

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Edwin Tinda Kusuma¹, Ida Rindaningsih²; Hidayatulloh³

^{1,2,3} Magister Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah, Sidoarjo

email: p3ncaksilat@gmail.com

rindaningsih1@umsida.ac.id

Informasi Artikel

Abstrak

Diterima:
02 Juni 2023

Revised :
11 Juli 2023

Accepted:
02 Oktober 2023

Kata kunci:

Perencanaan,
Manajemen, Sumber
Daya Manusia

Penelitian ini bertujuan untuk beberapa hal yang harus diperhatikan dalam membuat perencanaan khususnya dalam perencanaan sumber daya manusia, agar dapat kiranya dijadikan acuan dalam manajemen perencanaan sumberdaya manusia. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode Literatur Review dengan menggunakan tiga kajian yang penulis anggap sesuai dengan topik pembahasan. Penggalan data dilakukan dengan menelusuri artikel-artikel di lens.org dan google schooler. Hasil dari penelitian ini ialah ditemukannya konsep dasar dalam perencanaan sumber daya manusia yaitu Perencanaan dan Proses perencanaan. Dalam proses perencanaan terdapat pengumpulan dan analisis data, mengembangkan tujuan perencanaan, merancang dan mengimplementasikan program-program yang dapat mendukung jalannya perencanaan serta mengawasi dan mengevaluasi apa saja program yang telah berjalan.

How to Cite: Edwin Tinda Kusuma, Ida Rindaningsih & Hidayatulloh. (2023). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains, 2(3), 338-349. DOI: <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.158>

Pendahuluan

Pendidikan merupakan hal yang terpenting dalam kehidupan dalam rangka mengembangkan potensi diri manusia dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). SDM pendidikan merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh tenaga pendidik dan kependidikan. Perilaku dan sifat SDM pendidikan ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, penting dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Tanpa peran aktif SDM, maka media dan peralatan yang canggih tidak akan bermanfaat bagi pendidikan. Suatu lembaga pendidikan memerlukan tahapan perencanaan SDM pendidikan dalam mendukung pencapaian tujuan pendidikan yang diinginkan. Perencanaan sumber daya manusia (PSDM) atau Human Resources Planning merupakan merencanakan SDM agar sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan dalam proses PSDM menetapkan program pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan (Aisyah, 2018).

Sistem pendidikan yang sentralis sendiri diakui kurang bisa mengakomodasi keberagaman daerah, keberagaman sekolah, dan keberagaman peserta didik, bahkan cenderung mematikan partisipasi masyarakat dalam pengembangan pendidikan. Sedangkan sistem pendidikan yang desentralisasi sebagaimana tercantum dalam Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 yang merupakan revisi Undang-undang Nomor 29 Tahun 1999 tentang pemerintah daerah, di mana sejumlah kewenangan telah diserahkan oleh pemerintah pusat kepada pemerintah daerah, memungkinkan daerah untuk melakukan kreasi, inovasi, dan improvisasi dalam upaya pembangunan daerahnya termasuk dalam bidang pendidikan. Pemberlakuan otonomi daerah tersebut membawa implikasi terhadap perubahan dalam penyelenggaraan pendidikan, yang salah satunya adalah berkurangnya peran pemerintah pusat dalam pengelolaan pendidikan. Oleh karena itu, Perencanaan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi khususnya dalam pendidikan (Idris, 2020).

Perencanaan Sumber Daya Manusia (PSDM) perlu dilakukan untuk menentukan kebutuhan akan tenaga kerja atau layanan pendidikan dan cara memenuhi kebutuhan tersebut untuk melaksanakan rencana terpadu organisasi atau lembaga. Perencanaan SDM adalah proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi atau lembaga terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga organisasi atau lembaga tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuannya. Perencanaan SDM adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Fungsi perencanaan SDM adalah memformulasikan dan mengintegrasikan rencana SDM dengan rencana organisasi, mengkaji faktor sosial, teknologi dan yang lainnya sehingga mempunyai dampak terhadap pekerjaan dan individu terhadap kebutuhan dan ketersediaan SDM bagi lembaga pendidikan, membuat prediksi SDM, mendukung kegiatan pengadaan, alokasi, kompetensi dan pengembangan SDM, serta mengkaji nilai-nilai penggunaan SDM (Asriati, 2019).

