

Perencanaan SDM dan Kaitannya dengan Anggaran Manajemen Keuangan, Forcasting SDM dalam Organisasi

Sinta Arsita^{1*}, Mohammad Idhan² & Muh. Djamil M. Nur³

¹Magister Manajemen Pendidikan Indonesia, Universitas Islam Negeri Datokarama Palu

^{2,3}Universitas Islam Negeri Datokarama Palu

Penulis korespondensi: Sinta Arsita, E-mail: sintaarsitasinta@gmail.com

ARTICLE INFO

Volume: 3

KATA KUNCI

Perencanaan, Sumber Daya Manusia, Manajemen keuangan. Lembaga Pendidikan

ABSTRAK

Kompotitif saat ini, lembaga pendidikan menghadapi persaingan antar lembaga tidak hanya dalam hal bukti fisik, tetapi juga dalam hal sumber daya manusia yang dimiliki. Manusia telah menjadi faktor strategis yang menentukan kesuksesan sebuah lembaga pendidikan. Kondisi ini mengarahkan pada pentingnya kegiatan perencanaan dalam manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Artikel ini bertujuan membahas konsep dasar perencanaan sumber daya manusia dan implementasinya di lembaga pendidikan serta kaitannya dengan manajemen anggaran. Secara konsep perencanaan sumber daya manusia di maknai sebagai sebuah proses yang melibatkan serangkaian kegiatan peramalan dan estimasi dalam upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, sekaligus sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia agar mencapai kesuksesan. Implementasinya di lembaga pendidikan meliputi kegiatan analisis dan peramalan atau proyeksi kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan.

1. Pendahuluan

Era globalisasi menyebabkan lingkungan organisasi, bahkan organisasi itu sendiri bersifat dinamis dan menciptakan situasi yang kompotitif. Persaingan antar organisasi, kini tidak hanya melibatkan persaingan bukti fisik ataupun modal melainkan persaingan atas personel atau sumber daya manusia yang di miliki. Hal ini menyebabkan sumber daya manusia merupakan faktor stategis dan menjadi tolak ukur kesuksesan sebuah organisasi.

Bahkan lebih jauh, sumber daya manusia dapat menjadi keunggulan kompotitif yang dimiliki sebuah organisasi sumber daya manusia sebagai salah satu komponen utama, penting untuk di kelola dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan kesuksesan sebuah organisasi, termasuk lembaga pendidikan. perencanaan sumber daya manusia atau *human resource planning* merupakan kegiatan dalam salah satu area fungsional manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan. Perencanaan merupakan alat ampuh mengelola sumber daya manusia agar mereka dapat bertahan dan loyal terhadap organisasi.

Keberhasilan penyusunan perencanaan sumber daya manusia secara komprehensif akan menjadi fondasi dan modal awal yang baik bagi kelancaran implementasi program kerja serta pencapaian sasaran tujuan lembaga pendidikan. Dengan adanya perencanaan sumber daya manusia yang memadai maka akan menghasilkan sumber daya yang baik pula dalam mengelola segala aspek khususnya anggaran manajemen keuangan. Perencanaan sumber daya manusia diarahkan sebagai upaya untuk mengusahan sumber daya manusia yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan sejalan dengan komitmen terhadap visi dan misi lembaga pendidikan.

***Mahasiswa Program Studi MPI UIN Datokarama Palu.** Makalah dipresentasikan pada Seminar Nasional Kajian Islam dan Integrasi Ilmu di Era Society 5.0 (KIIIES 5.0) ke-3 pada Pascasarjana Universitas Islam Negeri Datokarama Palu sebagai Presenter.

Urgensi sebuah perencanaan dimaksudkan untuk dapat memposisikan suatu sumber daya manusia yang sesuai pada posisi dan waktu yang tepat. Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia juga akan berpengaruh pada kelangsungan dan keberadaan suatu lembaga pendidikan. Pengelolaan lembaga pendidikan dilakukan secara profesional dan menyeluruh. Pengolahan yang baik termasuk di dalamnya perencanaan sumber daya manusia pada lembaga Pendidikan diorientasikan agar organisasi mampu bertahan dan tumbuh. Lembaga pendidikan harus bersungguh dalam merencanakan sumber daya manusia jika masih ingin ikut serta dalam persaingan pendidikan yang sangat kompetitif.

