

PENERAPAN FUNGSI PERENCANAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA SEKOLAH TINGGI AGAMA ISLAM NEGERI MANDAILING NATAL

Oleh : VEBRI SUGIHARTO

vebrisugiharto@stain-madina.ac.id

Manajemen Bisnis Syariah Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal

Abstract

Quality human resource management has a positive impact on changes and developments in education at State Islamic Religious Colleges (PTKIN). Therefore, human resource management planning in managing and developing state Islamic religious colleges is very necessary. This study aims to determine the application of the planning function of human resource management at the STAIN Mandailing Natal in an effort to improve reliable and competitive human resources. The results showed that the implementation of the planning function of human resource management at the STAIN Mandailing Natal was carried out based on the principles and functions of human resource management. The development and training of educators and education staff is carried out as a provision for quality academic development which is carried out consistently in the form of educational activities, training and scientific development.

Keywords: Planning, Management, Human Resources, PTKIN

I. PENDAHULUAN

Tantangan pendidikan dunia saat ini dan dimasa depan dalam menghadapi persaingan globalisasi sangatlah serius. Pada era globalisasi tantangan pendidikan perguruan tinggi keagamaan Islam negeri berada pada kemampuan bersaing dan kemampuan dalam menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Diantara faktor utama untuk menghadapi tantangan globalisasi yaitu merencanakan dan mempersiapkan komponen pendidikan yang memadai. Salah satu komponen pendidikan yaitu sumber daya manusia, Perencanaan pengelolaan sumber daya manusia pada perguruan tinggi keagamaan Islam negeri sangat penting untuk menghasilkan produktivitas dan kualitas SDM yang mampu beradaptasi dan memiliki daya saing dalam meningkatkan mutu pendidikan perguruan tinggi keagamaan Islam negeri (Sudiro, 2011).

Untuk menghadapi perubahan, perkembangan dan pembangunan sains teknologi yang pesat akibat persaingan global, para pemangku kebijakan/ pimpinan perguruan tinggi keagamaan

Islam negeri harus mampu mengelola dan fokus pada masalah masalah yang *urgent* terkait sumber daya manusia, sehingga perlu menempatkan sumber daya manusia sebagai suatu bagian yang penting dari perencanaan strategik. Sebagai komponen penting, sumber daya manusia memiliki peran strategik dalam menentukan masa depan perguruan tinggi keagamaan Islam negeri. Kesuksesan jangka panjang perguruan tinggi keagamaan Islam negeri dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia, bila kompetensi sumber daya manusia yang dimiliki perguruan tinggi Agama Islam negeri buruk, maka kesuksesan akan terhambat, sebaliknya apabila suatu perguruan tinggi keagamaan Islam negeri memiliki sumber daya manusia yang kompeten di bidangnya, kesuksesan akan cepat dan mudah dicapai (Hasnadi,2019).

Perguruan tinggi keagamaan Islam negeri merupakan wadah untuk meningkatkan wawasan ilmu dan teknologi yang lebih luas kepada generasi muda bangsa, peran ini berjalan dengan baik ketika dibarengi dengan adanya

kopetensi yang baik pada tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di PTKIN, selain faktor personalia, sarana & prasarana PTKIN harus memadai dan tidak tertinggal oleh pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk mempermudah transfer ilmu dan pengetahuan.

Dengan demikian penyelenggaraan pendidikan tinggi keagamaan Islam yang berkualitas tergantung pada pimpinan dan bagaimana manajemennya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan membuat perubahan positif pada pengembangan pendidikan, sehingga dibutuhkan perencanaan sumber daya manusia didalam memajemen Sekolah Tinggi Agama Islam negeri untuk mencetak sumber daya manusia yang profesional dan kompetitif (Winarti, 2018).

Ketika menjalankan operasional tridarma perguruan tinggi keberadaan sumber daya manusia sangat perlukan dan merupakan kunci sukses dalam mencapai kesuksesan organisasi. Sebesar apapun organisasi atau institusi pendidikan akan sulit untuk sukses dan berkembang jika tidak mampu memajemen personalianya dengan baik. Sehingga peranan perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan sangat penting dan mesti ada didalam organisasi. Menurut Primayana (2016) manfaat perencanaan sumber daya manusia di dalam institusi pendidikan yaitu :

1. Meningkatkan kinerja secara efektif dan efisien

Perencanaan sumber daya manusia yang tepat sasaran akan membuat kinerja organisasi lebih efektif dan efisien, karena operasional organisasi akan berjalan baik dengan adanya SDM yang produktif, sumber daya manusia yang

produktif yaitu mereka yang mampu bekerja sesuai SOP & tupoksi yang telah ditentukan.

2. Mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten

Pelaksanaan perencanaan sumber daya manusia yang baik akan menempatkan pegawai pada posisi pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, sehingga tujuan organisasi akan mudah dicapai karena pegawai yang ada memiliki keahlian dibidangnya.

3. Terciptanya informasi SDM yang akurat

Perencanaan sumber daya manusia akan memberikan informasi yang tepat dan akurat bagi organisasi terkait keadaan sumber daya manusia. Sehingga organisasi akan mudah mendapatkan informasi sumber daya manusia yang meliputi: rekrutmen, purna tugas, mutasi dan promosi.

4. Memperkuat posisi organisasi di tengah persaingan

Banyak organisasi pendidikan yang berkompetisi untuk menjadi unggul, tetapi tidak semua organisasi pendidikan yang mampu saling menggungguli satu sama lain, hal ini disebabkan karena kompetensi organisasi yang berbeda, untuk itu setiap organisasi didorong untuk selalu meningkatkan kompetensi organisasi melalui perencanaan sumber daya manusia, karena ketika institusi mempunyai kompetensi yang cukup organisasi akan lebih kokoh dan kuat dalam menghadapi kompetisi institusi pendidikan yang semakin hari semakin ketat

Tujuan pengelolaan sumber daya manusia di perguruan tinggi keagamaan Islam negeri adalah merumuskan kebutuhan pegawai, menambah ilmu pengetahuan, dan keterampilan pegawainya terhadap tupoksi yang telah diberikan institusi untuk mencapai visi organisasi dan menaikkan kualitas pendidikan .

Tujuan pengembangan pengelolaan sumber daya manusia yaitu untuk menaikkan keahlian dan pengembangan institusi dengan cara meningkatkan kinerja. Sasaran pengembangan ini didasarkan pada paradigma yang lebih menyeluruh dan strategis (Soetrisno, 2016). Tujuan perencanaan sumber daya manusia yang hakiki yaitu menempatkan pegawai yang tepat berada pada posisi dan waktu yang tepat, sehingga hal tersebut harus disesuaikan dengan rencana dan visi institusi secara keseluruhan. Integrasi antara perencanaan personalia dengan perencanaan strategik sangat perlu dilakukan dengan tujuan mempermudah organisasi melaksanakan berbagai tindakan jika terjadi perubahan situasi lingkungan dan perubahan tren organisasi pada era distrupsi.