Tujuan perencanaan SDM adalah untuk menjamin penggunaan yang optimal terhadap SDM pada organisasi saat ini, menyediakan SDM yang dibutuhkan oleh organisasi di masa akan datang baik dalam hal kualitas maupun kuantitas. Perencanaan SDM Perencanaan sumber daya manusia mencoba menciptakan pertalian yang kuat dan serasi antara rancangan yang telah ditetapkan dengan kenyataan implementasinya (Akilah, 2021).

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 ataupun 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)

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya: Menurut Hall T. Douglas dan Goodale G. James, bahwa "Human Resource Management is the proses through hican optimal fit is achieved among the employee , job organization, and environment so that empnoyees reach their desiret lefel of satisfaction and performance and the organization metts it's goalds" (Hall T.

Ddogle. & Jemes Goodle G, 1986). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses melalui kesesuaian optimal yang diperoleh antara pegawai, pekerjaan organisasi, dan lingkungan. Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan merupakan proses atau upaya dalam pengelolaan meliputi perencanaan, mengorganisasi, pelaksanaan dan mengontrol dalam segala aspek yang ada pada pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Sedangkan Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan juga dapat dijadikan sebagai alat untuk meningkatkan produktivitas individual pelaku pendidikan agar lebih produktif dari sebelumnya. Manajemen sumber daya manusia dalam perencanaan dan pelaksanaannya harus sesuai dengan tujuan dari pendidikan yang ditetapkan.

Para pegawai mencapai tingkat kepuasan dan performansi yang mereka inginkan dan organisasi memenuhi tujuannya. Ada empat landasan untuk mengembangkan manajemen menurut pandangan Islam, yaitu kebenaran, keterbukaan, dan keahlian, seorang pemimpin harus memiliki ke empat sifat utama itu agar manajemen yang dijalankan mendapat hasil yang maksimal. Hal penting dalam manajemen berdasarkan pandangan Islam adalah harus ada sifat ri'ayah atau jiwa kepemimpinan (Mustangin, 2020). Dalam perencanaan sumber daya manusia, Organisasi dan struktur selalu dituntut untuk dapat beradaptasi dan bergerak cepat dalam lingkungan yang dinamis. Perubahan dalam struktur organisasi membawa dampak bagi setiap individu yang berada dalam organisasi tersebut, terutama dalam pengembangan karier. Setiap pegawai selalu dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompetensi yang dimilikinya. Dilain pihak, organisasi akan memanfaatkan dan memberdayakan keunggulan kompetensi dan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan strategis dengan memberikan kesempatan dan memfasilitasi setiap pegawai untuk mengembangkan kariernya (Wijaya et al., 2014).

Metode

Jenis dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah **penelitian kepustakaan atau kajian literatur**. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Literature Review. Penelitian ini berisi kajian berbagai laporan penelitian yang dimuat pada pustaka atau artikel yang diawali dengan penelusuran pustaka secara sistematis pada artikel ilmiah ataupun artikel yang memiliki fokus penelitian yang sama. Peneliti melakukan kajian dan seleksi kelayakan laporan penelitian mulai dari latar belakang, metode penelitian, hasil yang diolah, pembahasan dan kesimpulan yang didapatkan pada kajian artikel (Rachman, 2018)

