

Perencanaan Kebutuhan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Fikri Irpan Fauzi¹, Afriza²

^{1,2} Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, UIN Sultan Syarif Kasim Riau

e-mail: fikriirpanfauzi@gmail.com¹ afriza@uin-suska.ac.id²

Abstrak

Perencanaan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan adalah proses penting dalam memastikan sistem pendidikan dapat memenuhi tuntutan masa depan dan mempersiapkan generasi yang kompeten. Kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan sangat penting dalam memajukan suatu negara dan masyarakat. Kedua aspek ini saling berkaitan dan berperan dalam pembentukan generasi yang kompeten dan berdaya saing. Dalam penelitian ini, kami menggunakan studi literatur, yaitu strategi penelitian yang mengacu pada bahan pustaka untuk pengumpulan dan analisis datanya. Berdasarkan temuan penelitian ini, jelas bahwa remunerasi mencakup segala bentuk pembayaran yang dilakukan kepada karyawan, baik secara rutin maupun sebagai respons terhadap peristiwa atau tingkat kinerja tertentu, dengan maksud memberikan motivasi dalam rangka meningkatkan kinerja dan produktivitas.

Kata Kunci: *Perencanaan; Pendidik; Kependidikan*

Abstract

Planning the needs of educators and education personnel is an important process in ensuring the education system can meet future demands and prepare a competent generation. The need for educators and education staff is very important in advancing a country and society. These two aspects are interrelated and play a role in the formation of a competent and competitive generation. In this study, we employ a literature study, which is a research strategy that draws on library materials for its data collection and analysis. Based on the findings of this research, it is clear that remuneration includes all forms of payment made to employees, both on a regular basis and in response to specific events or levels of performance, with the intention of providing motivation in order to increase performance and productivity.

Keywords: *Planning; Educators; Educational*

PENDAHULUAN

Istilah "perencanaan" mengacu pada praktik keterlibatan dalam serangkaian kegiatan dengan tujuan mempersiapkan dan menentukan hasil di masa depan. Perencanaan dalam Pendidikan merupakan suatu proses persiapan dalam menentukan berbagai kebutuhan yang dibutuhkan oleh peserta didik dan tenaga pengajar. Dalam pendidikan, pelajar merujuk pada peserta didik, sedangkan tenaga pengajar mengacu pada pendidik dan tenaga kependidikan. Pendidik merupakan kunci utama dalam mencapai keberhasilan program pendidikan. (Burhanuddin 2014)

Pendidik adalah kuncinya untuk meningkatkan kualitas dan relevansi, memberikan kesempatan pembelajaran yang lebih setara, merata, dan inklusif, serta meningkatkan efisiensi. Prioritas harus diberikan pada pemberdayaan individu, pendidik, anggota profesi guru, anggota masyarakat, dan warga negara. Ungkapan "Tenaga Kependidikan" digunakan untuk menggambarkan individu masyarakat yang dipekerjakan dengan tujuan membantu penyampaian pengajaran di berbagai tingkatan pendidikan. (Muniroh dan Muhyadi 2017) Tenaga kependidikan bertugas menyediakan teknik operasional, pengembangan, pemantauan, pengelolaan dan pelayanan untuk menunjang proses pendidikan di sekolah.

Untuk membantu dan mempermudah dalam melaksanakan berbagai tugasnya, pendidik dan tenaga kependidikan memerlukan berbagai kebutuhan yang harus dipenuhi, seperti sarana dan prasarana, kurikulum, dan lain-lain. Pendidik dan personel sekolah lainnya memerlukan perencanaan yang matang dalam memperoleh berbagai macam kebutuhan. Agar hal tersebut terwujud dan meningkatkan kerja guru dan personel sekolah.

METODE

Penelitian perpustakaan digunakan, yang merupakan subbidang bibliometrik yang berkaitan dengan pengumpulan sistematis dan analisis informasi dari berbagai karya cetak (buku, artikel, jurnal, tesis, dll.) pada topik tertentu. Penelitian di berbagai bidang menggunakan strategi ini, terutama ketika pengumpulan data primer, seperti survei atau percobaan lapangan, tidak diperlukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Memahami Perencanaan

(Aisyah 2018) menjelaskan bahwa perencanaan adalah langkah awal dalam melakukan sesuatu dengan sukses. Dengan perencanaan yang tepat, Anda akan mengetahui ke mana Anda akan pergi, apa yang sedang Anda kerjakan, bagaimana menyatukan semua orang, dan bagaimana menghargai peluang yang sudah Anda miliki. Perencanaan sangat penting bagi organisasi mana pun, tidak peduli seberapa besar atau kecilnya, namun hal ini terutama penting bagi lembaga pendidikan seperti sekolah.

Perencanaan adalah perkiraan langkah-langkah apa yang perlu diambil untuk mencapai hasil yang diinginkan. (Somantri 2014) Perencanaan adalah suatu bentuk tinjauan masa depan yang mencakup sejumlah tindakan, seperti mencari tahu apa yang perlu dilakukan dan mengurutkannya berdasarkan kepentingannya, membuat spesifikasi yang lebih rinci tentang bagaimana hasil tersebut ingin dicapai, mencari tahu apa yang perlu dilakukan. untuk memenuhi setiap kebutuhan, dan mencari tahu alternatif, strategi, dan tujuan apa yang dapat diterapkan untuk mewujudkannya.