Sumber daya manusia adalah aset berharga yang harus direncanakan dan dikelola oleh lembaga/institusi termasuk organisasi pendidikan. Sumber daya manusia adalah faktor penentu maju atau mundurnya sebuah institusi pendidikan karena pada hakikatnya manusia adalah motor utama untuk mencapai visi lembaga pendidikan, sehingga diperlukan perencanaan sumber daya manusia yang baik & tersistim.

Salah satu fungsi manajemen yang penting dan saling terkait adalah perencanaan. Perencanaan yang matang bisa memperkecil tingkat kegagalan dalam sebuah institusi, termasuk organisasi pendidikan. Betapa pentingnya perencanaan Manajemen sumber daya manusia karena tanpa perencanaan berarti tidak ada tujuan yang ingin dicapai. Salah satu dasar pengendalian adalah perencanaan, sebab tanpa adanya rencana pengendalian tidak bisa dilaksanakan. Perencanaan personalia pada perguruan tinggi keagamaan Islam negeri merupakan proses

dalam melakukan pemenuhan kebutuhan terhadap sumber daya manusia yang meliputi kebutuhan dosen dan kebutuhan tenaga kependidikan saat ini & di masa yang akan datang.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan kegiatan untuk memperkirakan jumlah pegawai dan formasi apa yang diperlukan lembaga diwaktu mendatang. Pada tahap operasional perencanaan sumber daya manusia disusun dan diajukan untuk mengisi kebutuhan sumber daya manusia dengan syarat yang telah ditetapkan (Hariandja, 2022).

Manajemen sumber daya manusia adalah bagian rumpun ilmu manajemen yang fokus mengkaji tentang sumber daya manusia yang berada pada sebuah organisasi atau insititusi. Menurut Syam & Arifin (2017) proses perencanaan sumber daya manusia dipengaruhi oleh faktor didalam dan faktor luar organisasi. Faktor di dalam organisasi seperti adanya dosen dan tenaga kependidikan yang memasuki masa purna tugas, rotasi, meninggal dunia dan promosi jabatan. Sedangkan faktor di luar organisasi antara lain pesatnya perkembangan IPTEK, dan tingginya minat masyarakat untuk masuk dan daftar sebagai mahasiswa pada perguruan tinggi keagamaan islam negeri.

Pada institusi pendidikan, perencanaan terdiri dari dua hal yaitu: Perencanaan Kepegawaian (*employment planning*), dan (2) perencanaan program (*program planning*). Perencanaan program fokus pada instrumen sumber daya manusia yang tepat sasaran dan tertumpu kepada kekurangan dan kopetensi sumber daya manusia. Untuk menyusun kegiatan institusi pendidikan diperlukan perencanaan sumber

daya manusia yang fleksibel dan realistis, selain itu diperlukan pula data yang banyak, valid dan pemikiran serta pertimbangan seluruh civitas akademika yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang direncanakan.

Perencanaan sumber daya manusia dengan perencanaan strategik mesti disatukan untuk mempermudah perguruan tinggi keagamaan Islam negeri melaksanakan semua kegiatan yang dibutuhkan, jika pembaharuan visi organisasi terjadi. Sehingga perencanaan sumber daya manusia sebaiknya melibatkan seluruh elemen dan unsur lembaga pendidikan dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan.

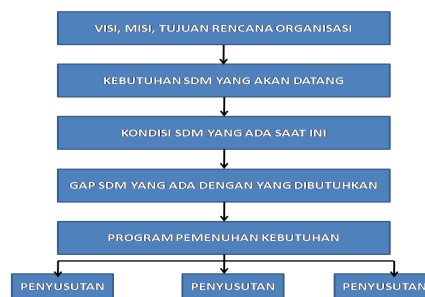
Pada PTKIN (perguruan tinggi keagamaan Islam negeri) perencanaan sumber daya manusia tertuang didalam rencana strategis (RENSTRA), rencana operasional (Renop), dan program-program tahunan. Perencanaan sumber daya manusia dilingkungan PTKIN tersebut digolongkan pada perencanaan kuantitatif dan perencanaan kualitatif. Perencanaan Kuantitatif merupakan estimasi / perkiraan seberapa banyak jumlah sumber daya manusia yang diperlukan dimasa depan, sedangkan perencanaan kualitatif adalah perencanaan yang memprediksi persyaratan (Kualifikasi) sumber daya manusia yang relevan dengan posisi / pekerjaan yang dibutuhkan dimasa depan (Benny, 2005).

Sumber daya manusia Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal terdiri dari Ketua, Wakil Ketua bidang I, II dan III, kaprodi, dosen-dosen, pegawai struktural, tenaga laboratorium/teknisi, Pustakawan, arsiparis, tenaga keamanan, tenaga teknis, driver dan cleaning servis serta seluruh civitas akademika yang bertugas melaksanakan keberlangsungan kegiatan pembelajaran / pendidikan. Semuanya merupakan sumber daya manusia didalam

organisasi yang mempunyai peran penting didalam perkembangan dan kemajuan lembaga pendidikan.

Pendidikan merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan proses pembelajaran dan suasana belajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat bangsa dan negara. Dari penjelasan ini terlihat jelas keterkaitan erat antara pendidikan dengan manajemen, dimana didalam pendidikan terkandung fungsi perencanaan (Undang-undang No. 20 tahun 2003 tentang sistim pendidikan nasional).

Semua organisasi / institusi pendidikan membutuhkan perencanaan sumber daya manusia yang bagus untuk mempermudah tercapainya, tujuan, misi dan visi institusi. Karena dengan perencanaan sumber daya manusia yang baik mendorong institusi pendidikan untuk mempersiapkan sumber daya manusia baik tenaga pendidik ataupun tenaga kependidikan yang tangguh dan kompetitif yang mampu bekerja secara maksimal. Menurut Priyono dan Marnis (2015) proses perencanaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut :



Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia
Organisasi pendidikan yang akan melakukan

proses perencanaan sumber daya manusia harus memperhatikan visi, misi dan tujuan organisasi terlebih dahulu sebelum mengkaji sumber daya manusia yang dimiliki saat ini, keadaan sumber daya manusia yang dikaji dalam organisasi mencakup jumlah personalia yang dimiliki dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki institusi saat ini apakah kompetitif atau mampu bersaing seiring perkembangan ilmu dan teknologi yang begitu cepat (Hasnadi, 2019).

