

Peran Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi dalam Industri Pendidikan Negeri di Indonesia

Devi Fazilatun Nisa¹, Khaerul Nur Pratiwi², Rony Edward Utama³

^{1,2,3} Program Studi Perencanaan Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

e-mail : devifazilatun@gmail.com¹, khaerulnurp@gmail.com²,
r.edwardutama@umj.ac.id³

Abstrak

Perencanaan SDM memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi pendidikan di Indonesia, terutama menghadapi perkembangan teknologi dan globalisasi. Tantangan utama termasuk rekrutmen, retensi staf berkualitas, pengembangan karyawan, perencanaan keragaman, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Strategi efektif termasuk pendisiplinan, peningkatan komitmen organisasi, lingkungan kerja yang nyaman, pengembangan profesional, serta pemberian penghargaan yang sesuai. Lingkungan kerja inklusif dan kolaboratif juga penting, dengan strategi diversifikasi tenaga kerja, pelatihan, kebijakan kerja fleksibel, keterlibatan karyawan, dan penghargaan. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif tanpa wawancara, dengan langkah-langkah seperti pemilihan kasus, pengumpulan data, analisis, dan interpretasi. Dengan melakukan perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) di bidang pendidikan, lembaga dapat menetapkan arah mengenai jenis SDM yang diperlukan, merencanakan kegiatan pengelolaan dan pengembangan SDM, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi lembaga serta anggota stafnya. Hal ini memungkinkan integrasi yang lebih baik dengan tujuan perencanaan jangka pendek maupun jangka panjang lembaga pendidikan.

Kata Kunci: *Perencanaan SDM, Kinerja Organisasi Pendidikan, Tantangan Industri Pendidikan, Strategi Perencanaansdm, Lingkungan Kerja Inklusif, Rekrutmen dan Retensi Staf, Pengembangan Profesional, Pelatihan dan Pengembangan Karir, Peran Perencanaan SDM*

Abstract

HR planning has a crucial role in improving the performance of educational organizations in Indonesia, especially in facing technological developments and globalization. Key challenges include recruitment, retention of quality staff, employee development, diversity planning, and adaptation to environmental changes. Effective strategies include discipline, increasing organizational commitment, a comfortable work environment, professional development, and providing appropriate rewards. An inclusive and collaborative work environment is also

important, with workforce diversification strategies, training, flexible work policies, employee engagement and rewards. The research uses a qualitative approach without interviews, with steps such as case selection, data collection, analysis and interpretation. By carrying out Human Resources (HR) planning in the education sector, institutions can determine direction regarding the type of human resources needed, plan HR management and development activities, and increase the effectiveness and efficiency of the institution and its staff members. This allows better integration with the educational institution's short-term and long-term planning goals.

Keywords: *HR Planning, Performance Of Educational Organizations, Challenges Of The Education Industry, HR Management Strategies, Inclusive Work Environment, Staff Recruitment And Retention, Professional Development, Training And Career Development, Role Of HR Management.*

PENDAHULUAN

Industri pendidikan Indonesia mengalami transformasi yang signifikan dalam beberapa dekade terakhir, seiring dengan perkembangan teknologi, globalisasi, dan tuntutan masyarakat akan pendidikan berkualitas. Industri pendidikan negeri di Indonesia telah menjadi salah satu sektor vital dalam pembangunan bangsa, yang bertanggung jawab atas peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) negara (Widiansyah, 2018). Dalam menghadapi dinamika globalisasi dan perkembangan teknologi, kinerja organisasi dalam industri pendidikan negeri perlu terus ditingkatkan untuk memastikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Di tengah dinamika tersebut, perencanaan sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi pendidikan. Industri pendidikan di Indonesia memiliki tantangan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja organisasi yang efektif dan efisien sangat penting untuk meningkatkan mutu pendidikan dan memperbaiki sistem pendidikan yang banyak diperlukan di negara ini. Namun, kinerja organisasi di industri pendidikan di Indonesia masih memiliki tantangan, seperti kesulitan dalam mengatur sumber daya manusia, meningkatkan kinerja guru, dan mengembangkan sistem pendidikan yang lebih efektif dan efisien (Dacholfany, 2017).