Banyak orang menganggap penting perencanaan karena hal ini membantu mereka mengetahui apa yang ingin mereka capai dan bagaimana cara melakukannya. Oleh karena itu, tanpa perencanaan yang tepat, upaya-upaya tersebut akan menjadi tidak terorganisir dan tanpa tujuan. Tujuan dapat dipengaruhi oleh perencanaan yang cermat dan terorganisir dengan baik. Perencanaan adalah suatu proses yang dilakukan oleh seseorang, yang selanjutnya mendukung alasan peran sentralnya dalam suatu organisasi. (Azmi dkk. 2019)

Perencanaan yang efektif meningkatkan peluang bahwa rencana seseorang akan benar-benar terlaksana. Proses dan teknik yang dipilih untuk tugas tersebut, serta urgensi dan pentingnya, dapat dijelaskan melalui perencanaan. Hal ini mencakup tujuan yang ingin dicapai, ruang lingkup pekerjaan yang akan dilaksanakan, individu yang berpartisipasi dalam kegiatan, banyaknya sumber daya yang dibutuhkan, dan sebagainya. (Somantri 2014)

Pembelajaran terjadi ketika guru dan siswa bekerja sama dalam lingkungan yang terstruktur untuk mencapai tujuan bersama. Kontak pendidikan mengacu pada pengaruh yang dibagi antara guru dan murid. Tujuan pendidikan adalah untuk membantu siswa dalam pengembangan pribadinya, yaitu membentuk seluruh potensi, kemampuan, dan karakternya secara konstruktif.

Kualitas manusia menurut (Ikhwan 2004) merupakan sumber daya pembangunan yang penting, dan pendidikan memainkan peran utama dalam hal ini. Manusia yang berwawasan luas menjaga keselarasan antara individualitasnya, kehidupan sosialnya, dan rasa identitas nasionalnya. Manusia, sebagai organisme unik, mempunyai potensi material dan immaterial, yang memungkinkan mereka melakukan hal-hal besar seperti pekerjaan dan budi pekerti yang berbudi luhur.

Untuk mencapai tujuan menurut (Perkantoran dan Pendidikan 2023) dalam lingkungan pendidikan tertentu, perlu dilakukan proses perencanaan pendidikan. Peningkatan kualitas sekolah, peningkatan hasil pembelajaran, dan kurikulum yang beradaptasi dengan perubahan

masyarakat hanyalah beberapa dari sekian banyak kemungkinan hasil perencanaan pendidikan.

(Arianto dkk. 2019) dalam bukunya menjelaskan bahwa proses perencanaan pendidikan melibatkan serangkaian langkah, seperti:

- a. Identifikasi Tujuan: Menentukan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dalam pendidikan, baik pada tingkat individu, tingkat sekolah, atau sistem pendidikan secara keseluruhan.
- b. Analisis Kebutuhan: Mengidentifikasi kebutuhan, tantangan, dan peluang dalam konteks pendidikan. Hal ini mencakup evaluasi terhadap kondisi yang ada, permasalahan yang dihadapi, serta kebutuhan mahasiswa dan masyarakat.
- c. Perumusan Strategi: Merancang strategi dan rencana tindakan yang akan diambil untuk mencapai tujuan pendidikan. Hal ini melibatkan pemilihan metode pembelajaran, pengembangan kurikulum, dan alokasi sumber daya.
- d. Alokasi Sumber Daya: Menentukan bagaimana sumber daya seperti dana, personel, dan fasilitas akan dialokasikan untuk mendukung penerapan strategi pendidikan.
- e. Implementasi: Melaksanakan rencana pendidikan yang telah dirancang, meliputi pengajaran, pelatihan pendidik, dan manajemen sekolah.
- f. Evaluasi dan Monitoring : Melaksanakan pemantauan dan evaluasi secara berkala terhadap kemajuan dan hasil program pendidikan. Evaluasi ini digunakan untuk mengidentifikasi pencapaian tujuan dan memperluas perbaikan jika diperlukan.
- g. Penyesuaian: Jika evaluasi menunjukkan kekurangan atau perubahan yang diperlukan, rencana pendidikan akan disesuaikan untuk meningkatkan efektivitasnya.

Perencanaan pendidikan dapat dilaksanakan dalam berbagai tingkatan, mulai dari perencanaan individu dalam pengajaran oleh pendidik hingga perencanaan pendidikan nasional oleh pemerintah. Tujuannya adalah untuk menciptakan lingkungan belajar yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan siswa, serta memberikan kontribusi positif bagi masyarakat dan perekonomian secara keseluruhan.(Murni 2019) Dengan perencanaan pendidikan yang baik, lembaga pendidikan dapat memaksimalkan potensi individu dan mencapai hasil pendidikan yang lebih baik.

Analisis Posisi Perencanaan

Dalam perencanaan pendidikan (Muniroh dan Muhyadi 2017) menjelaskan terdapat tiga hal yang mendasar, yaitu menetapkan tujuan, memulai dan melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Namun karena bidang pendidikan sangat kompleks, hal ini menjadi tantangan bagi para perencana pendidikan dalam melaksanakan perencanaan. Perencanaan pendidikan perlu melihat aspek-aspek lain, terutama perencanaan yang baik pada aspek-aspek yang dirasa belum berjalan maksimal.

Dalam analisis jabatan, perencanaan pendidikan dimulai dari pengumpulan data dan informasi, pengorganisasian data dan informasi serta penarikan kesimpulan dan rekomendasi. Dari data yang ada dilakukan analisis SWOT untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan sumber daya manusia kemudian dilanjutkan dengan langkah-langkah strategis lainnya. (Perkantoran dan Pendidikan 2023)

Data yang dikumpulkan secara internal merupakan sumber pertama untuk menganalisis perencanaan pendidikan; data yang dikumpulkan dari laporan dan hasil yang didokumentasikan adalah yang kedua; data yang divalidasi oleh rekan-rekan adalah yang ketiga; data yang dikumpulkan melalui evaluasi diri yang jujur dan berkala adalah yang keempat; dan data yang dikumpulkan dari sumber lain adalah yang kelima.

