al, (2024), *Perencanaan Program Pendidikan*, Banten: PT. Sada Kurnia Pustaka.
- Muhammad Hasan, (2023), *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Pendidikan*, Banten: PT. Sada Kurnia Pustaka.
- Mu'is, A, (2021), Manajemen Pengembangan Sdm Di Pondok Pesantren As-Syafaah Kebonsari, *Jember. Fenomena*, 20 (1), 33–44.
<https://doi.org/10.35719/fenomena.v20i1.45>.
- Sari, E, (2009), *Perencanaan Sumber Daya Manusia : Menentukan Kebutuhan Pegawai Secara Tepat* (S. Rochana (Ed.); 1 st ed.), Jayabaya University Press.
- Siregar Diana Riski Sapitri et al, (2022), Pendidikan Sebagai Investasi Sumber Daya Manusia, *Edunomea: Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi*, 3 (1), 8.
<https://scholar.ummetro.ac.id>.
- Studi, (2022), *Manajemen Pondok Pesantren Dalam Upaya Mengembangkan Sumber Daya Manusia (Sdm) Santri.*” (Pondok, P., El-Tibyan, P., Bulaksari, D., Bantarsari, K., & Cilacap, K. (n.d.).
- Sulistiyo Urip, (2019), *Buku Ajar Metode Penelitian Kualitatif*, Jambi: Salim Media Indonesia. Syarif Muhammad, (2019), Sumber Daya Pendidikan Dan Faktor Yang Mempengaruhinya, Tarbiyatul-Aulad, *Jurnal Ilmiah Pendidikan Anak*, 5 (1), 13-15. <https://ojs.serambimekkah.ac.id>.
- Tasbih M. Irfan, et al, (t.th.). n.d. Pengemabangan Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan : Konsep, Strategi Dan Manfaat, *Jurnal Literasiologi*, 12 (5), 133.
<https://doi.org/10/47783.v9i4>.
- Ulfatin Nurul dan Teguh Triwiyanto, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.