Hasil dan Pembahasan

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Hasnadi, 2019) dengan judul Perencanaan Sumber Daya Pendidikan dengan penjabaran sebagai berikut:
Perencanaan SDM merupakan unit terpenting perusahaan dan organisasi modern, sehingga kebijakan sumber daya manusia memiliki pengaruh yang besar terhadap masyarakat.¹⁵ Adapun tahapan perencanaan SDM pendidikan yang tepat membutuhkan langkah-langkah tertentu berkaitan dengan aktivitas perencanaan SDM pendidikan menuju organisasi modern. Langkah-langkah tersebut meliputi:
(a) pengumpulan dan analisis data untuk meramalkan permintaan maupun

persediaan SDM yang diekspektasikan bagi perencanaan di masa depan, (b) mengembangkan tujuan perencanaan, (c) merancang dan mengimplementasikan program-program untuk pencapaian tujuan perencanaan, dan (d) mengawasi dan mengevaluasi program-program yang berjalan. Keempat tahap tersebut dapat diimplementasikan pada pencapaian tujuan jangka pendek (kurang dari satu tahun), menengah (dua sampai tiga tahun), maupun jangka panjang (lebih dari tiga tahun). Suatu teknik perencanaan SDM pendidikan yang meliputi tahap: (1) investigasi baik pada lingkungan eksternal, internal, organisasional; (2) forecasting atau peramalan atas ketersediaan supply dan demand SDM saat ini dan masa depan, (3) perencanaan bagi rekrutmen, pelatihan, promosi, dan lain-lain; (4) mutilasi, yang ditujukan bagi manpower dan kemudian memberikan feedback bagi proses awal.

Sistem manajemen SDM mengintegrasikan proses sumber daya manusia dan sistem informasi organisasi. Tujuan dari integrasi sistem adalah untuk menciptakan proses prediksi demand dari SDM pendidikan yang muncul dari perencanaan strategik dan operasional secara kuantitatif, dibandingkan dengan prediksi ketersediaan yang berasal dari program-program SDM. Oleh karena itu, perencanaan SDM pendidikan harus disesuaikan dengan strategi tertentu agar tujuan utama dalam memfasilitasi keefektifan dapat tercapai. Perencanaan SDM harus mempertimbangkan variabel moderat seperti budaya universitas, iklim organisasi, dan pasar tenaga kerja, terutama dengan nasionalisasi angkatan kerja, lingkungan hukum dan peraturan. Strategi di masa yang akan datang yang dipengaruhi perubahan kondisi lingkungan menuntut pimpinan untuk mengembangkan program-program yang mampu menterjemahkan current issues dan mendukung rencana lembaga di masa depan. Perencanaan SDM yang baik adalah jika dapat meramalkan masa depan dengan cara memproyeksikan hasil analisis informasi yang diperolehnya. Organisasi perlu meningkatkan daya tanggap mereka dengan mengatur fleksibilitas dalam kapasitas personel mereka yang merupakan salah satu faktor biaya yang paling relevan di bidang manufaktur. Dengan demikian, adaptasi fleksibel kapasitas SDM merupakan keuntungan yang signifikan dalam daya saing untuk keberlanjutan bisnis masa depan. Peramalan biasanya untuk masa 5 tahun yang akan datang. Apabila ramalanramalannya mendekati kebenaran, maka rencana tersebut dapat dikatakan baik dan benar karena dapat membaca situasi masa yang akan datang.

Dengan demikian, proyeksi demografis terhadap angkatan kerja di masa depan akan membawa implikasi bagi pengelolaan SDM pendidikan yang efektif. Peramalan kebutuhan SDM di masa depan serta perencanaan pemenuhan kebutuhan SDM pendidikan tersebut merupakan bagian dalam perencanaan SDM yang meliputi pencapaian tujuan dan implementasi program-program. Dalam perkembangannya, perencanaan SDM pendidikan juga meliputi pengumpulan data yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keefektifan program-program yang sedang berjalan dan memberikan informasi kepada perencanaan bagi pemenuhan kebutuhan untuk revisi peramalan dan program pada saat diperlukan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh (Winarti, 2018) dengan judul Perencanaan Sumber Daya Pendidikan dengan penjabaran sebagai berikut:

