



MANAJEMEN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI BIDANG PENDIDIKAN : MANIFESTASI DAN IMPLEMENTASI

Fahmiah Akilah

f.akilah@gmail.com

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Watampone

Abstract

Planning is the main thing in human resource management activities. Without outlining, their functions are not able adequately fulfilled. Therefore, it plays an essential role because preparation is the process of determining the direction and purpose of activity to be performed. Rational resource devising in the field of education needs to be involved in examining the needs of workers who will occupy the position of human resources required by educational institutions. The demand for human resources in the future can be planned as immeasurable as possible to obtain quality human resources as expected.

Keywords: planning, human resources, educational institutions

PENDAHULUAN

Setiap lembaga atau perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang dapat menjalankan aktivitas atau segala kegiatan untuk mencapai tujuan lembaga atau perusahaan yang diharapkan. Tentunya sumber daya manusia yang diharapkan setiap lembaga ialah sumber daya manusia yang berkualitas, semangat dalam bekerja, tidak mudah putus asa, serta profesional sehingga mampu menjalankan segala aktivitas maupun kegiatan lembaga atau perusahaan (Rivai, 2004:6).

Lembaga pendidikan harus dapat mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul, baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang akan melaksanakan tugas kependidikan di sekolah. Dengan adanya sumber daya manusia yang unggul dalam lembaga

pendidikan, maka dapat memberikan peluang besar dalam mencetak sumber daya manusia yang berkualitas sebagai keluaran atau *output* lembaga pendidikan tersebut. Salah satu upaya dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul adalah ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan-pelatihan hingga terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional yang sangat mempengaruhi perkembangan lembaga pendidikan dari segi manapun. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang berkualitas sangat berpengaruh terhadap perkembangan lembaga dan memudahkan tercapainya tujuan lembaga tersebut.

Perencanaan sumber daya manusia sebagai suatu kegiatan merupakan proses bagaimana memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa yang akan datang bagi sebuah organisasi. Dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini, proses perencanaan sumber daya manusia berarti usaha untuk mengisi/menutupi kekurangan tenaga kerja baik secara kuantitas maupun kualitas. Dalam memenuhi tenaga kerja di masa yang akan datang, perencanaan sumber daya manusia lebih menekankan adanya usaha peramalan mengenai ketersediaan tenaga kerja yang didasarkan pada kebutuhan sesuai dengan rencana organisasi yang akan datang.

A. Konsep Dasar Perencanaan Sumber Daya Manusia

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

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

1. Proses membandingkan, menilai, dan memilih alternatif yang baik dari kegiatan yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan bersama.
2. Pengambilan keputusan untuk memilih berbagai kemungkinan yang ada.

3. Suatu proses yang rasional dengan menggunakan fakta masa lalu dan dugaan masa depan untuk menggambarkan perkiraan masa yang akan datang. (Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana, 2015:13).

Dalam pendidikan Islam, perencanaan merupakan langkah pertama yang harus diperhatikan oleh para manajer dan para pengelola lembaga pendidikan Islam. Kesalahan dalam menentukan perencanaan pendidikan akan mengganggu keberlangsungan pendidikan Islam. Allah swt. Memberikan arahan kepada setiap manusia yang beriman untuk mendesain sebuah rencana yang akan dilakukan pada kemudian hari, sebagaimana firman-Nya dalam QS Al-Hasyr (59):18 berikut ini:

تَعْمَلُونَ بِمَا خَبِيرُ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ وَاتَّقُوا ۖ لِيَعَدَّ قَدَمَتَ مَا نَفْسٌ وَلِتَذُنُّرُ اللَّهُ اتَّقُوا الَّذِينَ الَّذِينَ آيُهَا يَا

Terjemahnya:

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang Telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan. (Al-Qur'an dan Tafsirnya, 2002:73)

Dalam ayat tersebut tersirat bahwa setiap manusia hendaknya memerhatikan segala yang direncanakan untuk hari esoknya. Seorang manajer hendaknya memerhatikan perencanaan yang telah dibuatnya. Dalam manajemen pendidikan diperlukan perencanaan dan setelah itu perlu memerhatikan semua hal yang telah direncanakannya. Dengan demikian, pendidikan membutuhkan manajemen. Inti dari manajemen adalah perencanaan, tanpa perencanaan atau salah dalam merencanakan akan berakibat buruk terhadap keberlangsungan pendidikan.

