



PERENCANAAN STRATEGIS SUMBER DAYA MANUSIA DIBIDANG AKADEMIK

Desimarnis^{1*}

¹Universitas Negeri Padang, Padang, 25131, Indonesia

*Email korespondensi : silalapa@gmail.com¹

Diterima Juli 2021; Disetujui November 2021; Dipublikasi 31 Januari 2022

Abstract: *The strategic plan guides the school in successfully fulfilling its mission. Based on the strategic plan, the school can develop a human resource plan that allows it to make management decisions in the present to support the school's future direction. The general objective of human resource management is to ensure the organization has adequate human resources to meet its needs. Operational purposes and plans allow the organization to stay informed of current social, economic, legislative and technological trends affecting human resources and allow the organization to be flexible for dynamic changes in the environment. Human resource management identifies future needs with the school and develops scenarios about the future that distinguish human resource management from operational planning. The fundamental question that must be answered for strategic human resource management is? Where are we going? Given the circumstances, how are we going to get there? This article seeks to provide a framework for the strategic planning of human resources in academia.*

Keywords : *human resources, strategic planning*

Abstrak: Rencana strategis memandu sekolah dalam berhasil memenuhi misinya. Berdasarkan rencana strategis tersebut, sekolah dapat mengembangkan rencana sumber daya manusia yang memungkinkannya membuat keputusan manajemen dalam masa kini untuk mendukung arah masa depan sekolah. Tujuan umum dari manajemen sumber daya manusia untuk memastikan organisasi mempunyai sumber daya manusia yang memadai untuk memenuhi kebutuhan itu tujuan dan rencana operasional Memungkinkan organisasi untuk tetap diberitahu tentang arus sosial, ekonomi, legislatif dan tren teknologi yang mempengaruhi sumber daya manusia, dan Memungkinkan organisasi untuk fleksibel untuk perubahan dinamis dalam lingkungan. Manajemen sumber daya manusia mengidentifikasi kebutuhan masa depan dengan sekolah, dan mengembangkan skenario tentang masa depan, adalah apa yang membedakan manajemen sumber daya manusia dari perencanaan operasional. Pertanyaan dasar yang harus dijawab untuk sumber daya manusia strategis manajemen adalah? Kemana kita akan pergi Mengingat keadaan, bagaimana kita akan sampai disana? Artikel ini berusaha memberikan kerangka kerja untuk perencanaan strategis sumber daya manusia di dunia akademis.

Kata kunci : *sumber daya manusia, perencanaan strategis*

Perencanaan adalah program menetapkan sasaran yang hendak dicapai zaman besok dan apa yang harus diperbuat menjelang mencapai sasaran tersebut. Pendapat lain menyebutkan

perencanaan sumber daya manusia merupakan unsur yang penting peningkatan produktivitas. Salah satu cara meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia yaitu melalui

pendekatan tata kelola SDM strategis. (Anggono, 2013)

Perencanaan sumber daya, sebagai proses yang dilalui tata kelola menetapkan bagaimana organisasi harus beranjak dari pengaturan staf saat ini ke pengaturan yang lebih dituju dengan menggunakan perencanaan strategis, tata kelola bertujuan untuk mempunyai jumlah yang tepat dan jenis karyawan yang bagus, ditempat yang pas pada waktu yang baik, melaksanakan tindakan yang melahirkan manfaat jangka panjang bagi individu maupun organisasi. Penyiapan sumber daya manusia modern menyangkut penelaahan keperluan sumber daya manusia organisasi untuk akan datang dan menyiapkan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Ini hanya membutuhkan penetapan tujuan, tetapi juga pengembangan dan implementasi program-program tertentu, seperti penempatan staf dan pelatihan, untuk memastikan orang-orangnya hadir dengan sifat dan keahlian yang tepat sangat dibutuhkan. Perencanaan sumber daya manusia juga mengikutkan akumulasi data, yang dapat digunakan untuk mengevaluasi daya guna program dan memberikan pemberitahuan bila diperlukan revisi. Salah satu tujuan perencanaan adalah untuk memperlancar efektivitas organisasi, sehingga harus berintegrasi dengan tujuan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia terus memperoleh perhatian yang meningkat karena aspek-aspek seperti perkembangan teknologi baru, perubahan kondisi ekonomi, globalisasi dan perubahan tenaga kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Perencanaan akademik merupakan suatu aktivitas dalam melihat Pendidikan di masa yang akan datang yang meliputi penetapan kebijakan Pendidikan, prioritas Pendidikan dan pembiayaan Pendidikan dengan meninjau kenyataan yang ada dalam bidang ekonomi, sosial, politik dan budaya (Sa'ud, 2011)