Dalam konteks ini, perencanaan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang krusial dalam memengaruhi kinerja organisasi. Perencanaan, pengembangan, pengelolaan, dan pemanfaatan SDM yang efektif dapat menjadi faktor penentu dalam kesuksesan sebuah organisasi pendidikan (Darim, 2020). Peran HRM dalam meningkatkan kinerja organisasi di industri pendidikan di Indonesia sangat penting. HRM yang efektif dan efisien dapat membantu mengatur sumber daya manusia yang tepat, mengembangkan guru yang berprestasi tinggi, dan mengembangkan sistem pendidikan yang lebih efektif dan efisien (Febrian et al., 2022).

Sebuah lembaga pendidikan memerlukan proses perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) pendidikan untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang diinginkan. Perencanaan Sumber Daya Manusia (PSDM) atau Human Resources Planning adalah proses merencanakan SDM agar sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan, serta efektif dan efisien dalam mendukung tercapainya tujuan. Dalam proses PSDM,

dilakukan penetapan program-program terkait pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan.

Perubahan cepat dalam teknologi dan pedagogi menimbulkan kebutuhan akan keterampilan dan pengetahuan yang terus diperbaharui dari tenaga pendidik dan kependidikan, mendorong perencanaan SDM untuk menjadi adaptif dan inovatif dalam mengembangkan program pelatihan dan pengembangan profesional (Onsardi & Finthariasari, 2022). Salah satu langkah penting untuk mendapatkan SDM yang berkualitas adalah melalui perencanaan SDM yang memungkinkan prediksi permintaan tenaga pendidik dan kependidikan secara kuantitatif, yang berasal dari perencanaan strategis dan operasional. Ini dibandingkan dengan estimasi ketersediaan yang berasal dari program-program SDM. Oleh karena itu, perencanaan SDM pendidikan perlu diarahkan dengan strategi khusus agar dapat mencapai tujuan utama dalam meningkatkan efektivitas lembaga. Selain itu, strategi lembaga di masa depan juga akan dipengaruhi oleh perubahan dalam lingkungan, sehingga penting bagi pimpinan untuk mengembangkan program-program yang dapat mengatasi tantangan saat ini dan mendukung rencana lembaga di masa mendatang.

Hakikat Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Perencanaan Sumber Daya Manusia (PSDM) pada dasarnya merupakan suatu proses sistematis yang bertujuan untuk memprediksi kebutuhan akan pegawai (*demand*) dan ketersediaan (*supply*) pada masa yang akan datang, baik dari segi jumlah maupun jenisnya. Hal ini memungkinkan departemen SDM untuk merencanakan rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan kegiatan lainnya dengan efektif. Dalam konteks ini, perencanaan SDM dapat dijelaskan sebagai proses yang bertujuan untuk memastikan bahwa jumlah dan jenis pegawai yang tepat akan tersedia di tempat yang tepat dan pada waktu yang tepat di masa depan, sehingga mampu melakukan tugas-tugas yang diperlukan agar organisasi dapat terus mencapai tujuannya (Utamy et al., 2020).

Perencanaan Sumber Daya Manusia (PSDM) diperlukan untuk menentukan kebutuhan akan tenaga kerja dan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut, sehingga organisasi dapat melaksanakan rencana terpadu secara efektif. Proses perencanaan SDM melibatkan analisis dan identifikasi kebutuhan akan sumber daya manusia oleh organisasi, sehingga langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan dapat ditetapkan. Secara sederhana, perencanaan SDM adalah upaya untuk merencanakan keberadaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, dengan tujuan agar pelaksanaannya efektif dan efisien dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi (Riniwati, 2016).

Beberapa pandangan di atas mengindikasikan bahwa perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) melibatkan estimasi sistematis terhadap permintaan, kebutuhan, dan ketersediaan tenaga kerja organisasi di masa mendatang. Proses PSDM ini bertujuan untuk menetapkan berbagai program terkait seperti pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Dengan demikian, dalam perencanaan SDM, semua aspek tersebut harus ditetapkan dengan cermat dan tepat. Pentingnya perencanaan SDM terletak pada kemampuannya untuk memberikan gambaran yang jelas tentang masa depan

organisasi, serta untuk mengantisipasi kekurangan dalam kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan (Ichsan et al., 2021).