Ramayulis (U. Saefullah, 2008: 271) mengatakan bahwa dalam manajemen pendidikan Islam, perencanaan meliputi:

1. Penentuan prioritas agar pelaksanaan pendidikan berjalan efektif, prioritas kebutuhan agar melibatkan seluruh komponen yang terlibat dalam proses pendidikan, masyarakat, bahkan murid.
2. Penetapan tujuan sebagai garis pengarah dan sebagai evaluasi terhadap pelaksanaan dan hasil pendidikan.
3. Formulasi prosedur sebagai tahap-tahap rencana tindakan.
4. Penyerahan tanggung jawab kepada individu dan kelompok-kelompok kerja.

Perencanaan merupakan kegiatan melihat masa depan dalam hal menentukan kebijakan, prioritas, biaya, dan aktivitas dengan mempertimbangkan kenyataan-kenyataan yang ada. Dalam perencanaan sumber daya manusia, terdapat persoalan yang sangat menonjol yaitu menyiapkan suatu konsep keputusan yang akan dilaksanakan. Dengan kata lain, perencanaan sumber daya manusia merupakan proses memilih sejumlah kegiatan untuk ditetapkan sebagai suatu keputusan tentang suatu pekerjaan yang harus dilakukan, kapan, bagaimana, dan siapa yang akan melakukan. (Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, 2016:28)

Perencanaan sumber daya manusia atau human resources planning disingkat PSDM merupakan fungsi pertama dan utama dari manajemen sumberdaya manusia. Perencanaan sumberdaya manusia diproses oleh perencana (*planner*) dan hasilnya menjadi rencana (*plan*). Dalam rencana tersebut ditetapkan tujuan dan pedoman pelaksanaan serta menjadi dasar kontrol. Tanpa rencana kontrol tak dapat dilakukan, dan tanpa kontrol, pelaksanaan rencana baik ataupun salah tidak dapat diketahui. (Hasibuan, 2011: 248)

Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (Hasibuan, 2011: 249) mengemukakan bahwa: *Human resource planning or man power planning has been defined as the process of determining man power requirement and the means for meeting those requirements in order to carry out the integrated plans of the organization.* (Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja dan cara memenuhi kebutuhan tersebut untuk melaksanakan rencana terpadu organisasi).

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

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

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

Perencanaan sumber daya manusia mengandung informasi tentang jabatan dan spesifikasinya. Perencanaan dapat bersifat jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang. Perencanaan jangka pendek umumnya dibuat untuk jangka waktu satu tahun yang dilakukan untuk mengisi jabatan pokok yang apabila tidak segera diisi, maka pelayanan umum pada bidang tertentu akan berhenti. Perencanaan jangka menengah dimaksudkan untuk mengisi kekosongan jabatan untuk jangka waktu dua sampai lima tahun. Perencanaan ini dilakukan untuk menyeimbangkan antara kebutuhan dan ketersediaan internal berdasarkan hasil analisis beban kerja. Sedangkan perencanaan jangka panjang dilakukan untuk memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan potensial untuk dapat dikembangkan dalam mengatasi tantangan di masa yang akan datang (Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, 2016:29).

Sondang P. Siagian (2014: 44) menyebutkan enam manfaat perencanaan sumber daya manusia secara mantap. Manfaat tersebut, yaitu:

1. Organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada dalam organisasi secara lebih baik. Berarti perencanaan sumber daya manusia perlu diawali dengan kegiatan inventarisasi tentang sumber daya manusia yang sudah terdapat dalam organisasi.
2. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini tentu dapat terwujud melalui adanya penyesuaian-penyesuaian tertentu, seperti peningkatan disiplin kerja dan peningkatan keterampilan sehingga setiap orang menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.
3. Perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja masa depan, baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktivitas baru kelak.

4. Salah satu segi manajemen sumber daya manusia yang dewasa ini dirasakan semakin penting ialah penanganan informasi ketenaga- kerjaan yang diperlukan tidak hanya oleh satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia dalam organisasi, akan tetapi juga oleh setiap satuan kerja.
5. Penelitian sebagai kegiatan pendahuluan akan menimbulkan pemahaman mengenai pemakaian tenaga kerja dan jumlah pencari kerja yang akan memberikan pemahaman kepada organisasi untuk membuat rencana yang sesuai dengan situasi tersebut.
6. Rencana sumber daya manusia merupakan dasar bagi penyusunan program kerja bagi satuan kerja yang menangani sumber daya manusia dalam organisasi.