2. Metode

Jurnal ini menggunakan metode studi literatur yaitu dengan cara mengumpulkan berbagai macam informasi maupun data dari berbagai macam referensi baik itu berupa buku, artikel, jurnal-jurnal maupun makalah orang lain yang ada di perpustakaan atau di situs google scholar atau google cendekiawan. Studi literatur mengumpulkan data sesuai topik yang penulis angkat. Langkah awal penulis yaitu menentukan topik yang akan dibahas kemudian mengumpulkan berbagai macam data dan informasi dari berbagai sumber. Kemudian data yang sudah didapatkan dari sumber-sumber seperti buku, artikel, jurnal maupun makalah selanjutnya di analisis, dikaji dan ditelaah, tingkat relevansi atau hubungannya dengan topik yang sedang dibahas. Selanjutnya data yang sudah dipilih di masukkan ke dalam tahap pendeskripsian atau penggambaran dan akhirnya di tafsirkan sesuai dengan analisis penulis.

3. Pembahasan

3.1 Definisi Perencanaan Sumber Daya Manusia

Terdapat beberapa pengertian perencanaan sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Nawawi. Dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai:

1. Pertama, sebuah proses yang melibatkan serangkaian kegiatan seperti peramalan atau estimasi, usaha pemenuhan kebutuhan tenaga kerja organisasi dalam jangka waktu tertentu dimasa mendatang. Didalamnya meliputi upaya pencocokan SDM internal dan eksternal dengan lowongan-lowongan pekerjaan yang diperkirakan akan dibutuhkan.
2. Sebagai sebuah strategi pengembangan kontribusi sumber daya manusia pada organisasi agar mencapai kesuksesan. Sumber daya berkualitas yang dimiliki organisasi akan berdampak pada peningkatan kemampuan berkompetisi organisasi. Segala tugas dan pekerjaan dilaksanakan secara terarah pada kesuksesan organisasi. Perencanaan SDM merupakan proses menjalankan salah satu fungsi manajemen yang mencakup kegiatan, peramalan, pemenuhan dan pengaturan tenaga kerja sehingga berdaya guna seefisien dan seefektif mungkin demi tercapainya kesuksesan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia hendaknya didasarkan atas keserasian dengan perencanaan stratejik maupun perencanaan operasional organisasi. Ketidakerasian 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.

Sedangkan menurut Graham dan Benet dalam safarudin Alwi dikatakan bahwa Perencanaan SDM sebagai upaya memproyeksikan berapa banyak karyawan dan macam yang dibutuhkan organisasi dimasa yang akan datang. Selain itu, manajemen sumber daya merupakan upaya yang dilakukan oleh lembaga pendidikan untuk mencapai tujuannya dengan melibatkan ketenagakerjaan atau tenaga pendidik.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa perencanaan SDM adalah proses analisis dan identifikasi ataupun peramalan yang dilakukan oleh organisasi atau lembaga pendidikan terhadap kebutuhan tenaga kerja ataupun tenaga pendidik dan penempatan yang sesuai dengan bidangnya. Sehingga lembaga tersebut bertahan serta bisa bersaing dalam menentukan langkah yang harus diambil untuk mencapai suatu tujuan.

3.2 Prinsip Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia

Prinsip manajemen yaitu dasar-dasar yang menjadi pedoman kerja yang tidak boleh diabaikan oleh pimpinan lembaga. Dalam penerapannya prinsip-prinsip manajemen harus menyesuaikan dengan kebutuhannya.

1. Pembagian kerja yang berimbang: pembagian kerja harus disesuaikan dengan kemampuan dan keahlian sehingga pelaksanaan kerja berjalan efektif. Artinya dalam pembagian kerja/ beban kerja harus berimbang dan bersifat adil.
2. Pemberian kewenangan dan rasa tanggung jawab yang tegas dan jelas. Setiap tenaga pendidik dilengkapi dengan wewenang untuk melakukan pekerjaan dan setiap wewenang melekat atau diikuti pertanggungjawaban.

3. Kesatuan perintah: tenaga pendidik harus memperhatikan kesatuan perintah sehingga pelaksanaan kerja dapat dijalankan dengan baik. Artinya, setiap tenaga pendidik harus menerima perintah dari seorang atasan.
4. Disiplin: merupakan perasaan taat dan patuh pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawab artinya kesediaan untuk melakukan kegiatan nyata, berdasarkan rencana, peraturan dan waktu (waktu kerja) yang telah ditetapkan.
5. Kesatuan arahan: dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya, tenaga pendidik perlu diarahkan menuju sasarannya. Artinya kegiatan hendaknya mempunyai tujuan yang sama dan dipimpin oleh seorang atasan langsung serta didasarkan pada rencana kerja yang sama (satu tujuan, satu rencana, dan satu pimpinan).