Rencana SDM perlu diformulasikan dan diintegrasikan dengan rencana organisasi, dengan mempertimbangkan faktor-faktor sosial, teknologi, dan lainnya yang dapat berdampak pada pekerjaan dan individu terkait kebutuhan dan ketersediaan SDM bagi lembaga pendidikan. Ini meliputi membuat prediksi terkait SDM, mendukung kegiatan pengadaan, alokasi, kompetensi, dan pengembangan SDM, serta mengevaluasi nilai-nilai penggunaan SDM.

Tujuan dari perencanaan SDM adalah untuk memastikan penggunaan optimal dari SDM pada organisasi saat ini, serta menyediakan SDM yang diperlukan oleh organisasi di masa depan baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Dalam hal ini, tujuan perencanaan SDM meliputi (Widiansyah, 2019):

1. Menentukan kualitas dan kuantitas pegawai yang diperlukan untuk mengisi setiap jabatan dalam perusahaan.
2. Memastikan ketersediaan tenaga kerja baik saat ini maupun di masa depan, sehingga setiap pekerjaan memiliki orang yang menjalankannya.
3. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Memudahkan koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Mencegah kekurangan atau kelebihan karyawan.
6. Menjadi pedoman dalam menetapkan program-program seperti penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
7. Menjadi pedoman dalam pelaksanaan mutasi (vertikal atau horizontal) dan pensiun karyawan.
8. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan.

Tantangan dalam Perencanaan SDM di Industri Pendidikan Negeri Indonesia

Meskipun telah dilakukan perhitungan dan pertimbangan berdasarkan kecenderungan dan data yang tersedia, kesenjangan dalam perencanaan SDM pendidikan masih bisa terjadi. Hal ini bisa dianggap wajar mengingat adanya dinamika organisasi serta perubahan faktor lingkungan dan kebijakan yang tidak diantisipasi sebelumnya. Proses perencanaan sering kali tidak berjalan sesuai yang diharapkan karena kebijakan perencanaan tidak dibuat secara rinci, sehingga terjadi kesenjangan antara kebijakan sebelumnya dengan aspek teknis operasional secara empiris.

Berikut adalah beberapa tantangan dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM) di industri pendidikan negeri di Indonesia (Nurulita, 2021):

1. Rekrutmen dan Retensi Staf Berkualitas: Merekrut dan mempertahankan staf berkualitas merupakan tantangan utama dalam perencanaan SDM di industri pendidikan. Hal ini sangat penting untuk memastikan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan memiliki kompetensi yang dibutuhkan untuk mendukung proses belajar-mengajar.

2. Pengembangan Karyawan: Pengembangan karyawan, termasuk pelatihan dan peningkatan kualitas pengajaran, menjadi tantangan tersendiri. Hal ini penting untuk memastikan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan terus mengikuti perkembangan terbaru dalam bidang pendidikan¹.
3. Perencanaan Keragaman: Manajerial mempertimbangkan tantangan mengelola keragaman dalam lingkungan pendidikan, mencakup variasi latar belakang usia, pendidikan, status pekerjaan, golongan atau pangkat, pengalaman kerja, kemampuan ekonomi, serta pengalaman dan lingkungan kerja sebelumnya, dan lingkungan hidup atau sosial tenaga kerja.
4. Adaptasi dengan Perubahan lingkungan : Industri pendidikan harus mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan, termasuk kemajuan teknologi dan perubahan kebijakan pendidikan. Hal ini memerlukan strategi perencanaan SDM yang efektif untuk memastikan bahwa tenaga pendidik dan kependidikan dapat menghadapi perubahan tersebut(Rohida, 2018).
5. Ketegangan Pasar Tenaga Kerja: Permintaan akan tenaga kerja yang berkualitas tinggi sering kali melebihi pasokan yang tersedia. Hal ini menjadi tantangan utama dalam perencanaan SDM di Indonesia.

Mengatasi tantangan-tantangan ini memerlukan strategi perencanaan SDM yang efektif dan inovatif. Hal ini penting untuk memastikan bahwa industri pendidikan di Indonesia dapat terus berkembang dan memberikan pendidikan berkualitas bagi generasi mendatang.