B. Lingkup Perencanaan Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan

Perencanaan sumber daya manusia pendidikan dapat dilihat mulai dari tingkat makro sampai dengan tingkat mikro. Perencanaan yang bersifat makro, dilihat dari skala nasional sampai dengan daerah atau regional, sedangkan yang bersifat mikro dapat dilihat dari perencanaan pada tingkat lokal sampai kelembagaan atau institusional. Perencanaan sumber daya manusia yang bersifat makro mencakup usaha sumber daya manusia untuk penyelenggaraan seluruh jenjang dan jenis pendidikan sebagaimana yang diatur dalam sistem pendidikan nasional. Perencanaan sumber daya manusia pendidikan regional adalah perencanaan pada tingkat daerah atau provinsi yang mencakup seluruh jenis dan jenjang pendidikan untuk daerah atau provinsi itu. Perencanaan sumber daya pendidikan lokal adalah perencanaan yang mencakup berbagai kegiatan untuk perencanaan pendidikan tingkat kota atau kabupaten tertentu saja. Sedangkan perencanaan sumber daya manusia kelembagaan adalah perencanaan yang mencakup satu institusi atau lembaga pendidikan seperti perencanaan sumber daya manusia disuatu sekolah tertentu (Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, 2016:32-33).

Ditinjau dari sifat karakteristiknya, perencanaan sumber daya manusia pendidikan bersifat terpadu, komprehensif, transaksional, dan strategis. Perencanaan sumber daya manusia bersifat terpadu mengandung arti mencakup seluruh aspek esensial dari seluruh sumber daya manusia pembangunan nasional. Ini berarti bahwa perencanaan sumber daya manusia pendidikan merupakan bagian yang integral dari keseluruhan perencanaan sumber daya pembangunan internasional. Perencanaan sumber daya manusia pendidikan bersifat komprehensif mengandung makna bahwa perencanaan itu disusun secara sistemik dan

sistematik. Seluruh aspek penting sumber daya manusia disusun secara teratur dan rasional hingga membentuk satu keseluruhan yang sistemik dan komprehensif. Sedangkan perencanaan sumber daya manusia pendidikan bersifat strategis adalah perencanaan yang mengandung pokok persoalan yang dihadapi dalam upaya membangun dan menyelenggarakan pendidikan. Jika pembangunan dewasa ini ditekankan pada peningkatan kualitas pendidikan, perencanaan sumber daya manusia pendidikan harus difokuskan untuk mewujudkan prioritas kualitas pendidikan ini.

Ditinjau dari sisi metodologi, perencanaan sumber daya manusia pendidikan dapat disebut perencanaan yang rasional dan sistematis. Perencanaan ini menggunakan prinsip-prinsip dan teknik-teknik berpikir sistematis dan rasional ilmiah yang bercirikan pada keterikatan pada ketentuan dan peraturan perhitungan yang cermat dan teliti. Perencanaan sumber daya manusia mencoba menciptakan pertalian yang kuat dan serasi antara rancangan yang telah ditetapkan dengan kenyataan implementasinya. Pertalian itu terwujud jika ada keserasian terutama dari administrator dan politisi membuat kebijakan dalam merespon terhadap berbagai tantangan yang muncul. Perencanaan transaksional mencoba menampung aspirasi administrator dan politisi untuk mencoba menciptakan hubungan yang nyata antara teori dan praktik di lapangan.

Dalam merencanakan sumber daya manusia pendidikan paling sedikit harus mengandung unsur-unsur berikut:

1. Tujuan

Tujuan merupakan sasaran yang akan dituju. Setiap perencanaan harus diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan harus dirumuskan terlebih dahulu karena menjadi panduan setiap langkah dan arah yang akan dituju. Tujuan dirumuskan secara hierarkis dan operasional sehingga pencapaiannya terus menerus dan berkesinambungan. Tujuan dapat diperjelas jika dilengkapi dengan merumuskan visi, misi, dan baru kemudian tujuan.