3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia.

Terdapat dua faktor yang turut mempengaruhi sebuah perencanaan SDM suatu organisasi yaitu faktor eksternal dan internal. Nawawi mengemukakan faktor eksternal yang dapat berpengaruh pada perencanaan SDM sedangkan Sedamayanti mengemukakan faktor internal yang turut mempengaruhi perencanaan SDM sebagai berikut:

1. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang dapat berpengaruh pada perencanaan SDM dilakukan seperti: ekonomi nasional maupun global, teknologi, dan faktor pesaing. Keadaan ekonomi nasional maupun global secara keseluruhan turut mempengaruhi rencana strategi 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 produktivitas 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.

2. Faktor Internal

Faktor internal yang turut mempengaruhi seperti: rencana strategik dan rencana operasional organisasi, anggaran untuk SDM, peramalan pembiayaan, pengembangan organisasi, desain organisasi dan desain pekerjaan. Kemampuan sebuah organisasi dalam menyediakan anggaran untuk memperkejakan SDM yang sesuai dengan kebutuhan, sangat besar pengaruhnya terhadap perencanaan SDM. Perencanaan SDM tentu harus disesuaikan dengan kemampuan finansial organisasi.

Peramalan (Forecasting) pembiayaan erat hubungannya dengan faktor anggaran yang telah disebut sebelumnya. Pengembangan yang dilakukan organisasi tentu akan mempengaruhi kebutuhan akan SDM yang akan dibutuhkan di masa mendatang maupun SDM yang telah dimiliki organisasi saat ini. Baik desain organisasi maupun desain pekerjaan adalah hasil penerjemahan rencana strategik dan rencana operasional agar organisasi berjalan efektif efisien. Bagaimana pemimpin mendesain organisasi dan mendesain pekerjaan, secara langsung berpengaruh pada perencanaan SDM sebuah organisasi. Disamping faktor-faktor tersebut baik faktor eksternal maupun faktor internal juga terdapat faktor yang dapat mempengaruhi perencanaan SDM sebuah organisasi diantaranya faktor ketenaga kerjaan, demografi, supervisi yang dilakukan, prestasi kerja, pasar tenaga kerja dan sebagainya.

3.4 Perencanaan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan

Telah dikemukakan pada bagian sebelumnya mengenai perencanaan sebagai bagian dari fungsi manajemen yang vital. Perencanaan, termasuk di dalamnya perencanaan SDM, yang baik akan menjadi kunci sukses pencapaian sasaran dan tujuan lembaga pendidikan sebagai sebuah organisasi. Manfaat dilakukannya perencanaan adalah dapat mereduksi dan mengantisipasi hambatan yang mungkin timbul di masa mendatang. Menurut Usman konsep perencanaan dalam kegiatan manajemen meliputi:

- a. Adanya Serangkaian Kegiatan-Kegiatan Yang Sudah Ditetapkan Sebelumnya,
- b. Ada Proses Yang Harus Dilalui;
- c. Mencapai Tujuan Tertentu;
- d. Berhubungan Dengan Masa Depan Dan Waktu Tertentu.

Konsep Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan. Lembaga pendidikan meski bukanlah sebuah organisasi bisnis (lembaga non-profit), bukan berarti peran manajemen sumber daya manusia, khususnya proses perencanaan dapat dilakukan tidak dengan sungguh-sungguh, Perencanaan SDM di lembaga pendidikan seringkali disejajarkan dengan rencana pengembangan sumber daya manusia. Sumber daya manusia di lingkungan pendidikan terbagi menjadi tenaga edukatif atau tenaga pendidik dan tenaga administratif atau tenaga kependidikan, sehingga perencanaan yang dilakukan juga melingkupi

perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan. tenaga pendidikan adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong baelajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan. Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Pada intinya pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia di lingkungan pendidikan yang berkualitas secara proaktif sehingga mampu mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya. Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan mengarah pada upaya membangun pendidikan yang berkualitas. membentuk SDM yang tidak hanya produktif dan kreatif akan tetapi juga handal dan berprestasi. Pada intinya perencanaan SDM secara spesifik meliputi kegiatan peramalan (forecasting) kebutuhan SDM di lembaga pendidikan.