Setelah pihak kepegawaian memvalidasi dan mengetahui data jumlah dan mutu sumber daya manusia yang dimiliki selanjutnya menghitung kebutuhan sumber daya manusia yang ingin diperoleh dengan mengacu kepada rencana strategis institusi pendidikan. Perbedaan antara kondisi sumber daya manusia yang dimiliki saat ini dengan kebutuhan sumber daya manusia yang ingin diperoleh dimasa mendatang harus berdasarkan data yang akurat dan dapat dipercaya. Jika kondisi sumber daya manusia masih kurang untuk mengisi posisi posisi yang strategis didalam organisasi pendidikan maka dilakukan rencana rekrutment, sebaliknya jika sumber daya manusia berlebih dilakukan penyusutan atau mutasi.

2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian diskriptif. Dimana data yang digunakan adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh secara langsung maupun tidak langsung. Data langsung adalah dengan menggunakan study lapangan berupa survey maupun wawancara dengan pihak STAIN Mandailing Natal. Sedangkan pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan studi documenter atau studi kepustakaan (*library research*) yaitu memanfaatkan sumber perpustakaan untuk memperoleh data penelitian, yang kemudian dianalisis secara kualitatif (Moeleong, 2002).

Supardi (2005) mengungkapkan teknik analisis ini merupakan teknik yang mana bahan-bahan akan dipelajari secara seksama sehingga dapat memberikan gambaran-gambaran tentang topik penelitian sehingga membantu penulis membuat suatu kesimpulan yang baik. Untuk mendapatkan fakta dan penafsiran yang tepat maka pendekatan yang digunakan deskriptif-kualitatif yang lebih menekankan analisisnya pada proses penyimpulan deduktif dan induktif dan melakukan analisis hanya sampai pada taraf deskripsi, yaitu menganalisis dan menyajikan data secara sistematis sehingga dapat lebih mudah untuk disimpulkan dan dipahami dan kesimpulan yang diberikan selalu jelas dasar faktualnya sehingga semuanya dapat dikembalikan langsung pada data yang diperoleh.

3. PEMBAHASAN

Penerapan Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah langkah pertama dalam kegiatan manajemen, karena perencanaan merupakan kegiatan dasar manajemen dalam mengambil dan menetapkan suatu keputusan dan tindakan. Perencanaan dibutuhkan pada berbagai jenis kegiatan baik itu kegiatan institusi, lembaga maupun institusi kemasyarakatan, perencanaan selalu ada pada setiap fungsi manajemen, sebab fungsi-fungsi manajemen hanya dapat melaksanakan keputusan yang telah dibukukan pada perencanaan.

Perencanaan adalah langkah paling utama dari suatu fungsi manajemen, terutama dalam menghadapi perubahan yang sangat cepat yang terjadi pada lingkungan external organisasi, dalam era digital perencanaan harus sesuai dengan SOP yang sistematis dan rasional dan bukan hanya dengan firasat. Perencanaan secara umum dibagi 2 yaitu

perencanaan informal dan perencanaan formal. Perencanaan informal merupakan perencanaan yang tidak tertulis dan tidak merupakan kesepakatan bersama anggota suatu institusi. Sedangkan perencanaan formal merupakan rencana tertulis yang akan dilakukan suatu institusi dalam jangka waktu tertentu, rencana formal dibuat secara bersama sama oleh anggota organisasi dengan tujuan membuat kesepakatan tentang apa yang harus dilakukan (Akilah, 2019).

Teori dan penjelasan mengenai perencanaan menurut para ahli bervariasi, pada intinya perencanaan merupakan fungsi manajemen yang bersifat dinamis untuk mempersiapkan organisasi dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terus-menerus terjadi dalam lingkungannya dimasa yang akan datang. Perencanaan memiliki arti yang kompleks, perencanaan diartikan dalam berbagai macam ragam tergantung dari sudut pandang mana kita melihatnya, perencanaan dalam arti luas merupakan proses mempersiapkan kegiatan-kegiatan secara sistematis yang akan dilaksanakan untuk mencapai tujuan tertentu. Perencanaan merupakan proses dalam mengartikan seperti apa visi organisasi yang mau dicapai, selanjutnya dari tujuan tersebut pihak didalamnya harus membuat strategi dalam mencapai target atau tujuan tersebut dan mampu mengembangkan rencana kerja institusi.

Menurut Sudiro (2011) perencanaan adalah semua alur pemikiran dan penentuan secara matang dari hal-hal yang akan dilaksanakan dimasa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Perencanaan merupakan suatu pengambilan keputusan pendahuluan mengenai apa yang mesti dilaksanakan dan merupakan langkah-langkah sebelum melaksanakan kegiatan. Dalam menjalankan

perencanaan kegiatan yang wajib dilaksanakan yaitu melaksanakan perencanaan organisasi dan penganggaran (*Budgetting*). Rencana berfungsi untuk menentukan rencana kegiatan yang akan dilaksanakan dimasa yang akan datang oleh institusi sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Sebelum melaksanakan perencanaan ada baiknya melaksanakan suatu analisis institusi untuk mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman organisasi (Winarti, 2018).

Beberapa faktor yang mesti dilakukan untuk melaksanakan perencanaan yaitu *Spesifik* artinya perencanaan harus jelas ruang lingkup dan maksudnya, tidak terlalu idealis dan tidak terlalu melebar. *Measurable* maksudnya rencana kerja organisasi mesti mampu mengukur tingkat keberhasilannya. *Achievable* artinya rencana kerja organisasi mampu dicapai bukan hanya sekedar angan-angan dalam melakukan perencanaan dan tidak mampu untuk dilakukan. *Realistic* maksudnya perencanaan harus sesuai dengan sumber daya yang dimiliki organisasi dan mampu untuk mewujudkannya. *Time* maksudnya ada batas waktu yang jelas dalam melaksanakan perencanaan tersebut seperti mingguan, bulanan, semesteran dan tahunan sehingga mudah dievaluasi dan dinilai (Widajanti, 2012).

Sebuah perencanaan sangat mempengaruhi keberhasilan kegiatan organisasi, oleh sebab itu kegiatan organisasi akan berhasil jika diawali dengan perencanaan yang baik dan matang. Begitu juga dengan pendidikan tinggi keagamaan islam negeri perencanaan terhadap semua kegiatan wajib dilakukan, karena lingkungan institusi pendidikan bersifat dinamis yang selalu mengalami perubahan seiring perubahan zaman, untuk menunjang hal tersebut dibutuhkan sistem perencanaan pendidikan yang meliputi: penyusunan perencanaan,

pengambilan keputusan, pengawasan, evaluasi dan perumusan kebijakan. Perencanaan lembaga pendidikan menggabungkan hasil evaluasi dari masa dahulu hingga sekarang dan mengambil serta menetapkan keputusan terbaik untuk institusi pendidikan islam. Lembaga pendidikan kecil ataupun besar mesti mempunyai sebuah perencanaan yang baik. Melalui perencanaan yang baik sebuah lembaga pendidikan akan berjalan menuju arah atau cita-cita yang dikehendaki. Semakin baik sebuah perencanaan semakin baik pula langkah perjalanan lembaga pendidikan tersebut (Susan, 2019).

