

## PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI SMAN 34 JAKARTA

### Hasyim Asy'ari

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta  
hasyim.asyari@uinjkt.ac.id

### Ahmad Naufal

Manajemen Pendidikan, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta  
ahmad\_naufal21@mhs.uinjkt.ac.id

### Dirsyah Gina Yaser

Manajemen Pendidikan, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta  
dirsyah.gina21@mhs.uinjkt.ac.id

### Dzalisa Septiani Hardi

Manajemen Pendidikan, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta  
dzalisa.sptn21@mhs.uinjkt.ac.id

### Lailatul Zahra

Manajemen Pendidikan, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta  
lailatul.zahra21@mhs.uinjkt.ac.id

### Abstrak

*Human Resources Planning* yaitu Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu unsur terpenting untuk menciptakan suatu lembaga pendidikan yang efektif dan efisien. Dalam mengupayakan pencapaian tujuan yang diinginkan, suatu lembaga pendidikan tentu sangat memerlukan tahapan perencanaan Sumber daya manusia. Dengan perencanaan yang baik, dapat membantu meningkatkan keefektifan dalam struktur organisasi Sekolah. Metode Penelitian ini merupakan metode penelitian kualitatif lapangan. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengungkap suatu gejala yang menjadi objek suatu bidang ilmu. Lebih khusus lagi, tujuan penelitian adalah untuk mengungkap kebenaran atau kesimpulan tentang suatu objek yang kemudian dapat dijadikan dasar untuk membentuk suatu teori. Adapun subjek penelitiannya adalah sumber daya manusia SMA Negeri 34 Jakarta Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan perencanaan sumber daya manusia di SMA Negeri 34 Jakarta Selatan berjalan dengan efektif dan efisien. Pada penelitian ini ditemukan bahwa perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh kepala sekolah, dan staff-staffnya berjalan dengan baik dan dapat di lihat dari beberapa program perencanaan sumber daya manusia yang berjangka di lingkungan SMA Negeri 34 Jakarta Selatan ini.

**Kata Kunci:** Perencanaan, SDM, SMAN 34 Jakarta

### Abstract

*Human Resources Planning, namely Human Resource Planning (HR), is one of the most important elements to create an effective and efficient educational institution. In striving to achieve the desired goals, an educational institution certainly really needs the stages of human resource planning. With good planning, it can help improve effectiveness in the organizational structure of the School. This research method is a qualitative research method in the field. Qualitative research is research that aims to uncover a symptom that is the object of a field of science. More specifically, the purpose of research is to uncover the truth or conclusions about an object that can then be used as a basis for forming a theory. The subject of his research is the human resources of SMA Negeri 34 South Jakarta. The results of this study show that human resource planning at SMA Negeri 34 South Jakarta is running effectively and efficiently. In this study it was found that the human resource planning carried out by the school principal and his staff went well and can be seen from several human resource planning programs that are timed in the SMA Negeri 34 South Jakarta environment.*

**Keywords:** Planning, SDM, SMAN 34 Jakarta

## PENDAHULUAN

Suatu lembaga pendidikan tentu sangat memerlukan tahapan perencanaan SDM pendidikan dalam mengupayakan pencapaian tujuan pendidikan yang diinginkan. Perencanaan sumber daya manusia (PSDM) pada dasarnya yaitu perencanaan yang membantu lembaga pendidikan memenuhi kebutuhannya dan mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Dalam siklus perencanaan SDM, memutuskan program untuk memilah, mengkoordinasikan, mengendalikan, mengamankan, menciptakan, memperbaiki, mengkoordinasikan, mengikuti, melatih, dan pemberhentian staf pengajar dan pengajar. Salah satu usaha untuk mendapatkan SDM yang berkualitas adalah dengan melakukan human resource yang bertujuan untuk membuat proses permintaan perkiraan dari instruktur dan staf pengajar yang muncul dari perencanaan strategi dan fungsional secara kuantitatif, dibandingkan dengan perkiraan aksesibilitas dari program SDM.

Oleh karena itu, perencanaan SDM pendidikan harus dilakukan sesuai dengan strategi tertentu guna mencapai tujuan utama peningkatan efektivitas lembaga. Pimpinan berkewajiban menyusun program yang mampu menerjemahkan isu-isu terkini dan mendukung rencana kelembagaan terkait di masa mendatang karena strategi kelembagaan ke depan juga dipengaruhi oleh perubahan kondisi lingkungan.

Perlu kita ketahui juga, perencanaan SDM di masing masing lembaga pendidikan kemungkinan berbeda-beda. Walaupun berbeda-beda, tujuan yang ingin dicapai adalah sama-sama ingin mewujudkan lembaga pendidikan yang efektif dan efisien.