Proses perencanaan sumber daya manusia strategis terdiri dari empat langkah berikut, yang masing-masing akan dibahas secara rinci:

- a. Menilai kapasitas sumber daya manusia saat ini
- b. Perkiraan kebutuhan sumber daya manusia
- c. Analisis kesenjangan
- d. Mengembangkan strategis sumber daya manusia untuk mendukung strategi sekolah

Berdasarkan rencana strategis organisasi, langkah pertama adalah mempertimbangkan kapabilitas sumber daya manusia saat ini. Pengalaman, keahlian dan kapasitas pekerja saat ini perlu ada pengenalan. pengenalan ini dapat dilakukan dengan meningkatkan inventaris keterampilan yang dibutuhkan untuk posisi tertentu. Sebaliknya, mencantumkan semua keterampilan yang telah didemonstrasikan setiap orang. Misalnya, kegiatan komunitas atau sukarela mungkin melibatkan keterampilan khusus yang mungkin relevan dengan organisasi. Tingkat pendidikan dan sertifikat untuk pelatihan tambahan juga harus diperhatikan. Setelah penilaian kinerja selesai, penilaian tersebut dapat ditinjau untuk menentukan apakah orang tersebut siap dan bersedia untuk mengambil lebih banyak tanggung jawab dan untuk melihat rencana pengembangan orang tersebut saat ini.

Menurut (Sutikno, 2012) ada delapan ciri-ciri perencanaan yang baik yaitu pertama Perencanaan pendidikan mementingkan perhatian terhadap nilai-nilai manusiawi, kedua Perencanaan pendidikan harus memberikan peluang kepada peserta didik untuk meningkatkan potensinya, ketiga Perencanaan pendidikan harus di susun secara komprehensif dan sistematis, komprehensif, terpadu serta disusun secara valid dan sensibel. keempat Perencanaan pendidikan berorientasi untuk meningkatkan pembangunan di berbagai, kelima Perencanaan pendidikan menguunakan sumber daya secermat mungkin, keenam Perencanaan pendidikan berorientasi masa depan karena pendidikan membutuhkan waktu yang lama, ketujuh Perencanaan pendidikan terbuka terhadap perubahan dan kebutuhan masyarakat dan kedelapan Perencanaan pendidikan merupakan sarana dalam meningkatkan inovasi dan pembaharuan dalam pendidikan .

Perencanaan akademik harus memegang sifat diantaranya:

- a. Tertuju visi-misi lembaga yang hendak dicapai
- b. Mempunyai program yang tersusun dan berkelanjutan
- c. Mengedepankan nilai-nilai manusiawi
- d. Mengoptimalkan seluruh potensi siswa secara maksimal
- e. Memanfaatkan kapasitas sehati-hatinya.
- f. Respon kepada kepentingan
- g. Pengembangan terobosan akademik (Jaja Jahari, 2013)

Langkah selanjutnya adalah menentukan antara dimana sekolah berada dimasa depan dan dimana berada sekarang. Analisis kesengajaan

termasuk mengidentifikasi jumlah staf dan keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan masa depan. Penting untuk melihat semua praktik manajemen sumber daya manusia untuk mengidentifikasi praktik yang dapat ditingkatkan atau praktik baru diperlukan untuk mendukung kapasitas untuk maju.

Perencanaan strategis diinginkan bisa merangsang sekolah untuk mengatur strategi supaya tercapai sasaran fundamental. secara berkelanjutan mengawasi penyelenggaraan rancangan. dan secara sistematis melaksanakan analisis dan perubahan untuk mengatur supaya persiapan yang dikerjakan tetap sesuai dengan berbagai kondisi yang terus berkembang. Persiapan fundamental merupakan bagian dari kegiatan pengelolaan fundamental yang berhubungan dengan kegiatan pengenalan saaran jangka panjang dari sebuah lembaga atau organisasi, investigasi dan kebijakan tata cara yang dibutuhkan untuk mengarah kepada sasaran yang telah ditetapkan. dan pengawasan (*monitoring*) progres serta kekecewaan yang diterima dalam rangka menetapkan metode akan datang.