Perekrutan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan honorer dengan menentukan kualifikasi penerimaan, untuk memperoleh tenaga pendidik yang berkompeten sesuai dengan mata pelajaran yang diajarkan, dan tenaga kependidikan honorer yang mempunyai keterampilan dan tata krama yang diperlukan yang ditentukan melalui analisis kebutuhan, analisis jabatan, dan analisis beban kerja yang digunakan dalam analisis perencanaan. (Aisyah 2018) Meskipun prinsip *right man in the right place* dan kegiatan pengembangan pendidik dan tenaga kependidikan seperti bimbingan teknis, pembelajaran kuantum spiritual, studi lanjutan, pengembangan diri melalui musyawarah pendidik mata pelajaran, pengajian,

dan pembinaan, masih terdapat ketidaksesuaian sebesar 10% antar pendidik. ' latar belakang pendidikan dan mata pelajaran yang diajarkan.

Analisis jabatan dalam perencanaan pendidikan dan tenaga kependidikan merupakan langkah penting dalam mengidentifikasi kebutuhan, peran dan tanggung jawab yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan. Jabatan dalam konteks pendidikan dapat mencakup berbagai peran, mulai dari pendidik, kepala sekolah, hingga staf administrasi. Analisis posisi ini membantu dalam mengembangkan rencana strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan efektivitas lembaga pendidikan. Dalam analisis ini, beberapa aspek penting harus diperhatikan.(Aisyah 2018)

Pertama, analisis kedudukan perencanaan pendidikan harus memperhatikan kebutuhan peserta didik dan tujuan pendidikan. Hal ini melibatkan pemahaman mendalam tentang kompetensi apa yang diharapkan dari siswa dan bagaimana kurikulum dan metode pengajaran dapat disesuaikan untuk mencapai tujuan tersebut. Hal ini juga melibatkan penilaian kebutuhan khusus siswa, seperti kebutuhan pendidikan khusus atau layanan dukungan.

Kedua, analisis jabatan perencanaan pendidikan juga mencakup identifikasi kompetensi dan kualifikasi yang dibutuhkan pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini melibatkan penentuan jenis pelatihan, sertifikasi, atau pendidikan berkelanjutan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan di bidang pendidikan. Penekanan pada pengembangan kompetensi akan membantu meningkatkan kualitas pengajaran dan manajemen sekolah.

Ketiga, dalam konteks analisis jabatan perencanaan pendidikan, perlu mempertimbangkan peran kepemimpinan dan manajemen. Hal ini termasuk mengidentifikasi kualifikasi dan kompetensi yang dibutuhkan oleh kepala sekolah dan staf administrasi untuk mengelola lembaga pendidikan secara efisien. Keterampilan kepemimpinan, pengelolaan sumber daya, dan pengambilan keputusan yang baik adalah penting.

Keempat, analisis jabatan ini juga perlu mempertimbangkan perkembangan teknologi dan tren pendidikan. Di era digital ini, integrasi teknologi dalam pembelajaran dan administrasi sekolah menjadi semakin penting. Oleh karena itu, perencanaan pendidikan perlu mencakup pelatihan dan pengembangan dalam hal teknologi pendidikan.

Kelima, analisis kedudukan perencanaan pendidikan harus berkesinambungan. Perubahan kebutuhan pendidikan dan masyarakat akan mempengaruhi posisi dan tuntutan pekerjaan di sektor pendidikan. Oleh karena itu, analisis jabatan perlu dimutakhirkan secara berkala untuk memastikan pendidik dan tenaga kependidikan selalu siap menghadapi tantangan baru dalam dunia pendidikan.

Dengan melakukan analisis jabatan secara cermat, lembaga pendidikan dapat memastikan memiliki tenaga yang berkualitas, kompeten, dan siap menghadapi perubahan dinamis dalam dunia pendidikan, serta mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik.(Jannah, Ridwansyah, dan Azizatul 2013)

Analisis jabatan tenaga kependidikan merupakan proses penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di bidang pendidikan. Hal ini menyangkut pemahaman mendalam mengenai peran dan tanggung jawab berbagai jabatan yang ada di lembaga pendidikan, seperti pendidik, tenaga administrasi, petugas kebersihan, dan lain-lain. Analisis posisi ini membantu lembaga pendidikan merancang dan mengelola tenaga kerjanya dengan lebih efisien dan efektif. Menurut (Zaenudin 2013) ada beberapa aspek penting dalam menganalisis kedudukan tenaga kependidikan:

1. Identifikasi Peran dan Tanggung Jawab: Dalam analisis jabatan, perlu diidentifikasi secara jelas apa yang diharapkan dari individu yang menduduki berbagai jabatan di lembaga pendidikan. Ini mencakup uraian tugas, kewajiban, dan tanggung jawab mereka. Misalnya, pendidik diharapkan memberikan pengajaran yang berkualitas, sedangkan staf administrasi bertanggung jawab atas pengelolaan administrasi sekolah.
2. Kualifikasi dan Kompetensi: Analisis jabatan juga mencakup penentuan kualifikasi, sertifikasi, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk setiap jabatan. Pendidik mungkin memerlukan sertifikasi pendidikan khusus, sedangkan staf administrasi memerlukan