Dalam artikel ini, kita akan mengetahui bagaimana perencanaan yang diadakan oleh lembaga pendidikan sekolah SMAN 34 Jakarta. Adapun tujuan penelitian ini yaitu:

1. Menganalisis kendala dalam proses perencanaan SDM di sekolah SMA Negeri 34 Jakarta
2. Untuk mengetahui tantangan dalam proses perencanaan SDM di sekolah SMA Negeri 34 Jakarta
3. Menganalisis faktor penghambat dalam proses perencanaan SDM di sekolah SMA Negeri 34 Jakarta

Proses mengembangkan dan menerapkan sistem manajemen sumber daya manusia terintegrasi dengan aspek lain dari struktur manajemen dikenal sebagai HRM. Dalam kebanyakan kasus, manajemen SDM yang efisien melibatkan lima bidang fungsional: perencanaan sumber daya manusia, kepegawaian, gaji, kesehatan dan keselamatan, dan hubungan dengan karyawan. Perencanaan di lima bidang ini mutlak diperlukan untuk memastikan bahwa pengembangan staf, kompensasi, keselamatan dan kesehatan, dan hubungan interpersonal direncanakan dan

diarahkan dengan baik sesuai dengan tujuan organisasi. (Winarti, 2018)

Keberadaan dan keberlangsungan perencanaan SDM juga mempengaruhi kelangsungan hidup dan keberlangsungan organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Pengurus lembaga pendidikan dilakukan dengan cara yang ahli dan hati-hati meskipun faktanya itu adalah asosiasi yang tidak menguntungkan. Di lembaga pendidikan, manajemen yang baik, termasuk perencanaan sumber daya manusia, difokuskan pada kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi. Jika lembaga pendidikan masih ingin bersaing dalam pasar pendidikan yang sangat kompetitif, maka mereka harus hati-hati merencanakan sumber daya manusianya.. (Nata, 2003)

PSDM pada dasarnya adalah proses sistematis untuk memperkirakan permintaan dan penawaran pegawai di masa depan baik dari segi jumlah maupun jenis, yang memungkinkan SDM untuk merencanakan rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan aktivitas lainnya secara akurat, baik dalam jumlah maupun jenis. *Workforce planning can be described as a process aimed at ensuring that the right number and type of people will be present at the bedside table at the right time in the future and capable of doing what is needed. achieve that goal* (Miner, Miner, & Miner, 1995). Menurut (Nawawi, 2005) dalam bukunya, secara sederhana istilah "perencanaan sumber daya manusia" itu berarti suatu proses yang melibatkan serangkaian kegiatan seperti peramalan dan perkiraan, upaya mencocokkan sumber daya manusia internal dan eksternal dengan lowongan pekerjaan yang diantisipasi untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan untuk periode tertentu di masa depan (Mondy, 2008), pengaturan aliran SDM dan penggunaan sumber daya yang tersedia secara efisien dan efektif. Tujuan dari pengaturan aliran SDM adalah untuk menetapkan suatu persyaratan tertentu untuk SDM baru, yang akan menggantikan SDM yang keluar dengan sumber daya yang beroperasi secara efektif dan efisien. (Winarti, 2018)

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi (karyawan) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. (Handoko, 2001)

Eric Vetter dalam (Jackson & Schuler, 1990) dan (Schuler & Walker, 1994) mendefinisikan perencanaan tenaga kerja, juga dikenal sebagai perencanaan sumber daya manusia, untuk menentukan bagaimana manajemen memindahkan organisasi dari posisi SDM saat ini ke posisi SDM yang diinginkan di masa depan. Perencanaan SDM dipandang sebagai proses linier berdasarkan ide ini, menggunakan data dan prosedur saat ini (jangka pendek) sebagai pedoman

perencanaan ke depan (jangka panjang). Melalui perencanaan tenaga kerja, manajemen berusaha menemukan orang yang tepat dalam jumlah yang tepat, di tempat yang tepat, pada waktu yang tepat, dan untuk memberikan kepuasan jangka panjang yang maksimal kepada orang-orang dan organisasi. (Widajanti, 2007)

Menurut Schuler & Walker (1990), ada lima tahap perencanaan SDM: (1) menentukan tujuan, (2) meramalkan persyaratan atau persyaratan mendasar SDM, (3) mengevaluasi keterampilan yang sudah dimiliki dan karakteristik penawaran internal lainnya, (4) mengidentifikasi kebutuhan SDM utama dan (5) mengembangkan rencana dan program kegiatan untuk memastikan bahwa orang yang tepat ditempatkan di tempat yang tepat.

Adapun perencanaan SDM menurut para ahli, yakni sebagai berikut:

- a) Menurut Angelica, perencanaan SDM adalah proses analisis dan identifikasi tersedianya dan kebutuhan SDM sehingga organisasi tersebut dapat mencapai tujuan.
- b) Menurut Sikula & Hadari, Perencanaan SDM adalah proses menentukan persyaratan pegawai dan mengembangkan rencana untuk memenuhi persyaratan tersebut sehingga pegawai dapat berinteraksi dengan organisasi.
- c) Menurut David Lemond (1995), Penataan SDM adalah proses penilaian yang teratur dan tepat, menjamin jumlah, jabatan, dan sifat kemampuan yang dibutuhkan serta menjamin tersedianya pada saat dibutuhkan.
- d) Menurut Werther & Jr., (1996), Perencanaan SDM adalah cara yang disengaja untuk menangani penentuan minat dan pasokan pegawai, baik dalam hal jumlah maupun jenis, sehingga divisi SDM dapat merancang pendaftaran, pemilihan, pelatihan, dan kegiatan lainnya dengan baik.
- e) Menurut George, (2018) & Ghimire, (2020), Proses perencanaan, pengembangan, dan pengendalian sumber daya manusia dalam suatu organisasi dikenal sebagai perencanaan SDM. Proses yang menghubungkan manajemen SDM dan rencana strategis keseluruhan organisasi dan mengidentifikasi kebutuhan SDM saat ini dan yang akan datang untuk mencapai tujuan. (Hasmin & Nurung, 2021)

