



Antonius Heatubun¹
 Marianus Muharli Mua²
 Tinneke Sumual³
 Shelty D.M. Sumual⁴

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI ZAMAN KOMPETITIF DALAM DUNIA PENDIDIKAN

Abstrak

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) di zaman kompetitif adalah elemen krusial dalam strategi organisasi untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki berbagai pendekatan, praktik terbaik, dan faktor-faktor kunci yang terlibat dalam perencanaan SDM di lingkungan bisnis yang berubah secara dinamis. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metodologi penelitian kepustakaan (studi literatur). Melalui tinjauan terhadap literatur yang relevan, artikel ini menganalisis konsep perencanaan SDM, mencakup identifikasi kebutuhan tenaga kerja, strategi rekrutmen dan seleksi, pengembangan karyawan, serta retensi bakat. Selain itu, penelitian ini menyoroti pentingnya adaptasi terhadap perubahan teknologi, tren pasar, dan lingkungan kerja yang berubah cepat. Tinjauan literatur ini juga memperlihatkan bahwa perencanaan SDM yang sukses dalam era kompetitif melibatkan integrasi strategi manajemen talenta, penggunaan teknologi dalam manajemen SDM, pembentukan budaya kerja yang inovatif, dan keterlibatan aktif pimpinan dalam mengimplementasikan strategi SDM yang berkelanjutan.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Kompetitif

Abstract

Human resource (HR) planning in the competitive era is a crucial element in organizational strategy to maintain competitive advantage. This research aims to investigate various approaches, best practices and key factors involved in HR planning in a dynamically changing business environment. The research methodology used is library research methodology (literature study). Through a review of relevant literature, this article analyzes the concept of HR planning, including identification of workforce needs, recruitment and selection strategies, employee development, and talent retention. Additionally, this research highlights the importance of adapting to technological changes, market trends, and rapidly changing work environments. This literature review also shows that successful HR planning in a competitive era involves the integration of talent management strategies, the use of technology in HR management, the formation of an innovative work culture, and the active involvement of leaders in implementing sustainable HR strategies.

Keywords: Human Resources, Competitive

PENDAHULUAN

Zaman kompetitif adalah era di mana persaingan bisnis semakin ketat dan intensif. Perusahaan-perusahaan harus bersaing dengan pesaing mereka untuk mempertahankan atau meningkatkan pangsa pasar mereka. Hal ini disebabkan oleh banyak faktor, seperti globalisasi, kemajuan teknologi, dan perubahan perilaku konsumen. Dalam zaman kompetitif, perusahaan harus berinovasi dan beradaptasi dengan cepat untuk tetap relevan dan memenangkan persaingan.

Persaingan antar organisasi, kini tidak hanya melibatkan persaingan bukti fisik ataupun modal melainkan persaingan atas personel atau sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini menyebabkan sumber daya manusia merupakan faktor strategis dan menjadi tolak ukur kesuksesan sebuah

^{1,2,3,4} Pascasarjana S3 Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Manado
 email: antoniusheatubun12@gmail.com¹, harly.mua@stpdobos.ac.id², tinnekesumual@unima.ac.id³,
 sheltysumual@unima.ac.id⁴

organisasi. Bahkan lebih jauh, sumber daya manusia dapat menjadi keunggulan kompetitif yang dimiliki sebuah organisasi.

Sumber daya manusia sebagai salah satu komponen utama, penting untuk dikelola dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan kesuksesan sebuah organisasi, termasuk di lembaga pendidikan. Istilah "manajemen sumber daya manusia" juga tidak berarti bahwa ini adalah pekerjaan yang terjadi pada satu departemen dari perusahaan. Ini adalah tanggung jawab setiap orang untuk memastikan bahwa praktek-praktek yang baik dan hubungan yang baik sedang dikembangkan (ILO, 2009).