Seperti uyang disarankan oleh Gregory Kesler, Mitra Pengelola Strategi Sumber Daya Manusia Kompen Untuk menjembatani kesenjangan antara sikaya dan simiskin, diperlukan pendekatan yang menghubungkan masyarakat. Kebutuhan bisnis memperjelas kepemilikan untuk hasil sumber daya manusia, memandu alokasi investasi dalam personel untuk aktivitas vital dan strategis, mendorong energi organisasi menuju tujuan yang menghasilkan dampak terbesar. kerangka kerja untuk fungsi sumber daya manusia disemua unit.

Organisasi merupakan aspek penentu dalam menanggulangi segala persoalan dan kepentingan yang ditemui kelompok, baik krisis yang bersifat pribadi maupun krisis kelompok. Organisasi merupakan wadah bagi kelompok untuk belajar memandang milik orang lain, atau masyarakat lain. Memanfaatkan perkembangan pengalaman untuk membentengi pertumbuhan manusia daripada melahirkan disimilaritas yang lebih besar antara sesama manusia, yang berujung pada terjadinya konflik (Delors, 1996).

Menurut pendapat para peneliti dan teoretisi, aset Sumber Daya Manusia dapat menjadi pangkal keistimewaan kompetitif yang kontinu. Karena sejarah manusia tersebut mempunyai pengetahuan dan kerumitan yang sukar dicontoh oleh kompetitor. SDM ialah warisan sangat bagus organisasi yang tidak hanya melibatkan dalam konsep organisasi tetapi juga dalam teknik penyiapan yang esensial.

Castetter (1982) mengatakan bahwa peningkatan harus di anggap sebagai teknik untuk mengembangkan keahlian seseorang maupun kelompok supaya mereka lebih konsisten dalam skema yang dibentuk

Ada lima strategi sumber daya manusia yang dapat dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhannya:

- a. strategi restrukturisasi
- b. strategi pelatihan dan pengembangan
- c. strategi rekrutmen
- d. strategi outsourcing
- e. strategi kolaborasi
- f. strategi restruktur
- g. mengurangi staf baik dengan pemutusan

hubungan kerja atau pengurangan

- h. mengelompokkan kembali tugas untuk menciptakan pekerjaan yang dirancang dengan baik
- i. menata ulang unit kerja agar lebih efisien.

strategi restrukturisasi dapat mencakup sejumlah taktik, misalnya pengurangan karyawan, baik secara dengan peenghentian atau atrisi juga dapat dilakukan. sementara pendekatan gaya terminasi dapat menghasilkan hasil secara langsung. dan penting diingat bahwa berbagai dapat dikaitkan dengan pendekatan ini, tergantung pada pekerjaan yang berlaku perjanjian.

Siagian (2008) mengatakan ada beberapa hambatan dari dalam untuk mengelola SDM diantaranya 1) rencana strategi, 2) biaya 3) pertimbangan lulusan, 4) usaha atau kegiatan baru, dan 5) rancangan bangun institusi dan tugas pekerjaan.

Perampilan dan penundaan program yang dilaksanakan oleh organisasi ini dalam keadaan tidak pasti mengenai kelanjutan pekerjaan mereka. ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk mengatasi demoralisasi efek perampingan. program tinjauan manajemen karis, pusat penilaian, pusat pembelajaran terbuka dan peningkatan gerakan lateral.

Terkadang karyawan atau staf yang ada mungkin bersedia secara sukarela mengurangi jam kerja mereka, terutama disituasi yang hanya bersifat sementara. berbagai pekerjaan mungkin menjadi pilihan karyawan puas dengan pengaturan dan memenuhi kebutuhan organisasi. luar biasa komunikasi adalah prasyarat untuk sukses. analisis mungkin menunjukkan bahwa organisasi memiliki