Konsep Dasar PSDM

Perencanaan: Perencanaan sumber daya manusia hendaknya didasarkan atas keserasian dengan perencanaan stratejik maupun perencanaan operasional organisasi. Ketidakserasian akan menjadi beban bagi organisasi dan dapat menjadi hambatan kedepannya. Selain itu perencanaan sumber daya manusia juga harus berdasar pada hasil job analysis. Dengan menggunakan informasi dalam deskripsi pekerjaan/ jabatan maka dapat diprediksi kebutuhan kualitatif dan kuantitatif sehingga organisasi dapat berjalan dengan efektif efisien. Pengelolaan SDM mengembangkan dan bekerja melalui sebuah sistem manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi dengan bagian lain dalam sebuah manajemen. Pada umumnya terdapat lima area fungsional dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif: staffing, pengembangan SDM, kompensasi, keselamatan dan kesehatan, serta hubungan antar staf. Perencanaan dalam kelima area tersebut mutlak dibutuhkan sehingga dalam penyediaan dan pengembangan staf, sistem kompensasi, sistem keselamatan dan kesehatan serta hubungan antar staf dipersiapkan secara baik serta diarahkan selaras dengan tujuan organisasi.

Proses PSDM: Sebagai sebuah proses, perencanaan sumber daya manusia melibatkan serangkaian kegiatan. Sedamayanti⁸ menguraikan empat kegiatan tersebut: persediaan SDM saat sekarang, perkiraan supply dan demand SDM, pengadaan SDM yang berkualitas, sistem pengawasan dan evaluasi sebagai umpan balik pada sistem. Kegiatan peramalan dilakukan dengan membandingkan antara kebutuhan atau tuntutan dan ketersediaan. Hal ini dapat menghasilkan tiga kemungkinan seperti yang dikemukakan Mondy: (1) antara supply dan demand adalah sama; (2) surplus, maka yang dilakukan organisasi adalah penarikan tenaga kerja, pengurangan jam kerja, pensiun dini, dan pemberhentian; (3) kekurangan, maka yang dilakukan adalah melakukan perekrutan melalui proses seleksi. Lebih rinci Nawawi¹⁰ mengemukakan dua kegiatan utama dalam perencanaan SDM yaitu: kegiatan analisis volume dan beban kerja, serta kegiatan analisis kemampuan SDM yang dimiliki organisasi. Dari kegiatan analisis volume dan beban kerja yang telah diserasikan dengan rencana stratejik maupun rencana operasional organisasi, maka dapat diperoleh informasi kebutuhan tenaga kerja yang presisi, penentuan teknik peramalan yang dilakukan dan penetapan perkiraan kebutuhan akan SDM untuk jangka pendek hingga jangka panjang. Mangkuprawira membagi teknik dalam meramalkan atau mengestimasi kebutuhan SDM menjadi teknik peramalan jangka pendek dan jangka panjang. Teknik peramalan jangka pendek meliputi analisis anggaran dan analisis beban kerja. Peramalan kebutuhan SDM dapat pula dicapai dengan proses penganggaran. Jumlah, kualifikasi, dan kualitas karyawan atau SDM yang diperlukan turut ditentukan oleh jumlah anggaran. Analisis beban kerja menentukan beban kerja seorang tenaga kerja, dan hal tersebut sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja organisasi menurut jenis pekerjaannya. Sedangkan peramalan jangka panjang meliputi analisis permintaan unit maupun organisasi, pendapat pakar, analisis tren, analisis statistik, analisis bagan penempatan serta analisis Markov. Analisis permintaan unit disebut juga pendekatan Bottom-Up yaitu teknik peramalan dimana mulai dari level terendah hingga yang tertinggi, tiap level berkewajiban melakukan peramalan kebutuhan SDM sehingga di akhir akan menghasilkan estimasi agregat kebutuhan SDM. Pendekatan ini menganggap setiap pimpinan di setiap unit kerja mengetahui

kebutuhan bawahannya. Analisis permintaan keorganisasian disebut pendekatan top- down atau disebut juga zero-base forecasting. Pada pendekatan tersebut menggunakan kondisi SDM yang dimiliki organisasi saat ini sebagai dasar untuk menentukan kebutuhan pengadaan staf (staffing) di mendatang.

