

PERENCANAAN SDM DAN PERSONALIA MENUJU PENDIDIKAN BERKUALITAS

Arif Mustafa¹

Abstrack

Pendidikan merupakan usaha memanusiakan manusia. Untuk itu lembaga pendidikan harus sigap dalam melakukan perubahan sesuai dengan tuntutan pengguna pendidikan. Pendidik dan tenaga pendidikan merupakan pihak yang paling menentukan perubahan tersebut. Untuk itu pendidik dan tenaga pendidikan harus ada penataan pendidik dan tenaga pendidikan agar tidak terjadi jurang pemisah antar berbagai daerah disamping penataan diperlukan pelatihan berkala yang disesuaikan dengan kebutuhan pendidik dan tenaga pendidikan secara berkala. Pemerintah dalam hal ini perlu memberikan dukungan yang dibutuhkan oleh pendidik dan tenaga pendidikan untuk mengembangkan kualitas diri demi terwujudnya lembaga pendidikan yang unggul

Kata Kunci: Rekrutment, Pelatihan, SDM

Pendahuluan

Lembaga pendidikan merupakan lembaga yang dinamis. Dalam artian lembaga pendidikan dituntut selalu untuk berubah seiring dengan perkembangan dan kebutuhan zaman serta keinginan masyarakat yang terus berubah, akibat dari perkembangan teknologi, informasi begitu cepat. Oleh sebab itu masyarakat sebagai pengguna lembaga pendidikan selalu menginginkan perbaikan mutu dan layanan pendidikan. Untuk itu lembaga pendidikan mau tidak mau harus terus memetamorfosis pola pelayanan sehingga berkorelasi positif terhadap kepuasan pelanggan.

Realitas di atas mengharuskan lembaga pendidikan untuk terus menyediakan sumber daya manusia baik berupa tenaga pendidik dan personalia pendidikan yang mampu menghasilkan layanan-layanan paripurna, sehingga digemari serta dapat memuaskan pelanggan. Lembaga pendidikan yang memiliki semangat untuk tumbuh dan berkembang dalam upaya mencapai kemajuan harus selalu menganalisa, merencanakan, mengaktualisasi, mengevaluasi SDMnya.

¹ Dosen tetap Pendidikan Agama pada Universitas Brawijaya Malang

Dari uraian di atas SDM pendidikan mempunyai peran strategis dalam menentukan kesuksesan maupun kehancuran lembaga pendidikan, betapa pun besar sumber dana dan peralatan teknologi serba mutakhir tidak akan ada fungsi dan gunanya, jika tidak mempunyai sumber daya manusia yang mampu mengoperasikannya. Dalam upaya menghasilkan sumber daya manusia dan personalia pendidikan yang sangat mumpuni dalam berbagai bidang maka; perlu didukung sumber dana, pelatihan peningkatan kompetensi yang memadai.

Maka dalam hal ini diperlukan pemberdayaan SDM dan personalia pendidikan. Namun dalam realitasnya pemberdayaan SDM dan personalia pendidikan dihadapkan pada permasalahan-permasalahan cukup pelik **pertama** adalah menumpuknya SDM dan personalia pendidikan di perkotaan, hal ini berakibat pendidik khususnya mengalami kesulitan dalam memperoleh sertifikasi dengan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan pada saat ini. Pada sisi yang lain adalah kurang adanya diklat-diklat secara berkala yang diberikan kepada SDM dan personalia pendidikan. Kalaupun ada diklat monitoring, dan evaluasi yang kurang memadai sehingga secara logis berakibat kepada mutu pendidik dan tenaga kependidikan. **Kedua** adalah pada rekrutmen SDM dan personalia pendidikan. Dalam hal ini pemerintah pusat/daerah yang tidak menggunakan analisa kebutuhan sehingga terjadi penumpukan SDM dan personalia pendidikan di suatu instansi tertentu, sehingga membuat pemerintah “*colaps*” dalam mengelola anggaran yang ada. dalam tulisan ini membahas problematikan pengelolaan Sdm dan personalia pendidikan dan pemberdayaan agar lembaga pendidikan menjadi lebih baik.