Ada beberapa langkah-langkah yang harus organisasi lakukan dalam melaksanakan perencanaan yaitu : 1) analisis situasi (identifikasi masalah) dalam kegiatan ini organisasi melaksanakan identifikasi dan analisa terhadap situasi / lingkungan internal dan external organisasi dengan tetap memperhatikan tujuan organisasi. Teknik analisis SWOT dapat dipergunakan untuk melakukan kegiatan ini. 2) Menentukan skala Prioritas, kegiatan ini dilaksanakan supaya kebutuhan institusi yang mendesak diprioritaskan / didahulukan untuk menjamin keberlangsungan institusi. 3) Menentukan tujuan program, kegiatan ini dilaksanakan supaya pelaksanaan kegiatann organisasi mengarah kepada pencapaian target organisasi sehingga pelaksanaan program kerja dapat diukur pencapaiannya dengan mudah. 4) Menyusun rencana kerja operasional (Mangkunegara, 2009).

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Perkembangan suatu organisasi atau institusi membutuhkan aset pokok yang disebut dengan sumber daya, aset pokok itu adalah sumber daya modal dan sumber daya manusia. Kedua sumber daya tersebut sangat penting dalam menentukan perkembangan dan kesuksesan suatu

organisasi. Pentingnya fungsi dari sumber daya ini maka perlu dikelola dan dikembangkan dengan manajemen yang baik. Manajemen merupakan upaya untuk mencapai tujuan organisasi dengan penerapan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Pada lembaga / organisasi pendidikan manajemen sumber daya manusia digolongkan menjadi dua yaitu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Sistim pendidikan nasional menjelaskan yang termasuk kedalam tenaga pendidik yaitu: guru, dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan pendidikan. Pada sekolah tinggi Agama Islam negeri dosen merupakan tenaga pendidik yang profesional dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Yang termasuk tenaga kependidikan di sekolah tinggi Agama Islam negeri adalah pustakawan, tenaga administrasi, laboran dan teknisi serta pranata teknik informasi (Undang-undang No 14 tahun 2005).

Dalam institusi pendidikan, tenaga pendidik dan kependidikan adalah kekuatan sumber daya manusia potensial yang turut berperan dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Menurut Muhammad & Niki (2018) ada beberapa alasan mengenai manajemen sumber daya manusia adalah faktor strategis dan rasional yang menentukan tingkat keberhasilan dalam sistim pendidikan yaitu : a) manusia adalah aset terpenting dalam organisasi pendidikan, b) Kualitas

sumber daya manusia menentukan keberhasilan tujuan institusi, c) Unsur manusia adalah variabel terkontrol paling besar dalam institusi, d) Sebagian besar persoalan organisasi berkaitan dengan masalah penampilan manusia.

Mengetahui betapa pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam keberhasilan pendidikan, maka manajemen sumber daya manusia harus benar-benar dilaksanakan dengan perencanaan dan sistim yang baik. Manajemen sumber daya manusia pada organisasi pendidikan termasuk Sekolah tinggi Agama Islam negeri bukan hanya fokus pada pengadaan sumber daya manusianya saja melainkan tindakan terintegrasi dari berbagai kegiatan mulai dari perencanaan, rekrutmen, pembinaan, penilaian dan pengembangan sumber daya manusia.

Pada dasarnya tujuan utama manajemen sumber daya manusia pada organisasi / perusahaan adalah untuk mendapatkan keuntungan (*Profit oriented*) berupa keuntungan materi, *surplus finansial* dan laba perusahaan, berbeda dengan organisasi pendidikan, tujuan manajemen sumber daya manusia pada organisasi pendidikan lebih fokus kepada perkembangan pembangunan pendidikan yang berkesinambungan yang mencetak sumber daya manusia yang berkualitas, produktif, kreatif, inovatif dan kompetitif (Jaya, 2017).

Organisasi pendidikan yang telah menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik pada lembaganya selalu menyeimbangkan antara hak dan kewajiban tenaga pendidik dan tenaga kependidikannya. Hak-hak tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yaitu :1) pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh penghasilan dan jaminan kesejahteraan. 2) pendidik dan tenaga kependidikan berhak mendapatkan penghargaan sesuai prestasi kerja

yang diperoleh. 3) pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh pembinaan karir sesuai dengan tuntunan pengembangan kualitas. 4) pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas. 5) pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh kesempatan untuk menggunakan sarana, prasarana, dan fasilitas pendidikan untuk menunjang kelancaran pelaksanaan tugas. Adapun kewajiban tenaga pendidik dan tenaga kependidikan antara lain : 1) pendidik dan tenaga kependidikan wajib menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis; 2) pendidik dan tenaga kependidikan wajib mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan. 3) pendidik dan tenaga kependidikan wajib memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan tenaga pendidik dan kependidikan.

3. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal

a. Profil Organisasi

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Mandailing Natal merupakan salah satu perguruan tinggi Islami negeri yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Agama Republik Indonesia. STAIN Mandailing Natal mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan pendidikan tinggi yang meliputi program pendidikan akademik, vokasi dan/atau profesi, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi keagamaan Islam. Dalam pelaksanaan tugasnya, STAIN Mandailing Natal mempunyai fungsi:

- a. Perumusan dan penetapan visi, misi, kebijakan, dan perencanaan program;
- b. Penyelenggaraan dan pelaksanaan pendidikan akademik, vokasi dan/atau profesi, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi keagamaan Islam.
- c. Pelaksanaan pembinaan civitas akademika, dan
- d. Pelaksanaan administrasi dan pelaporan.

b. Visi, Misi, Tujuan Organisasi

Sebagai sebuah organisasi pendidikan tinggi yang berada di bawah naungan kementerian agama, tentunya Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri akan mengadopsi visi dan misinya sesuai dengan visi serta misinya kementerian agama. Sebagaimana visi kementerian agama yang menginginkan masyarakat Indonesia yang taat beragama, rukun, cerdas, dan sejahtera lahir batin, maka Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal memiliki visi yaitu terwujudnya perguruan tinggi yang unggul, moderat dan inovatif.