2. Anggaran

Anggaran harus diketahui dalam perencanaan sumber daya manusia karena menjadi dasar untuk pemberian kompensasi. Walaupun perencanaan sumber daya manusia harus didasarkan pada kebutuhan, namun dalam pelaksanaannya, pertimbangan utamanya tetap pada anggaran. Jika anggaran yang tersedia tidak menjadi kendala, perencanaan tidak akan banyak menghadapi kendala atau persoalan. Tetapi, jika anggaran menjadi kendala, langkah lain yang harus

dipikirkan adalah mencari sumber anggaran baru atau realokasi kembali anggaran yang sudah ada.

3. Standar

Standar yang harus ditentukan dalam perencanaan adalah standar yang mencakup jumlah (kuantitas) dan mutu (kualitas).Aspek-aspek yang perlu distandarisasi adalah terkait dengan hasil atau isi, proses, manusia, uang, alat, metode, mesin, sasaran atau pasar.

4. Program

Setiap perencanaan harus ada program yang dikerjakan. Program tersebut merupakan kumpulan kegiatan yang harus dilakukan secara berurutan. Dalam program akan tampak kegiatan yang harus dilakukan terlebih dahulu dan kegiatan yang harus dilakukan berikutnya, serta kegiatan yang bisa dilakukan secara bergantian.

5. Kebijakan

Unsur lain yang harus ada dalam perencanaan adalah kebijakan. Kebijakan merupakan petunjuk yang menyeluruh untuk menetapkan batas-batas tertentu dan arah bagi tindakan yang akan dilakukan. Dalam perencanaan, kebijakan hendaknya bersifat tertulis secara tegas sehingga dapat ditafsirkan sama dan sebagai dasar hukum yang dipedomani. Kebijakan ada yang sifatnya umum (*policy*) dan ada yang bersifat khusus (*wisdom*). Sebagai contoh, guru yang akan dicari harus berkualifikasi sarjana (*policy*), dan khusus untuk guru kelas satu boleh tidak sarjana, tetapi memiliki komitmen dan bersedia tinggal bersama peserta didik di asrama (*wisdom*).

6. Prosedur

Prosedur harus ada dalam melakukan suatu perencanaan.Prosedur berupa rangkaian tugas-tugas yang saling berhubungan secara berurutan yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan.Prosedur ini dapat tercermin dalam program yang telah dibuat.Jika programnya sudah disusun secara sistematis, berarti sudah tampak prosedurnya.Secara umum, prosedur biasanya diurutkan dari kegiatan awal (persiapan), kegiatan inti, dan kegiatan akhir (penutup).

7. Metode

Metode dalam perencanaan dimaksudkan untuk menyederhanakan kerja. Metode dapat dirumuskan sebagai cara pelaksanaan kerja dari suatu tugas. Penentuan metode

dalam perencanaan dimaksudkan untuk menghemat biaya, waktu, dan tenaga. Dengan metode yang ditentukan akan terlihat bagaimana penggunaan tenaga dan biaya, serta berapa lama waktu yang dibutuhkan. (Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, 2016: 36-37).

Mangkunegara (2000:5) menyatakan bahwa dalam melaksanakan perencanaan sumber daya manusia ada tiga kepentingan di dalamnya, yaitu: kepentingan individu, kepentingan organisasi, dan kepentingan nasional.

Perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi setiap individu pegawai karena dapat membantu meningkatkan potensinya, begitu pula kepuasan pegawai dapat dicapai melalui perencanaan karier. Perencanaan sumber daya manusia juga sangat penting bagi organisasi dalam mendapatkan calon pegawai yang memenuhi kualifikasi karena dengan adanya perencanaan sumber daya manusia, dapat dipersiapkan calon-calon pegawai yang berpotensi untuk mengisi jabatan atau suatu kedudukan di masa yang akan datang. Bagi kepentingan nasional, perencanaan juga sangat bermanfaat. Hal ini karena pegawai-pegawai yang berpotensi tinggi dapat dimanfaatkan pula oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan produktivitas nasional. Mereka dapat dijadikan tenaga-tenaga ahli dalam bidang tertentu untuk membantu program pemerintah, khususnya di lembaga pendidikan.