PSDM harus diselesaikan untuk memutuskan persyaratan pasokan tenaga kerja dan bagaimana mengatasi masalah itu untuk melakukan rencana gabungan dari organisasi. Analisis dan identifikasi organisasi terhadap perencanaan sumber daya manusia didasarkan pada persyaratan untuk sumber daya manusia., yang memungkinkan organisasi menentukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuannya. Proses perencanaan SDM yakni untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan

mendukung ketercapaian tujuan organisasi. (Hasibuan, 2016)

Menurut beberapa sudut pandang yang disebutkan di atas, perencanaan SDM adalah estimasi pengujian sistematis terhadap tuntutan, persyaratan, dan pasokan tenaga kerja organisasi di masa depan. Program pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pendisiplinan, dan pemecatan karyawan merupakan tujuan dari manajemen sumber daya manusia (SDM). Akibatnya, rencana SDM harus secara akurat mencerminkan semua faktor yang disebutkan di atas. Jika perencanaan SDM dilakukan, maka organisasi akan memiliki gambaran masa depan yang jelas dan mampu mengantisipasi kebutuhan akan kekurangan tenaga kerja yang berkualitas jika diadakan perencanaan SDM.

Kesiapan sumber daya manusia teknik eksekutif dan perencanaan SDM puncak merupakan langkah awal yang harus dilakukan oleh pimpinan manajemen dalam bidang sumber daya manusia, dengan inisiatif organisasi secara umum dan terkoordinasi. Menurut definisi tersebut, langkah ini sangat penting karena merupakan landasan bagi pelaksanaan manajemen sumber daya manusia di masa mendatang dan berpengaruh secara tidak langsung terhadap perencanaan ketenagakerjaan nasional. Agar sasaran atau tujuan dari fungsi manajemen SDM dapat membantu organisasi mencapai tujuannya, maka strategi organisasi harus menjadi acuan utama dalam menyusun strategi manajemen sumber daya manusia.

Strategi utama manajemen sumber daya manusia termasuk dalam strategi manajemen sumber daya manusia. misalnya, harus ditangani dari perspektif pengadaan sumber daya manusia;

- a. Bagaimana cara kerja pengadaan SDM dilakukan?
- b. Bagaimana kualitas SDM yang dievaluasi?
- c. Bagaimana proses *recruitment* dan seleksi dilakukan, serta prinsip-prinsip pengadaan penting lainnya, dilakukan?

Setelah strategi manajemen sumber daya manusia organisasi diselaraskan, praktisi senior di lapangan diharapkan untuk mengembangkan kebijakan yang mendukung strategi tersebut. Praktisi manajemen sumber daya manusia harus mampu membuat kebijakan yang mencakup semua fungsi manajemen sumber daya manusia yang saling berhubungan.

Agar sasaran atau tujuan dari fungsi manajemen SDM dapat mendukung ketercapaian tujuan organisasi maka harus didukung oleh acuan utama untuk mengembangkan strategi manajemen sumber daya manusia. Visi, misi, nilai, strategi, dan tujuan organisasi semuanya dimasukkan ke dalam kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusia. Membentuk aset manusia metodologi dan

pendekatan eksekutif membutuhkan koordinasi yang baik dengan semua mitra dalam asosiasi. Salah satu syarat untuk merumuskannya dengan baik adalah pengetahuan dan pemahaman tentang kegiatan bisnis dan organisasi. Selain itu, memastikan bahwa semua fungsi manajemen sumber daya manusia terintegrasi ke dalam strategi dan kebijakan (Hasmin & Nurung, 2021)

*Human Resource Planning* adalah proses pemilihan sejumlah aktivitas yang akan digunakan sebagai keputusan tentang kapan, bagaimana, dan siapa yang akan menyelesaikan suatu pekerjaan. (Imron, 2013) menyatakan bahwa ada beberapa langkah dalam proses perencanaan. Kebijakan, prosedur, pemrograman, penjadwalan, dan penganggaran, semuanya termasuk dalam langkah-langkah ini.

Tujuan perencanaan adalah untuk memprediksi bagian organisasi mana yang akan kekurangan atau kelebihan staf di masa depan dengan melihat penawaran dan permintaan berbagai sumber daya manusia. Perumusan tujuan, juga dikenal sebagai pernyataan komprehensif tentang harapan dan ketentuan arah. Hal ini dicapai dengan mendefinisikan misi sumber daya manusia organisasi, tujuan, dan indikator keberhasilan. Dalam manajemen sumber daya manusia, kebijakan adalah seperangkat ide dan prinsip yang digunakan sebagai pedoman atau landasan rencana bagaimana pekerjaan, kepemimpinan, dan perilaku dilaksanakan. Dalam manajemen sumber daya manusia organisasi, langkah-langkah (prosedur) merupakan rangkaian tindakan tertentu yang harus dilakukan dengan cara yang sama dalam kondisi yang sama. Langkah-langkah manajemen sumber daya manusia ditulis, diuji, ditingkatkan, dan dipelihara melalui pemrograman. Dalam manajemen SDM, penjadwalan (*scheduling*) adalah tindakan mengalokasikan peralatan atau sumber daya yang ada untuk menyelesaikan serangkaian tugas dalam kerangka waktu yang telah ditentukan. Rencana operasi keuangan yang dikenal sebagai pembiayaan (penganggaran) mencakup pengeluaran yang diantisipasi dari sumber pendapatan untuk membiayai kegiatan manajemen sumber daya manusia dalam kerangka waktu yang telah ditentukan. (Fahmiah, 2017)