Adapun misi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal adalah sebagai berikut:

- a. melakukan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia yang beriman dan bertakwa serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi terkini ;
- b. melakukan pengkajian dan pengembangan ilmu -ilmu Islam secara moderat dan inovatif integratif dan interkoneksi;
- c. melaksanakan manajemen kelembagaan yang akuntabel efektif, efisien dan akuntabel;
- d. melaksanakan pendidikan dan pembelajaran yang moderat dan inovatif;

e. melaksanakan penelitian berbasis integrasi keilmuan ; dan

f. melaksanakan pengabdian kepada masyarakat yang bermanfaat dan bermartabat.

Sedangkan tujuan organisasi dari Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal adalah:

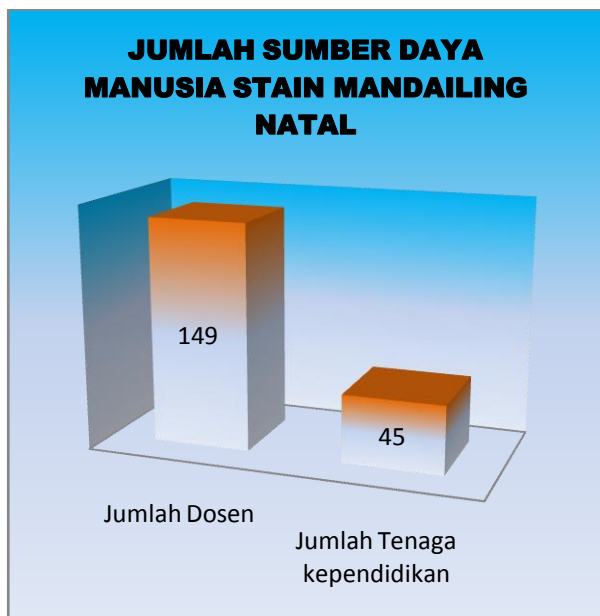
- a. menghasilkan sarjana yang moderat yang mempunyai kemampuan akademis yang integratif dan interkoneksi;
- b. menghasilkan sarjana yang beriman, bertaqwa, berakhlak mulia, memiliki kecakapan manajerial, dan berjiwa kewirausahaan (*entrepreneurship*), serta bertanggung jawab sosial kemasyarakatan dan mampu bersaing di era global.
- c. menghasilkan pecinta ilmu keislaman dan teknologi yang mengakar pada budaya mandailing; dan
- d. menghasilkan sumber daya manusia yang tangguh dan terpercaya.

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal berada di kecamatan Payabung Kabupaten Mandailing Natal Provinsi Sumatera Utara, yang merupakan satu satunya kampus negeri di daerah ini. Saat ini STAIN Mandailing Natal memiliki 16 Program Studi yaitu : Manajemen Bisnis Syariah, Ekonomi Syariah, Perbankan Syariah, Tadris Bahasa Inggris, Pendidikan Bahasa Arab, Bahasa dan Sastra Arab, Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, Ilmu Alquran dan Tafsir, Ilmu Hadits, Hukum Keluarga Islam, Manajemen Pendidikan Islam, Komunikasi Penyiaran Islam, Pendidikan Agama Islam, Hukumi Ekonomi Syariah dan Pendidikan Anak Usia Dini.

Sebaran jumlah dosen / Tenaga Pendidik yang mengabdikan di lingkungan STAIN Mandailing Natal adalah sebagai berikut :

No	Nama Program Studi	Jumlah Dosen Per Prodi
1	Pendidikan Agama Islam	15
2	Bahasa dan Sastra Arab	8
3	Tadris Bahasa Inggris	18
4	Manajemen Bisnis Syari'ah	9
5	Manajemen Dakwah	5
6	Komunikasi dan Penyiaran Islam	6
7	Pendidikan Bahasa Arab	9
8	PGMI	6
9	PIAUD	8
10	Ilmu Hadist	5
11	Ilmu Alquran dan Tafsir	3
12	Ekonomi Syari'ah	12
13	Perbankan Syari'ah	8
14	Manajemen Pendidikan Islam	7
15	Ahwatul Sakhsiyah	17
16	Hukum Ekonomi Syari'ah	13

Sumber : STAIN Mandailing Natal



Sumber : STAIN Mandailing Natal

Pada tahun 2021 jumlah Sumber daya manusia di STAIN Mandailing Natal sebanyak 194

orang terdiri dari 149 orang tenaga pendidik dan 45 orang tenaga kependidikan. Yang tersebar di 16 program studi yang ada. Dosen sebagai tenaga pendidik berlatar belakang pendidikan S2 dan S3 dari berbagai disiplin ilmu lulusan dalam dan Luar Negeri. Dosen yang kuliah diluar negeri ada yang berasal dari kampus negara Amerika, Maroko, Kairo, Sudan, Malaysia dan Australia. Sedangkan tenaga pendidik lulusan dalam negeri berasal dari Universitas ternama dari pulau jawa dan sumatera, seperti Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Universitas Islam Negeri Malang, Universitas Negeri Semarang, Universitas Pendidikan Indonesia, Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang, IAIN Batu Sangkar, dan Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara. Tenaga Kependidikan berasal dari Strata I dari berbagai disiplin ilmu diantaranya, sarjana perpustakaan, sarjana komputer, sarjana ekonomi, dan sarjana pendidikan.

4. Tahapan Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di STAIN Mandailing Natal

a. Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia di STAIN Mandailing Natal merupakan proses didalam menentukan kebutuhan dan ketersediaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan saat ini dan di masa depan. Perencanaan sumber daya manusia di STAIN Mandailing Natal melibatkan Ketua STAIN Mandailing Natal, Wakil Ketua Bidang I, Wakil Ketua Bidang II, wakil ketua bidang III, Kepala UPT, Ketua Program Studi, Kabag AUK dan Kasubag AUK. Perencanaan sumber daya manusia ini dibahas didalam rapat kordinasi dan rapat rutin setiap tahunnya. Perencanaan Sumber daya manusia ini berpedoman kepada visi misi STAIN Mandailing Natal, Statuta dan rencana strategis. Setiap kepala UPT dan ketua program studi melakukan kajian terhadap kebutuhan sumber daya manusia dimasa

yang akan datang setiap tahunnya kemudian diusulkan kepada pimpinan, sementara bagian AUK (Administrasi, umum dan keuangan) selalu menginventaris keadaan sumber daya manusia yang ada baik dari segi jumlah tenaga dosen dan tenaga kependidikan maupun kualitas Sumber daya manusia yang dimiliki.

