

PERENCANAAN TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN DI SD PANCA BUDI MEDAN

Arianto¹, Aziza. S², Yai Setia Ningrum³

Candra Wijaya⁴

Magister Manajemen Pendidikan Islam Murni Non Reguler

Fakultas Ilmu Tarbiyah dan keguruan

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

arianto1273@gmail.com¹, aziza3532@gmail.com², yayisetia@gmail.com³

⁴Dosen Pascasarjana Mangester Manajemen Pendidikan Islam Universitas
Islam Negeri Sumatera Utara

Abstrak

Perencanaan merupakan usaha sadar dan pengambilan keputusan yang telah diperhitungkan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan dalam dan oleh suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Secara metodologi penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Data dikumpulkan dengan menggunakan wawancara mendalam, observasi dan juga studi dokumentasi. Hasil temuan menunjukkan bahwa dalam tahapan perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan, yaitu: (1) Menganalisis keadaan dan ketersediaan tenaga sumber daya manusia. (2) Membuat dan membuka proses rekrutmen. (3) Mengadakan seleksi. (4) Penempatan posisi tenaga sumber daya manusia, serta kriteria tenaga pendidik dan kependidikan yaitu: (1) Tenaga kependidikan, kriterianya: memahami tugas dan tanggung jawabnya; mampu memberikan program untuk mengembangkan sekolah. (2) Tenaga pendidik fullday school, kriteria: mampu berkomunikasi, mengajar, menyusun rancangan administrasi pembelajaran, memahami dan mahir dalam mata pelajaran yang menggunakan bahasa inggris. dan (3) Tenaga pendidik reguler, kriteria: mampu berbahasa inggris; kecakapan dalam berkomunikasi, mampu memahami dan mahir dalam setiap mata pelajaran yang diampu.

Kata Kunci: Perencanaan, Tenaga Pendidik, Tenaga Kependidikan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada di muka bumi. sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benarkarena merupakan amanah yang diemban manusia yang akan dimintai pertanggungjawabannya di akhirat kelak. Untuk mendapatkan pengelolaan yang baik, manusia dituntut untuk menguasai ilmu pengetahuan. Di dalamsurat ar-Rahman ayat 33,

Allah telah menganjurkan manusia untuk menuntut ilmu seluas-luasnya tanpa batas dalam rangka membuktikan ke-Mahakuasaan Allah Swt. Dan ilmu pengetahuan yang dimaksud harus diarahkan kepada pengkajian terhadap Alquran dan Hadits. Manusia memiliki potensi menjadi semulia-mulianya makhluk dan pula potensi menjadi serendah-rendahnya makhluk. Oleh karena itu, Allah menganugerahkan manusia berupa akal dan hati agar dimanfaatkan untuk mempelajari serta mengkaji pesan-pesan Allah dan Rasulullah dalam mengelola alam semesta ini agar selamat dunia dan akhirat.

Dalam lembaga pendidikan, tentunya tenaga sumber daya manusia merupakan faktor yang utama dalam mensukseskan tujuan pendidikan. Terutama guru, guru merupakan salah satu tenaga sumber daya manusia yang berperan langsung dalam mewujudkan tujuan pendidikan. Guru mengabdikan diri dan berbakti untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas manusia Indonesia seutuhnya, yaitu yang beriman, bertakwa, dan berakhlak mulia, serta menguasai IPTEK dalam mewujudkan masyarakat yang berkualitas. Para guru di Indonesia idealnya selalu tampil secara profesional dengan tugas utamanya adalah mendidik, membimbing, melatih dan mengembangkan kurikulum (perangkat kurikulum), sebagaimana bunyi prinsip "*ing ngarso sung tulodho, ing madya mangunkarso, tut wuri handayani.*" Artinya seorang guru bila di depan memberikan suritela dan (contoh), di tengah memberikan prakarsa dan di belakang memberikan dorongan atau motivasi.

Sekolah SD Panca Budi yang terletak di jalan Gatot Subroto KM 4,5 memiliki sistem pembelajaran dengan dual sistem. Sistem pertama, yaitu full day school dan reguler. Kualitas dan kuantitas dari kedua sistem ini berbeda. Termasuk kualitas dan kuantitas gurunya.

KAJIAN TEORETIS

Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan (Sumber Daya Manusia)

Salah satu alasan utama menempatkan perencanaan sebagai fungsi organik manajerial yang pertama ialah karena perencanaan merupakan langkah konkret yang pertama kali diambil dalam usaha pencapaian tujuan. Artinya, perencanaan merupakan usaha konkretisasi langkah-langkah yang harus ditempuh yang dasar-dasarnya telah diletakkan dalam strategi organisasi. Sondang Siagian, (2007:35)

Usman, H (2006:49) perencanaan ialah sejumlah kegiatan yang akan dilakukan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan. Dari

definisi ini perencanaan mengandung unsur-unsur (1) sejumlah kegiatan yang ditetapkan sebelumnya, (2) adanya proses, (3) hasil yang ingin dicapai, dan (4) menyangkut masa depan dalam waktu tertentu.