- keterampilan manajerial dan keahlian dalam penggunaan perangkat lunak administrasi.(Nurlindah, Mustami, dan Musdalifah 2020)
3. Evaluasi Kinerja: Melalui analisis jabatan, lembaga pendidikan dapat mengembangkan metrik untuk mengevaluasi kinerja individu di berbagai posisi. Hal ini membantu dalam menentukan apakah individu sesuai dengan peran mereka dan memenuhi harapan.
 4. Pengembangan Pegawai: Analisis jabatan memungkinkan lembaga pendidikan merencanakan program pengembangan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan berbagai jabatan. Hal ini dapat mencakup pelatihan, pengembangan kompetensi, dan sertifikasi.
 5. Manajemen Sumber Daya Manusia: Analisis posisi membantu dalam manajemen sumber daya manusia yang efisien. Dengan memahami peran dan kebutuhan berbagai jabatan, lembaga pendidikan dapat melakukan rekrutmen, seleksi, dan penempatan pegawai dengan lebih tepat.
 6. Perencanaan Karir: Analisis posisi juga dapat digunakan untuk merancang jalur karier yang jelas bagi karyawan. Membantu dalam memotivasi karyawan untuk mengembangkan diri dan mencapai tujuan karirnya di lembaga pendidikan.(Cindy Monika Sirait 2022)
 7. Pengukuran Efisiensi: Melalui analisis jabatan, lembaga pendidikan dapat mengukur efisiensi dan efektivitas sumber daya manusianya. Ini membantu dalam mengidentifikasi bidang-bidang yang memerlukan perbaikan atau perbaikan.

Institusi pendidikan dapat mengelola sumber daya manusianya dengan lebih baik, meningkatkan standar pendidikan, dan membina pertumbuhan pribadi siswa dengan melakukan analisis mendalam terhadap situasi kepegawaian.

Mekanisme dan Prosedur Perencanaan

Meskipun tugas mereka berbeda, pendidik dan administrator sekolah merupakan bagian integral dari sektor pendidikan. Pendidik adalah anggota masyarakat umum yang menyumbangkan waktunya dan dipekerjakan secara khusus untuk membantu penyampaian pendidikan. Kategori ini mencakup orang-orang dengan gelar seperti "pendidik", "dosen", "konselor", "tutor", "instruktur", "fasilitator", dan "dosen", dan lain-lain.

Pekerja di sektor pendidikan bertanggung jawab lebih dari sekedar mengajar. Staf di lembaga pendidikan bertanggung jawab untuk menyediakan layanan penting administratif, manajerial, pengembangan, pengawasan, dan teknologi di kelas. Sementara itu, para pendidik diharapkan melakukan hal-hal seperti melakukan penelitian dan kerja sukarela di samping tugas rutin mereka dalam membimbing siswa melalui proses pembelajaran dan mengevaluasi kemajuan mereka. Istilah "tenaga kependidikan" mencakup berbagai macam pekerjaan, termasuk pekerjaan kepala sekolah. Mereka yang bekerja di K-12 dan pendidikan tinggi masing-masing disebut sebagai pendidik atau dosen.

Seleksi administrasi, praktik kompetensi, dan wawancara merupakan bagian dari proses seleksi Tenaga Kependidikan.(Fatimah dan Suib 2019) Merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, melaporkan, mengkoordinasikan, memantau, dan mendanai kegiatan pendidikan dengan memanfaatkan semaksimal mungkin sumber daya manusia, materi, dan spiritual yang ada, itulah yang dimaksud dengan administrasi pendidik dan tenaga kependidikan.

Analisis Proyeksi Kebutuhan dan Persediaan

Dalam perencanaan pendidikan, salah satu langkah penting adalah mengantisipasi permintaan dan pasokan guru dan staf sekolah lainnya. Dalam perencanaan pendidikan terdapat tiga hal yang mendasar, yaitu menetapkan tujuan, memulai dan melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Namun karena bidang pendidikan sangat kompleks, hal ini menjadi tantangan bagi para perencana pendidikan dalam melaksanakan perencanaan. Perencanaan pendidikan perlu melihat aspek-aspek lain, terutama perencanaan yang baik pada aspek-aspek yang dirasa belum berjalan maksimal.

Langkah pertama dalam perencanaan strategis pendidikan adalah analisis posisi secara menyeluruh, yang meliputi pengumpulan data yang relevan, memilahnya, dan mengembangkan kesimpulan dan saran berdasarkan temuan tersebut. Tindakan strategis diambil setelah dilakukan analisis SWOT terhadap data yang tersedia untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan sumber daya manusia.

Untuk analisa perencanaan pendidikan bisa menggunakan sumber-sumber yang sudah ada, seperti yang pertama adalah data yang telah tercatat di dalam organisasi, yang kedua bisa menggunakan data yang berasal dari laporan dan hasil yang terdokumentasi, yang ketiga kita bisa mengandalkan validasi yang dilakukan oleh rekan-rekan. yang keempat dari hasil evaluasi diri yang dilakukan secara jujur dan berkala dan yang terakhir dapat berasal dari sumber lain yang relevan.(Cindy Monika Sirait 2022)

Kebutuhan akan tenaga pendidik sangat tinggi karena adanya permintaan profesional terhadap jasa mereka dari semakin banyaknya siswa yang membutuhkan bantuan di dalam kelas. Selain itu, para tenaga pengajar ini juga mendapat perhatian dari beberapa sudut pandang mengenai syarat-syarat yang ada untuk dapat menjadi tenaga kependidikan jasa.(Mohamad Masturi 2022) Hal ini bertujuan untuk menjamin tenaga kependidikan akan relevan dan mampu memenuhi kriteria yang diharapkan yang dibutuhkan oleh lembaga pendidikan. Tidak semua orang mampu memasuki atau memasuki dunia tenaga kependidikan, oleh karena itu ada syarat penting yang harus dipenuhi sebagai kriteria yang baik.