lebih banyak sumber daya di beberapa perguruan tinggi daripada orang lain. Hal ini, pada gilirannya akan membutuhkan pemindahan pekerja ke daerah-daerah yang kekurangan tenaga kerja. Pelatihan atau pengembangan kebutuhan individu yang dipindahkan perlu diperhitungkan strategi pelatihan dan pengembangan, menyediakan fakultas/staf dengan pelatihan untuk mengambil peran baru. menyediakan fakultas dan staf saat ini dengan peluang pengembangan untuk mempersiapkan mereka untuk pekerjaan masa depan. kebutuhan pelatihan dan pengembangan dapat dipenuhi dengan berbagai cara. salah satu pendekatan adalah untuk perguruan tinggi/universitas untuk membayar fakultas/staf untuk meningkatkan keterampilan mereka. ini mungkin melibatkan pengiriman individu untuk mengambil kursus atau sertifikat. banyak kebutuhan pelatihan dan pengembangan dapat dipenuhi melalui teknik yang efektif biaya. Teori modal manusia memisahkan pelatihan menjadi dua jenis, yaitu pelatihan umum dan pelatihan khusus

Pelatihan adalah setiap bimbingan yang diberikan oleh suatu organisasi yang dapat digunakan oleh organisasi lain. pelatihan khusus adalah apa saja pelatihan yang disediakan oleh satu organisasi yang khusus untuk organisasi itu. dengan kata lain, itu adalah pelatihan yang akan memiliki sedikit kegunaan di organisasi lain. perbedaan ini penting karena langkah pertama dalam menganalisis strategi, nilai dari setiap program pelatihan didasarkan pada pengembalian yang diharapkan dari pelatihan khusus plus pengembalian yang diharapkan dari pelatihan umum nilai peningkatan kinerja yang lebih rendah

dari pelatihan kepada pesaing manapun.

Peningkatan SDM dalam lembaga ialah wujud upaya pertumbuhan yang bersifat komplet. Baik yang berhubungan dengan SDM sebagai sistem individu, maupun lembaga sebagai tempat SDM untuk mencukupi kepentingan suatu lembaga manapun. Dalam peningkatan SDM ini tentu dilaksanakan secara terencana sengaja dan berkelanjutan untuk mengembangkan kemampuan prestasi lembaga dan karyawan lewat strategi pendidikan, penataran dan promosi.

Konsep SDM diberi waktu memegang peran krusial dalam kelompok pengelola. Hal ini terjadi karena fungsi sumber daya manusia sedang berganti menjadi fungsi tata kelola yang serius, Segala usaha yang dibutuhkan untuk melahirkan suatu organisasi yang beruntung tergantung pada transformasi yang substansial dalam tata kelola SDM. Berbagai usaha yang dilaksanakan lembaga ialah (1) Penyusutan organisasi (*downsizing*) yang mencakup rangkaian tata kelola pemberian uang jasa, pensiun, dan strategi penyiapan SDM yang unggul untuk membatasi terjadinya *downsizing* lebih lanjut. (2) Desentralisasi menyertakan upaya membimbing karyawan dalam pertimbangan kerja, modifikasi restitusi pembuatan keputusan, dan keahlian *leadership* yang baru.

Untuk menjelaskan kegiatan menengah dan jangka panjang sebaiknya secara luas mendatangkan ahli, Anggota alumni yang cakap dan tokoh-tokoh masyarakat, di samping pimpinan dan pengurus sekolah itu sendiri, untuk bersama-sama menyusun rencana strategis (Renstra). Suatu model strategi jangka menengah atau panjang lebih bagus yang penyusunannya mengikutkan semua stake holder sehingga sekolah beserta program

jangka menengah dan panjangnya mendapat sokongan luas. Kemudian hasil RENSTRA itu dijadikan pedoman dalam penyusunan program-program tahunan. (2) Pengorganisasian (*Organizing*), yaitu organisasi adalah sekelompok orang yang terhimpun untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi itu merupakan “wadah” bagi mereka (Manullang, 2008)

Disatu sisi sebuah organisasi mungkin perlu memperkerjakan karyawan untuk suatu posisi sesegera mungkin. disisi lain, pendekatan cepat mungkin tidak menghasilkan karyawan dengan tingkat kualitas yang diinginkan organisasi. sejak kualitas kecocokan pelamar dan kecepatan perekrutan keduanya akan menjadi penting bagi beberapa organisasi dan bukan yang lain, pilihan rekrutmen dengan demikian dapat diharapkan berbeda dengan karakteristik perusahaan dan tingkat keterampilan yang diinginkan.