Metode atau teknik perencanaan yang digunakan dalam perencanaan SDM dapat dibagi menjadi dua kategori: ilmiah dan non-ilmiah. Perencanaan sumber daya manusia dilakukan dengan menggunakan hasil analisis dan data yang telah diperoleh, serta informasi dan perencanaan mengenai ketenagakerjaan, sebagaimana dimaksud dengan istilah "teknik ilmiah". Karena semuanya sudah diperhitungkan, cara seperti ini memiliki resiko yang relatif rendah. Data dan informasi yang diperoleh melalui metode ini harus benar-benar akurat dan harus dianalisis dengan baik.

Sebaliknya, metode non-ilmiah adalah metode perencanaan sumber daya manusia yang hanya mengandalkan pengalaman, imajinasi, dan perkiraan perencanaan. Metode yang ada sangat berisiko. Misalnya, misalkan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia tidak sesuai dengan kebutuhan bisnis. Hal ini pada akhirnya akan menimbulkan pemborosan dan salah urus, yang pada akhirnya akan merugikan bisnis. (Jabani, 2015)

Proses penyusunan SDM dimulai dengan menentukan visi, misi, tujuan, sistem serta desain organisasi pendidikan terlebih dahulu dan mensurvei status SDM saat ini baik dalam jumlah maupun kualitasnya. Selanjutnya, menentukan kebutuhan sumber daya manusia yang harus dipenuhi sesuai dengan rencana dan strategi organisasi. Lalu, memperhitungkan penyusutan SDM yang ada untuk menentukan seberapa signifikan kesenjangan antara kebutuhan SDM yang ingin dipenuhi dengan kondisi SDM saat ini. Tentukan berapa banyak karyawan yang perlu dipekerjakan dan karyawan mana yang berlebihan atau tidak lagi dibutuhkan. Merencanakan perekrutan SDM yang masih dibutuhkan, dan mempersiapkan penyusutan SDM yang terlalu banyak bekerja. Untuk organisasi besar, cara yang paling umum untuk memutuskan persyaratan dan membuat pengaturan untuk memenuhi kebutuhan mereka harus didukung oleh metodologi kuantitatif yang memadai, dan didukung oleh informasi yang akurat dan dapat diandalkan. (Hasnadi, 2019)

Membuat perencanaan sumber daya manusia yang sederhana untuk memastikan kelangsungan dan perkembangan organisasi melalui serangkaian program kerja yang terarah yang ditujukan untuk memastikan perlindungan karyawan dan hubungan industrial yang harmonis merupakan salah satu langkah pengelolaan SDM yang sederhana, dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Berikut tahapan dalam perencanaan SDM (*Human Resources Planing*):

1. Mengolah dan mengumpulkan data kepegawaian, perusahaan/organisasi.
2. Melakukan pekerjaan atau jabatan.
3. Memperkirakan dan merencanakan persediaan pegawai.
4. Memperkirakan dan merencanakan kebutuhan pegawai

Ada beberapa hal yang dapat dilakukan untuk melaksanakan perencanaan sumber daya manusia di sekolah, diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Menentukan filosofi, visi, dan misi sekolah
- 2) Menentukan tujuan sekolah mulai dari tujuan jangka panjang sampai dengan tujuan jangka pendek
- 3) Mengidentifikasi informasi dan data awal apa yang sudah dimiliki.

- 4) Mengidentifikasi pilihan lain untuk mencapai tujuan.
- 5) Mengidentifikasi sumber daya, baik manusia maupun material, yang dianggap penting
- 6) Mengidentifikasi hambatan potensial untuk mencapai tujuan organisasi.
- 7) Menentukan bagaimana langkah-langkah dalam perencanaan. (Ulfatin & Triwiyanto, 2016)

Ketika sekolah menerapkan perencanaan sumber daya manusia, mengapa filosofi, visi, dan misi sekolah harus diikuti? Hal ini dilakukan dengan maksud untuk mencocokkan karakteristik sekolah dengan sumber daya manusia yang diperlukan. Biasanya, filosofi menjadi acuan bagi perencanaan pendidikan daerah (dewan pendidikan). Penetapan tujuan pendidikan sering disebut dalam filsafat pendidikan daerah. Isu ideologi, tradisi, kesetaraan gender, pengakuan minoritas, daerah khusus, dan sebagainya biasanya terkait dengan filosofi ini.

