



ANALISIS PERENCANAAN STRATEGIS SUMBER DAYA MANUSIA PENDIDIKAN DAN SARANA DAN PRASARANA DI STKIP NASIONAL PADANG PARIAMAN

Wage Ummami^{1*}

¹Universitas Negeri Padang, Padang, 25132, Indonesia

*Email korespondensi : ummamiwage@gmail.com¹

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

Abstract: *Educational Planning aims to achieve the learning process effectively and efficiently. For this reason, human educational resources are needed who have the competence and the availability of adequate facilities and infrastructure. The method used in this study is qualitative. Data were collected by interview and documentation study. The data were analysed qualitatively, and the triangulation technique was used to ensure the validity of the data. The research findings show that the strategic planning made by the National STKIP, both planning for educational human resources and planning for facilities and infrastructure, is good. However, there are still shortcomings, such as the lack of sourcebooks in the library that will support the learning process. Therefore, it needs attention from educational organizations to achieve the vision and mission of educational organizations.*

Keywords : *Strategic Planning, Human Resources, Infrastructure*

Abstrak: Perencanaan Pendidikan bertujuan untuk mencapai proses pembelajaran secara efektif dan efisien. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia pendidikan yang memiliki kompetensi dan ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Data dikumpulkan dengan wawancara dan studi dokumentasi. Data dianalisis secara kualitatif dan teknik triangulasi dipergunakan untuk menjamin keabsahan data. Temuan penelitian menunjukkan bahwa perencanaan strategis yang di buat oleh STKIP Nasional, baik perencanaan untuk sumber daya manusia pendidikan maupun perencanaan untuk sarana dan prasarana sudah baik. Namun saja masih terdapat kekurangan seperti masih minimnya buku-buku sumber di perpustakaan yang akan menunjang proses pembelajaran. Oleh karena itu perlu perhatian dari organisasi Pendidikan agar visi misi organisasi pendidikan dapat tercapai.

Kata kunci : *Perencanaan Strategis, Sumber Daya Manusia, Sarana Prasarana*

Hak dari setiap warga negara selain mendapatkan penghidupan yang layak, adalah mendapatkan Pendidikan yang berkualitas sesuai dengan minat, bakat dan keinginan warga negara. Ketersedian tenaga pendidik yang professional dan sarana prasarana yang baik akan dapat meningkatkan mutu Pendidikan. Hal ini sejalan dengan tujuan

Pendidikan Nasional seperti yang tertuang dalam UU Sisdiknas No 20 Tahun 2003 bahwa tujuan Pendidikan Nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik, agar peserta didik beriman dan bertakwa, memiliki ahklak mulia, berilmu pengetahuan, kreatif, trampil, demokratis serta bertanggung jawab.

Analisis Perencanaan Strategis Sumber....

(Ummami, 2022)

Negara harus dapat menjamin setiap warga negaranya untuk mendapatkan akses Pendidikan melalui pemerataan kesempatan Pendidikan, mutu Pendidikan harus ditingkatkan serta manajemen Pendidikan harus dipersiapkan sedemikian rupa sesuai dengan perubahan-perubahan lingkungan dan tantangan global. Oleh karena itulah diperlukan suatu pembaharuan dan perubahan Pendidikan yang terarah dan berkelanjutan yang dituangkan dalam sebuah rencana strategis Pendidikan.

Banyak masalah-masalah Pendidikan yang kita temui seperti rendahnya mutu lulusan, sarana prasarana sekolah yang belum memadai, kurangnya guru-guru yang profesional, masalah relevansi kurikulum dan belum meratanya kesempatan Pendidikan bagi semua warga negara Indonesia. Hal ini mengakibatkan adanya beban berat dalam dunia Pendidikan yang harus segera dicari solusi yang baik oleh pemerintah, praktisi Pendidikan dan masyarakat. Agar masalah Pendidikan tersebut dapat terurai dan diselesaikan, maka diperlukan suatu perencanaan strategis dalam Pendidikan. Tujuan dari perencanaan Pendidikan ini adalah untuk mewujudkan proses kegiatan dalam pencapaian tujuan Pendidikan secara efektif dan sistematis.

STKIP Nasional Pariaman dalam mewujudkan tujuan Pendidikan juga membuat suatu rencana strategis yang berisikan bagaimana mencapai visi organisasi Pendidikan yang disusun secara sistematis, komprehensif dan efisien. Untuk tercapainya tujuan yang telah dituangkan dalam perencanaan strategis, maka diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan ketersediaan

sarana dan prasarana yang baik. Penelitian ini mencoba untuk menganalisis tentang perencanaan strategis STKIP Nasional dengan fokus pada sumber daya manusia dan ketersediaan sarana dan prasarana yang mendukung kelancaran proses pembelajaran.