C. Langkah-Langkah Perencanaan Sumber Daya Manusia

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

Untuk mencapai perencanaan sumber daya manusia, yaitu proses memilih sejumlah kegiatan untuk ditetapkan sebagai suatu keputusan tentang suatu pekerjaan yang harus dilakukan, kapan, bagaimana, dan siapa yang akan melakukan, Imron (2003: 67) menyatakan terdapat sejumlah langkah perencanaan. Langkah-langkah tersebut meliputi prakiraan (*forecasting*), perumusan tujuan (*objectives*), kebijakan (*policy*), langkah-langkah (*procedure*), pemrograman (*programming*), penjadwalan (*schedule*), dan pembiayaan (*budgeting*).

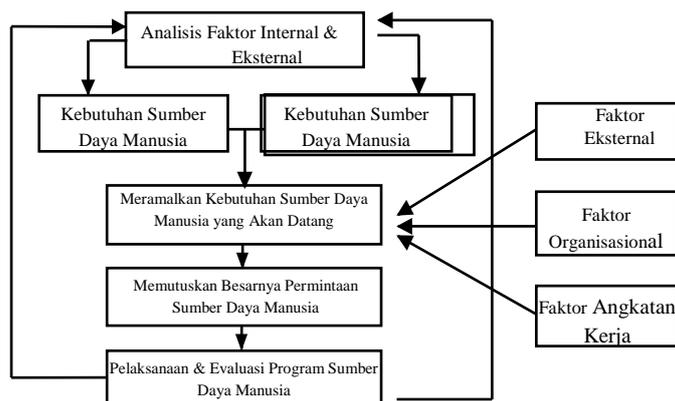
Prakiraan (*forecasting*) merupakan upaya-upaya untuk menetapkan penawaran dan permintaan untuk berbagai sumber daya manusia agar dapat memperkirakan bidang-bidang

di dalam organisasi di mana akan ada kekurangan atau kelebihan pegawai di masa mendatang. Perumusan tujuan (*objectives*) adalah suatu pernyataan keseluruhan mengenai harapan dan ketentuan arah dengan mendefinisikan misi, sasaran-sasaran, dan indikator - indikator keberhasilan sumber daya manusia dalam organisasi. Kebijakan (*policy*) merupakan rangkaian konsep dan asas yang menjadi pedoman atau panduan dan dasar rencana dalam manajemen sumber daya manusia untuk pelaksanaan pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak. Langkah-langkah (*procedure*) adalah serangkaian aksi yang spesifik, tindakan yang harus dijalankan dengan cara yang sama dari keadaan yang sama dalam manajemen sumber daya manusia suatu organisasi. Pemrograman (*programming*) adalah proses menulis, menguji, dan memperbaiki, dan memelihara dari langkah-langkah manajemen sumber daya manusia. Penjadwalan (*schedule*) adalah kegiatan pengalokasian sumber-sumber atau mesin-mesin yang ada untuk menjalankan sekumpulan tugas untuk jangka waktu tertentu dalam manajemen sumber daya manusia. Pembiayaan (*budgeting*) adalah rencana operasi keuangan yang mencakup estimasi pengeluaran yang diusulkan dari sumber pendapatan yang diharapkan untuk membiayai kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam periode waktu tertentu.

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

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

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Langkah-Langkah Perencanaan Sumber Daya Manusia (Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, 2016:39)

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

1. Jumlah tenaga kerja yangtersedia
2. Berbagai kualifikasinya
3. Masa kerja masing-masing
4. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, baik karena pendidikan formal maupun karena program pelatihan yang pernahdiikuti
5. Bakat yang masih bisadikembangkan
6. Minat pegawai yang bersangkutan, terutama yang berkaitan dengan kegiatan di luar tugaspekerjaannya.

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

1. Menentukan filosofi, visi, dan misisekolah
2. Mengidentifikasi tujuan sekolah dari tujuan yang paling tinggi dan jangka panjang sampai dengan tujuan paling rendah dan jangka pendek
3. Mengidentifikasi informasi dan data awal apa yang sudah dimiliki.
4. Menentukan opsi *alternative* untuk mencapai tujuan
5. Menentukan sumber-sumber materil dan manusia yang dianggap penting
6. Mengidentifikasi hambatan-hambatan yang mungkin akan ditemui dalam mencapai tujuan organisasi

7. Menentukan bagaimana menentukan langkah-langkah yang ditempuh dalam perencanaan. ((Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, 2016:40).

