

INOVASI DALAM PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Dela Kurnia¹, Imelda Fronica², Rosmailani Simamora³, Abhanda Amra⁴

^{1, 2, 3, 4}UIN Mahmud Yunus Batusangkar, Jl. Jenderal Sudirman No 137, Sumatera Barat, Indonesia
Email: delakurnia208@gmail.com

Article History

Received: 01-04-2024

Revision: 21-04-2024

Accepted: 22-04-2024

Published: 23-04-2024

Abstract. This research aims to determine human resource planning (HR) and innovation in human resource planning (HR). This type of research uses qualitative research methods. The process of obtaining data is carried out by finding sources and constructing them from various sources such as books, journals/articles and research that has been carried out previously. Based on research, it shows that human resource planning is a function that must first be implemented in an organization. HR Planning is a management process in determining the movement of an organization's HR from its current position to its desired position in the future. An institution must innovate in Human Resource planning, the innovations that can be implemented are, Human Resource Analytics, Artificial Intelligence in Recruitment, Use of Big Data, Machine Learning for Employees, Employee Sentiment Analysis, Virtual (VR) and Augmented Human Resources Reality (AR), Work Flexibility, Work-Based Promotion, Improved Work-Life Balance, Partnership with Education, experience and Performance-based Compensation, Use of Mobile Applications and Gamification.

Keywords: Innovation, Planning, Human Resources

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perencanaan sumber daya manusia (SDM) serta inovasi dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM). Jenis Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Proses memperoleh data dilakukan menggunakan cara menemukan sumber dan mengkonstruksi dari berbagai sumber seperti buku, jurnal/artikel dan penelitian-penelitian yang telah dilakukannya sebelumnya. Analisis data yang digunakan yaitu analisis data kualitatif yang terdiri atas reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi yang pertama-tama harus dilaksanakan dalam suatu organisasi. Perencanaan SDM (*HR Planning*) merupakan proses manajemen dalam menentukan pergerakan SDM organisasi dari posisi saat ini menuju posisi yang diinginkan di masa depan. Suatu lembaga harus melakukan inovasi dalam perencanaan sumber daya manusia, adapun inovasi yang dapat diterapkan yaitu, analitik sumber daya manusia, kecerdasan buatan dalam rekrutmen, penggunaan big data, pembelajaran mesin untuk karyawan, Analisis sentimen karyawan, sumber daya manusia virtual dan Augmented Reality (AR), fleksibilitas kerja, promosi berbasis kerja, keseimbangan kerja-hidup yang ditingkatkan, kemitraan dengan pendidikan, pengalaman dan kompensasi berbasis kinerja, penggunaan aplikasi mobile serta gamifikasi (*gamification*).

Kata Kunci: Inovasi, Perencanaan, Sumber Daya Manusia

How to Cite: Kurnia, D., Fronica, I., Simamora, R., & Amra, A. (2024). Inovasi dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia pada Lembaga Pendidikan Islam. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 5 (2), 1796-1802. <http://doi.org/10.54373/imeij.v5i2.943>

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, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. 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.

Perencanaan atau yang sudah akrab dengan istilah *planning* adalah satu dari fungsi management yang sangat penting. Bahkan kegiatan perencanaan ini selalu melekat pada kegiatan hidup kita sehari-hari, baik disadari maupun tidak. Sebuah rencana akan sangat mempengaruhi sukses dan tidaknya suatu pekerjaan. PSDM dilakukan oleh perencana (*planner*) dan hasilnya menjadi rencana (*plan*). Rencana kegiatan akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencana mengetahui apa dan bagaimana SDM yang dimiliki. Dalam perencanaan ditetapkan tujuan dan pedoman pelaksanaan serta menjadi dasar kontrol dalam melaksanakan rencana yang ditetapkan. Tanpa rencana dan dukungan oleh SDM, maka kontrol tidak dapat dilakukan, dan tanpa kontrol, pelaksanaan rencana yang tepat tidak dapat diketahui, sehingga lembaga pendidikan tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan lembaganya di masa yang akan datang bila hanya berjalan sendiri-sendiri.