Strategi Perencanaan SDM untuk Meningkatkan Kinerja Guru dan Tenaga Kependidikan

Proses perencanaan SDM dimulai dengan memahami visi, misi, tujuan, strategi, dan struktur organisasi pendidikan, serta mengevaluasi kondisi SDM yang ada saat ini baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Langkah selanjutnya adalah menghitung kebutuhan SDM yang ingin dicapai sesuai dengan rencana strategi organisasi. Selanjutnya, perlu dilakukan analisis untuk menentukan perbedaan antara kondisi SDM saat ini dengan kebutuhan SDM yang diinginkan, dengan memperhitungkan penyusutan dari SDM yang ada. Setelah itu, perlu dirumuskan jumlah SDM yang perlu direkrut, serta menentukan SDM mana yang sudah berlebihan atau tidak lagi diperlukan. Untuk SDM yang masih dibutuhkan, perlu dilakukan rencana rekrutmen, sedangkan untuk SDM yang berlebihan, perlu direncanakan proses penyusutan. Dalam konteks organisasi yang besar, penentuan kebutuhan dan perencanaan pemenuhan kebutuhan SDM perlu didukung oleh pendekatan kuantitatif yang memadai, serta didukung oleh data yang akurat dan dapat dipercaya. (Saifullah, 2020).

Perencanaan SDM strategis harus dilakukan dengan cermat, memperhatikan tidak hanya faktor SDM (manusia), tetapi juga faktor-faktor lain seperti keuangan, sehingga semua dapat bersinergi dalam mencapai tujuan organisasi. Ketika pengelolaan SDM dilakukan dengan profesional, diharapkan sumber daya manusia dapat bekerja dengan produktif. Pengelolaan dimulai dari tahap perekrutan, seleksi, pengklasifikasian, penempatan sesuai dengan kemampuan, pelatihan, dan pengembangan karier, hingga proses pemberhentian.

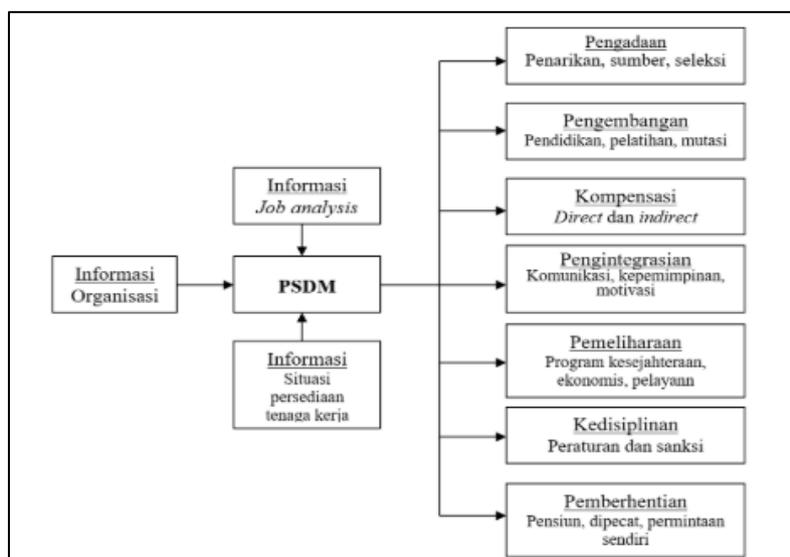
Tahapan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan SDM dianggap sebagai unit yang paling penting dalam perusahaan dan organisasi modern, karena kebijakan sumber daya manusia memiliki dampak besar pada masyarakat. Tahapan perencanaan SDM pendidikan yang tepat memerlukan serangkaian langkah tertentu yang terkait dengan aktivitas perencanaan SDM menuju organisasi modern. Langkah-langkah tersebut meliputi:

1. Pengumpulan dan analisis data untuk memprediksi permintaan dan ketersediaan SDM yang diharapkan untuk perencanaan di masa depan.
2. Pengembangan tujuan perencanaan yang jelas.
3. Merancang dan menerapkan program-program untuk mencapai tujuan perencanaan yang telah ditetapkan.
4. Mengawasi dan mengevaluasi program-program yang sedang berjalan, untuk memastikan bahwa tujuan perencanaan tercapai dengan efektif (Effendi, 2021).