Fungsi perencanaan adalah sebagai pedoman pelaksanaan dan pengendalian, menentukan strategi pelaksanaan kegiatan, menentukan tujuan atau kerangka tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam menentukan rencana harus dilakukan secara matang dengan melakukan kajian secara sistematis sesuai dengan kondisi organisasi dan kemampuan sumber daya dengan tetap mengacu pada visi dan misi organisasi. Andang (2004:24-25).

Perencanaan merupakan usaha sadar dan pengambilan keputusan yang telah diperhitungkan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan dalam dan oleh suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Defenisi sederhana di atas sesungguhnya mengandung empat pokok pikiran sebagai berikut: *Pertama*: suatu rencana tidak akan timbul dengan sendirinya melainkan lahir sebagai hasil pemikiran yang bersumber pada hasil penelitian yang telah dilakukan. *Kedua*, para manager selaku perencana mutlak perlu memiliki keberanian mengambil keputusan dengan segala resiko. *Ketiga*, orientasi suatu rencana ialah masa depan. *Keempat*, rencana harus mempunyai makna bahwa apabila rencana itu dilaksanakan, ia akan mempermudah usaha yang akan dilakkan dalam pencapaian tujan organisasi yang bersangkutan.

Berikut merupakan ciri-ciri rencana yang baik menurut pandangan Siagian, yaitu:

1. Rencana harus mempermudah tercaainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Perencana sungguh-sungguh memahami hakikat tujuan yang ingin dicapai.
3. Rencana memenuhi persyaratan keahlian tekhnis.
4. Rencana harus disertai suatu rincian yag cermat.
5. Rencana berkaitan dengan pelaksanaan manajemen.
6. Rencana disusun dengan bahasa yang sederhana, jelas, sistematik, formal dan menggunakan format dan penekanan prioritas yang baik.
7. Rencana bersifat fleksibilitas. Sondang Siagian, (2007:35)

Dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, Pasal 39 ayat 2 menyatakan bahwa "Pendidik merupakan tenaga professional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta

melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi”.

Sedangkan tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Adapun mengenai tenaga pendidikan dinyatakan di dalam pasal 140 ayat 1 (RPP, Bab XII/2005) sebagai berikut :

Tenaga kependidikan mencakup pimpinan satuan pendidikan, penilik satuan pendidikan non formal, pengawas satuan pendidikan formal, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium, teknis sumber belajar, tenaga lapangan pendidikan, tenaga administrasi, psikolog, pekerja sosial, terapis, tenaga kebersihan sekolah, dan sebutan lain untuk petugas sejenis yang bekerja pada satuan pendidikan. Jannah, (2013).

Nurul, dkk (2016:9) kelompok tenaga kependidikan disebut dalam peraturan pemerintah republik indonesia nomor 32 tahun 2013 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan antara lain kepala sekolah, pengawas, tenaga administrasi, tenaga perpustakaan, tenaga laboratorium dan teknisi sumber belajar.

Dalam ilmu perkantoran tenaga pendidik dan kependidikan juga disebut sebagai tenaga personelia atau sumber daya manusia. Perencanaan SDM yaitu pada hakikatnya merupakan upaya penyesuaian antara kebutuhan atau tuntutan terhadap sumber daya manusia dan tersedianya sumber daya manusia yang dibutuhkan itu pada saat dan di tempat yang membutuhkan dalam jumlah dan mutu memadai. Subekhi, (2012:49).

Dari uraian di atas dapat diketahui bahwa perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan yaitu:

1. Menganalisis ketersediaan tenaga pendidik dan kependidikan;
2. Mengidentifikasi kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan;
3. Perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan digunakan untuk masa yang akan datang.
4. Perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan sebagai salah satu elemen yang akan membantu lembaga untuk mencapai tujuan.

Langkah-langkah Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan (Sumber Daya Manusia)

Penyelenggaraan suatu sistem sekolah yang modern, melibatkan berbagai tenaga seperti administrator profesional, guru, tenaga pelayanan (Service Personnel), dan personil lainnya yang diperlukan untuk melaksanakan berbagai peran pada berbagai tempat dan tingkat organisasi. Kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan penataan staf (staffing) yang berkesinambungan dan tepat guna untuk mengisi posisi yang ada dengan personil yang memiliki keahlian, pengetahuan dan pengalaman yang didasarkan pada kualifikasinya ini disebut dengan perencanaan sumber daya manusia. yang mana proses perencanaan sumber daya manusia ini berkaitan dengan tiga kegiatan lainnya, yakni rekrutmen, seleksi, dan induksi. Amiruddin, (2013:94)

Dalam melakukan kegiatan-kegiatan perencanaan SDM di atas, mestilah dilakukan dengan sebaik-baik perencanaan. Hidayat dan Wijaya mengemukakan bahwa dalam surah Shaad ayat 27, Allah SWT menciptakan semesta beserta isinya dengan sebaik-baik perencanaan.