KAJIAN PUSTAKA

Perencanaan Pendidikan

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

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 kesempatan kepada peserta didik untuk mengembangkan potensinya; *Ketiga*, Perencanaan pendidikan harus di susun secara komprehensif dan sistematis, menyeluruh, terpadu serta disusun secara logis dan rasional; *Keempat*, Perencanaan pendidikan berorientasi untuk meningkatkan pembangunan; *Kelima*, Perencanaan pendidikan mengunakan 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.

Sumber Daya Manusia

Kemampuan berfikir dan kemampuan secara fisik yang komprehensif dalam melaksanakan pendidikan adalah bentuk dari sumber daya manusia Pendidikan. Kemampuan sumber daya Pendidikan ini ditentukan lingkungan dan keturunan yang dapat membentuk perilaku dan sifat, sedangkan keinginan untuk kepuasan kerja dan prestasi kerja ditentukan oleh motivasi yang dimiliki oleh sumber daya manusia pendidikan itu sendiri. Kemajuan sebuah organisasi Pendidikan sangat tergantung pada aktivitas yang dilakukan oleh sumber daya manusia Pendidikan. Teknologi yang bagus dan sarana dan prasarana yang lengkap tidak akan bisa berfungsi dengan optimal tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia pendidikan dapat dilakukan dengan proses perencanaan. Dalam perencanaan dapat diramalkan permintaan akan kebutuhan sumber daya manusia pendidik serta kualifikasi yang dibutuhkan. Strategi untuk pengembangan sumber daya manusia pendidikan juga dapat disusun dalam perencanaan strategis organisasi. Agar mendapatkan sumber daya manusia Pendidikan yang berkualitas diperlukan strategi tertentu terutama strategi dalam merekrutmen dan membina sumber daya Pendidikan yang sudah dimiliki oleh organisasi. Program-program pengembangan sumber daya manusia pendidikan harus tertuang dalam perencanaan dan diaplikasikan dengan baik agar tujuan utama dari visi dan misi organisasi dapat tercapai.

Sarana dan Prasarana Pendidikan

Sarana Pendidikan adalah semua fasilitas yang tersedia dan dapat digunakan agar proses belajar mengajar dapat berjalan dengan lancar, efisien dan efektif (Ambar, 2004). Selanjutnya Ambar juga mengatakan bahwa sarana pendidikan adalah fasilitas yang langsung digunakan dalam proses belajar dan mendukung kelancara proses belajar mengajar seperti ruangan kelas, meja, kursi, buku-buku dan lain-lain, sedangkan prasarana pendidikan adalah alat-alat yang tidak secara langsung dipergunakan dalam proses pembelajaran, tetapi mendukung terjadinya kelancaran proses pembelajaran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan peneliti langsung mencari data dan informasi yang dibutuhkan. Data dan informasi diperoleh dari observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Hal ini bertujuan untuk menemukan data dan informasi yang berhubungan dengan perencanaan sumber daya manusia pengadaan sarana dan prasarana pendidikan di STKIP Nasional Pariaman. Analisis data dilakukan dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data dilakukan dengan Teknik triangulasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN **Rencana Strategis STKIP Nasional.**

Secara garis besar rencana strategis STKIP Nasional berisikan tentang arahan kebijakan, tujuan dan manfaat, sasaran, visi misi, analisis

rencana dengan mempergunakan analisis SWOT, kebijakan dan rencana program serta rencana implementasi program. Rencana strategis ini disusun oleh Lembaga dengan melibatkan pihak-pihak terkait seperti pimpinan perguruan tinggi, dosen, *stakeholder* seperti pemerintah daerah, kepala sekolah, guru-guru, pihak swasta dan alumni.

Berdasarkan wawancara dengan pimpinan organisasi, penulis menemukan bahwa proses pembuatan rencana strategis ini sudah baik. Semua aspirasi dari semua pihak ditampung, kemudian dirumuskan dengan seksama setelah itu baru lahir sebuah rencana strategis. Apa yang menjadi kebutuhan *stakeholder* akan mutu lulusan yang siap pakai disalurkan dalam rencana strategis. Selanjutnya dijelaskan program-program yang akan dilakukan untuk oleh Lembaga untuk mewujudkan lulusan yang berkualitas.