Pernyataan harapan untuk masa depan disebut visi. Di sekolah, visi tersebut akan menyampaikan keyakinan bahwa dalam jangka panjang sekolah akan memiliki tempat tersendiri di area publik. Misalnya, tujuan jangka panjang sekolah adalah menjadi pemimpin industri dalam teknologi informasi. Dengan asumsi ini menjadi misi sekolah (dilihat dari inovasi data), maka syarat utamanya adalah SDM/guru yang dibutuhkan oleh sekolah harus memiliki kemampuan di bidang inovasi data. Demikian pula dengan misi sekolah, yaitu menjunjung tinggi nilai-nilai yang dibutuhkan siswa dan terkait dengan nilai-nilai yang ada di masyarakat. Misalnya, anak-anak tidak boleh dikenakan hukuman fisik dalam masyarakat. Nilai-nilai tersebut dibawa ke sekolah dan dijadikan dasar untuk menentukan syarat pengangkatan guru baru, seperti guru harus ceria, humoris, dan tidak suka dipukul, antara lain. (Fahmiah, 2017)

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan kualitatif. Penelitian ini bertujuan mengungkap suatu gejala yang menjadi pokok bahasan suatu disiplin ilmu dikenal dengan penelitian kualitatif. Secara lebih spesifik, tujuan penelitian adalah untuk menemukan kebenaran atau sampai pada kesimpulan tentang suatu objek yang dapat dijadikan suatu landasan bagi suatu teori. Ringkasan komprehensif dari suatu fenomena adalah teori. (Hanurawan, 2010)

Pendekatan deskriptif kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan dalam situasi ini. Pendekatan deskriptif mengumpulkan data dalam bentuk gambar dan kata-kata bukan angka. Wawancara, catatan lapangan, foto, video, dokumen, catatan atau memo, dan dokumen resmi lainnya semuanya dapat digunakan untuk mengumpulkan data. (Moleong, 1995)

Data yang diperoleh, baik berupa informasi, gejala, maupun pengamatan tentang “Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Struktur Organisasi Sekolah SMAN 34 Jakarta” lebih tepat jika berupa kata-kata menurut pendekatan kualitatif, sehingga dapat diperoleh pemahaman yang lebih dalam dan luas. Data-data yang terkumpul di peroleh dengan menggunakan beberapa metode pengumpulan data, yaitu: (1) Observasi (2) Wawancara (3) Dokumentasi.

Selain itu, analisis kualitatif dengan teknik pengelompokan data dan data yang dikumpulkan dari kegiatan lapangan digunakan untuk menarik kesimpulan. Meringkas data dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis deskriptif yaitu menggabungkan semua data sambil mempertimbangkan deduksi dan induksi untuk menarik kesimpulan digunakan untuk mencoba mengelompokkan data guna menarik kesimpulan. yaitu, informasi yang dikumpulkan dalam bentuk kata-kata atau gambar daripada angka.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan temuan hasil penelitian di sekolah SMAN 34 Jakarta yang peneliti sajikan berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi yang dilakukan secara formal maupun tidak formal. Wawancara formal, observasi dan dokumentasi dilakukan langsung oleh peneliti. Adapun hasil pembahasan temuan dari penelitian yang sudah dilakukan ditulis sebagaimana berikut:

1. Sekolah SMAN 34 Jakarta dalam melakukan perencanaan penerimaan sumber daya manusianya terdiri dari 4 komponen yaitu; (1) Pendidik (guru) (2) Tenaga kependidikan (staf & karyawan) (3) Petugas keamanan, (4) Petugas kebersihan. Dalam penerimaan sdm untuk seorang pendidik (guru) haruslah seorang yang memiliki latarbelakang pendidikan. Sedangkan petugas kebersihan dan keamanan minimal lulusan SMA/SMK.
2. Di SMAN 34 Jakarta, pimpinan atau kepala sekolah sangat memperhatikan sdm didalamnya, mulai dari tenaga pendidik sampai petugas kebersihan. Lalu mereka diberi pelatihan dan diupgrade untuk pengembangan soft skill maupun hard skill. Karena tanpa diupgrade atau dilatih mereka mungkin tidak akan paham bagaimana SOP dalam bekerja dan menganggap bekerja hanya pekerjaan rutin yang dilakukan setiap hari sehingga dapat mengurangi semangat atau motivasi mereka dalam bekerja.
3. Adapun dalam proses perencanaan sdm di sekolah 34 Jakarta ini yaitu membuat program kerja jangka panjang, pendek, dan menengah untuk mengembangkan sumber daya manusia. Salah satu strategi yang digunakan yaitu sekolah mengadakan raker (rapat kerja) untuk menyusun perencanaan peningkatan sdm di

SMAN 34 Jakarta, yang dihadiri oleh seluruh elemen warga sekolah, terdiri dari unsur pendidik, tenaga kependidikan, tenaga kebersihan dan kemanaan, komite, dan siswa. Dalam raker itulah sekolah dapat menyusun program apa yang akan dibuat untuk satu tahun kedepan.