Oleh karena itu, diperlukan adanya PSDM pendidikan langkah-langkah untuk lebih menjamin bahwa tersedianya SDM yang tepat untuk pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan. Demikian juga dengan perencanaan sumber daya manusia (SDM) sangat berpengaruh pada kelangsungan suatu lembaga pendidikan Islam. Faizal (dalam Nata, 2013), mengungkapkan bahwa pendidikan harus mampu menyiapkan sumber daya manusia (SDM) yang tidak sekedar sebagai penerima arus informasi global, tetapi juga harus memberikan bekal kepada siswa agar dapat mengolah, menyesuaikan dan mengembangkan segala hal yang diterima melalui

arus informasi itu yakni manusia yang kreatif dan produktif. Oleh karena itu lembaga pendidikan Islam harus benar-benar merencanakan SDM jika masih ingin ikut serta dalam persaingan pendidikan yang sangat kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui inovasi dalam perencanaan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan Islam.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan studi pustaka (*library research*). Ada 4 tahapan yang dilakukan dengan studi pustaka ini, diantaranya: menyiapkan perlengkapan dan alat yang diperlukan, menyiapkan bibliografi kerja, mengatur waktu dan membaca atau bisa juga dengan mencatat bahan penelitian. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Proses memperoleh data dilakukan menggunakan cara menemukan sumber dan mengkontruksi dari berbagai sumber seperti buku, jurnal/artikel dan penelitian- penelitian yang telah dilakuakn sebelumnya. Metode dalam penelitian iini menggunakan teknik analisis data berupa bentuk analisis isi (*content analysis*). Materi yang dibahas dalam penelitian ini tentang perencanaan sumber daya manusia.

HASIL DAN DISKUSI

Definisi Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pada hakikatnya perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai proses sistematis untuk meramalkan kebutuhan pegawai (*demand*) dan ketersediaan (*supply*) pada masa yang akan datang, baik jumlah maupun jenisnya, sehingga departemen SDM dapat merencanakan rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan aktivitas yang lain dengan baik. Stone dalam mengemukakan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah proses meramalkan kebutuhan akan sumber daya manusia dari suatu organisasi untuk waktu yang akan datang agar langkah-langkah dapat diambil untuk menjamin bahwa kebutuhan ini dapat dipenuhi. Miner dan Miner menyatakan bahwa *Human resource planning may be described as a process that seeks to ensure that the right number and kinds of people will be at the right place at the right time in the future, capable of doing those things that are needed so that the organization can continue to achieve its goal* (Perencanaan sumber daya manusia dapat diuraikan sebagai suatu proses yang berusaha menjamin jumlah dan jenis pegawai yang tepat akan tersedia pada tempat yang tepat pada waktu yang tepat untuk waktu yang akan datang, mampu melakukan hal-hal yang diperlukan agar organisasi dapat terus mencapai tujuannya) (Marnis, 2008)

Simamora (1999) mengatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia berhubungan dengan analisis terhadap kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman. Rencana strategik

manajer sumber daya manusia akan secara ideal berusaha mengimbali dua perangkat kekuatan: peluang dan ancaman eksternal perusahaan di satu pihak, serta kekuatan dan kelemahan internalnya di pihak yang lain. Hasibuan (1990) Perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantuterwujudnya tujuan.(Marnis, 2008) Haris (2021) perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah proses perencanaan strategis yang melibatkan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Kurniawati (2021) Perencanaan SDM juga dapat dipahami sebagai aspek kunci dalam manajemen oeganisasi yang mengacu pada proses strategis untuk mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan sumber daya manusia dalam organisasi dengan cara yang memadai, efisien, dan berkelanjutan.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi yang pertama-tama harus dilaksanakan dalam suatu organisasi. Perencanaan SDM (*HR Planning*) merupakan proses manajemen dalam menentukan pergerakan SDM organisasi dari posisi saat ini menuju posisi yang diinginkan di masa depan, sedangkan strategi SDM adalah seperangkat proses-proses dan aktivitas yang dilakukan bersama oleh manajer SDM dan manajer lini untuk menyelesaikan masalah bisnis yang terkait dengan manusia (*people-related business issue*). Tujuan dari integrasi sistem adalah untuk menciptakan proses prediksi demand SDM yang muncul dari perencanaan strategik dan operasional secara kuantitatif, dibandingkan dengan prediksi ketersediaan yang berasal dari program-program SDM. Oleh karena itu, perencanaan SDM harus disesuaikan dengan strategi tertentu agar tujuan utama dalam memfasilitasi keefektifan organisasi dapat dicapai.

Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Tujuan perencanaan sumber daya manusia dapat diringkaskan sebagai berikut:

- Peramalan kebutuhan sumber daya manusia: Perencanaan sumber daya manusia sangat penting untuk menentukan kebutuhan sumber daya manusia di masa depan dalam suatu organisasi. Tanpa rencana ini, akan sangat sulit untuk mendapatkan orang yang tepat pada waktu yang tepat.
- Manajemen perubahan yang efektif: menghadapi perubahan pada berbagai aspek yang mempengaruhi suatu organisasi memerlukan perencanaan yang tepat. Perubahan ini memerlukan penempatan/relokasi yang berkelanjutan dan pemanfaatan talenta yang efektif dalam organisasi.
- Realisasi tujuan organisasi: Untuk melaksanakan kegiatan organisasi seperti pemekaran, perencanaan sumber daya manusia suatu organisasi sangatlah penting.

- Promosi tenaga kependidikan: perencanaan sumber daya manusia memberikan umpan balik berupa data tenaga kependidikan yang dapat digunakan untuk mengambil keputusan mengenai peluang kemajuan yang tersedia bagi organisasi.
- Penggunaan sumber daya manusia secara efektif: Basis data memberikan informasi yang berguna untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan sumber daya manusia (Mukminin, 2019)

Inovasi dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM)

Inovasi dalam perencanaan SDM membantu organisasi untuk lebih responsif terhadap perubahan, lebih efisien dalam pengelolaan SDM, dan lebih kompetitif dalam memenangkan dan mempertahankan bakat terbaik (Kurniawati, 2021). Inovasi tersebut juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih menarik dan memberikan pengalaman yang lebih baik bagi karyawan. Berikut adalah beberapa inovasi yang dapat diterapkan dalam perencanaan SDM yaitu:

- Analisis SDM Inovasi dalam analisis SDM memungkinkan perusahaan menggunakan data dan analisis data tingkat lanjut untuk mengambil keputusan terkait SDM. Algoritme dan teknik kecerdasan buatan digunakan untuk memprediksi kebutuhan sumber daya manusia di masa depan, mengidentifikasi tren kinerja karyawan, dan mengoptimalkan penempatan staf.
- Kecerdasan buatan dalam rekrutmen penggunaan kecerdasan buatan dalam perekrutan membantu perusahaan mencocokkan kandidat dengan posisi yang sesuai dengan lebih efisien. Algoritme pembelajaran mesin dapat menganalisis keterampilan, pengalaman, dan kepribadian kandidat untuk menemukan kandidat terbaik untuk profil pekerjaan yang dibutuhkan.
- Penggunaan big data memungkinkan perusahaan mengumpulkan dan menganalisis data terkait SDM dalam jumlah besar. Hal ini memungkinkan Anda untuk lebih memahami tren dan pola dalam organisasi Anda, yang dapat Anda gunakan untuk membuat keputusan yang lebih baik.
- Pembelajaran mesin untuk pengembangan karyawan teknologi pembelajaran mesin memungkinkan perusahaan membuat rencana pengembangan pribadi yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawannya. Hal ini memungkinkan terjadinya pembangunan yang lebih efektif dan tepat guna.
- Analisis sentimen karyawan inovasi ini melibatkan penggunaan analisis sentimen untuk memahami perasaan dan pandangan karyawan tentang lingkungan kerja. Hal ini

memungkinkan organisasi untuk merespons masalah dan kekhawatiran karyawan dengan lebih cepat dan efektif