Setelah diketahui ketersediaan jumlah dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan kebutuhan dimasa yang akan datang, maka perlu dilakukan penyusutan atau penerimaan sumber daya manusia yang baru (Marwansyah, 2010). Penyusutan dilakukan jika jumlah dan kualitas sumber daya manusia pada posisi tertentu mengalami kelebihan tenaga pendidik atau tenaga kependidikan. Penyusutan dapat dilakukan dengan cara mutasi sumber daya manusia yang berlebih kepada posisi unit kerja yang membutuhkan. Penerimaan sumber daya manusia yang baru dilaksanakan jika ketersediaan sumber daya manusia yang ada belum mampu memenuhi kualitas dan jumlah kebutuhan tenaga dosen dan tenaga kependidikan yang diharapkan (Ritawati, 2015).

Pada satuan kerja STAIN Mandailing Natal status kepegawaian tenaga dosen dan kependidikan terbagi menjadi 2 status yaitu pegawai negeri sipil (PNS) dan Non PNS , tetapi jumlah pegawai negeri sipil lebih banyak dibandingkan status non PNS. Mekanisme perencanaan kebutuhan pegawai negeri sipil, diajukan pimpinan STAIN Mandailing Natal kepada Kementerian Agama Republik Indonesia, selanjutnya kemenag mengajukan usulan kebutuhan PNS kepada Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasia Birokrasi. Dalam melakukan perencanaan SDM dapat menggunakan beberapa metode yaitu: 1. Metode tradisional, metode ini biasanya disebut sebagai perencanaan sumber

daya manusia, semata-mata memperhatikan masalah jumlah SDM serta jenis dan tingkat keterampilan dalam organisasi. Metode ini pada saat sekarang dianggap terlalu sempit, karena hanya membahas perencanaan jumlah SDM dan keterampilannya. 2. Metode perencanaan terintegrasi, dalam perencanaan terintegrasi, kita bisa melihat bahwa segala aspek dalam pembuatan dan pencapaian visi institusi ataupun SDM turut diperhatikan. Menurut Mangkunegara (2009) dalam perencanaan terintegrasi segala perencanaan berpusat pada visi strategik. Visi tersebut dijadikan sebagai standar pencapaian.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses untuk mendapatkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang tepat baik jumlah maupun kualitas pada posisi dan waktu yang tepat. Supaya mendapatkan perencanaan sumber daya manusia yang efektif, ada 4 tahapan yang mesti dilaksanakan yaitu : 1) Analisa situasi atau mempelajari lingkungan. 2) Meramalkan permintaan sumber daya manusia. 3) Analisa pasokan sumber daya manusia. 4) Pengembangan rencana tindakan (Widajanti, 2012).

b. Perencanaan Seleksi Penerimaan Sumber Daya Manusia

Saat ini perekrutan dan seleksi penerimaan pegawai negeri sipil STAIN Mandailing Natal berdasarkan Statuta STAIN MADINA Tahun 2017, dan PP.No.11Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Seleksi penerimaan sumber daya manusia di STAIN Mandailing Natal biasa disebut dengan seleksi calon pegawai negeri sipil (CPNS). CPNS STAIN Mandailing Natal masuk kedalam kategori CPNS Pusat dibawah Naungan Kementerian Agama Republik Indonesia. Perencanaan CPNS di STAIN Mandailing Natal melibatkan panitia internal STAIN Mandailing Natal

dan Panitia Pusat dari Kemenag serta dari Panselnas. Dalam perencanaan CPNS yang dibahas antara lain: anggaran yang dibutuhkan untuk seleksi CPNS, pembentukan panitia CPNS, jumlah formasi CPNS yang akan dibuka, waktu pelaksanaan CPNS, tempat pelaksanaan Seleksi CPNS, dan sistem seleksi CPNS.

Adapun tahapan seleksi CPNS STAIN Mandailing sebagai berikut : 1) Pengumuman penerimaan CPNS yang biasanya diumumkan melalui media cetak ataupun media elektronik. Pengumuman ini harus memuat persyaratan pelamar, jenis ketenagaan, kualifikasi pendidikan, jumlah lowongan jabatan/ formasi, tujuan lamaran, waktu, tempat, dan cara pendaftaran. 2) Pendaftaran CPNS melalui portal sscn.bkn.go.id. Syarat mendaftar CPNS pada portal sscn.bkn.go.id adalah membuat akun dan mengupload beberapa dokumen yang dibutuhkan. 3) Seleksi administrasi. Seleksi administrasi dilakukan disatker masing masing yang dituju oleh CPNS. Pada seleksi ini panitia akan memverifikasi data pelamar yang telah mendaftar dan mengirimkan berkasnya ke Satker STAIN Mandailing Natal. Pada tahap ini panitia akan mencocokkan berkas yang diminta apakah sesuai dengan persyaratan yang diminta atau tidak. Jika sesuai maka akan lanjut pada tahap seleksi selanjutnya. 4) Seleksi Kompetensi Dasar. Seleksi kompetensi dasar (SKD) menggunakan sistem *Computer Assisted Test* (CAT), materi yang diujikan antara lain Tes Wawasan Kebangsaan, Tes Integensi Umum dan Tes Kepribadian. Pelamar yang dianggap lulus pada tes ini yaitu pelamar yang memiliki nilai yang memenuhi passing grade yang telah ditentukan. 5) Seleksi Kompetensi Bidang. Pada tahap seleksi ini yang berhak mengikutinya adalah pelamar yang memiliki nilai SKD sesuai passing grade yang telah ditentukan dan masuk kategori peringkat nilai tertinggi. Sebagai contoh yang lulus passing grade SKD ada 7 orang, sedangkan formasi

yang dibutuhkan hanya 2 orang, berdasarkan peraturan Menpan RB yang berhak mengikuti SKB adalah 3 X dari formasi yang dibutuhkan, artinya yang berhak mengikuti SKB sebanyak 6 orang, yang memiliki peringkat nilai SKD 1-6.

Pada tes SKB ini materi yang diujikan yaitu: Psikotes, wawancara dan Tes Substantif Bidang. Untuk tenaga pendidik yaitu tes *microteaching* dan untuk tenaga kependidikan sesuai dengan bidangnya masing-masing. 6) Integrasi nilai. Pada tahap ini panitia akan mengkalkulasikan nilai tes SKD dan SKB. Komposisi nilai yang diambil 40 % nilai SKD dan 60% nilai SKB. 7) Pengumuman Kelulusan. Yang dinyatakan lulus menjadi CPNS adalah pelamar yang memiliki nilai tertinggi. Sebagai contoh jika dibutuhkan 2 orang pada formasi dosen, sedangkan yang mengikuti tes sampai SKB sebanyak 6 orang, maka yang lulus menjadi CPNS dosen adalah pelamar yang memiliki nilai integrasi tes SKD dan SKB peringkat nilai no satu dan nomor 2. 8) Pemberkasan. Tahap ini dilaksanakan oleh mereka yang lulus sebagai CPNS. Dokumen dokumen yang wajib dikumpulkan antara lain : Surat Keterangan Catatan Kepolisian, Surat Pernyataan tidak terikat dengan instansi lain, Surat Pernyataan tidak terlibat partai politik, Surat Pernyataan bersedia ditempatkan dimana saja, Surat Keterangan sehat dari Rumah Sakit Pemerintah dan Surat pernyataan bebas Narkoba.