Tambunan dan Rustam dalam hasil penelitiannya menyebutkan bahwa untuk merencanakan tenaga SDM yang harus dilakukan atau dibuat yaitu mengidentifikasi atau menganalisis terlebih dahulu bentuk pekerjaan, tugas, dan jabatan yang sangat urgent dibutuhkan agar tidak terjadi kesalahan dalam recruitment dan penempatan posisi. Setelah merencanakan kebutuhan tenaga SDM baik secara kuantitas dan kualitas barulah melakukan recruitment untuk mendapatkan calon-calon tenaga SDM.

Menurut Hariandja, langkah-langkah perencanaan sumber daya manusia adalah sesuai dengan fungsinya untuk membantu lembaga dalam mencapai tujuannya dari aspek sumber daya manusia dan fokus perhatian sumber daya manusia ditujukan pada proses peramalan dan penentuan kebutuhan SDM di masa depan, maka proses penentuan tersebut dilakukan melalui langkah-langkah berikut:

- a. Analisis beberapa faktor penyebab perubahan sumber daya manusia.
- b. Peramalan kebutuhan sumber daya manusia.
- c. Penentuan kebutuhan sumber daya manusia di masa yang akan datang.
- d. Analisis ketersediaan sumber daya manusia dan kemampuan perusahaan.
- e. Penentuan dan implementasi program. Subekhi, (2012:64-65)

Langkah-langkah dalam melakukan perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan berdasarkan beberapa pendapat di atas, yaitu:

1. Tahap Persediaan: pada tahap persediaan ini dibutuhkan: (1) analisis beberapa faktor penyebab perubahan sumber daya manusia; (2) peramalan kebutuhan sumber daya manusia; (3) penentuan kebutuhan sumber daya manusia; (4) analisis ketersediaan sumber daya manusia dan kemampuan perusahaan. (5) penentuan program maksudnya yaitu menentukan bahwa program penerimaan SDM dibutuhkan atau tidak. Jika dibutuhkan maka melakukan rencana untuk penerimaan SDM secara sistematis.
2. Tahap pelaksanaan rencana: pada tahap ini dilakukan: (1) terlaksana proses rekrutmen; (2) seleksi, (3) penempatan atau biasa disebut staffing.
3. Tahap Evaluasi. Tahap evaluasi sangat dibutuhkan untuk mengukur secara kualitas maupun kuantitas dan sebagai informasi bagi pimpinan dalam mengambil keputusan. Selain daripada itu, evaluasi juga sebagai tolak ukur untuk melihat tercapainya tujuan. Seperti pendapat Lazwardi dalam penelitiannya menyebutkan bahwa evaluasi adalah suatu kegiatan mengumpulkan informasi yang berguna untuk mengambil keputusan dan sebagai tolak ukur sejauhmana tujuan dapat dicapai. Lazwardi, (2017:142)

Fungsi dan Tujuan Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Fungsi perencanaan dalam SDM dilihat dari kedudukan sebuah rencana, perencanaan SDM memiliki kedudukan yang sangat penting, karena:

- a. Rencana membimbing ke arah yang sukses, artinya rencana akan dimungkinkan melakukan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal melalui penempatan pada jabatan-jabatan tertentu dengan jenjang karir yang sesuai dengan kepentingan individu dan lembaga. Jika dengan rencana kita akan mempunyai keyakinan bahwa tenaga kerja akan dipergunakan secara efektif dan efisien.
- b. Dengan rencana memungkinkan lembaga melakukan penyesuaian dengan perubahan-perubahan yang sedang terjadi. Dengan rencana kita akan mampu mengantisipasi kondisi usaha yang akan datang secara lebih dini, sehingga lembaga dapat mempersiapkan tenaga kerja yang dimilikinya.