Human Resource Planning (HRP) adalah proses perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah, jenis, dan kualitas sumber daya manusia yang tepat pada waktu yang tepat untuk mencapai tujuan bisnisnya. HRP melibatkan identifikasi kebutuhan sumber daya manusia, pengembangan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dan implementasi rencana untuk merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. HRP juga melibatkan pemantauan dan evaluasi kinerja sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Human Resource Planning: New Model in Competitive (HRP-NM) adalah sebuah model perencanaan sumber daya manusia yang dirancang untuk membantu organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di pasar. Model ini menekankan pada pentingnya pengembangan karyawan yang berkualitas dan fleksibel, serta memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang tepat pada waktu yang tepat untuk mencapai tujuan bisnisnya.

Perencanaan sumber daya manusia secara umum didefinisikan sebagai proses yang mengidentifikasi jumlah pegawai yang dibutuhkan organisasi dalam hal kualitas dan kuantitas yang tinggi, sehingga dipandang sebagai proses berkelanjutan dari perencanaan yang teratur dan terstruktur. Tujuan utama dari perencanaan sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa pegawai memiliki tingkat interaksi terbaik dengan pekerjaan mereka. Juga, proses perencanaan ini menegaskan bahwa pegawai dalam jumlah yang tepat seperti yang dibutuhkan yaitu tidak ada kelebihan atau kekurangan tenaga kerja. Tiga fungsi dasar perencanaan sumber daya manusia meliputi a) perkiraan tenaga kerja, b) mengelola permintaan pegawai dan pasokan yang tersedia di pasar dan c) menjaga keseimbangan antara penawaran tenaga kerja dan prediksi permintaan (Roberto, 2019). 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 (Winarti, 2018).

METODE

Metodologi yang digunakan dalam kajian ini adalah metodologi penelitian kepustakaan (studi literatur). Selama proses penelusuran, artikel-artikel, buku-buku, dan sumber-sumber lainnya yang relevan dipilih dan dianalisis untuk memahami praktik-praktik terbaik, teori-teori, dan pendekatan strategis dalam perencanaan SDM di era kompetitif. Analisis tersebut kemudian digunakan untuk menyusun pemahaman yang mendalam tentang faktor-faktor kunci yang terlibat dalam perencanaan SDM yang sukses. Hasil dari penelusuran kepustakaan ini diintegrasikan dan disajikan dalam konteks yang terstruktur, yang mencakup pendekatan-pendekatan inovatif dalam perencanaan SDM, strategi pengembangan karyawan, faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan perencanaan SDM, serta implikasi praktis dan teoretis dari temuan yang ditemukan. Metode penelusuran kepustakaan ini memberikan pandangan yang komprehensif tentang tren dan praktik-praktik terkini dalam perencanaan SDM di era kompetitif. Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori dan aplikasi praktis dalam konteks manajemen sumber daya manusia yang dinamis dan kompetitif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahapan Perencanaan Sumber Daya Manusia yang Kompetitif Dalam Dunia Pendidikan.

1. Analisis kebutuhan sumber daya manusia di Kampus atau sekolah: Identifikasi kebutuhan sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai tujuan bisnis organisasi.

2. Perencanaan sumber daya manusia di Perguruan Tinggi dan Sekolah: Pengembangan strategi untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia, termasuk rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan dosen, guru dan karyawan.
3. Implementasi rencana: Implementasi rencana untuk merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.
4. Pemantauan dan evaluasi: Pemantauan dan evaluasi kinerja sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Dengan menggunakan HRP-NM, organisasi dapat memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya manusia yang tepat pada waktu yang tepat untuk mencapai tujuan bisnisnya, serta dapat mengembangkan karyawan yang berkualitas dan fleksibel untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat di pasar. Peranan karyawan bagi sebuah perusahaan berupa keterlibatan mereka dalam sebuah perencanaan, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Berbicara mengenai peranan tenaga kerja, harus dibedakan antara mereka yang memiliki pekerjaan dan mereka yang bekerja (Uyun, 2021).

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perencanaan SDM

Terdapat dua faktor yang mempengaruhi sebuah perencanaan SDM suatu organisasi.