Untuk memastikan jawaban pimpinan organisasi, penulis juga melakukan wawancara dengan beberapa orang *stakeholder* seperti kepala sekolah. Kepala sekolah yang penulis wawancarai adalah Kepala Sekolah Dasar yang ada di Kabupaten Padang Pariaman. Berdasarkan hasil wawancara penulis menemukan bahwa memang kepala sekolah diundang oleh STKIP Nasional untuk merumuskan rencana strategis organisasi. Tujuannya adalah agar organisasi mengetahui apa kebutuhan guru saat sekarang dan di masa yang akan datang.

Menurut kepala Sekolah tersebut lulusan STKIP Nasional memang sudah banyak yang bekerja sebagai guru PNS, guru honorer dan guru PPPk di Kabupaten Padang Pariaman. Meskipun

demikian organisasi harus selalu berbenah diri dalam meningkatkan kualitas untuk menghadapi persaingan yang semakin maju di masa yang akan datang.

Renstra Pendidikan ini sangat penting bagi sebuah organisasi Pendidikan karena di dalam renstra termuat bagaimana mencapai tujuan organisais melalui visi dan misi. Hal ini sejalan dnegan pendapat Sa'ud dan Makmun. Mereka menyatakan bahwa perencanaan Pendidikan adalah suatu kegiatan melihat masa depan dalam hal menentukan kebijakan, prioritas, dan biaya pendidikan dengan memprioritaskan kenyataan yang ada dalam bidang ekonomi, sosial dan politik. Di dalam renstra sudah tertuang apa tujuan Pendidikan yang ingin dicapai 5 tahun ke depan melalui visi dan bagaimana mencapai visi tersebut dijabarkan dalam sebuah misi.

Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan

Sebuah organisasi Pendidikan pasti membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, dapat bekerja efektif dan efisien serta mampu mengembangkan kemampuan profesionalnya. Hal ini harus tertuang di dalam Perencanaan Strategis yang dibuat oleh organisasi. Ada program-program yang dijabarkan seperti pengorganisasi, pengendalian, pengarahan, penilaian, kedisiplinan, peningkatan kinerja, perekrutan serta pemberhentian sumber daya manusianya. halnya dalam perencanaan manajemen sumber daya manusia seperti pengorganisasian

Program-program yang tertuang dalam perencanaan dapat dikerjakan dengan maksimal

apabila yang membuat perencanaan mengetahui bagaimana cara mendapatkan dan mengembangkan sumber daya manusia pendidikan tersebut. Harus ada pedoman dan petunjuk pelaksanaannya.

Berdasarkan wawancara dengan pimpinan STKIP Nasional didapat informasi bahwa di dalam renstar yang sudah dirumuskan tersebut memang sudah dituangkan bagaimana mengelola sumber daya Pendidikan seperti mengembangkan program peningkatan kualifikasi dan kompetensi tenaga kependidikan dan tenaga profesional lainnya dalam rangka sertifikasi. Selanjutnya mengevaluasi dan memperbarui kurikulum, RPP, dan kalender akademik, sesuai tuntutan perundangan dan laju perkembangan di lapangan secara berkelanjutan serta melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap implementasinya, Meningkatkan kegiatan seminar dan lokakarya akademik, penulisan buku ajar dan modul bahan ajar pelatihan sistem informasi, pelayan dibidang keguruan , dan mengembangkan kerjasama kelembagaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia pada tingkat local dan nasional.

Pendapat senada juga diungkapkan oleh beberapa dosen yang penulis wawancarai. Organisasi sangat perhatian terhadap peningkatan kualitas dosen. Hal ini terbukti dari seringnya para dosen diberi kesempatan untuk mengikuti seminar, *workshop*, lokakarya, dan pelatihan guna meningkatkan kompetensi dosen. Rata-rata kualifikasi Pendidikan dosen STKIP Nasional adalah S2 dan sudah ada beberapa yang S3 maupun yang sedang kuliah S3.

Berikut ini adalah program-program yang akan dilakukan oleh organisasi untuk

meningkatkan kompetensi sumber daya pendidikan khususnya dosen.