SDM dan Personalia Pendidikan Idealis dan Profesional

1. Sebuah Definisi Perencanaan SDM dan Personalia

Perencanaan berisi perumusan merupakan kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Pencanaan adalah proses pemilihan dan penetapan tujuan, strategi, metode, tolok ukur keberhasilan suatu kegiatan². Pengertian ini

² James J. Jones & Donald Walters. *Human Resource Management in Education*, Yogyakarta, Q-Media, 2008. Hal 70

menunjukkan bahwa perencanaan merupakan proses atau rangkaian beberapa kegiatan yang saling berhubungan dalam memilih salah satu diantara beberapa alternatif tentang tujuan institusi pendidikan. Kemudian memilih strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Menetapkan anggaran untuk melaksanakan strategi dan metode tersebut, diiringi dengan memilih dan menetapkan tolok ukur yang digunakan untuk menilai keberhasilan dalam mencapai tujuan dengan menerapkan strategi dan metode yang telah dipilih sebelumnya.

Perencanaan merupakan inti dari manajemen, karena perencanaan membantu mengurangi ketidakpastian dimasa datang, sehingga akan memungkinkan pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya yang dimilikinya, serta memaksimalkan pegawai yang dimilikinya secara efektif dan efisien. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau karyawan)³.

Sumber Daya Manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya⁴. Aset paling penting yang dimiliki organisasi (pendidikan) dan diperhatikan oleh setiap pemimpin adalah manusia dalam organisasi. Manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi. Mereka membuat tujuan, inovasi melaksanakan sehingga tercapai tujuan yang ingin dituju. Sumberdaya manusia membuat organisasi menjadi hidup lebih hidup.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya faktor yang dominan karena merekalah sumber daya yang memiliki akal, perasaan kebutuhan, pengetahuan ketrampilan dan lain sebagainya. Pada intinya sumber daya inilah yang mempengaruhi maju atau mundurnya suatu organisasi. Mereka berpengaruh secara langsung pada kesejahteraan organisasi.

Berapa-pun besarnya sumber modal keuangan dan canggihnya teknologi yang dimiliki tidak mampu dimaksimalkan produktivitasnya tanpa adanya SDM dan personalia pendidikan yang berkompeten dan memiliki dedikasi

³ Ibid hal 72

⁴ Ibid hal 73

yang tinggi. Demikian pula dengan tujuan, visi dan misi yang dituliskan dengan tulisan dan kata-kata indah, membumbung tinggi hanya akan menjadi utopis, jika SDM dan personalia terlupakan peranannya, untuk apa dan bagaimana seharusnya mereka berbuat dalam memajukan organisasi, maka kemungkinan yang terjadi malah akan menimbulkan disintegrasi dengan tujuan individu yang beragam dengan tujuan individu yang seragam. Jika hal itu terjadi maka matilah organisasi tersebut.

Personalia ialah semua anggota organisasi yang bekerja untuk kepentingan organisasi yaitu untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan⁵. Organisasi pendidikan mencakup “*stake holders*” pengambil kebijakan atau pembuat kebijakan sampai pelaksana pada tingkat bawah (Menteri Pendidikan atau beserta jajarannya, pendidik, alumni, siswa, orang tua siswa).

Perencanaan SDM dan personalia adalah proses untuk menetapkan strategi, memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan sekarang dan pengembangannya dimasa mendatang untuk peningkatan kualitas dan kemajuan pendidikan Islam.

2. Manfaat Perencanaan SDM dan Personalia

Perencanaan merupakan suatu hal krusial dalam sebuah organisasi, karena setiap organisasi mempunyai masalah yang tidak dapat diprediksi dimasa datang. Baik sumber dana, ataupun sumber daya manusia ketika dapat dimaksimalkan dengan baik akan mempunyai manfaat sebagai berikut: *pertama* meningkatkan efektivitas dan efisiensi pendayagunaan sdm, pendayagunaan SDM akan dapat berjalan efektif dan efisien, karena pengaturan dan penempatan SDM dan personalia yang ada, supaya sdm yang dimiliki dapat ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. *Kedua* setiap SDM dan personlia berpeluang untuk melakukan pekerjaan secara efektif dalam bekerja, karena setiap masalah yang berada dalam lingkungan kerja dapat terselesaikan dengan baik. *Ketiga* menghemat pembiayaan dan

⁵ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan*, Renika Cipta. 2004. Jakarta.

tenaga dalam melaksanakan rekrutmen dan seleksi. Serta dapat meningkatkan koordinasi antar institusi⁶.