1. faktor eksternal : dapat berpengaruh pada perencanaan SDM yang dilakukan seperti: ekonomi nasional maupun global, sospolkum, teknologi, dan faktor pesaing. Keadaan ekonomi nasional maupun global secara keseluruhan turut mempengaruhi rencana strategik maupun rencana operasional organisasi dan tentu juga dibutuhkan adanya penyesuaian pada perencanaan SDM.
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.

Perencanaan Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan

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 (Febrian & Dkk, 2022).

Tujuan HRP adalah untuk memastikan bahwa organisasi pendidikan memiliki jumlah dan jenis sumber daya manusia yang tepat untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu kebijakan organisasi untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia organisasi guna menghadapi tantangan masa depan (Hadi et al., 2022).

Beberapa langkah yang dapat dilakukan dalam human resource planning di dunia pendidikan antara lain (Sakban et al., 2019):

1. Analisis kebutuhan sumber daya manusia: Melakukan analisis terhadap kebutuhan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam organisasi pendidikan, seperti guru, staf administrasi, dan tenaga kependidikan lainnya.
2. Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia: Setelah melakukan analisis kebutuhan, langkah selanjutnya adalah merencanakan kebutuhan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam organisasi pendidikan.
3. Rekrutmen dan seleksi: Setelah merencanakan kebutuhan sumber daya manusia, langkah selanjutnya adalah melakukan rekrutmen dan seleksi terhadap calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi pendidikan.
4. Pelatihan dan pengembangan: Setelah karyawan baru bergabung dengan organisasi pendidikan, langkah selanjutnya adalah memberikan pelatihan dan pengembangan agar karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

5. Evaluasi kinerja: Melakukan evaluasi kinerja secara berkala untuk mengetahui sejauh mana karyawan telah mencapai tujuan organisasi pendidikan dan memberikan umpan balik yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan melakukan human resource planning yang baik, organisasi pendidikan dapat memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya manusia yang tepat untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Model Baru Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan

1. *Model Perencanaan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (Competency-Based Human Resource Planning Model)*

Model ini berfokus pada pengembangan kompetensi individu dan organisasi. Dalam model ini, perencanaan sumber daya manusia dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan kompetensi yang dibutuhkan oleh organisasi dan individu. Model ini juga mempertimbangkan faktor-faktor eksternal seperti perkembangan teknologi dan persaingan pasar.

2. *Model Perencanaan Sumber Daya Manusia Berbasis Data (Data-Driven Human Resource Planning Model)*

Model ini menggunakan data dan analisis untuk mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia. Dalam model ini, perencanaan sumber daya manusia dilakukan dengan mempertimbangkan data seperti jumlah siswa, tingkat kelulusan, dan kebutuhan tenaga pengajar. Model ini juga mempertimbangkan faktor-faktor eksternal seperti perubahan demografi dan kebijakan pemerintah.

3. *Model Perencanaan Sumber Daya Manusia Berbasis Kinerja (Performance-Based Human Resource Planning Model)*

Model ini berfokus pada kinerja individu dan organisasi. Dalam model ini, perencanaan sumber daya manusia dilakukan dengan mempertimbangkan kinerja individu dan organisasi serta kebutuhan untuk meningkatkan kinerja. Model ini juga mempertimbangkan faktor-faktor eksternal seperti persaingan pasar dan perubahan teknologi. Dalam kaitan dengan hal itu memerlukan perencanaan audi sumber daya manusia agar hasil audit berdasarkan kinerja pegawai dalam diketahui dan diperbaiki. Peramalan dan audit sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam perencanaan sumber daya manusia. Kedua unsur tersebut memberikan kepada manajer informasi mengenai kebutuhan pegawai dan dapat menentukan langkah-langkah lain dalam perekrutan pegawai (Imbron & Pamungkas, 2021).