Rebore mengemukakan melalui proses perencanaan sumber daya manusia, lembaga pendidikan dapat memastikan jumlah SDM yang dibutuhkan dengan tepat sehingga SDM tersebut secara efektif mampu optimal pada posisinya sehingga sasaran serta tujuan organisasi dapat tercapai. Pidarta mengemukakan perencanaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan meliputi:

1. peramalan jumlah SDM yang dibutuhkan lembaga pendidikan
2. jenis keahlian yang dibutuhkan dan berapa banyak SDM yang dibutuhkan untuk masing-masing keahlian
3. upaya menempatkan SDM pada posisi jabatan yang tepat untuk jangka waktu tertentu secara efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan lembaga pendidikan. Perencanaan sumber daya manusia juga merupakan sebuah pengembangan dan juga strategi dalam penyusunan tenaga pendidik dan kependidikan yang komprehensif untuk pemenuhan kebutuhan lembaga pendidikan di masa mendatang.

Dengan demikian dapat disimpulkan perencanaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan meliputi kegiatan analisis serta peramalan perkiraan atau melakukan proyeksi atas kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Sebelum melakukan peramalan atau perkiraan dilakukan proses analisis seperti inventarisasi SDM, proyeksi pendaftaran peserta didik baru, peninjauan sasaran atau tujuan lembaga pendidikan dan diakhiri dengan peramalan SDM.

3.5 Keterkaitan Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dengan Manajemen Keuangan di Lembaga Pendidikan

Dalam lembaga pendidikan seperti sekolah sumber daya yang di miliki cukup banyak dan kompleks. Menurut Roswandi Hermawan bahwa sumber daya pendidikan dapat di kelompokkan sebagai berikut:

- a. Sumber daya bukan manusia yang meliputi program sekolah, kurikulum dan lain-lainnya.
- b. Sumber Daya Manusia (SDM) yang meliputi kepala sekolah, guru, staf, tenaga pendidikan lainnya, peserta didik, dan orang tua peserta didik
- c. Sumber daya fisik (SDF) yang meliputi bangunan, ruangan, peralatan, alat peraga pendidikan dan penampilan fisik sekolah.
- d. Sumber daya Keuangan (SDK) yang meliputi Keseluruhan dana pengolahan sekolah.

Kepala Sekolah, guru, staf dan lainnya yang merupakan SDM dan salah satu komponen sumber daya pendidikan memiliki peran penting untuk mengatur segala aspek sumber daya pendidikan yang lainnya agar dapat mencapai tujuan lembaga pendidikan tersebut. Sehingga memiliki SDM yang berkualitas akan mempengaruhi pengolahan anggaran sekolah. Jika lembaga pendidikan tersebut memiliki SDM yang kompotitif dan berkualitas dalam mengatur berbagai aspek lainnya termasuk anggaran dengan indikator- indikator tertentu maka lembaga pendidikan tersebut pasti akan maju.

4. Kesimpulan

SDM menjadi salah satu komponen utama, yang penting untuk dikelola dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan kesuksesan sebuah lembaga pendidikan dan tentunya dibutuhkan perencanaan. Keberhasilan menyusun perencanaan sumber daya manusia secara komprehensif akan menjadi fondasi dan modal awal yang baik bagi kelancaran implementasi program kerja serta pencapaian sasaran tujuan lembaga pendidikan. Perencanaan sumber daya manusia diarahkan sebagai upaya untuk mendapatkan SDM yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan sejalan dengan komitmen terhadap visi dan misi 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.

Referensi

- Alwi, Safaruddin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Baharuddin dan Moh. Makim, *Manajemen Pendidikan Islam*. Malang : UIN- Maliki Press, 2010.
- Cristopher, Edwin dan Rekha Jain, "How Effective is Man Power. Planning in Reducing Labour Turnover in Information Technology Enabled Services Organisation", *Asian Journal of Management Research* (2010).
- Herawan, Endang dan Nani Hartini, *Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan*. Bandung: Alfabeta 2011.
- Mondy, R. Wayne. *Human Resource Management, jilid 1*. New Jersey: Pearson Education, 2008.
- Nata, Abuddin. *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia. Edisi I*. Rawamangun: Prenata Media, 2003.
- Nawawi, Hadari. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada university Press, 2005.
- Pirdada, Made. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: Bina Aksara, 1988.
- Purnama, Basuki Jaka. *Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Peningkatan Mutu Sekolah ; Jurnal Manajemen Pendidikan*, Vol 12 No 2 (2016).
- Rebore, Ronal W. *Human Resource Administration in Education: Management Approach*. Boston: Pearson, 2004.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju 2001.
- Usman, Husaini. *Manajemen : Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara,2006.
- Widianti, Hesti. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Sebuah Pengantar Untuk Mahasiswa*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management, 2022.
- Winarti, Enda. *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan, Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, Vol 3 No.1 (2018).