3. Kualifikasi SDM dan Personalia Pendidikan

a. Pendidik

Pendidik merupakan unsur terpenting dalam proses belajar mengajar. Diundangkannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Pendidik, pendidik diakui sebagai jabatan profesional. Hal ini sekaligus mengangkat harkat dan martabat pendidik yang sungguh luar biasa bila dibandingkan dengan profesi lainnya. Namun demikian, untuk menjadi pendidik mulai dari taman kanak-kanak sampai dengan sekolah menengah (SM) persyaratannya cukup kompleks, yaitu: (a) memiliki kualifikasi pendidikan minimal sarjana atau diploma empat, (b) memiliki kompetensi pedagogik, kompetensi sosial, kompetensi kepribadian, dan kompetensi profesional, (c) memiliki sertifikasi pendidik; (d) sehat jasmani dan rohani, serta (e) memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional (Pasal 8, UU Nomor: 14/2005).

Dengan demikian, keberadaan UU Pendidik pada prinsipnya memiliki dua komponen pokok, yaitu: *pertama* meningkatkan kualitas pendidik sebagai pendidik profesional dan *kedua* meningkatkan kesejahteraan pendidik sebagai konsekuensi logis dari keprofesionalannya. Dalam meningkatkan kualitas sdm pendidikan negara perlu hadir dengan memberikan pelatihan sesuai kebutuhan SDM pendidikan.

Dalam hal ini negara perlu memberikan perhatian untuk mengembangkan SDM pendidikan secara berkala sesuai dengan kebutuhan. Untuk itu pengembangan SDM pendidikan harusnya berdasarkan pada kebutuhan pendidikan guna meningkatkan kualitas.

Peningkatan kualitas Pengembangan tersebut harusnya mengambil data dari akar rumput tentang materi, apa yang mereka butuhkan dalam upaya meningkatkan kualitas mereka sendiri. Dalam pelaksanaan peningkatan pendidik perlu memperhatikan pula siklus mengajar para pendidik, dalam

⁶ Hadari Nawawi *Perencanaan Sdm* hal : 37

hal ini pelatihan dan peningkatan kompetensi pendidikan hendaknya dilakukan pada saat libur dari kegiatan belajar mengajar, agar tidak mengganggu dan mengurangi hak murid untuk memperoleh pengajaran.

Tentu yang tidak boleh dilupakan adalah dievaluasi terhadap pendidik yang telah memperoleh kesempatan meningkatkan kompetensinya. Evaluasi itu alangkah baiknya dilakukan oleh berbagai pihak, bukan hanya oleh atasan, tetapi juga oleh teman sejawat, murid, masyarakat serta diri mereka sendiri. Jika dari hasil evaluasi secara menyeluruh tersebut pendidik tidak menunjukkan kinerja yang bagus sesuai dengan undang-undang, maka konsekuensinya, pendidik harus mendapatkan hukuman (*punishment*) yang tegas, mulai dari peringatan sampai pemutusan hubungan kerja dan ketika menunjukkan kinerja yang bagus tentu akan memperoleh *reward*, dengan kenaikan pangkat dan gaji secara jelas, tidak seperti saat ini terjadi kerja bagus dengan tidak menunjukkan memperoleh gaji sama.