Penyediaan tenaga pengajar merupakan suatu upaya profesional dalam dunia pendidikan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pengajar dari instansi tempat tenaga pengajar dan kependidikan bekerja. Untuk memenuhi kebutuhan lembaga pengguna, maka sebagai penyedia, lembaga pendidikan harus memberikan kriteria profesional yang diminta oleh pengguna. Oleh karena itu, upaya ini juga harus dilakukan secara profesional agar kinerja tenaga pengajar menghasilkan pelayanan yang memenuhi kriteria lembaga pendidikan itu sendiri. Dengan terbatasnya permasalahan supply dan demand seperti yang telah dijelaskan di atas, maka diketahui banyak faktor penting dalam konsep supply dan demand.(Salama, Wijaya, dan Hermawan 2015)

Pada komponen permintaan terdapat beberapa unsur penting yaitu pendidikan dan pelatihan seperti apa, jenjang dan jenis pendidikan apa, kualifikasi apa, jaminan imbalan apa, dan tugas apa yang harus dilaksanakan dalam memberikan pelayanan pendidikan. Mengingat pendidik dan tenaga pengajar termasuk dalam komponen pembekalan, maka unsur penting yang perlu diperhatikan adalah: guru dan tenaga kependidikan seperti apa dan dengan tingkat kualifikasi apa yang harus dilatih, apakah tenaga pengajar dan tenaga kependidikan cukup, program apa yang bisa dilakukan. terpenuhi. kebutuhan kualitas. kebutuhan tenaga pengajar dan berapa pendidikan yang dibutuhkan, tenaga pengajar harus siap. Hubungan profesional antara pendidik dan pendidik seperti apa yang harus dibentuk antara pendidik tersebut dengan pendidik masa depan. Penjelasan tersebut menjelaskan bahwa konsep kebutuhan dan permintaan tidak hanya terdapat dalam dunia perekonomian tetapi juga dalam dunia pendidikan, khususnya pada pelayanan tenaga kependidikan itu sendiri.

Permintaan dan penawaran tenaga pendidik dan tenaga pengajar sempurna dari segi penawaran dan permintaan, apabila pasokan memenuhi seluruh kebutuhan permintaan baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Para perencana harus melakukan kajian yang lebih mendalam terhadap penawaran dan permintaan guna memahami faktor-faktor dinamis yang mempengaruhi kedua variabel tersebut. Karena pengaruh faktor internal dan eksternal, penawaran dan permintaan selalu berubah-ubah. Faktor-faktor tersebut akan selalu mempengaruhi permintaan terhadap kurikulum yang akan digunakan di sekolah yang menggunakan tenaga kependidikan.(Rafiq Sudrajat dan Latifa 2020)

Kurikulum sekolah harus bersifat dinamis dan oleh karena itu terus berkembang sehingga mempengaruhi kompetensi yang dibutuhkan oleh pendidik dan tenaga pengajar. Peningkatan jumlah siswa juga akan mempengaruhi aspek kuantitatif permintaan, serta beban siswa dan pengajaran. Sekolah yang sehat dan bersemangat merupakan salah satu standar mutu pendidikan. Di tingkat sekolah, proses pendidikan mempunyai ciri-ciri yang menentukan

dinamika kebutuhan tenaga pengajar. Hal ini menuntut staf pengajar untuk dapat mengikuti masukan dan tuntutan sesuai keinginan dan akan terus berubah seiring berjalannya waktu. Kehadiran faktor-faktor tersebut juga dapat mempengaruhi permintaan yang akan selalu berkembang dan berubah. Tidak hanya masyarakat yang mengalami perkembangan pesat, sekolah juga mengalami hal yang sama, sehingga memerlukan pendekatan yang lebih fleksibel dalam menentukan apa yang menjadikan seorang pendidik atau staf kependidikan efektif. (Rafiq Sudrajat dan Latifa 2020) Artinya, kriteria yang akan diterapkan tidak pasti karena akan berkembang dan berubah seiring berjalannya waktu.

Kurikulum pendidikan tenaga pengajar dan kependidikan terus mengalami perkembangan sejalan dengan ritme perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Kemampuan individu calon tenaga pengajar dan tenaga kependidikan tidak sama, sehingga kualitas lulusan juga tidak sama. Semua gambaran ini menggambarkan betapa ketidaksesuaian antara pasokan dan permintaan sulit dihindari. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis kebutuhan dan kekurangan tenaga pengajar untuk memahami keputusan yang akan diambil di masa depan. (Triwiyanto dkk. t.t.)

1. Menghitung kebutuhan tenaga pengajar

Untuk mengetahui kebutuhan tenaga pengajar pada lembaga dan sistem diperlukan data-data dasar seperti:

- a. Pendaftaran sekolah
- b. Mengajar selama seminggu penuh
- c. Hasil yang diterima siswa pada semua mata pelajaran berupa jam per minggu
- d. Kriteria jenjang sekolah yang memerlukan tenaga pendidik dan kependidikan.
- e. Besar kecilnya kelas yang mampu menerima suatu mata pelajaran
- f. Perhitungan semua orang yang akan pensiun atau berhenti menjadi tenaga pengajar dan kependidikan karena sebab tertentu.
- g. Bagaimana ketersediaan tenaga pengajar dan kependidikan?

Dengan data di atas, mengetahui kriteria atau jenjang sekolah apa yang dibutuhkan tidaklah sulit. Tinggal menghitung apa yang dibutuhkan seluruh tenaga pengajar dan kependidikan.