Faktor-faktor PSDM: Terdapat dua faktor yang turut mempengaruhi sebuah perencanaan SDM suatu organisasi. Nawawi¹⁶ mengemukakan faktor eksternal yang dapat berpengaruh pada perencanaan SDM yang dilakukan seperti: ekonomi nasional maupun global, sospolkum, teknologi, dan faktor pesaing. Keadaan ekonomi nasional maupun global secara keseluruhan turut mempengaruhi rencana strategik maupun rencana operasional organisasi dan tentu juga dibutuhkan adanya penyesuaian pada perencanaan SDM. Kondisi dan produk sosial, politik dan hukum sangat berpengaruh terhadap kegiatan sebuah seperti undang-undang tenaga kerja yang berpengaruh pada kegiatan perencanaan SDM. Perkembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan juga berpengaruh pada produktifitas dan kualitas sebuah organisasi. Makin tinggi kemajuan teknologi yang diadaptasi maka harus ada penyesuaian perencanaan SDM yang dimaksudkan mendapatkan kualifikasi SDM yang sesuai dengan karakteristik teknologi tersebut. dalam era globalisasi yang kompetitif maka setiap organisasi dihadapkan pada tantangan persaingan yang berat. Untuk dapat bertahan maka organisasi membutuhkan SDM yang kompetitif pula. Persaingan untuk mendapatkan SDM yang berkualitas juga dapat terjadi. Maka dari itu perencanaan SDM oleh organisasi menjadi sangat penting untuk dipersiapkan.

Secara umum ada lima metode dalam proyeksi/ memperkirakan kebutuhan SDM lembaga pendidikan di masa mendatang, yaitu: satu, perkiraan para ahli, perkiraan yang dilakukan dapat didasarkan pengalaman dan penilaian ahli bagian SDM untuk mengestimasi kebutuhan SDM di masa depan. Dua, perbandingan historis, yaitu menggunakan tren SDM yang sebelumnya untuk memproyeksikan tren SDM di masa mendatang. Tiga, analisis tugas, yaitu dengan memberikan tugas pada masing-masing posisi untuk melakukan analisis posisi dan menetapkan demand SDM. Metode ini terkadang menjadi efektif membuka kelemahan kualitas tertentu dalam sebuah sistem lembaga pendidikan. Empat, korelasi, yaitu fluktuasi kebutuhan SDM berkorelasi dengan variabel-variabel seperti penurunan pendaftar (peserta didik), sumber daya finansial, adanya program-program baru, sehingga korelasi terhadap variabel-variabel tersebut secara statistik dapat diformulasikan. Lima, model, yaitu mengarah pada model pembuatan keputusan yang diperluas dan diorganisasikan untuk memformulasikan model staffing.

3. Penelitian yang dilakukan oleh (Rahmi, 2013) dengan judul Perencanaan Sumber Daya Pendidikan dengan penjabaran sebagai berikut:

- Komponen-komponen Perencanaan SDM⁷

Terdapat beberapa komponen yang perlu diperhatikan dalam perencanaan SDM, yaitu:

1) Tujuan Perencanaan SDM harus mempunyai tujuan yang berdasarkan kepentingan individu, organisasi dan kepentingan nasional. Tujuan perencanaan SDM adalah menghubungkan SDM yang ada untuk kebutuhan perusahaan pada masa yang akan datang untuk menghindari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas. Tujuan utama perencanaan adalah memfasilitasi keefektifan organisasi, yang harus diintegrasikan dengan tujuan perencanaan

jangka pendek dan jangka panjang organisasi. Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses menterjemahkan strategi bisnis menjadi kebutuhan sumber daya manusia baik kualitatif maupun kuantitatif melalui tahapan tertentu.