Keempat tahap tersebut dapat diimplementasikan untuk pencapaian tujuan pendidikan baik dalam jangka pendek (kurang dari satu tahun), menengah (dua sampai tiga tahun), maupun jangka panjang (lebih dari tiga tahun). Suatu teknik perencanaan SDM pendidikan melibatkan tahapan sebagai berikut:

- a. Investigasi lingkungan eksternal, internal, dan organisasional untuk memahami kondisi yang memengaruhi kebutuhan dan ketersediaan SDM.
- b. Peramalan atas ketersediaan *supply* dan *demand* SDM saat ini dan masa depan melalui proses *forecasting*.
- c. Perencanaan untuk kegiatan seperti rekrutmen, pelatihan, promosi, dan lain-lain sesuai dengan kebutuhan yang telah diprediksi.
- d. Melakukan mutasi yang ditujukan bagi tenaga kerja, kemudian memberikan umpan balik terhadap proses awal untuk penyempurnaan di masa mendatang.



Gambar 2. Konsep Perencanaan SDM(Rahayu, 2018)

METODE

Desain Penelitian :

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif tanpa wawancara. Pendekatan kualitatif akan memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena yang kompleks dalam konteks nyata, memperoleh wawasan mendalam tentang peran perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi di industri pendidikan negeri di Indonesia. Tanpa menggunakan wawancara, penelitian ini akan mengandalkan analisis terhadap data sekunder yang diambil dari jurnal dan berita.

Langkah-Langkah Penelitian :

1. **Pemilihan Kasus:** Penelitian akan memilih beberapa kasus yang relevan dari jurnal dan berita yang berkaitan dengan peran perencanaan SDM dalam meningkatkan kinerja organisasi di industri pendidikan negeri di Indonesia. Kasus-kasus ini akan dipilih berdasarkan kriteria keberagaman, termasuk berbagai konteks organisasi, tantangan yang dihadapi, dan strategi yang digunakan.
2. **Pengumpulan Data:** Data akan dikumpulkan dari jurnal dan berita yang dipilih. Data tersebut dapat berupa artikel, makalah, laporan, atau publikasi lainnya yang relevan dengan topik penelitian. Data ini akan dianalisis untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang peran perencanaan SDM dalam meningkatkan kinerja organisasi di industri pendidikan negeri di Indonesia.
3. **Analisis Data:** Data yang dikumpulkan akan dianalisis secara kualitatif. Analisis ini akan melibatkan pengidentifikasian tema-tema utama, pola-pola, dan temuan-temuan yang relevan dengan tujuan penelitian. Analisis akan dilakukan dengan menggunakan pendekatan induktif, di mana peneliti akan membiarkan data membimbing temuan-temuan penelitian.
4. **Interpretasi Hasil:** Hasil analisis akan diinterpretasikan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang peran perencanaan SDM dalam meningkatkan kinerja organisasi di industri pendidikan negeri di Indonesia. Temuan-temuan akan dikaitkan kembali dengan teori-teori yang relevan untuk mendukung interpretasi dan membuat kesimpulan yang kuat.

Validitas dan Reliabilitas :

Untuk memastikan validitas dan reliabilitas penelitian, beberapa langkah akan diambil:

- a. Penggunaan sumber data yang diverifikasi dan terpercaya dari jurnal-jurnal akademik yang terkemuka dan berita-berita yang terverifikasi.
- b. Menggunakan lebih dari satu kasus untuk memastikan generalisasi temuan.
- c. Melakukan triangulasi data dengan membandingkan temuan dari berbagai sumber data.
- d. Melibatkan diskusi dan refleksi antara peneliti untuk memastikan interpretasi yang benar dan akurat dari data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran yang sangat vital dalam manajemen organisasi. Pertama-tama, perencanaan SDM membantu organisasi

untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja, baik dari segi jumlah maupun kualitas, dengan menganalisis kebutuhan saat ini dan masa depan. Selanjutnya, perencanaan ini melibatkan strategi dan prosedur untuk rekrutmen dan seleksi karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, serta pengembangan karyawan melalui pelatihan dan pembinaan. Selain itu, perencanaan SDM mencakup penilaian kinerja secara teratur untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, serta manajemen kompensasi yang adil dan kompetitif untuk memotivasi dan menjaga retensi karyawan yang baik. Perencanaan SDM juga membantu dalam manajemen perubahan, baik itu perubahan internal maupun eksternal, dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan dan hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Dengan demikian, perencanaan SDM menjadi landasan yang kokoh bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan strategisnya.