4. Dalam perencanaan SDM di SMAN 34 Jakarta memiliki *treatment* yang berbeda-beda. Para pendidik maupun tenaga kependidikan diberikan pelatihan atau *training* dan disesuaikan dengan kondisi yang berjalan. Selain itu juga sekolah memberikan pelatihan kepada tenaga kependidikan (staff) berupa etos kerja, semangat kerja dan SOP dalam bekerja. Begitu juga dengan tenaga kebersihan dan keamanan diberi pelatihan sesuai dengan background pendidikan mereka masing masing.
5. Sedangkan tantangan yang dihadapi dalam perencanaan SDM ini adalah mindset dari tenaga pendidik dalam menyikapi pelatihan yang diberikan oleh sekolah. Dalam menyikapi pelatihan yang diberikan terkadang para pendidik tidak bersemangat atau malas dan harus mengorbankan waktu mereka dalam mengikuti pelatihan/*training*. Program perencanaan ini terkadang tidak disambut dengan baik oleh tenaga pendidik bahkan bisa menjadi keluhan untuk mereka.
6. Dalam perencanaan SDM di SMAN 34 Jakarta adalah sekolah yang berstatus negeri, sehingga sekolah ini dituntut menjadi layanan publik kepada masyarakat, memberikan pelayanan yang prima dalam mencetak SDM di sekolah ini. Dan semua elemen yang terkait dalam proses perencanaan SDM ini baik guru, staff, hingga petugas kebersihan sudah harus mempersiapkan tuntutan dari pemerintah daerah untuk memberikan pelayanan yang terbaik.

Pengelolaan sumber daya manusia, yang meliputi kegunaan dan manfaat manajemen untuk tujuan organisasi, sering disebut dengan istilah manajemen sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah melakukan upaya nyata untuk mengatur orang-orang sehingga mereka dapat menggunakan semua kemampuannya secara maksimal untuk mencapai kepuasan organisasi dari pencapaian tujuan. (Narutomo, 2012).

Berdasarkan hasil observasi peneliti, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan SDM di SMAN 34 Jakarta sudah berjalan efektif dan efisien. Untuk menjaga keefektifan dan efisien tersebut, diperlukan *mindset* masing-masing dari SDM itu sendiri agar terus belajar dan berkembang seiring pula dengan berkembangnya zaman. Dalam kegiatan manajemen sumber daya manusia, perencanaan SDM (*anpower Planning*) merupakan

salah satu hal yang paling awal dan biasanya dilakukan oleh pihak perusahaan atau institusi dengan tujuan untuk meningkatkan pengelolaan SDM yang lebih baik.

### **Sekilas Tentang Perencanaan Sumber Daya Manusia di SMA Negeri 34 Jakarta**

SMAN 34 Jakarta yang terletak di Jalan Margasatwa No.1 Pondok Labu, Cilandak, Jakarta Selatan ini berdiri sejak tanggal 24 Desember 1973. Sekolah ini juga terakreditasi A. Setelah kurang lebih 49 tahun melayani dunia pendidikan, SMAN 34 Jakarta mengelola 24 kelas dengan memacu sisi ekstrakurikuler. SMAN 34 Jakarta ini memiliki 891 orang peserta didik, yang terdiri dari 401 siswa laki-laki dan 490 siswa perempuan.

Perencanaan manajemen sumber daya manusia diakui sangat penting sekali oleh wakil kepala sekolah SMAN 34 Jakarta supaya sekolah dapat memberikan pelayanan yang prima dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Proses penentuan persyaratan tenaga kerja dan sarana yang persyaratan ini dapat dipenuhi untuk mencapai tujuan organisasi disebut sebagai perencanaan tenaga kerja atau perencanaan sumber daya manusia. Karena penentuan kualitas dan kuantitas pegawai yang akan mengisi semua jabatan dalam organisasi merupakan tujuan dari perencanaan SDM.

### **Faktor-Faktor Yang Dipertimbangkan Dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia di SMAN 34 Jakarta**

Dari sisi internal SMAN 34 Jakarta, pimpinan atau kepala sekolah sangat memperhatikan sumber daya manusia didalamnya. Mulai dari tenaga pendidik sampai petugas kebersihan. Secara umum SMAN 34 Jakarta perlu juga melihat formasi yang ada saat merencanakan kebutuhan tenaga kerja. Formasi yang dimaksud adalah tentang posisi dan kepegawaian semua bagian di setiap bagian yang ada. Biasanya, formasi dibuat agar sesuai dengan jenis pekerjaan dan beban kerja yang sedang dikerjakan.

Selain itu, SMAN 34 Jakarta perlu memerhatikan agar jumlah tenaga pendidik di sekolah supaya tidak mengalami kelebihan atau kekurangan tenaga kerja yang akan berdampak negatif bagi organisasi. Organisasi dengan kekurangan tenaga kerja akan bekerja di luar kapasitas mereka, sehingga mempengaruhi efisiensi hasil yang dicapai oleh tenaga kerja sekolah, sementara organisasi dengan kelebihan tenaga kerja mengeluarkan biaya lebih tinggi sehingga dapat membebani dan mempersulit tercapainya efisiensi biaya tenaga kerja.

Kemudian faktor lain yang diperhatikan sekolah mengenai SDM adalah tenaga pendidik hingga petugas kebersihan diberi pelatihan supaya dapat meningkatkan pengembangan soft skill maupun hard skill yang dimiliki. Karena tanpa

diupgrade atau dilatih, mereka mungkin tidak akan paham bagaimana SOP dalam bekerja dan menganggap bekerja hanya pekerjaan rutin yang dilakukan setiap hari sehingga dapat mengurangi semangat atau motivasi mereka dalam bekerja.

### **Proses Perencanaan dan Strategi Sumber Daya Manusia di SMAN 34 Jakarta**

Berdasarkan hasil wawancara yang telah kami lakukan, proses perencanaan SDM di SMAN 34 Jakarta dilakukan dengan cara membuat program kerja yang terdiri dari perencanaan jangka panjang, pendek, dan menengah untuk mengembangkan sumber daya manusia.