Kualitas sumber daya manusia dalam pelaksanaan pendidikan merupakan roh sekolah. Soft properti ini menggerakkan sistem kurikulum serta sarana prasarana lainnya (David, 2009)

Menggunakan individu atau organisasi eksternal untuk melakukan beberapa tugas, banyak organisasi melihat diluar mereka sendiri. kumpulan sumber daya manusia dan kontrak untuk keterampilan tertentu. hal ini sangat membantu untuk mencapai spesifik, tugas khusus yang tidak memerlukan pekerjaan penuh waktu yang berkelanjutan. Beberapa organisasi mengalihdayakan sumber daya manusia kegiatan. seperti disebutkan dalam artikel oleh recruitment enhancement services .

Solusi untuk masalah yang ditimbulkan oleh

biaya signifikan yang terkait dengan rekrutmen tradisional adalah recruitment process outsourcing (RPO). RPO adalah transfer proses perekrutan talenta dari departemen sumber daya manusia organisasi ke pemasok mitra yang kompetensi inti terletak didaerah itu. RPO dapat menghasilkan sejumlah manfaat bagi organisasi, termasuk meningkatkan kualitas karyawan baru, meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses perekrutan dan menyediakan keahlian proses perekrutmen dan fleksibilitas dalam fungsi kepegawaian.

Akhirnya proses perencanaan sumber daya manusia strategis dapat mengarah pada strategi tidak langsung yang melampui batas-batas organisasi. kolaborasi dengan organisasi atau organisasi lain ini dapat memberikan yang lebih baik keberhasilan dalam menangani kekurangan keterampilan tertentu. jenis kerja sama dapat mencakup:

- a. bekerja dengan organisasi lain dalam pengembangan individu yang menjanjikan
- b. bebrbagi biaya peltihan/pengembangan
- c. memungkinkan fakultas/staf untuk mengunjungi organisasi lain untuk mendapatkan keterampilan dan wawasan.

Menurut sebuah artikel kemitraan koperasi semakin meningkat menjadi salah satu alat strategis utama dari suatu organisasi. Namun aliansi strategiis semacam itu memiliki dampak yang mengejutkan, tingkat kegagalan yang tinggi seringkali disebabkan oleh masalah dengan manajemen operasi bersama organisasi. masalah operasional ini dapat mencakup kelemahan dalam desain aliansi, perumusan strategi, koordinasi kegiatan

mitra dan resolusi konflik.

Terlepas dari banyak tantangan yang muncul ketika aliansi strategis digunakan, kemungkinan keberhasilan dapat ditingkatkan melalui strategi kerjasama yang efektif. Strategi landasan adalah skema manajemen yang mencoba untuk mendapatkan kolaborasi tanpa pamrih oleh semua personel yang terlibat. Selain itu, penting bahwa semua personel yang terlibat bekerja untuk kepentingan seluruh asosiasi itu tersendiri, bukan untuk kepentingan mereka masing-masing organisasi. Hal ini bisa jadi sulit karena banyak organisasi dapat menolak perubahan namun, teknik seperti negosiasi, komunikasi, dukungan dan partisipasi dapat membantu mengatasi hambatan ini.

METODE PENELITIAN

Untuk memudahkan penelitian ini dan agar penelitian lebih terarah, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif. Peneliti akan mendeskripsikan dan menjelaskan hasil penelitian secara detail dan universal. Penelitian kualitatif adalah suatu kebiasaan dalam sains yang secara khusus observasinya menekankan pada objek konkrit dan lingkungan dan berkaitan dengan objek konkrit yang dimaksud, baik secara personal maupun kaitannya dengan konteksnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi. SDM harus dianggap sebagai peningkatan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif. Karena untuk itu memerlukan pengalaman tentang tingkah laku manusia dan kekuatan untuk mengendalikannya (Ulrich, 1991).