Tantangan Utama yang dihadapi oleh Perencanaan SDM

Pendidikan merujuk pada proses pengajaran yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan formal seperti sekolah. Ini mencakup semua pengaruh yang ditujukan kepada anak-anak atau remaja oleh sekolah untuk mengembangkan kemampuan mereka dan kesadaran mereka tentang hubungan sosial dan tanggung jawab mereka dalam masyarakat. Secara lebih luas, pendidikan juga melibatkan upaya sadar dari keluarga, masyarakat, dan pemerintah melalui berbagai kegiatan seperti bimbingan, pengajaran, dan latihan, baik di dalam maupun di luar sekolah. Tujuannya adalah untuk mempersiapkan peserta didik agar dapat berperan secara efektif dalam berbagai lingkungan hidup. Pendidikan merupakan upaya yang dilakukan secara sadar oleh individu untuk membimbing dan membentuk individu menjadi pribadi yang berbudaya. Selain itu, pendidikan juga membantu individu dalam menyesuaikan diri dan menghadapi tantangan kehidupan di masa depan. Karena pentingnya peran pendidikan, maka berbagai pihak dan pemangku kepentingan harus memberikan perhatian khusus terhadapnya. Pendidikan memiliki tujuan yang bertujuan untuk memajukan individu, di mana tujuan tersebut merupakan seperangkat sasaran yang ingin dicapai melalui proses pendidikan. Sasaran tersebut sejalan dengan fungsi pendidikan dan mencakup pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap. Dengan demikian, tujuan pendidikan dapat dianggap sebagai suatu sistem nilai yang menetapkan kebenaran dan kepentingan yang ingin dicapai melalui berbagai kegiatan, baik di lingkungan sekolah maupun di luar sekolah. Menurut beberapa ahli, tujuan pendidikan mencerminkan nilai-nilai yang baik, mulia, universal, benar, dan indah untuk kehidupan. Beberapa tantangan Utama yang dihadapi Oleh Manajemen SDM dalam sektor pendidikan di Indonesia :

1. Kekurangan Guru

Sejak Pandemi Covid-19 bursa kerja menjadi virtual. SDM di bidang pendidikan memulai beradaptasi dengan tidak mudah. Tantangan atas kekurangan SDM di sektor pendidikan khususnya kekurangan guru ini karena gaji, kondisi kerja, kurangnya dukungan dan otonomi, dan perubahan kurikulum. Kenyataan bahwa jumlah orang yang berminta untuk mengajr kari menjadi di dalam bidang pendidikan menurun drastis tidak sebanyak dulu.

2. Kedua adapun permasalahan lain yakni Retensi pendidik, yakni mempertahankan pendidik yang baik. Banyak berita beredar terjadi lonjakan permintaan guru, semakin

berlaluanya waktu dengan berkurangnya pasokan dan tingkat konsisten guru berhenti dari lapangan ini menimbulkan ancaman bagi kesejahteraan akademis dan ekonomi siswa. Contoh kasus misalnya pensusun dini bagi guru memiliki dampak negatif tersendiri terhadap pembelajaran siswa nantinya dan merugikan uang pembayar pajak. Ada sebuah penelitian yakni bahwa guru yang telah pensiun dini telah merugikan pemerintah setiap tahunnya.