1. Perencanaan jangka panjang (diatas 10-25 tahun). Perbaikan infrastruktur adalah yang pertama, ruang kelas, masjid untuk kegiatan keagamaan, lapangan olah raga, lab komputer, perpustakaan, dan lab IPA adalah contoh infrastruktur yang terus dibangun SMAN 34 Jakarta. Sedangkan fasilitas kegiatan esensial seperti alat olahraga, MTK, dan IPA juga tidak kalah pentingnya. Kedua, Memperbanyak Sekolah Terakreditasi. Badan Akreditasi, lembaga terkait, melakukan evaluasi terhadap akreditasi sekolah. Tujuan akreditasi adalah untuk menilai sejauh mana SMAN 34 Jakarta secara keseluruhan mencapai keberhasilan pendidikan. Sekolah wajib menyiapkan delapan standar, yaitu sebagai berikut:

- (1) Standar isi (2) Standar Proses (3) Standar Kompetensi Lulusan (4) Standar Pendidikan dan Pendidik (5) Standar Sarana dan Prasarana (6) Standar Administrasi, (7) Prinsip Pendanaan dan (8) Standar penilaian SMAN 34 Jakarta telah mendapatkan akreditasi A (Sangat Baik). Ketiga, wacana berbasis IT. Melalui sosialisasi dan pelatihan penggunaan kurikulum berbasis IT, dimana para pendidik dituntut untuk dapat menggunakan teknologi dalam kurikulum mandiri ini, SMAN 34 Jakarta terus meningkatkan kemampuan IT para pendidiknya di era globalisasi.
2. Perencanaan jangka menengah (jangka waktu 5-10 tahun). Perencanaan menengah yang dilakukan sekolah SMAN 34 Jakarta adalah studi lanjut. Studi lanjut yaitu memberikan kesempatan dengan meningkatkan kualitas pelatihan guru melalui partisipasi dalam lebih banyak pelatihan yang lebih spesifik sesuai bidang yang diajarkan tenaga pendidik tersebut.
3. Perencanaan jangka pendek (<5 tahun). Perencanaan jangka pendek adalah perencanaan tahunan atau perencanaan yang dibuat untuk dilaksanakan dalam waktu kurang dari 5 tahun atau yang sering disebut sebagai rencana operasional. Yang pertama, mengadakan kerjasama dengan berbagai pihak. Kedua, meliputi kegiatan ilmiah seperti *workshop*, pelatihan, dan seminar. Ketiga, mengadakan

rapat kerja kepala sekolah. Rapat kerja ini bertujuan untuk membimbing seluruh guru dan mengukur keberhasilan bahan ajar serta kehadiran pendidik dalam proses tersebut, terutama dalam mencapai keberhasilan dalam kegiatan belajar mengajar. Dan yang terakhir memberikan pelatihan individu. Kepala sekolah melakukan pembinaan ini untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang tantangan yang dihadapi para pendidik.

Selanjutnya penerapan perencanaan SDM yang dilakukan oleh SMAN 34 Jakarta meliputi proses perencanaan kebutuhan sumber daya manusia di SMAN 34 Jakarta dilakukan dengan melaksanakan *job analysis*. Sebagai hasil dari implementasi tersebut, *job description* kini memuat tugas dan tanggung jawab pekerjaan serta persyaratan sumber daya manusia yang dibutuhkan baik dari segi pendidikan, karakter, maupun kemampuan SDM. SMAN 34 Jakarta melakukan analisis jabatan sebagai bagian dari proses perencanaan ini berdasarkan pengamatan peneliti. Tujuan dari analisis jabatan ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang lowongan dan lowongan yang terbuka serta persyaratan yang harus disiapkan oleh calon karyawan. SMAN 34 Jakarta kemudian memberikan spesifikasi kebutuhan SDM dan spesifikasinya. Hal ini sejalan dengan teori fungsi manajemen yang menyatakan bahwa suatu organisasi harus merencanakan kebutuhan sumber daya manusianya.

### **Tantangan dan Kendala Dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia di SMAN 34 Jakarta**

Jumlah dan kualitas informasi relevan yang tersedia untuk pengambilan keputusan akan menentukan apakah perencanaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi pendidikan efektif atau tidak. Di era global saat ini, hambatan yang menantang akan muncul ketika menerapkan perencanaan SDM yang efektif. Yang pertama mempertahankan keunggulan kompetitif adalah salah satu tantangan yang harus diatasi. Setiap organisasi ingin memiliki keunggulan kompetitif dalam persaingan yang ketat. Karena organisasi lain akan berusaha untuk mencari dan mendapatkan keunggulan kompetitif dengan menggunakan strategi yang sama seperti yang kita lakukan, keuntungan yang dicapai dan dinikmati organisasi hanya bersifat sementara. Dalam konteks ini SDM untuk merumuskan prosedur yang menawarkan keunggulan yang dapat dikelola. Metode kedua mencegah fokus harian yang berlebihan. Mayoritas pendidik mencurahkan lebih banyak waktu untuk tugas-tugas rutin dan mendesak. Dalam konteks ini, tantangan perencanaan SDM ke depan adalah menghasilkan individu-individu visioner yang dapat melihat gambaran besar masa depan leboh baik dari orang lain. Langkah ketiga adalah menyusun strategi SDM yang disesuaikan dengan

aspek organisasi tertentu. Buatlah prioritas dalam perencanaan SDM di masa depan untuk menyusun strategi yang membedakan dirinya dari pesaing. Walaupun strategi pendidikan yang diterapkan oleh sekolah tidak persis sama, namun menjadi sangat sulit untuk mempertahankan strategi yang telah berhasil selama ini sehingga mudah ditiru oleh para pesaing.