Kita semua sepakat tentang peningkatan kesejahteraan pendidik sebagai konsekuensi keprofesionalan mereka. Dalam hal ini peningkatan kesejahteraan akan menjadi *boomerang* bagi anggaran Negara, ketika pemerintah tidak menanalisa, mendata serta memetakan jumlah pendidik dan berapa besar kebutuhan anggaran yang akan di serap untuk pembayaran pegawai plus berbagai tunjangannya. Karena tidak menutup kemungkinan akan terus bertambahnya jumlah pendidik yang akan mendapat tujangan sertifikasi, sampai ada pembatalan UU yang mengatur tentang hal itu serta penghentian perekrutan pendidik di negeri ini untuk minimal 5 tahun kedepan, karena pemberian sertifikasi juga dibarengi dengan pemberian remunerasi pada SDM instansi lain jumlahnya sangat fantastis.

b. Tenaga Kependidikan

Kepala sekolah merupakan jabatan personalia tertinggi dalam satuan institusi pendidikan. Untuk menjadi kepala sekolah seorang pendidik harus memenuhi persyaratan sebagaimana diatur oleh permendiknas 13 tahun 27 sebagai berikut: 1) memiliki kompetensi kepribadian 2) kompetensi

manajerial 3) kompetensi kewirausahaan 4) kompetensi supervisi 5) kompetensi sosial. Tentu dengan persyaratan harus memiliki sertifikat pendidik dan sertifikat sekolah, serta menjadi pendidik dalam satuan pendidikan tertentu⁷.

Namun, sayang pemilihan kepala sekolah dalam era otonomi daerah berdasarkan kedekatan dengan kepala Dinas atau Bupati, bukan berdasarkan profesionalisme dan peraturan yang sudah ada, itu-pun penunjukan langsung yang notabene menimbulkan kecurigaan dari berbagai pihak. Apakah tidak mungkin pemilihan kepala sekolah menggunakan asas demokrasi, kepala sekolah menawarkan program-programnya untuk disampaikan kepada pendidik dan siswa disekolah yang bersangkutan dengan demikian pendidik dan siswa tau kemana arah sekolah ketika dipimpin kepala sekolah yang baru tersebut. Kalau hal ini dilakukan dengan jujur, nampaknya menghindarkan dari yang namanya manipulasi.

Kepala sekolah pada era informasi dituntut untuk memiliki pandangan *visioner* dengan pengembangan teknologi pembelajaran yang lebih menggunakan teknologi serba canggih, disamping kepala sekolah dituntut untuk memiliki jiwa kewirausahaan sehingga tidak tergantung kepada pemerintah dalam pendanaan bagi eksistensi sekolahnya apalagi dalam alam manajemen berbasis sekolah dimana era ini sekolah harus mampu menghidupi sekolahnya secara mandiri. Namun yang masih dirasakan bawahan adalah kepala sekolah cenderung otoriter dalam memecahkan segala persoalan yang ada mereka nampaknya tidak mengedepankan kecerdasan emosional dalam berhubungan dengan bawahannya.

c. Pustakawan

Lembaga pendidikan yang ada pada saat ini masih mengesampingkan perpustakaan dan pustakawannya. Hal ini dapat diamati sekolah hanya mengalokasikan gedung sisa untuk perpustakaan, itu-pun dengan kondisi

⁷ www.diknas.go.id diakses tanggal 24 Mei 2009

kumuh, buku ketinggalan zaman, tidak terawat dengan baik, pengelolaan tidak memenuhi persyaratan standar.

Pustakawannya pun tidak jauh berbeda, biasanya sekolah tidak memiliki pustakawan khusus, hanya menugaskan seorang pendidik untuk mengelola perpustakaan. Pendidik tidak banyak tau bagaimana cara mengelola perpustakaan dengan menata buku agar memudahkan aktivitas diperpustakaan seperti; mencari, membaca, berdiskusi.

Dalam era informasi pustakawan dituntut tidak hanya memberikan pelayanan prima kepada pelanggan perpustakaan dalam bentuk *hardbook*, lebih dari itu pustakawan dituntut untuk menyajikan buku dalam bentuk softcopy, agar mudah diakses dan dibaca melalui media komunikasi dimanapun dan kapanpun.

Pemerintah dalam melakukan perekrutan pegawai nampaknya jarang merekrut tenaga pustakawan untuk sekolah. Dalam iklim pembelajaran k-13, perpustakaan dan putakawan memiliki peran dengan vital dalam mensukseskan pembelajaran berbasis kepada peserta didik.