2) Perencanaan organisasi Perencanaan Organisasi merupakan aktivitas yang dilakukan perusahaan untuk mengadakan perubahan yang positif bagi perkembangan organisasi. Peramalan SDM dipengaruhi secara drastis oleh tingkat produksi. Tingkat produksi dari perusahaan penyedia (suplier) maupun pesaing dapat juga berpengaruh. Meramalkan SDM, perlu memperhitungkan perubahan teknologi, kondisi permintaan dan penawaran, dan perencanaan karir. Kesimpulannya, PSDM memberikan petunjuk masa depan, menentukan dimana tenaga kerja diperoleh, kapan tenaga kerja dibutuhkan, dan pelatihan dan pengembangan jenis apa yang harus dimiliki tenaga kerja. Melalui rencana suksesi, jenjang karier tenaga kerja dapat disesuaikan dengan kebutuhan perorangan yang konsisten dengan kebutuhan suatu organisasi.

3) Syarat-syarat perencanaan SDM

- Harus mengetahui secara jelas masalah yang akan direncanakannya.
- Harus mampu mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang SDM.
- Harus mempunyai pengalaman luas tentang job analysis, organisasi dan situasi persediaan SDM.
- Harus mampu membaca situasi SDM masa kini dan masa mendatang.
- Mampu memperkirakan peningkatan SDM dan teknologi masa depan.
- Mengetahui secara luas peraturan dan kebijaksanaan perburuhan/ ketenagakerjaan pemerintah.

4) Prosedur perencanaan SDM

- Menetapkan secara jelas kualitas dan kuantitas SDM yang dibutuhkan.
- Mengumpulkan data dan informasi tentang SDM.
- Mengelompokkan data dan informasi serta menganalisisnya.
- Menetapkan beberapa alternative.
- Memilih yang terbaik dari alternative yang ada menjadi rencana.
- Menginformasikan rencana kepada para karyawan untuk direalisasikan

5) Tahapan Perencanaan SDM Menurut Jackson dan Schuler, perencanaan sumber daya manusia yang tepat membutuhkan langkah-langkah tertentu berkaitan dengan aktivitas perencanaan sumber daya manusia menuju organisasi modern.

Langkah-langkah tersebut meliputi :

- Pengumpulan dan analisis data untuk meramalkan permintaan maupun persediaan sumber daya manusia yang diekspektasikan bagi perencanaan bisnis masa depan.
- Mengembangkan tujuan perencanaan sumber daya manusia
- Merancang dan mengimplementasikan program-program yang dapat memudahkan organisasi untuk pencapaian tujuan perencanaan sumber daya manusia
- Mengawasi dan mengevaluasi program-program yang berjalan. Keempat tahap tersebut dapat diimplementasikan pada pencapaian tujuan jangka pendek (kurang dari satu tahun), menengah (dua sampai tiga tahun), maupun jangka panjang (lebih dari tiga tahun).

Metode PSDM, dikenal atas metode non-ilmiah dan metode ilmiah. Metode nonilmiah diartikan bahwa perencanaan SDM hanya didasarkan atas pengalaman, imajinasi, dan perkiraan-perkiraan dari perencanaanya saja. Rencana SDM semacam ini risikonya cukup besar, misalnya kualitas dan kuantitas tenaga kerja tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Akibatnya timbul mismanajemen dan pemborosan yang merugikan perusahaan. Metode ilmiah diartikan bahwa PSDM dilakukan berdasarkan atas hasil analisis dari data, informasi, dan peramalan (forecasting) dari perencanaanya. Rencana SDM semacam ini risikonya relative kecil karena segala sesuatunya telah diperhitungkan terlebih dahulu.