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

Visi adalah pernyataan harapan yang akan dicapai dalam jangka panjang. Di sekolah, visi akan mengantarkan keyakinan bahwa sekolah pada jangka panjang akan mendapatkan tempat tersendiri di masyarakat. Sebagai contoh suatu sekolah dalam jangka panjang ingin menjadi pusat unggulan dalam bidang teknologi informasi. Jika ini menjadi misi sekolah (berbasis teknologi informasi), syarat utama sumber daya manusia/pendidik yang dibutuhkan sekolah tersebut haruslah yang memiliki kemampuan di bidang teknologi informasi. Begitu pula misi, yaitu nilai-nilai yang diemban oleh sekolah yang dibutuhkan oleh siswa dan dikaitkan dengan nilai-nilai yang ada di masyarakat. Sebagai contoh, masyarakat tidak menginginkan adanya hukuman (*punishment*) fisik bagi anak-anak. Nilai-nilai yang demikian ini dibawa ke sekolah dan menjadi bahan acuan untuk menentukan persyaratan dalam rekrutmen guru baru, yaitu dituangkan dengan kriteria bahwa guru yang dibutuhkan adalah guru yang periang, humoris, dan tidak suka memukul, dan sebagainya.

PENUTUP

1. Perencanaan sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai inti dari kegiatan manajemen sumber daya manusia karena perencanaan sumber daya manusia membantu mengurangi ketidakpastian yang memungkinkan para pembuat keputusan menggunakan sumber daya manusia secara terbatas. Perencanaan memegang peranan penting dalam organisasi karena akan menjadi penentu sekaligus arah terhadap tujuan yang ingin dicapai.
2. Lingkup perencanaan sumber daya manusia pendidikan dapat dilihat mulai dari tingkat makro sampai dengan tingkat mikro. Perencanaan yang bersifat makro, dilihat dari skala nasional sampai dengan daerah atau regional, sedangkan yang bersifat mikro dapat

dilihat dari perencanaan pada tingkat lokal sampai kelembagaan atau institusional. Perencanaan sumber daya manusia yang bersifat makro mencakup usaha sumber daya manusia untuk penyelenggaraan seluruh jenjang dan jenis pendidikan sebagaimana yang diatur dalam sistem pendidikan nasional. Perencanaan sumber daya manusia pendidikan regional adalah perencanaan pada tingkat daerah atau provinsi yang mencakup seluruh jenis dan jenjang pendidikan untuk daerah atau provinsi itu. Perencanaan sumber daya pendidikan lokal adalah perencanaan yang mencakup berbagai kegiatan untuk perencanaan pendidikan tingkat kota atau kabupaten tertentu saja. Sedangkan perencanaan sumber daya manusia kelembagaan adalah perencanaan yang mencakup satu institusi atau lembaga pendidikan seperti perencanaan sumber daya manusia di suatu sekolah.

3. Perencanaan sumber daya manusia diawali dari suatu analisis faktor internal dan eksternal. Analisis internal adalah proses penelaahan berbagai kekuatan dan kelemahan organisasi. Analisis eksternal adalah proses penelaahan berbagai kekuatan dan kelemahan organisasi di antara organisasi lain atau faktor lainnya, artinya di luar organisasi. Dari hasil analisis itu dapat diketahui perbandingan antara kebutuhan dan ketersediaan sumber daya manusia. Setelah itu dapat dilanjutkan dengan meramalkan kebutuhan yang akan datang

DAFTAR PUSTAKA

- Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Cet.I; Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Saefullah,U. 2014.*Manajemen Pendidikan Islam*. Cet.II; Bandung: Pustaka Setia.
- Feriyanto, Andridan Endang Shyta Triana. 2015. *Pengantar Manajemen*. Cet.I; Yogyakarta: Mediaterra.
- Astuti. 2016. *Manajemen Pendidikan*. Cet.I; Samata-Gowa: Gunadarma Ilmu.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imron, Ali. 2013. *Proses Manajemen Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. XV; Jakarta: Bumi Aksara.
- Departemen Agama RI. 2009. *Al-Qur'an dan Tafsirnya*. Jilid V, Cet. III; Semarang: Lembaga Percetakan al-Qur'an Departemen Agama.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cet. II; Bandung: Remaja Rosdakarya.

Veithzal Rivai. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cet. I; Jakarta: RajaGrafindo Persada.