Sebuah Pemikiran Pemberdayaan⁸ SDM dan Personalia pendidikan

1. Perekrutan dan Pemerataan

Dunia pendidikan dihadapkan pada rendahnya pendapatan (kompensasi) bagi pendidik non-pns dan pemerataan dan persebaran pendidik. Sebagian besar pendidik dan tenaga kependidikan hanya terfokus dipulau Jawa dan daerah-daerah perkotaan itupun kurang berkualitas, sehingga terjadi kondisi yang timpang. Banyak SD, SMP, SMA di kota yang kelebihan pendidik, namun sebaliknya SD, SMP, SMA di desa atau daerah terpencil yang kekurangan pendidik, bahkan pendidik di Sekolah Dasar hanya berjumlah 1-4 orang, hal ini sangat menyedihkan, karena pada level ini siswa sangat tergantung kepada pendidik. Lain lagi untuk SMP dan SMA, pendidik

mengajar dengan dua mata pelajaran yang berbeda bahkan yang bukan merupakan bidangnya.

Idealnya dalam satu SD diisi oleh minimal 10 pendidik dengan rincian 6 pendidik kelas, 1 pendidik bahasa Inggris, 1 pendidik Agama dan 1 pendidik olah raga serta 1 kepala sekolah. Disisi lain di perkotaan yang sudah teraliri listrik, pam, alat komunikasi serta tempat hiburan, terjadi penumpukan pendidik bahkan pendidik untuk mencari jam mengajar sebanyak 24 jam perminggu kesulitan. Mungkin ketika kita jujur pendidik yang memperoleh sertifikasi, banyak pendidik perkotaan yang tidak lolos sertifikasi. Disamping itu kualitas keilmuan dan penguasaan teknologi dan metode mengajar yang jauh dari harapan.

Dalam otonomi daerah pendidikan dipegang oleh pemerintah daerah, mulai dari kewenangan mengangkat, mendayagunakan dan memutasi. Dalam pengangkatan pendidik pemerintah daerah, harus disesuaikan dengan kebutuhan daerah atau mengangkat pendidik untuk ditempatkan didaerah terpencil dan terluar Indonesia. Pemerintah daerah saat ini banyak melakukan rekrutmen pendidik honorer yang cenderung “liar”, karena memang belum ada aturan tentang pengangkatan pendidik honorer. Maka pemerintah dalam hal ini perlu mengatur perekrutan pendidik dan tenaga pendidik non-pns untuk tingkat dasar dan menengah.

Disamping rekrutmen yang tidak kalah pentingnya adalah mutasi/perpindahan pendidik dan tenaga kependidikan. Mutasi dimaksudkan untuk menyebar pengetahuan pendidik, penghilangan kejenuhan dan supaya memperoleh wawasan yang baru bagi pendidik. Mutasi merupakan suatu yang biasa dalam regenerasi bagi pegawai (pendidik dan tenaga pendidikan). Namun disayangkan masih ada pegawai yang khawatir dipindah kesuatu daerah “kering” pada gilirannya mereka melakukan tindakan yang melanggar hukum yaitu dengan melakukan penyuapan pejabat, supaya tidak dipindah.

Ketika dalam proses mutasi masih terjadi hal-hal yang dilarang hukum. Maka pendistribusian pendidik dan tenaga kependidikan tidak pernah merata, konsekuensi logisnya daerah terpencil sulit beranjak dari ketertinggalannya,

demikian juga siswa mengalami ketertinggalan dengan daerah perkotaan, sehingga pemerataan akses pendidikan yang berkualitas akan sulit terwujud.

2. Pelatihan (*Job Treaning*)

Salah satu ciri abad *millenium* adalah masyarakat industri, masyarakat industri adalah masyarakat yang mendukung proses industrialisasi. Masyarakat semacam ini terjadi pergeseran dari masyarakat agraris menjadi industri. Sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu bersaing didalamnya. Pendidikan sebagai salah satu agen perubahan merupakan tumpuan untuk mampu memberikan bekal bagi mereka dalam dalam menghadapi persaingan yang semakin berat. Disamping itu abad ini juga ditandai pergeseran dari era industri menuju pada era informasi yang serba cepat dan menguntungkan dengan segala kemudahannya untuk memperoleh sesuatu yang diinginkannya melalui internet (dunia tanpa batas). Maka dengan ini diperlukan sumber daya manusia yang menguasai perangkat keras serta perangkat lunak dengan baik dan tidak kalah pentingnya adalah penguasaan bahasa asing.