- Sumber daya manusia virtual dan Augmented Reality (AR) Perusahaan dapat menggunakan teknologi VR dan AR untuk pelatihan dan pengembangan karyawan. Karyawan dapat merasakan pelatihan interaktif yang lebih mendalam dan realistis.
- Fleksibilitas kerja inovasi dalam perencanaan tenaga kerja dapat mencakup pengenalan model kerja yang lebih fleksibel, termasuk kerja jarak jauh, kerja lepas, atau jadwal yang lebih bervariasi. Hal ini membantu perusahaan menarik talenta dari seluruh dunia dan menjaga produktivitas karyawan.
- Promosi berbasis kinerja menggantikan promosi berbasis senioritas dengan promosi berbasis kinerja merupakan sebuah inovasi yang memberikan penilaian dan penghargaan yang lebih adil terhadap kinerja pegawai. Hal ini memungkinkan karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya.
- Meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja organisasi dapat berinovasi dengan menawarkan program keseimbangan kehidupan kerja yang lebih komprehensif.
- Bermitra dengan pendidikan kolaborasi dengan lembaga pendidikan dan penyedia pelatihan eksternal merupakan inovasi yang membantu organisasi mengembangkan keterampilan karyawannya secara efektif. Ini termasuk program magang, kursus pendidikan, dan pelatihan profesional yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.
- Kompensasi dan kompensasi berbasis kinerja pengenalan program kompensasi dan penghargaan yang lebih erat kaitannya dengan kinerja merupakan sebuah inovasi yang mendorong karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Hal ini dapat mencakup bonus berbasis kinerja, komisi, atau program pembagian karyawan.
- Aplikasi seluler memungkinkan karyawan mengakses informasi terkait SDM, meminta cuti, melacak kinerja, dan lebih mudah berinteraksi dengan departemen SDM menggunakan aplikasi seluler khusus SDM.
- *Gamification* penggunaan elemen permainan seperti poin, hadiah, dan kompetisi dalam program pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan sebuah inovasi yang dapat meningkatkan partisipasi dan motivasi. (Rusilovati, 2023)

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan tersebut dapat disimpulkan bahwa Perencanaan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi manajemen yang berorientasi pada pengembangan langkah-langkah strategis penyiapan sumber daya manusia (pegawai) dalam organisasi dengan

jumlah dan kualitas yang dibutuhkan. Perencanaan SDM merupakan proses manajemen untuk menentukan pergerakan sumber daya manusia suatu organisasi dari posisi saat ini ke posisi yang diinginkan di masa depan, dengan menggunakan data sebagai panduan untuk perencanaan masa depan. Suatu lembaga harus melakukan inovasi dalam perencanaan sumber daya manusia, adapun inovasi yang dapat diterapkan yaitu, analitik sumber daya manusia, kecerdasan buatan dalam rekrutmen, penggunaan big data, pembelajaran mesin untuk karyawan, analisis sentimen karyawan, sumber daya manusia virtual dan Augmented Reality (AR), fleksibilitas kerja, promosi berbasis kerja, keseimbangan kerja- hidup yang ditingkatkan, kemitraan dengan pendidikan, pengalaman dan kompensasi berbasis kinerja, penggunaan aplikasi mobile serta gamifikasi (*gamification*).

REFERENSI

- Al-Qur'an dan terjemahnya, Departemen Agama RI. (2005) . Jakarta: Syamil Cipta Media,
- Desy Aniqotsunainy. (2015) Penerapan Fungsi Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan. STAIMS Yogyakarta. *Jurnal Komunikasi Dan Pendidikan Islam*, Volume 4, Nomor 2, Desember 2015
- Endah Winarti. (2018). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan Uin Maulana Malik Ibrahim Malang. *Jurnal Tarbiyatuna Volume 3 Nomor 1*, (Januari-Juni), hal. 1-26
- Haluty, Djaelany. (2014). Islam Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas. Institut Agama Islam Negeri Sultan Amai Gorontalo. *Jurnal Irfani*. Volume. 10 Nomor 1, Juni. ISSN: 2085-2541
- Hasnadi. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Teungku Dirundeng Meulaboh. *Jurnal Bidayah: Volume 10, No. 2*, Desember.
- <https://amirulmukminin004.wordpress.com/2016/11/22/perencanaan-manajemen-sdm-pendidikan-islam/> diakses Kamis 13 Maret 2023
- Sri Rahmi. (2019). Perencanaan SDM Melalui Manajemen Strategik Di Lembaga Pendidikan
- Helmiyatun dkk. (2022). *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Sanabil.
- Marnis, P. dan. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ZIFATAMA PUBLISHER.
- Mukminin, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan* (B. Ayu P (ed.); Pertama). UNY Press.
- Rusilowati, U. (2023). *Perencanaan Sumber Daya Manusia : Meraih Kesuksesan Melalui SDM Yang Unggul* (F. Nur Anggraeni (ed.)). PT Dewangga Energi Internasional.