Perencanaan Strategis Sumber Daya....
(Desimarnis, 2022)

Oleh sebab itu lazimlah apabila penataan strategy sumber daya manusia harus sesuai terhadap penataan strategy bisnis (Schuller & Jackson, 1992). Tentu saja ini akan memerlukan komitmen akan keikutsertaan lebih tinggi dari staf SDM.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aspek penting dalam suatu organisasi. Apapun model serta tujuannya, organisasi dibuat berlandaskan berbagai visi untuk kepentingan manusia. dan dalam pelaksanaan misinya dijalankan dan dikelola oleh manusia. Jadi, manusia merupakan aspek esensial dalam semua kegiatan organisasi.

Setelah strategi untuk sumber daya manusia sekolah telah dikembangkan, mereka harus didokumentasikan dalam sebuah rencana sumber daya manusia. Ini adalah dokumen singkat yang menyatakan asumsi kunci dan strategi yang dihasilkan bersama, dengan siapa yang bertanggung jawab atas strategi dan jadwal pelaksanaan.

Selain itu, rencana pengembangan kelas satu adalah dokumen yang dinamis dan hidup. Jadi, jika persyaratan keterampilan baru diidentifikasi, keadaan berubah atau peluang tak terduga tiba-tiba muncul, rencananya bisa dimodifikasi untuk mengambil yang sesuai,

Setelah rencana strategis sumber daya manusia selesai itu harus diimplementasikan dengan benar, yang paling efektif dan rencana yang efisien dalam sejarah tidak akan sia-sia jika tidak diterapkan secara tepat atau tanpa sarana yang memadai untuk mengukur kinerjanya setelah implementasi yang sebenarnya.

Pertama dan terpenting adalah adanya kesepakatan dan kepemilikan dengan manusia. Strategis rencana sumber daya yang sedang

dilaksanakan. Secara khusus, manajemn senior harus terlibat secara pribadi dalam proyek dan harus menunjukkan komitmen mereka.

Sepintas ini mungkin tampak langkah yang berlebihan, karena banyak orang mungkin melakukannya. Terlibat dengan rencana sejak saat pertimbangan awal. Namun itu adalah pengetahuan umum dan prinsip formal melakukan bahwa rencana awal selalu dapat berubah. Kemungkinan rencana yang diusulkan adalah mengalami banyak revisi dan pertimbangan ulang, untuk memastikannya akan mencapai efektivitas dan kecocokan maksimum dalam organisasi pada implementasi akhir. Dengan demikian, beberapa personel dalam organisasi mungkin tidak menyadarinya dari perubahan tertentu. Tindakan menyatukan semua informasi yang berkaitan dengan rencana aksi final. Konfirmasi tidak hanya memastikan semua personel yang terlibat mengetahui langkah selanjutnya, tetapi juga memastikan bahwa organisasi memiliki rencana yang baik untuk melanjutkan.

Rencana sumber daya manusia strategis perlu dikomunikasikan keseluruh organisasi ini. Sangat penting bahwa organisasi memastikan strategi perencanaan sumber daya manusia yang diusulkan sesuai dengan hukum, peraturan dan kewajiban kontrak. Bergantung pada lembaga apa organisasi itu berada, ini mungkin akan muncul menjadi tugas menakutkan. Organisasi mungkin perlu mengetahui undang-undang dan peraturan dalam hukum perusahaan, hukum agensi, undang-undang perburuhan, undang-undang antimonopoly, undang-undang kontrak,dll. Selain semua undang-undang domestic yang berlaku, jika sebuah

organisasi mengadakan hubungan outsourcing atau aliansi strategis dengan organisasi dinegara lain, juga harus diwaspadai hukum dinegara itu juga. Ini mungkin terbukti menciptakan situasi yang sangat kompleks ketika berhadapan dengan sistem hukum internasional sangat berbeda dari Negara asal organisai.

Kemahiran dan keahlian tidak hanya bisa diperoleh dari sumber daya manusia yang kuat tetapi bisa melalui teknologi informasi yang memadai (Fasliah dan Haris, 2017)

Penting untuk mempertimbangkan implikasi untuk peralatan dan sumber daya lain yang ada rencana sumber daya manusia akan menjadi organisasi. Misalnya. Jika rencana tersebut memerlukan perekrutan tambahan pribadi, organisasi harus memastikan memiliki ruang kantor, perlengkapan dan dana yang cukup untuk mengakomodasi karyawan tambahan. Juga, jika organisasi memilih untuk mempekerjakan atau diharuskan mempekerjakan seorang karyawan atau karyawan disabilitas, organisasi mungkin harus membuat perubahan fisik pada fasilitasnya untuk mematuhi undang-undang yang berkaitan kepada karyawan penyandang disabilitas. Kepada karyawan penyandang disabilitas ini mungkin memerlukan pemasangan jalur kursi, roda,pintu otomatis dan penambahan tempat parkir penyandang cacat. Mungkin juga kepentingan organisasi untuk menyediakan layanan lain untuk kenyamanan karyawan, seperti makan ditempat, fasilitas atletik atau bahkan layanan penitipan anak.