Seleksi merupakan suatu proses pengambilan keputusan dimana individu dipilih untuk mengisi suatu jabatan yang didasarkan pada penilaian terhadap seberapa besar karakteristik individu yang bersangkutan, sesuai dengan yang disyaratkan oleh jabatan tersebut. Tujuan utama dari seleksi adalah untuk mengisi kekosongan jabatan dengan personil yang memenuhi persyaratan yang ditentukan dan

membantu meminimalkan pemborosan waktu, usaha, dan biaya yang harus diinvestasikan bagi pengembangan pendidikan para pegawai (Hanggraeni, 2012).

c. Perencanaan Orientasi

Orientasi merupakan kegiatan yang dirancang untuk mempermudah CPNS yang lulus seleksi dalam beradaptasi untuk mengenal pekerjaan dan lembaga pendidikan tempatnya bekerja. Kegiatan orientasi sering juga disebut dengan induksi, yaitu memperkenalkan CPNS dengan peranan atau kedudukan mereka, dengan organisasi dan dengan pegawai lain (Melayu, 2016). Perencanaan orientasi di STAIN Mandailing Natal melibatkan unsur pimpinan, ketua STAIN Mandailing Natal, Waka I bidang akademik dan Kelembagaan, Waka II bidang administarsi, umum dan keuangan, Waka III bidang kemahasiswaan dan kerjasama, Kabag AUK, Kasubag AUK, seluruh Ketua Prodi dan seluruh Ketua UPT yang ada di STAIN Mandailing Natal. Perencanaan Orientasi membahas mengenai siapa pendamping CPNS, materi / informasi apa yang akan disampaikan, bagaimana teknis pelaksanaan orientasi, dan berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk kegiatan orientasi ini. Untuk tenaga pendidik yang menjadi pendamping selama masa orientasi biasanya ketua program studi atau dosen senior yang memiliki jabatan fungsional minimal Lektor, sedangkan untuk tenaga kependidikan yang menjadi pendamping selama masa orientasi adalah kabag, kasubag atau kepala Unit tempat mereka ditempatkan.

Orientasi dilakukan karena semua CPNS baru membutuhkan waktu untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan kerjanya yang baru. Orientasi merupakan upaya memperkenalkan seorang CPNS tenaga pendidik dan CPNS tenaga kependidikan terhadap situasi dan kondisi pekerjaan atau jabatannya.

Tujuan supaya cpns secepatnya mampu beradaptasi terhadap tenaga pendidik dan tenaga kependidikan lainnya, para mahasiswa, budaya kerja, visi misi lembaga pendidikan, falsafah, maksud-maksud dan tujuan-tujuan yang mendasari pelaksanaan pekerjaan, kebiasaan-kebiasaan, usaha-usaha pembaharuan yang berlangsung, dan kesempatan-kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam profesi atau karir di masa yang akan datang (Suparno, 2015).

d. Perencanaan Pemberian Kompensasi

Kegiatan pemberian kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan Lembaga pendidikan, CPNS dan pemerintah. Besaran gaji atau kopensansi yang diterima oleh CPNS telah ditentukan dan ditetapkan oleh peraturan pemerintah. Untuk CPNS komponen kompensasi yang diterima adalah gaji pokok, tunjangan suami/istri, tunjangan anak, tunjangan beras, tunjangan umum, Uang makan dan tunjangan kinerja . Besaran kompensasi yang diterima CPNS adalah sebesar 80% dari total gaji dan tunjangan yang melekat. Apabila CPNS sudah resmi menjadi PNS selain gaji pokok yang diterima oleh tenaga dosen dan kependidikan ada juga tunjangan lain yang diberikan antara lain: 1) Tunjangan jabatan struktural adalah tunjangan jabatan yang diberikan kepada PNS yang diangkat dan ditugaskan secara penuh dalam jabatan stuktural sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan yang berlaku. 2). Tunjangan jabatan fungsional merupakan tunjangan jabatan yang diberikan kepada PNS yang diangkat dan ditugaskan secara penuh dalam jabatan fungsional sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan. Bagi tenaga pendidik dan kependidikan yang memiliki status sebagai non PNS kebijakan pemberian kompensasi didasari pada kebijakan lembaga pendidikan.

Perencanaan pemberian kompensasi CPNS di STAIN Mandailing Natal dilaksanakan oleh bagian perencanaan dan keuangan dengan cara memperhitungkan berapa besar jumlah dana yang dibutuhkan untuk membayar kompensasi CPNS yang dituangkan didalam rencana DIPA Satker STAIN Mandailing Natal dengan persetujuan pimpinan yang diusulkan kepada Kementrian Agama Republik Indonesia.

Tujuan pemberian kompensasi disebabkan 1) katani kerjasama. 2) kepuasan kerja. 3) pengadaan efektif. 4) motivasi. 5) stabilitas karyawan, dan 6) disiplin. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi, yaitu: 1) penawaran dan permintaan tenaga kerja. 2) kemampuan dan kesediaan karyawan. 3) serikat buruh/organisasi karyawan. 4) produktifitas kerja karyawan. 5) pemerintah dan undang -undang. 6) biaya hidup/*cost of living*. 7) posisi jabatan karyawan. 8) pendidikan dan pengalaman karyawan. 9) kondisi perekonomian sosial. 10) jenis dan sifat jabatan (Husaini, 2011).

e. Perencanaan Karir

Perencanaan karir merupakan bagian dari fungsi manajemen karir. Perencanaan karir merupakan perencanaan yang dilakukan oleh personal pegawai maupun organisasi yang berkaitan dengan karir pegawai. Dari pengertian perencanaan karir tersebut maka perencanaan karir terbagi menjadi dua yaitu : 1) Perencanaan personal pegawai (*individual career planning*). 2) Perencanaan karir ditingkat Organisasi (*Organization career planning*) (Winarti, 2018). Perencanaan karir ditingkat organisasi melibatkan bagian personalia dan pimpinan organisasi, begitu juga di STAIN Mandailing Natal perencanaan karir melibatkan bagian kepegawaian dibawah naungan Kasubag AUK, Kabag AUK, Waka II bidang Umum

dan keuangan serta Ketua STAIN Mandailing Natal. Perencanaan karir ditingkat organisasi memiliki tujuan untuk membuat dan mengidentifikasi hal - hal berikut : Profil kebutuhan pegawai, Deskripsi jabatan, Peta jalur karir, mekanisme penilaian kinerja pegawai (Sudiro, 2011).