Sedangkan tantangan yang dihadapi dalam perencanaan SDM ini adalah mindset dari tenaga pendidik dalam menyikapi pelatihan yang diberikan oleh sekolah. Dalam menyikapi pelatihan yang diberikan terkadang para pendidik tidak bersemangat atau malas dan harus mengorbankan waktu mereka dalam mengikuti pelatihan/*training*. Program perencanaan ini terkadang tidak disambut dengan baik oleh tenaga pendidik bahkan bisa menjadi keluhan untuk mereka.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pengolahan dan analisa data yang dilakukan oleh peneliti dari awal hingga akhir penelitian, dapat disimpulkan bahwa: (1) pelaksanaan perencanaan sumber daya manusia (PSDM) pada SMAN 34 Jakarta telah menunjukkan indikator efisien dan efektif. Kelangsungan penataan SDM guru, dengan tujuan akhir untuk menggarap kualitas dan keterampilan yang mengesankan staf pengajar di SMAN 34 Jakarta dapat dimanfaatkan sebagai semacam perspektif atau panduan dalam melakukan pengaturan untuk kemajuan dan pengakuan nilai instruktur, sehingga secara langsung juga mendukung karakter sekolah SMAN 34 Jakarta secara keseluruhan. (2) SMAN 34 Jakarta menerapkan berbagai strategi dan metode yang unik dengan tujuan menghasilkan pendidik yang berkualitas dan berkomitmen kuat terhadap sekolah. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan sumber daya tenaga pengajar. Analisis pekerjaan dilakukan sebagai bagian dari proses perencanaan kebutuhan sumber daya manusia di SMAN 34 Jakarta. Hasil analisis jabatan (*job analysis*) meliputi tugas dan tanggung jawab pekerjaan serta kebutuhan sumber daya manusia ditinjau dari pendidikan, karakter, dan kemampuan SDM yg dibutuhkan.

### Saran

1. Untuk sekolah  
Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia di SMAN 34 Jakarta saat ini harus terus dipertahankan bahkan harus ditingkatkan untuk tetap mempertahankan staf yang berkualitas.
2. Untuk peneliti selanjutnya  
Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar meneliti tentang perencanaan sumber daya manusia khususnya Manajemen SDM yang dipelajari dari berbagai sudut pandang dan

fokus penelitian untuk memperkaya pengetahuan yang ada.

## DAFTAR PUSTAKA

- David, L. (1995, December). The Art of HRM: Human Relationship Management. *Paper Presentend at the Australian and New Zealand Academy of Management Conference Townsville, Queensland*.
- Fahmiah. (2017). Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pendidikan : Manifestasi Dan Implementasi. *Didaktika Jurnal Kependidikan, 11*(1).
- George, V. (2018). The Role of Human Resource Planning in Organizational Succes. *International Journal of Creative Research Thoughts*.
- Ghimire, B. (2020, May). Human Resource Planning. *Effective Library and Information Centre Management*.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (2 ed.). Yogyakarta: BPFE.
- Hanurawan, F. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu Psikologi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara .
- Hasmin, & Nurung, J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Cendikia Media.
- Hasnadi. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Jurnal BIDAYAH, 10*(2).
- Imron, A. (2013). *Proses Manajemen Tingkat Satuan Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jabani, M. (2015). Pentingnya Perencanaan Sumberdaya Manusia Dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal Muamalah, 5*(1).
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1990). *Human Resource Planning: Challennes for Industrial/Organizational Psychologist*. American Psychologist.



- Manzini, A. O. (1996). Integrating Human Resource Planning and Development: The Unification of Strategic, Operational and Human Resource Planning System. *Human Resource Planning, 11*(2). Yogyakarta: Gadjah Mada university Press.
- Miner, J. B., Miner, J. B., & Miner, M. G. (1995). *Personnel and Industrial Relation (A Managerial Approach)* (2th Edition ed.). New York: The Macmillan Company.
- Moleong, L. J. (1995). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R. W. (2008). *Human Resource Management*. (edisi 10, jilid 1 ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Narutomo, T. (2012). Manajemen Perubahan Dalam Paradigma Pengembangan Sumber Daya Manusia Guna Mendukung Keunggulan Kompetitif Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 7*(2).
- Nata, A. (2003). *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia* (1 ed.). Rawamangun: Prenada Media.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada university Press.
- Schuler, R. S., & Walker, J. W. (1994). *Integrating The Human Resources Function with the Bussiness Resources Planning*. Human Resources Planning.
- Ulfatin, N., & Triwiyanto, T. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Cet 1 ed.). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Werther, W. B., & Jr, K. D. (1996). *Human Resources and Personnel maangement*. New York: McGraw-Hill.
- Widajanti, E. (2007, Oktober). Perencanaan Sumberdaya Manusia Yang Efektif: Strategi Mencapai Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 7*(2).
- Winarti, E. (2018). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah, 3*(1).