Rencana sumber daya manusia perlu diperbaharui secara teratur, kita perlu menetapkan informasi, diperlukan untuk mengevaluasi

keberhasilan rencana baru. Tolak ukur perlu dipilih dan dikur dari waktu ke waktu untuk menentukan apakah rencana tersebut berhasil dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sebuah laporan dari US office of personnel manajemen memberikan beberapa contoh sebagaimana sumber daya manusia kinerja manajemen dapat dikur. Misalnya tolak ukur adalah proses sistematis untuk mengukur produk, layanan dan praktik organisasi terhadap produk, layanan dan praktik organisasi lain yang dianggap pemimpin lembaga. Alat evaluasi yang efektif adalah balanced scorecard. Kerangka kerja yang dapat digunakan untuk menerjemahkan strategi kedalam istilah operasi dengan memeriksa berbagai sudut pandang seperti keuangan, pelanggan, internal dan pertumbuhan. Sebagaimana dicatat dalam perencanaan sumber daya manusia. Perubahan untuk organisasi pada fase evaluasi melibatkan penilaian seberapa baik tujuan tercapai. Serta tergantung apakah tujuan perencanaan jangka pendek atau jangka panjang adalah layak untuk menentukan apakah jumlah peminat atau jumlah karyawan baru memenuhi tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pada tingkat operasional, sekolah menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia untuk mendukung pelaksanaan tugas mencapai tujuan mereka sehari-hari. Entah itu menentukan berapa banyak staf yang dibutuhkan untuk memberikan layanan selama tahun depan atau bagaimana kinerja akan dipantau, praktik dan kegiatan manajemen sumber daya manusia. Perlu direncanakan secara strategis untuk menjawab

pertanyaan “ kemana arah sekolah kita dan bagaimana hasilnya? .

Saran

Perencanaan strategis sangat diperlukan sekali dalam menyiapkan sumber daya manusia yang handal untuk mencapai tujuan pendidikan. Karena dengan sumber daya yang memadai akan membantu dalam proses yang dilakukan disekolah. Kiranya dalam penulisan ini belum tergambar semuanya sesuai tema yang penulis tulisan, itu dikarenakan karena kekurangan pengetahuan dari penulis. Oleh karena itu untuk kesempurnaan dari tulisan ini mohon kritikan dan sarannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggono, I. W. (2013). *Perencanaan Sumber Daya Manusia Melalui Pendekatan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Doctoral dissertation, UNS (Sebelas Maret University)
- Delors, J. (1996). *Education the Necessary Utopia, in Learning the Treasure Within*. New York: UNESCO Publishing
- Jahari, J. (2013). *Manajemen Madrasah*. Bandung: Alfabeta
- Manullang, M & Marihot, A. (2008). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Sa'ud, U. S. (2011) *Perencanaan Pendidikan. Cet.V*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Sutikno, S. (2012). *Manajemen Pendidikan*. Lombok. Holistica
- Faslah, R., & Haris, A. (2017). Perencanaan strategis sistem informasi. *Jurnal ELTIKOM: Jurnal Teknik Elektro, Teknologi Informasi dan Komputer, 1(1)*

Wijaya, D. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Kompetensi Guru dalam Rangka Membangun Keunggulan Bersaing Sekolah. *Jurnal Pendidikan Penabur*, Vol. 12, No. 8

Schuller, R.S. (1990). Repositioning The Human Resources Function: Transforming or Demise. *Academy Management Executive*. Vol. 4, No. 3 Tahun 1990

▪ *How to cite this paper :*

Desimarnis. (2022). Perencanaan Strategis Sumber Daya Manusia Dibidang Akademik. *Jurnal Dedikasi Pendidikan*, 6(1), 9–18.