Kesimpulan

Dari pemaparan yang telah tertuang di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam perencanaan sumber daya manusia Pendidikan merupakan elemen yang sangat penting, di mana sebuah perencanaan menjadi titik awal dalam memenej sumber daya manusia yang ada agar tujuan organisasi atau lembaga pendidikan tersebut mampu mencapai visi dan misinya dengan sesempurna mungkin. Walaupun tidak dipungkiri, pada praktiknya nanti masih banyak kekurangan yang mungkin dapat terjadi, meskipun kita telah berupaya perencanaan yang kita lakukan adalah yang terbaik, tetapi sekali lagi bahwa terdapat ketidaksejalannya antara perencanaan dan kenyataan yang di lapangan adalah merupakan sesuatu yang terjadi di luar kemampuan kita sebagai manusia. Tetapi setidaknya, perencanaan sumber daya manusia tetap memiliki sisi positif yang tidak bisa kita sepelekan. Begitupun dalam dunia pendidikan, lembaga-lembaga pendidikan secara umum harus mampu melaksanakan perubahan-perubahan ke arah yang lebih baik, mengimbangi perubahan-perubahan dunia saat sekarang, bukan tidak mungkin suatu lembaga pendidikan akan ditinggal oleh masyarakat, lembaga pendidikan yang tidak mampu menjalani perubahan seiring dengan perubahan zaman akan ditinggal oleh masyarakat dan lambat namun pasti lembaga tersebut akan gulung tikar.

Maka dari itulah, manajemen strategi dalam pendidikan merupakan sebuah upaya baru dalam memenej lembaga pendidikan agar tidak ditinggal oleh masyarakat dan mampu mewarnai kancah regional maupun internasional. Dari realita itulah maka lembaga pendidikan harus melaksanakan strategi-strategi baru yang selayaknya dilakukan oleh perusahaan-perusahaan di dunia yang mampu berkompetisi dan melaksanakan perubahan menuju pendidikan yang lebih baik dalam era global sekarang. Dari dimensi strategik yang sudah dibahas di atas dapat dilihat dengan jelas bahwa dalam mengembangkan strategi yang mampu menjawab tujuan suatu organisasi pendidikan, setiap strategi perlu memahami dan menguasai seluk beluk program yang sedang dilaksanakan atau dikembangkan. Aspek internal, mulai dari konsep, tenaga pendukung, sarana yang dimiliki, biaya yang tersedia, struktur organisasi pendidikan yang akan melaksanakan manajemen strategi, hasil yang telah dicapai dan hambatan-hambatan yang dialami dengan strategi lama. Aspek eksternal seperti dukungan masyarakat, perkembangan lingkungan, dan perubahan yang disebabkan faktor keamanan, politik, hukum lain-lain dan lain-lain. Informasi tentang kedua aspek ini sangat diperlukan. Kesalahan menggunakan informasi ini akan berakibat tidak baik terhadap hasil yang akan dicapai nantinya.

Tabel Analisis Literatur Review

Peneliti & Tahun	Jurnal	Hasil Penelitian
Hasnadi, 2019	BIDAYAH: Perencanaan Sumberdaya Manusia	Perencanaan SDM (PSDM) pendidikan merupakan proses meramalkan kebutuhan akan SDM dari suatu organisasi/lembaga pendidikan untuk waktu yang akan datang agar langkah-langkah dapat diambil untuk menjamin bahwa kebutuhan ini dapat dipenuhi. PSDM memberikan petunjuk masa depan, menentukan dimana SDM pendidikan diperoleh, kapan SDM dibutuhkan, dan pelatihan dan pengembangan jenis apa yang harus dimiliki SDM. Melalui rencana suksesi, jenjang karier SDM dapat disesuaikan dengan kebutuhan perorangan yang konsisten dengan kebutuhan suatu lembaga pendidikan.
Endah Winarti	Tarbiyatuna: PERENCANAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA LEMBAGA PENDIDIKAN	Perencanaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai sebuah proses yang melibatkan serangkaian kegiatan seperti peramalan atau estimasi, usaha pemenuhan kebutuhan tenaga kerja organisasi dalam jangka waktu tertentu di masa mendatang, sekaligus sebagai sebuah strategi pengembangan sumber daya manusia agar mencapai kesuksesan. Sebagai sebuah proses, perencanaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan melibatkan serangkaian kegiatan analisis dan peramalan, dengan memahami faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi perencanaan SDM tersebut. Perencanaan SDM di lembaga pendidikan seringkali disejajarkan dengan rencana pengembangan sumber daya manusia, yaitu pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan, yang kegiatannya meliputi kegiatan analisis serta peramalan/ perkiraan atau melakukan proyeksi atas kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, seperti inventarisasi SDM, proyeksi pendaftaran peserta didik baru, peninjauan sasaran atau tujuan lembaga pendidikan dan diakhiri dengan peramalan SDM.