Sumber Gambar : Institut Kebijakan Pembelajaran

3. Kurangan Pelatihan dalam pengembangan karir. Disaat sistem pendidikan terus berkembang dan setiap tenaga pendidik harus mengikuti perubahan ini. Mereka diharapkan mampu mengembangkan skill dalam berbagai mata pelajaran untuk menaikan kemampuan siswa proses pembelajaran. Pengembangan profesional kedepannya sangat penting bagi mereka untuk membangun skill ini. Permasalahan sumber daya manusia di bidang pendidikan selama masa pelatihan guru dapat muncul karena kelemahan dalam proses pelatihan yang kurang terarah akibat perencanaan strategis yang tidak memadai, seleksi calon guru tanpa kriteria yang jelas atau pengawasan formasi pedagogik pendidikan yang kurang ketat, kurangnya pemeriksaan terhadap kesulitan atau peningkatan performa daerah selama tahun pencalonan, dan pelatihan dalam jabatan yang tidak direncanakan atau hanya dilakukan demi promosi tanpa mempertimbangkan kebutuhan sesungguhnya dalam peningkatan kualitas pendidikan.
4. Kendala utama dalam perencanaan sumber daya manusia di sektor pendidikan seringkali terkait dengan kompleksitas struktur organisasi, di mana beberapa institusi pendidikan yang tersebar di berbagai kampus memiliki ribuan tenaga kerja yang tersebar di dalamnya. Situasi ini dapat menyulitkan koordinasi dan komunikasi efektif antara para pendidik dan staf lainnya, yang berpotensi menghambat efisiensi dan

kualitas pelayanan pendidikan. Penggunaan informasi dari mulut ke mulut sebagai taktik komunikasi juga bisa berbahaya dalam kasus ini, karena dapat mengakibatkan ketidakjelasan dan kesalahpahaman yang dapat merugikan semua pihak yang terlibat.

Strategi Perencanaan SDM

Metode Perencanaan Sumber Daya Manusia (PSDM) dapat dibedakan menjadi metode nonilmiah dan ilmiah. Metode nonilmiah mengandalkan pengalaman, imajinasi, dan perkiraan-perkiraan dari perencanaannya tanpa didukung oleh analisis data yang mendalam. Rencana SDM semacam ini memiliki risiko besar, seperti ketidaksesuaian antara kualitas dan kuantitas tenaga kerja dengan kebutuhan organisasi, yang dapat menyebabkan mismanajemen dan pemborosan yang merugikan perusahaan. Sementara itu, metode ilmiah melibatkan analisis data, informasi, dan peramalan-peramalan dari perencanaannya. Rencana SDM semacam ini memiliki risiko yang relatif lebih kecil karena semua aspek telah dipertimbangkan dengan cermat. Dalam metode ilmiah, akurasi data dan informasi sangat penting, serta diperlukan analisis yang baik dan benar.

Desain dan analisis jabatan merupakan prosedur penting dalam perencanaan SDM yang bertujuan untuk menetapkan tugas dan keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan, serta jenis orang yang cocok untuk memenuhi jabatan tersebut. Perencanaan SDM yang efektif dapat dilakukan dengan baik dan benar jika informasi tentang analisis pekerjaan, struktur organisasi, dan situasi persediaan tenaga kerja telah diperoleh. Metode yang digunakan meliputi *design and job analysis*, sistem informasi SDM, rekrutmen dan seleksi, serta penempatan karyawan.

SIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan pentingnya peran perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi di industri pendidikan negeri di Indonesia. Dalam industri pendidikan yang menghadapi tantangan kompleks seperti kekurangan guru, retensi pendidik, dan kurangnya pelatihan pengembangan karir, perencanaan SDM memegang peran krusial. Perencanaan Sumber Daya Manusia (PSDM) dalam konteks pendidikan merupakan proses meramalkan kebutuhan SDM dari suatu lembaga pendidikan untuk masa depan, dengan tujuan memastikan bahwa langkah-langkah yang diperlukan dapat diambil untuk memenuhi kebutuhan tersebut. PSDM memberikan panduan tentang di mana SDM pendidikan dapat diperoleh, kapan mereka dibutuhkan, serta jenis pelatihan dan pengembangan yang harus dimiliki oleh SDM tersebut. Melalui rencana sukses, jalur karier SDM dapat disesuaikan dengan kebutuhan individu yang konsisten dengan tujuan lembaga pendidikan. PSDM yang efektif adalah yang mampu meramalkan masa depan dengan memproyeksikan hasil analisis informasi yang diperolehnya. Hal ini penting untuk kepentingan individu, lembaga pendidikan, dan negara. Bagi individu, PSDM membantu mereka menetapkan tujuan yang ingin dicapai sehingga kegiatan mereka dapat dilakukan secara lebih terarah, efektif, dan efisien, yang pada gilirannya memberikan manfaat bagi lembaga dan negara. Untuk mencapai PSDM yang efektif, integrasi antara PSDM dengan perencanaan strategis dan operasional menjadi krusial. Langkah-langkah dari perencanaan