2. Menghitung kekurangan

Memperkirakan kebutuhan tenaga pengajar dan kependidikan dengan menggunakan rumus sederhana yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa beberapa variabel dapat berubah ketika sumber daya untuk memperoleh tenaga pengajar dan kependidikan tidak tersedia. Dalam situasi keterbatasan sumber daya misalnya, jumlah kelas tidak 40 dan tidak bertambah menjadi 50, sehingga jumlah tenaga pengajar dan tenaga kependidikan yang dibutuhkan dapat dikurangi tanpa mengurangi mutu pendidikan. Beban kerja tenaga pendidik dan kependidikan pada awalnya ditetapkan 24 jam dalam seminggu, namun karena keterbatasan sumber daya maka beban kerja tersebut dapat ditingkatkan sehingga jumlah tenaga pendidik dan kependidikan dapat dikurangi. (Azmi dkk. 2019)

Perencana dapat menggunakan opsi ini jika sumber daya sangat terbatas. Ketika menentukan tingkat kekurangan instruktur, alternatif ini juga dapat dipertimbangkan. Menghitung kekurangan tenaga pendidik dan tenaga pengajar atau kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga pengajar merupakan langkah selanjutnya dalam menghitung total kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Menerima kualifikasi atau diploma yang lebih tinggi, beban mengajar dan bidang spesialisasi. Untuk mengetahui dan menghitung kekurangan, Anda dapat memasukkan metode seperti: (Fatirul 2012)

- a. Identifikasi jumlah tenaga pengajar yang tidak bertugas atau akan keluar karena sebab seperti dimutasi, diberi kesempatan belajar dan lain sebagainya.
- b. Analisis staf pengajar untuk melihat apakah ada yang tidak sepenuhnya memenuhi syarat.
- c. Pada tahun yang ditentukan dalam periode tersebut, diketahui jumlah tenaga pengajar.

- d. Cari tahu berapa banyak pendidik yang bekerja paruh waktu atau menjadi sukarelawan untuk menentukan persentase posisi mengajar yang tersedia.
 - e. Mengembangkan kriteria untuk mengetahui kekurangan tenaga pengajar, seperti: apakah kualifikasinya tidak memenuhi standar pendidik dan tenaga pengajar dapat diberikan kesempatan melanjutkan studi; apakah ada perubahan kelas besar; apakah total beban belajar mahasiswa akan berkurang; apakah pemberlakuan kebijakan pada saat itu akan mempengaruhi jumlah kelas yang tetap; Apakah beban mengajar tenaga pengajar dan kependidikan akan tetap atau berubah?
3. Proyeksi kebutuhan tenaga pengajar dan kependidikan
- Proyeksi penerimaan siswa yang disertai dengan analisis beban kerja siswa, analisis beban kerja staf pengajar, ukuran kelas, dan perkiraan jumlah staf pengajar yang akan pindah, keluar, pensiun atau melanjutkan mengajar pada tahun-tahun berikutnya harus sejalan dengan kebutuhan. masing-masing staf pengajar. tahun selama periode perencanaan yang ditentukan.(UNY 2010)
4. Penyediaan tenaga pengajar dan kependidikan (teacher supply)
- Pemenuhan kebutuhan staf pengajar dan kependidikan yang optimal merupakan tujuan penghitungan pasokan. Di Indonesia, tanggung jawab pelatihan guru dan pengelola sekolah baru berada pada lembaga pendidikan tertentu (LPTK). Perlu dilakukan evaluasi atau penilaian terlebih dahulu terhadap kapasitas kelembagaan lembaga pendidikan yang bertugas menyelenggarakan layanan pengajaran.(Ananda 2018) Hasil evaluasi tersebut dapat dijadikan dasar untuk mengukur sejauh mana lembaga mampu memenuhi kebutuhan tenaga pengajar dan kependidikan dalam periode perencanaan yang ditentukan. Penilaian yang dilakukan meliputi hal-hal sebagai berikut:
- a. Setiap program yang tersedia dilihat kemampuan produksinya
 - b. Kemungkinan menemukan posisi mengajar dan pendidikan, serta jumlah siswa yang terdaftar di sekolah yang mempekerjakan guru dan pendidik.
 - c. Selama enam tahun, para lulusan diperiksa setiap tahun untuk menunjukkan tren produksi institusi.
 - d. Setiap program yang tersedia dilihat kemampuan produksinya
 - e. Memberikan kemungkinan untuk pengembangan pada tahun-tahun berikutnya dengan sumber daya yang ada.
 - f. Ketersediaan jenjang dan jenis program yang ada.

Sekolah baru tidak memerlukan banyak perencanaan dan analisis yang berbeda ketika merekrut pengajar dan administrator. Hal yang sama menggunakan model kelangsungan hidup kelompok dari Chesswas atau model aliran pendaftaran dari Davis. Hasil analisis dan penilaian terhadap kemampuan pendidik dan kependidikan memberikan bekal untuk memenuhi kebutuhan sekolah yang menggunakan jasa pendidik dan kependidikan. Perhitungannya didasarkan pada rata-rata kenaikan setiap tahunnya, jumlah putus sekolah setiap tahunnya, jumlah siswa yang mengulang setiap tahunnya. diperlukan untuk dapat secara efektif memenuhi kebutuhan penyediaan tenaga pengajar dan kependidikan.(Arif 2020)

Hal ini dapat dikaji dengan melihat persentase lulusan setiap angkatan yang bekerja di bidang pendidikan; persentase lulusan yang tidak bekerja pada sektor pendidikan harus sama dengan persentase tenaga pengajar dan tenaga kependidikan yang dibutuhkan. Kita dapat melihat apa yang perlu dilakukan di masa depan dengan membandingkan angkatan kerja pengajar dan kependidikan saat ini dengan angkatan kerja pengajar dan kependidikan yang ada enam tahun lalu, generasi yang baru lulus sekolah, dan angkatan kerja pengajar dan kependidikan. yang akan dibutuhkan pada periode yang sama.(Ikhwan 2016)

Menggunakan model aliran pendaftaran, model aliran pendaftaran Davis, atau model kelangsungan hidup kelompok pendaftaran Chesswas untuk mengukur partisipasi dalam pengajaran dan pendidikan identik dengan mengevaluasi pendaftaran di sekolah umum. Penilaian dan analisis kelembagaan terhadap keterampilan pendidikan tenaga pengajar dan kependidikan di sekolah menginformasikan perkembangan lembaga untuk memenuhi kebutuhan tenaga pengajar dan kependidikan di sekolah yang menggunakan jasa lembaga

tersebut. Memprediksi ketersediaan guru dan staf sekolah lainnya pada tahun-tahun mendatang dapat dilakukan dengan menggunakan perhitungan berdasarkan rata-rata pertumbuhan tahunan, jumlah siswa yang mengulang, dan jumlah putus sekolah.