Sri Rahmi	Intelektualita: PERENCANAAN SDM MELALUI MANAJEMEN STRATEGIK DI LEMBAGA PENDIDIKAN	Dari dimensi strategik yang sudah dibahas di atas dapat dilihat dengan jelas bahwa dalam mengembangkan strategik yang mampu menjawab tujuan suatu organisasi, setiap strategik perlu memahami dan menguasai seluk beluk program yang sedang dilaksanakan atau dikembangkan. Aspek internal, mulai dari konsep, tenaga pendukung, sarana yang dimiliki, biaya yang tersedia, struktur organisasi yang akan melaksanakan manajemen strategik, hasil yang telah dicapai dan hambatan-hambatan yang dialami dengan strategik lama. Aspek eksternal seperti dukungan masyarakat, perkembangan lingkungan, dan perubahan yang disebabkan faktor keamanan, politik, hukum lain-lain dan lain-lain. Informasi tentang kedua aspek ini sangat diperlukan. Kesalahan menggunakan informasi ini akan berakibat tidak baik terhadap hasil yang akan dicapai nantinya.
-----------	---	---

Daftar Pustaka

- Aisyah, S. (2018). Perencanaan Dalam Pendidikan Siti Aisyah 1. *Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 715-731.
- Asriati, Y. (2019). Analisa Perencanaan Sumber Daya Manusia Dengan Metode Wisn Pada Petugas Rekam Medis Rumah Sakit X Di Surakarta Jawa Tengah. *Jurnal Manajemen Informasi Dan Administrasi Kesehatan (JMIAK)*, 2(2). <https://doi.org/10.32585/Jmiak.V2i02.628>
- Fahmiah Akilah. (2021). Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pendidikan : Manifestasi Dan Implementasi. *Didaktita Jurnal Kependidikan*, 11(1), 87-89.
- Hasnadi. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Jurnal Bidayah*, 10 No. 2(4), 141-148. [Http://ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/Bidayah/Article/View/270](http://ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/Bidayah/Article/View/270)
- Idris, I. (2020). Perencanaan Pendidikan Dalam Konteks Desentralisasi Pendidikan. *Scolae: Journal Of Pedagogy*, 3(2). <https://doi.org/10.56488/Scolae.V3i2.83>
- Mustangin, M. (2020). Analisis Proses Perencanaan Program Pendidikan Nonformal Bagi Anak Jalanan Di Klinik Jalanan Samarinda. *Pepatudzu : Media Pendidikan Dan Sosial Kemasyarakatan*, 16(1), 1. <https://doi.org/10.35329/Fkip.V16i1.656>
- Rachman, F. (2018). Perencanaan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Sebagai Mutu Pembelajaran. *Journal Of Islamic Education Studies, Volume III*(2), 161-162.
- Rahmi, S. (2013). Perencanaan Sdm Melalui Manajemen Strategik Di Lembaga Pendidikan. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Wijaya, G. A., Maarif, M. S., & Sukmawati, A. (2014). Career Development Strategies

Of The General Functional Civil Servants In Bogor Agricultural University.
Jurnal Penyuluhan, 10(1), 13–24.
Winarti, E. (2018). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Tarbiyatuna*, 3(1), 26. <https://Core.Ac.Uk/Download/Pdf/231315803.Pdf>