- c. Rencana mengharuskan manajer untuk menetapkan tujuan lembaga, dengan perkembangan lembaga berarti kita harus menetapkan tujuan lembaga secara spesifik, termasuk penetapan tujuan dan kerangka kerjanya.
- d. Rencana memungkinkan dilakukannya pengawasan secara efektif, dengan rencana kita menyusun standar (baku) yang akan digunakan dalam pengawasan/evaluasi. Dengan rencana kita akan mengetahui kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan. Subekhi, (2012:56-57)

Menurut Hariandja, tujuan dan kegunaan perencanaan sumber daya manusia adalah ketersediaan SDM yang dibutuhkan untuk pelaksanaan tugas-tugas pada masa-masa yang akan datang adalah sangat penting untuk memastikan bahwa kegiatan perusahaan dapat terlaksana dengan baik. Ketika diramalkan ada kekurangan dibandingkan kebutuhan, perusahaan dapat melakukan perekrutan pegawai baru, promosi, dan transfer secara produktif sehingga tidak mengganggu kegiatan perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini di laksanakan di SD Panca Budi yang berada di Kel. Simpang Tanjung, Kec. Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian perencanaan pendidik dan tenaga kependidikan di SD Panca Budi Medan adalah pendekatan Kualitatif deskriptif. Penelitian deskriptif yang dilakukan berusaha untuk memaparkan suatu keadaan, gejala individu dan kelompok tertentu secara analisis yang dalam mengelolah dan menganalisis datanya.

Sedangkan yang menjadi fokus penelitian ini yaitu perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan. Untuk itu peneliti mengambil Kepala Sekolah sebagai subjek penelitian, dan Wakil Kepala Sekolah serta Guru sebagai penguat informasi yang diperoleh dari kepala sekolah.

PEMBAHASAN DAN ANALISIS

Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di SD Panca Budi Medan

Dari hasil penelitian bahwa dalam proses perencanaan sumber daya manusia ada beberapa tahapan, yaitu:

- 1) Menganalisis keadaan dan ketersediaan tenaga sumber daya manusia.
- 2) Membuat dan membuka proses rekrutmen.
- 3) Mengadakan seleksi. Seleksi dilakukan dengan dua teknik, yaitu teknik wawancara dan simulasi demonstrasi proses pembelajaran.
- 4) Penempatan posisi tenaga sumber daya manusia.

Kriteria Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Dari hasil wawancara, dapat disimpulkan bahwa kriteria khusus yang harus dimiliki:

- 1) Tenaga kependidikan, kriterianya: memahami tugas dan tanggung jawabnya; mampu memberikan program untuk mengembangkan sekolah.
- 2) Tenaga pendidik fullday school, kriteria: mampu berkomunikasi menggunakan bahasa inggris secara aktif; mampu mengajar dengan menggunakan bahasa inggris; mampu menyusun rancangan administrasi pembelajaran dengan menggunakan bahasa inggris; memahami dan mahir dalam mata pelajaran pada saat pelaksanaan pembelajaran menggunakan buku paket yang berbahasa inggris.
- 3) Tenaga pendidik reguler, kriteria: mampu berbahasa inggris (namun tidak diwajibkan); kecakapan dalam berkomunikasi, mampu memahami dan mahir dalam setiap mata pelajaran yang diampu.

KESIMPULAN

1. Tahapan perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan, yaitu: (1) Menganalisis keadaan dan ketersediaan tenaga sumber daya manusia. (2) Membuat dan membuka proses rekrutmen. (3) Mengadakan seleksi. Seleksi dilakukan dengan dua teknik, yaitu teknik wawancara dan simulasi demonstrasi proses pembelajaran. (4) Penempatan posisi tenaga sumber daya manusia.
2. Kriteria tenaga pendidik dan kependidikan di SD Panca Budi yaitu: (1) Tenaga kependidikan, kriterianya: memahami tugas dan tanggung jawabnya; mampu memberikan program untuk mengembangkan sekolah. (2) Tenaga pendidik fullday school, kriteria: mampu berkomunikasi menggunakan bahasa inggris secara aktif; mampu mengajar dengan menggunakan bahasa

inggris; mampu menyusun rancangan administrasi pembelajaran dengan menggunakan bahasa inggris; memahami dan mahir dalam mata pelajaran pada saat pelaksanaan pembelajaran menggunakan buku paket yang berbahasa inggris. dan (3) Tenaga pendidik reguler, kriteria: mampu berbahasa inggris (namun tidak diwajibkan); kecakapan dalam berkomunikasi, mampu memahami dan mahir dalam setiap mata pelajaran yang diampu.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin Siahaan, d. (2013). *Administrasi Satuan Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Andang. (2014). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah: Konsep, Strategi, dan Inovasi Menuju Sekolah Efektif*. Yogyakarta: AR-RUZZ MEDIA.
- Jauhar, A. S. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustaka Publisher.
- Kholifatul Jannah, d. (2013). Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Artikel Academia.com*, 2.
- Lazwardi, D. (2017). Implementasi Evaluasi Program Pendidikan di Tingkat Sekolah Dasar dan Menengah. *Jurnal Al-Idarah*, 142.
- Siagian, S. P. (2007). *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Triwiyanto, N. U. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Usman, H. (2006). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.