1). Profil kebutuhan pegawai merupakan gambaran pegawai yang dibutuhkan oleh lembaga atau institusi untuk mencapai tujuan institusi secara efektif dan efisien. Untuk memudahkan organisasi mengetahui jumlah kebutuhan pegawai adalah dengan cara membuat profil kebutuhan pegawai dengan menggunakan metrik transisi. Metrik ini membantu pengambil kebijakan dalam mengambil keputusan dalam perencanaan karir pegawai, karena di dalam organisasi sering terjadi dinamika mobilitas pegawai-pegawainya, ada CPNS yang baru datang, ada pegawai lama yang dipromosikan, ada yang mutasi, ada yang direlokasi, ada yang pindah dan pensiun. Dinamika ini harus dicatat untuk mengetahui jumlah dan kualitas pegawai yang ada, dan memudahkan bagian kepegawaian untuk mengetahui berapa jumlah dan kualitas pegawai yang dibutuhkan organisasi sehingga perencanaan karir menjadi cepat dan lancar.

2). Deskripsi jabatan (*Job description*) merupakan upaya organisasi untuk membuat deskripsi semua jabatan yang ada pada lembaganya. Hal-hal yang perlu dibuat pada deskripsi jabatan minimal ada penjabaran tentang tugas dan wewenang pada jabatan tersebut. Deskripsi jabatan ini berguna untuk para pegawai yang akan merencanakan karirnya, sebelum menduduki jabatan tersebut pegawai telah mengetahui tugas dan wewenangnya.

3). Peta jalur karir merupakan gambaran yang berisi berbagai nama jabatan beserta alur-alur yang menghubungkan satu jabatan ke jabatan yang lainnya. Alur ini memungkinkan pegawai

untuk beralih dari jabatan yang satu ke jabatan yang lain. Dengan peta karir ini pegawai akan mengetahui dan mengerti masa depan karirnya sendiri.

4). Mekanisme penilaian kinerja pegawai merupakan sebuah kebijakan yang dilakukan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai erat kaitannya dengan karir pegawai tersebut. Kinerja pegawai yang baik akan memberikan prestasi yang membanggakan baik untuk pribadi maupun lembaga tempat pegawai itu bekerja, kinerja pegawai yang baik akan memudahkan pegawai tersebut untuk mengembangkan karirnya kepada jabatannya yang lebih tinggi. Sebaliknya kinerja pegawai yang buruk akan menghambat karir pegawai tersebut untuk melangkah ke jabatan yang lebih tinggi, karena pimpinan akan memberikan peringatan bahkan sanksi untuk turun jabatan dan tidak bisa pindah ke jabatan yang lebih tinggi. Dengan mekanisme penilaian kinerja pegawai ini membantu pimpinan dalam mengambil keputusan terhadap promosi, mutasi dan sanksi terhadap pegawai yang akan melakukan perencanaan karir.

Perencanaan karir sejalan dengan pengembangan karir, dimana perencanaan karir yang baik berdampak positif terhadap pengembangan karir pegawai, karena dengan perencanaan karir yang baik akan mempermudah dan memperlancar pencapaian pengembangan karir pegawai tepat waktu. Pengembangan karir hendaknya mempunyai tujuan untuk pertumbuhan pribadi, pengembangan profesional, tindakan perbaikan unit, mobilitasi ke atas dan efektifitas jabatan (Primayana, 2016). Pengembangan karir di Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan keilmuan.

4. KESIMPULAN

Sumber daya manusia pada institusi pendidikan mempunyai peran strategis dalam proses pendidikan untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas. Peranan tersebut berpengaruh kepada perkembangan dan kemajuan bangsa melalui lembaga pendidikan. Perencanaan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan mulai dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan masuk kedalam organisasi pendidikan melalui alur perencanaan sumber daya manusia, mulai dari perencanaan kebutuhan sumber daya manusia, perencanaan perekrutan, perencanaan seleksi, perencanaan orientasi, perencanaan pemberian kompensasi, dan perencanaan karir melalui pendidikan, pelatihan dan pengembangan. Tujuan perencanaan manajemen sumber daya manusia dilingkungan pendidikan berbeda dengan perencanaan manajemen sumber daya manusia pada lembaga-lembaga yang berorientasi pada bisnis. Pada dunia pendidikan tujuan perencanaan manajemen sumber daya manusia lebih mengarah pada pembangunan pendidikan yang berkualitas, yang berasal dari sumber daya manusia yang handal, produktif, inovatif, kreatif, dan Kompetitif.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, F. (2019). Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia di Bidang Pendidikan: Manifestasi dan Implementasi. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 11(1), 81-94.
- Benny, Cornelia. J. (2005). Manajemen sumber daya manusia di perguruan tinggi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 3(2).
- Hanggraeni, Dewi. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Indonesia Publishing.
- Hariandja, Marihot. T. E. (2002). *Manajemen sumber daya manusia*. Grasindo.

- Hasnadi, Hasnadi. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Bidayah: Studi Ilmu-Ilmu Keislaman*, 141-148.
- Husaini, Usman.(2011), *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Cet III, Jakarta: Bumi Aksara.
- Jaya, Ervan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan SMART Ekselensia Indonesia. *Jurnal Pendidikan Dompot Dhuafa*, 7(02), 3-10.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2009), *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Bandung: Rafika Aditama.
- Marwansah, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfa Beta.
- Melayu S.P. Hasibuan.(2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Muhammad, H. F., & Niki, P. S. (2018). Pengembangan Human Resource Information System (HRIS) untuk Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi. *JUPITER (Jurnal Pendidikan Teknik Elektro)*, 3(2), 1-12.
- Primayana, K. Hengki. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Penjaminan Mutu*, 1(2), 7-15.
- Priyono dan Marnis.(2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Zifatama Publisher.
- Ritawati, R. A. (2015) "Perencanaan dan Pengembangan Guru/Dosen Sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) di Lembaga Pendidikan Formal." *Istinbath*, Vol. 14, No. 16.
- Soetrisno, Edy. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sudiro, Ahmad. (2011). *Perencanaan Sumberdaya Manusia*. Universitas Brawijaya Press.
- Suparno Eko Widodo.(20150 *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Susan, Eri. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Syam, A. R., & Arifin, S. (2017). Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam di Era Globalisasi. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 2(1).
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Widajanti, Erni. (2012). Perencanaan Sumberdaya Manusia yang Efektif: Strategi Mencapai Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 7(2).
- Winarti, Endah. (2018). Perencanaan manajemen sumber daya manusia lembaga pendidikan. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 3(1), 1-26.