yang telah dilakukan perlu dipantau dan dievaluasi melalui audit SDM, untuk memastikan bahwa SDM bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan perencanaan Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138.
- Dacholfany, M. I. (2017). Inisiasi strategi perencanaan lembaga pendidikan Islam dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia islami di Indonesia dalam menghadapi era globalisasi. *At-Tajdid: Jurnal Pendidikan Dan Pemikiran Islam*, 1(01).
- Darim, A. (2020). perencanaan perilaku organisasi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang kompeten. *Munaddhomah: Jurnal perencanaan Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40.
- Effendi, M. (2021). Pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan citra lembaga di lembaga pendidikan islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 2(1), 39–51.
- Febrian, W. D., Ardista, R., Kutoyo, M. S., Suryana, Y., Febrina, W., Kusnadi, K., Suryawan, R. F., Purba, T. Y. B., Sudiarti, S., & Libriantono, B. (2022). *perencanaansumber daya manusia*.
- Ichsan, R. N., SE, M. M., Lukman Nasution, S. E. I., & Sarman Sinaga, S. El. (2021). *Bahan Ajar perencanaan Sumber Daya Manusia (MSDM)*. CV. Sentosa Deli Mandiri.
- Jaya, E. (2017). perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan SMART Ekselensia Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dompot Dhuafa*, 7(02), 3–10.
- Lubis, M. (2022). Peran perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Dosen pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 216–220.
- Mantiri, J. (2019). Peran Pendidikan dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia Berkualitas di Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Civic Education: Media Kajian Pancasila Dan Kewarganegaraan*, 3(1), 20–26.
- Rahayu, Teguh Imam. "Perencanaan Sumber Daya Manusia (manpower Planning) dalam Organisasi Publik." *Jurnal Gema Eksos*, Vol. 5, No. 1 (2009).
- Muhtarom, A. (2015). Implementasi perencanaan sumber daya manusia dalam peningkatan profesionalitas dosen perguruan tinggi agama islam provinsi banten. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan perencanaan Pendidikan*, 1(02), 117–130.
- Nurulita, L. (2021). Peran literasi digital dalam upaya peningkatan sumber daya manusia pada era revolusi industri 4.0. *Jurnal Implementasi*, 1(2), 139–145.
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). *perencanaan Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*.
- Rahmadani, R., & Qomariah, S. (2022). Menciptakan Keunggulan Bersaing Berkelanjutan Berbasis Sumber Daya Manusia dalam Dunia Pendidikan. *Tarbiyah Wa Ta'lim: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 108–117.
- Riniwati, H. (2016). *perencanaansumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.

- Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal perencanaan Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136.
- Saifullah, S. (2020). Determinasi Motivasi dan Kinerja Guru Terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kompetensi Profesional Guru (Studi Kasus di SMAN Negeri 1 Kota Bima) Literature Review perencanaan Sumber Daya Manusia. *Jurnal perencanaan Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(2), 600–621.
- Sihite, M. (2018). Peran kompetensi dalam mewujudkan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi di era revolusi industri 4.0: suatu tinjauan konseptual. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 4(2), 145–159.
- Utamy, R., Ahmad, S., & Eddy, S. (2020). Implementasi perencanaan sumber daya manusia. *Journal of Education Research*, 1(3), 225–236.
- Widiansyah, A. (2018). Peranan sumber daya pendidikan sebagai faktor penentu dalam perencanaan sistem pendidikan. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 18(2), 229–234.
- Widiansyah, A. (2019). Pengendalian mutu: Implementasi perencanaan sumber daya manusia, optimalisasi fungsi pengendalian dalam dunia pendidikan. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 19(1), 21–26.