Tahun-tahun kedepan bangsa Indonesia harus menghadapi era perdagangan bebas yang dahulunya hanya untuk bidang ekonomi, tetapi dunia pendidikan toh juga terkena imbas dari apa itu perdagangan bebas, mau atau tidak mau dunia pendidikan kita jika tidak mempersiapkan dengan baik bila tidak maka akan tergilas oleh pendidikan dari luar negeri yang tumbuh bak jamur di musim hujan di Negara tercinta.

Dalam menghadapi persaingan tersebut pemerintah sudah sepantasnya melakukan pelatihan atau penataran bagi para tenaga pendidikan secara berkala hal ini untuk menghindari atau mencegah penggunaan pengetahuan yang sudah usang serta dalam melaksanakan tugas yang ketinggalan zaman. Untuk itu pelatihan tersebut hendaknya dilakukan dengan perencanaan dan analisis kebutuhan, kemudian menentukan kuota serta tempat-tempat untuk pelatihan, kemudian pemerintah memberikan kebebasan dan alokasi dana secukupnya kepada pendidik dan personalia pendidikan untuk memilih materi dan tempat pelatihan yang telah ditentukan oleh pemerintah. Sehingga pendidik dan personalia pendidikan memiliki pengetahuan yang beragam. Bukan seperti

yang ada saat ini pelatihan yang selalu ditentukan tempat, waktunya oleh pusat dan bahkan selalu dipaksakan, sehingga pelatihan semua itu tidak sesuai dengan kebutuhan mereka. Pelatihan seharusnya dilakukan secara berkala diharapkan nantinya mendapatkan SDM dan personalia pendidikan yang tetap muda semangatnya, pengetahuan serta ketrampilannya.

DAS SEIN	Pemberdayaan	DAS SOLLEN
1. Banyaknya pendidik yang beredar dipulau jawa dan perkotaan dan mereka kekurangan jam mengajar sesuai amanat UU	Pemerataan	1.penempatan pendidik didaerah terpencil dengan iming-iming kenaikan 2x gaji, perumahan, serta kenaikan pangkat.
2. Kemampuan daerah untuk pengadaan pendidik mengalami keterbatasan		2.Pemerintah daerah perlu memaksimalkan pegawai selain pendidik untuk menjadi pendidik dengan pelatihan yang berkala.
3. Selama ini pemerintah kurang memperhatikan pengakatan personalia pendidikan (pustakawan) sedangkan dia mempunyai fungsi untuk membatu kelancaran penerapan KTSP		3. Alangkah baiknya pemerintah secara bertahap mengangkat dan menyebar pustakawan sampai kepada lemabaga pendidikan daerah agar terjadi pemerataan dan membantu kelancaran penerapan KTSP, tentu dengan dilengkapi bukunya dan fasilitas dan ruang yang memadai
1. pendidik dalam penguasaan metode dan pengetahuan <i>out of date</i>		1.pemerintah mengadakan pelatihan kepada pendidik tentang metode pembelajaran yang baru

dalam proses KBM		
2. Pelatihan masih bersifat diskriminatif antara pns dan non pns	Pelatihan	3. Peraturan yang mengatur hal tersebut perlu dirubah dengan memperhatikan perbedaan status kepegawaian yang ada.
4. Pelatihan hanya dijadikan untuk ajang <i>refresing</i> gratis plus uang saku, serta membebani sekolah karena pendidik meninggalkan tugas mengajar.		5. Pemerintah dalam hal ini hanya sabagai fasilitator dengan memberikan kebebasan bagi pendidik untuk memelih materi dan tempatnya yang telah ditentukan pemerintah dengan memberikan dukungan pendanaan dan fasilitas lainnya.
1.Rekrutmen pendidik mengandalkan KKN terutama pegawai honorer	REKRUTMEN	1.Pemerintah lebih baik mengalokasikan pengangkatan pendidik muda professional, yang ditest dengan berlapis
2. Tidak menggunakan analisis dan perencanaan akan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan		2. Membandingkan rasio pendidik-murid dan mengangkat berdasarkan kebutuhan baik untuk pendidik dan tenaga kependidikan.