4. *Model Perencanaan Sumber Daya Manusia Berbasis Kebutuhan (Needs-Based Human Resource Planning Model)*

Model ini berfokus pada kebutuhan organisasi dan individu. Dalam model ini, perencanaan sumber daya manusia dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan organisasi dan individu serta kebutuhan untuk memenuhi tuntutan pasar. Model ini juga mempertimbangkan faktor-faktor eksternal seperti perubahan demografi dan kebijakan pemerintah. Perencanaan SDM dimana perannya sebagai proses menetapkan bagaimana seharusnya organisasi bergerak dari keadaan SDM sekarang menuju posisi SDM yang diinginkan dimasa yang akan datang. Pentingnya perencanaan SDM diukur dari aktivitas perusahaan yang tidak terlepas dari kebutuhan akan sumber daya manusia yang kompeten sehingga melalui perencanaan SDM yang lebih baik dan lebih optimal, the right men in the right place akan lebih mudah tercapai dan terealisasikan. Pengintegrasian perencanaan SDM dan perencanaan strategik merupakan bentuk inovasi yang sudah banyak dilakukan oleh para ahli dan praktisi bisnis untuk mengefisiensi perencanaan SDM dalam sebuah organisasi (Fania Mutiara Savitri et al., 2022). Dalam kaitan dengan manajemen sumber daya manusia di era kompetitif ini memerlukan etika agar pengambilan keputusan dan pelaksanaannya mempertimbangkan moralitas (Dwi Suseno & Dkk, 2023).

SIMPULAN

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam dunia pendidikan di era kompetitif merupakan landasan utama untuk membangun lingkungan pendidikan yang berkualitas dan responsif terhadap perubahan. Pentingnya memahami kebutuhan akan keterampilan yang relevan dalam mengembangkan SDM pendidikan. Ini melibatkan identifikasi, pengembangan, dan retensi staf yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan perkembangan pendidikan dan teknologi.

Perencanaan SDM yang efektif harus mendukung inovasi dalam metode pengajaran dan pembelajaran. Staf pendidik perlu diberdayakan dengan keterampilan terbaru dan metode pembelajaran yang sesuai untuk menciptakan lingkungan belajar yang dinamis. Pentingnya peran pemimpin pendidikan dalam membentuk budaya yang mendukung pengembangan SDM. Kepemimpinan yang inklusif, mendukung, dan memotivasi merupakan kunci dalam membentuk lingkungan belajar yang berkualitas. Lingkungan pendidikan yang kompetitif memerlukan perencanaan SDM yang responsif terhadap perubahan. Ini termasuk adaptasi terhadap kurikulum, teknologi, serta perkembangan lainnya untuk memastikan siswa siap menghadapi tuntutan dunia yang terus berubah.

Perlu juga kolaborasi antar staf pendidikan, pengembangan profesional yang berkelanjutan, serta pemberian dukungan dan sumber daya yang memadai menjadi faktor kunci dalam perencanaan SDM yang sukses. Perencanaan SDM yang efektif dalam dunia pendidikan di era kompetitif bukan hanya tentang merekrut dan melatih staf, tetapi juga tentang membentuk budaya belajar yang adaptif, inovatif, dan mendukung bagi siswa dan seluruh anggota komunitas pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwi Suseno, B., & Dkk. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *CV. Eureka Media Aksara*.
- Fania Mutiara Savitri, Aldhania Uswatun Hasanah, Alfithrah Madya Fasa, & Septya Lie Mahesti. (2022). Kajian Literatur Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Efektif untuk Meraih Keunggulan Kompetitif. *Cemerlang : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(1), 16–29. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i1.607>
- Febrian, W. D., & Dkk. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Penerbit CV. Eureka Aksara* (1st ed., Vol. 1). Penerbit CV. Eureka Aksara.
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, & Jumriani. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1, 391. <https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYIR3&sig=ugmITwmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>
- ILO. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Kerjasama dan Usaha yang Sukses*. International Labour Organization.
- Imbron, I., & Pamungkas, I. B. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Widina Media Utama*, 1–27.
- Roberto, T. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Jurnal Bidayah*, 6(4), 11232–11240. <http://ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/bidayah/article/view/270>
- Sakban, Nurmal, I., & Rifanto, bin R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Administration and Educational Management*, 2, 93–104.
- Uyun, N. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. *UIN Alaudin Makassar*, 1–8.
- Winarti, E. (2018). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tarbiyatuna*, 3(1), 1–26. <https://doi.org/10.33394/vis.v10i1.5119>