Pendekatan goal setting digunakan untuk meramalkan ketersediaan tenaga pengajar dan kependidikan yang diawali dengan jumlah lulusan yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga pengajar dan kependidikan secara optimal. Hal ini dikarenakan jumlah lulusan sekolah tenaga pengajar dan kependidikan berkaitan dengan kebutuhan tenaga pengajar dan kependidikan di daerah tersebut. Dengan mempertimbangkan proporsi lulusan yang tidak memasuki profesi guru dan kependidikan, hal ini dapat berarti bahwa jumlah tenaga pengajar dan kependidikan yang dibutuhkan sama dengan proporsi lulusan yang memasuki profesi tersebut. (Somantri 2014) Perbandingan antara tren jumlah lulusan pengajar dan kependidikan selama enam tahun terakhir dengan tren kebutuhan tenaga pengajar dan kependidikan pada periode yang sama dapat memberikan gambaran umum untuk menentukan langkah selanjutnya.

Evaluasi dan Monitoring dalam Perencanaan

Penilaian pada intinya bertujuan untuk menyoroti pentingnya perencanaan pendidikan dan hasil perencanaan dalam menanggapi kebutuhan. Dalam hal penilaian parsial yang dikembangkan menggunakan pengujian kuantitatif berdasarkan pengalaman, hasilnya harus ditolak, dimodifikasi, diintegrasikan, atau diterima. Perencanaan pendidikan harus mempunyai makna yang selaras agar dapat tercakup dalam seluruh tujuan perencanaan yang telah ditetapkan itu sendiri. Tidak hanya memahami nilai-nilai inti saja, namun juga memahami dasar-dasarnya agar tujuan yang ingin dicapai tidak mengalami kendala atau gangguan. (Sudrajat dan Latifa 2020) Oleh karena itu, penting untuk melakukan penilaian dan pemantauan terhadap tenaga pengajar guna menjaga kualitas tenaga pengajar itu sendiri dan juga meningkatkan kualitas tenaga pengajar.

Melalui evaluasi dan pemantauan, tujuan yang ingin dicapai ke depan akan dipandu oleh staf pengajar. Mengevaluasi pekerjaan staf pengajar, dapat memperoleh umpan balik atas pekerjaan yang dilakukan. Penilaian pendidik merupakan suatu proses yang dilakukan suatu lembaga untuk menilai atau mengevaluasi kinerja tenaga kependidikan. Penilaian ini juga bersifat supervisi, artinya penilaian juga dilakukan tidak hanya sekedar untuk mengevaluasi kinerja, namun juga mempunyai manfaat untuk meningkatkan mutu kinerja tenaga kependidikan melalui penghargaan. (Aedi 2016)

1. Tujuan umum evaluasi kinerja tenaga kependidikan adalah untuk: Mengetahui mutu kinerja tenaga kependidikan
2. Memberikan imbalan atas peningkatan kinerja tenaga kependidikan seperti kenaikan gaji, kesempatan mengambil pendidikan tambahan, pengembangan karir
3. Meningkatkan motivasi dan etos kerja
4. Sebagai umpan balik untuk mengetahui dan memperbaiki lingkungan kerja, fasilitas penunjang, pembinaan
5. Mendorong sikap akuntabilitas atau akuntabilitas kinerja
6. Meningkatkan komunikasi antara tenaga kependidikan dan pimpinan
7. Salah satu sumber informasi dalam perencanaan pengembangan dan pelatihan untuk masa depan
8. Menjadi informasi dalam pengambilan keputusan terkait kompensasi, gaji, insentif.
9. Mengidentifikasi hambatan-hambatan yang terjadi pada kinerja tenaga kependidikan dan mengubahnya menjadi lebih baik
10. Mengetahui efektivitas kebijakan terkait SDM. Proses

Proses penilaian kinerja tenaga kependidikan merupakan evaluasi kinerja yang terdiri dari tiga langkah, seperti menilai kinerja yang diberikan, menjelaskan pekerjaan, dan juga memberikan umpan balik terhadap kinerja yang telah dilaksanakan. (Nurlindah, Mustami, dan Musdalifah 2020) Sedangkan menurut Marwansyah dan Mukaram, ada lima tahapan dalam proses penilaian kinerja (PUK), yaitu:

1. Memahami tujuan kinerja staf pengajar itu sendiri

2. Memberikan ketentuan mengenai tugas-tugas yang harus dilaksanakan selama menjabat atau bekerja.
3. Analisislah tugas-tugas yang harus dilaksanakan
4. Memberikan penilaian kinerja
5. Diskusikan hasil penilaian dengan karyawan

SIMPULAN

Rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan aktivitas kerja merupakan bagian dari proses perencanaan, yang memerlukan sejumlah langkah dan aktivitas berbeda. Hal ini menyangkut sarana (sumber daya apa yang akan digunakan) dan tujuan (tujuan apa yang akan dicapai) (metode apa untuk melaksanakannya).