3.sistem kepegawaian masih amburadul dan minat kaum muda menjadi pendidik rendah		3.menata ulang sistem penerimaan pendidik dengan mengangkat lulusan terbaik FIP/jurusan apapun secara langsung, menaikkan honorarium setara dengan pegawai yang lain, supaya menarik kaum muda yang pintar dan cerdas untuk menjadi pendidik, lambat-laun kualitas pendidikan akan meningkat
4.pengangkatan personalia pendidikan (kepsek) tanpa menggunakan criteria yang jelas		4. dalam pengangkatan kepsek sesuai aturan yang ada ditambah seluruh calon didebatkan dihadapan pendidik dan siswa tentang visi dan misi, kemudian pendidik dan siswa memilih dengan jurdil

Kesimpulan

Perencanaan adalah sebuah strategi bagi penentuan tindakan dimasa depan. Perencanaan memberikan cara yang luar biasa untuk mengatasi tantangan dimasa yang akan datang pula, baik dalam hal pemenuhan akan tenaga kerja, pemindahan serta pelatihan. Sumber daya manusia dan personalia merupakan elemen paling penting dalam setiap lembaga (pendidikan). SDM dan personalia merupakan penentu mati atau majunya sebuah lembaga. Dalam hal ini sebagai penentu untuk merencanakan. Maka setiap lembaga tidak bisa meremehkan pentingnya perencanaan.

Indonesia masih mempunyai permasalahan yang cukup pelik untuk pemberdayaan SDM dan personalia pendidikan, hal tersebut disebabkan karena pemerintah tidak mempunyai perencanaan yang tepat untuk memajukan dunia

pendidikan atau malah pemerintah tidak ingin pendidikan ini maju setara dengan bangsa yang lain, pendidikan hanya dijadikan komoditas untuk menarik simpati masyarakat agar memilihnya dalam Pilpres, Pilkada dan lain sebagainya. Sehingga pendidikan kita selalu menduduki peringkat paling bawah dari bawah antara Negara ASEAN.

Permasalahan pemberdayaan sumber daya manusia dan personalia pendidikan yang paling krusial adalah terletak pada pemerataan pendidik dan tenaga pendidikan. Dimana pendidik dan tenaga kependidikan yang ada saat ini hanya tersebar dipulau jawa, itupun mengindikasikan banyak yang tidak berkualitas, sedang dipihak lain diluar jawa masih kurang pendidik dan tenaga kependidikan. Permasalahan ini nampaknya belum mendapatkan perhatian serius dari pemerintah, sebetulnya pemerintah dalam hal ini Depag dan Diknas telah memberikan iming-iming kenaikan gaji, pangkat dan perumahan namun belum menarik.

Permasalahan yang cukup krusial yang tidak kalah peliknya adalah soal perekrutan pendidik dan tenaga pendidikan yang tidak berdasarkan atas kebutuhan, bagaimana berdasar kebutuhan kalau dalam perekrutannya tidak memperhatikan perencanaan dan analisis kebutuhan tenaga kerja. Nomor induk tenaga kerja yang ganda, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Depoter, Bobbi & Hernacki Mike, *Quantum Learning*, Bandung, Kaifa, 1999.
- Dweck, Carol. S, *Change Your Mindset Change Your Life* (terjemahan), Bandung, Serambi, 2007
- James. J. Jones & Donald. L.Walters, *Human Resource In Education* (terjemahan), Yogyakarta, Q-Media. 2008.
- Mulyono, *Manajemen Administrasi Pendidikan Dan Organisasi Pendidikan*, Ar-Ruzz Media, Yogyakarta, 2008.
- Nawawi Hadari, *Perencanaan SDM*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press, 2005.
- Pidarta, Made, *Manajemen Pendidikan*, Jakarta, Renika Cipta, 2004.
- Sallis, Edward, *Total Quality Management In Education (Manajemen Mutu Pendidikan)*, (terjemahan). Yogyakarta, IRCISod, 2008.
- [www. Kompas.com](http://www.Kompas.com).
- [www. Republika.com](http://www.Republika.com)