Langkah pertama dalam perencanaan strategis pendidikan adalah analisis posisi secara menyeluruh, yang meliputi pengumpulan data yang relevan, memilahnya, dan mengembangkan kesimpulan dan saran berdasarkan temuan tersebut. Analisis SWOT dilakukan terhadap informasi yang tersedia untuk mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan sumber daya manusia, yang kemudian digunakan sebagai dasar perencanaan strategis selanjutnya.

Perencanaan merupakan suatu bentuk perubahan dan perkembangan dimana dalam perencanaan terdapat cara-cara dan langkah-langkah yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan bersama. Mekanisme perencanaan pendidikan adalah dimana perencanaan pendidikan itu sendiri bersifat nasional, regional, dan institusional.

Para profesional pendidikan dapat merencanakan masa depan dengan lebih baik melalui bantuan evaluasi dan pemantauan. Guru mampu memberikan kritik konstruktif terhadap kinerja siswa melalui evaluasi pekerjaan mereka.

Bahkan dengan peringatan ini, jelas bahwa konsep penawaran dan permintaan diperumit oleh sejumlah pertimbangan lain yang sama pentingnya. Saat menilai dari sisi permintaan, penting untuk memikirkan hal-hal seperti di bidang apa instruktur bekerja, tugas apa yang harus diselesaikan, oleh siapa, pada tingkat pendidikan apa, dan dengan kualifikasi apa, serta jaminan seperti apa. ada umpan balik tentang layanan yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aedi, Nur. 2016. *Manajemen Pendidik dan Tenaga Pendidik*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Aisyah, Siti. 2018. "PERENCANAAN DALAM PENDIDIKAN." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 7(1): hal. 730.
- Ananda, Rusydi. 2018. *Profesi Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Medan: LPPPI.
- Arianto, Arianto, Aziza Aziza, Yayi Setia Ningrum, dan Candra Wijaya. 2019. "Perencanaan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di Sd Panca Budi Medan." *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Kependidikan* 4(1): 44–52.
- Arif, Muh. 2020. *Profesi Kependidikan*. Selayo: ICM Publisher.
- Azmi, Fachruddin, Mesiono, Salim Said, dan Muammar. 2019. "Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di MTS Nurun Nabi Al-Islami." *Jurnal Dirosah Islamiyah* 1(1): 1–18.
- Burhanuddin, Afid. 2014. "Pengelolaan, Pengadaan dan Perencanaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan." *afidburhanuddin.wordpress.com*.
<https://afidburhanuddin.wordpress.com/2014/01/25/pengelolaan-perencanaan-dan-pengadaan-tenaga-pendidikkependidikan/>.
- Cindy Monika Sirait. 2022. "Administrasi Pendidik dan Tenaga Kependidikan." *kompasiana.com*.
<https://www.kompasiana.com/cindymonikasirait6785/639f11e0110fce0da3474fa2/administrasi-pendidikan-dan-tenaga-kependidikan>.
- Fatimah, Siti, dan Mohammad Syaiful Suib. 2019. "Transformasi Sistem Pembayaran Pesantren Melalui E-Money Di Era Digital (Studi Pondok Pesantren Nurul Jadid)." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 20(2): 96–108.
- Fatirul, Achmad Noor. 2012. *Profesi Kependidikan*. Surabaya: Adi Buana University Press.

- Ikhwan, Afiful. 2004. "Manajemen Perencanaan Pendidikan Islam." *Edukasi* 4(1): 1–14.
- . 2016. "Manajemen Perencanaan Pendidikan Islam: (Kajian Tematik Al-Qur'an Dan Hadist)." *EDUKASI : Jurnal Pendidikan Islam (e-Journal)* 4(1): 128–55.
- Jannah, Kholifatul, Nita Ridwansyah, dan Nurul Azizatul. 2013. *3 Manajemen Pendidikan Islam Perencanaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Surabaya.
- Mohamad Masturi. 2022. *Administrasi dan Manajemen Pendidikan Sekolah*. Bandung: UIN Gunung Djati.
- Muniroh, Jauharotul, dan Muhyadi Muhyadi. 2017. "Manajemen pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Kota Yogyakarta." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 5(2): 161.
- Murni, Murni. 2019. "MANAJEMEN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN." *Intelektualita* 5(02). <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/intel/article/view/4445> (Januari 7, 2024).
- Nurlindah, Nurlindah, Muh. Khalifah Mustami, dan Musdalifah Musdalifah. 2020. "Manajemen Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan." *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan* 4(1): 40.
- Perkantoran, Manajemen, dan Universitas Pendidikan. 2023. *Manajemen Perkantoran Perencanaan Kebutuhan guru dan Tenaga Kependidikan*. Bandung.
- Rafiq Sudrajat, Abdul, dan Sufina Latifa. 2020. "PERENCANAAN TENAGA KEPENDIDIKAN." *At-Tazakki* (224).
- Somantri, Mantap. 2014. 6 PT Penerbit IPB Press *Perencanaan Pendidikan*. Bogor: PT Penerbit IPB Press.
- Sudrajat, Abdul Rafiq, dan Sufina Latifa. 2020. "PERENCANAAN TENAGA KEPENDIDIKAN." *At-Tazakki: Jurnal Kajian Ilmu Pendidikan Islam dan Humaniora* 4(2): 268–77.
- Triwiyanto, Teguh dkk. "PROYEKSI KETERSEDIAAN, KEBUTUHAN, DAN DISTRIBUSI GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA DI KOTA BATU."
- UNY, Tim Dosen Jurusan AP-FIP. 2010. *Manajemen Pendidikan*. ed. Sefiya Raharja. Yogyakarta: Prodi Manajemen Pendidikan UNY.
- Zaenudin, Moh. 2013. "Analisis Rencana Kebutuhan Tenaga Pendidik dan Kependidikan." *Seminar Nasional Evaluasi Pendidikan*: 497–502.