Tabel 1. Program peningkatan kompetensi dosen

Sasaran	Strategi Pencapaian	Indikator		
Pengembangan sumber daya manusia melalui serangkaian program	1. Peningkatan jumlah dosen	Rasio dosen:mahasiswa		
	2. Pelatihan softskill bagi dosen	Metode pembelajaran dosen mendukung pencapaian kompetensi mahasiswa		
	3. Pelatihan softskill bagi tenaga kependidikan			
	4. Melakukan berbagai kegiatan seminar, workshop dan lokakarya tingkat lokal dengan mengundang staf ahli sesuai kebutuhan program studi			
	5. Melakukan berbagai kegiatan seminar, workshop dan lokakarya tingkat nasional sesuai kebutuhan prodi			
	6. Studi lanjut bagi dosen ke S3			
	7. Meningkatkan jabatan akademik dosen asisten ahli			
	8. Meningkatkan jabatan akademik dosen lektor			
	9. Meningkatkan jabatan akademik dosen lektor kepala			
Tahun Pencapaian				
2018/ 2019	2019/ 2020	2020/ 2021	2021/ 2022	2022/ 2023
1:24	1:24	1:25	1:25	1:25
1 Keg	1 Keg	1 Keg	2 Keg	2 Keg
1 Keg	1 Keg	1 Keg	1 Keg	1 Keg
3 Keg	4 Keg	4 Keg	5 Keg	5 Keg
3 Keg	4 Keg	4 Keg	5 Keg	5 Keg
2 org	2 org	4 org	5 org	6 org
6 org	6 org	7 org	8 org	9 org
1 org	2 org	2 org	2 org	3 org
1 org	1 org	1 org	2 org	2 org

Sumber: STKIP Nasional Pariaman

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa

organisasi sangat perhatian terhadap peningkatan kompetensi sumber daya manusia pendidikan terutama dosen. Ada banyak program kegiatan yang akan dilakukan sampai tahun 2023. Untuk itu organisasi sering mengundang para pakar pendidikan untuk memberikan masukan kepada dosen-dosen.

Dalam proses pembelajaran dosen merupakan sumber pengetahuan, sumber ketrampilan dan sumber kemampuan yang semuanya harus secara komprehensif dilakukan oleh dosen. Ada banyak tantangan yang akan dicapai oleh dosen terutama tantangan teknologi, modal sumber daya dan tantangan globalisasi. Diharapkan dengan pemetaan yang jelas dalam perencanaan sumber daya manusia Pendidikan yang dilakukan oleh Lembaga, para dosen dapat mengatasi semua tantangan yang ada.

Walintukan dan Fendy (2017) menyatakan bahwa sumber daya manusia pendidikan merupakan sumber pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang terakumulasi di dalam suatu organisasi pendidikan. Dewasa ini, lembaga pendidikan menghadapi berbagai tantangan kompetitif terkait masalah globalisasi, peningkatan profitabilitas melalui pertumbuhan, modal intelektual, teknologi, serta perubahan yang berkesinambungan. Maka diharapkan organisasi dapat melakukan proses perencanaan SDM mulai dari prinsip dan konsep perencanaan, strategi, metode dan pendekatan, mampu memahami *Business Mapping process* dalam merencanakan kebutuhan SDM-nya, sehingga organisasi dapat memutuskan apakah perlu menambahkan atau mengurangi SDM agar produktivitas organisasi

tetap terjaga.

Dari informasi di atas dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya pendidikan perlu ditingkatkan melalui program-program yang sudah dituangkan dalam rencana strategis organisasi pendidikan. Langkah-langkah untuk melaksanakan program tersebut juga sangat jelas. Tentu keberhasilan program pengembangan sumber daya manusia Pendidikan terutama dosen harus didukung oleh semua pihak.

Perencanaan Sarana dan Prasarana

Pengelolaan sarana dan prasarana Pendidikan juga diawali dari sebuah rencana strategis yang disusun secara komprehensif dengan melibatkan berbagai pihak. Di dalam rencana strategis tertuang program-program kerja yang harus dilaksanakan untuk mencapai visi dan misi organisasi Pendidikan. Aspek yang paling penting dalam pengadaan sarana dan prasarana ini adalah aspek keuangan organisasi. Hal ini sejalan dengan wawancara penulis dengan pimpinan organisasi. Pimpinan organisasi mengatakan bahwa pemenuhan sarana dan prasarana Pendidikan diusahakan semaksimal mungkin. Namun karena keterbatasan pembiayaan maka pemenuhan sarana dan prasarana tidak dapat dilakukan sekaligus tetapi bertahap sesuai dengan ketersediaan pembiayaan. Pendapat pimpinan ini disetujui oleh beberapa dosen. Temuan penulis berdasarkan hasil wawancara dengan dosen, diakui memang ketersediaan sarana dan prasarana yang masih minim sangat menghambat proses pembelajaran. Sarana yang paling minim itu adalah ketersediaan buku-buku penunjang mata kuliah yang ada di perpustakaan. Beberapa mahasiswa juga

mengatakan hal sama. Mereka kesulitan untuk menemukan buku-buku sumber yang direkomendasikan oleh dosen.

Perencanaan sarana dan prasarana organisasi Pendidikan menurut Ambar (2007) dapat dilakukan dalam beberapa langkah seperti melakukan analisis kebutuhan, melakukan inventarisasi sarana dan prasarana, melakukan seleksi kebutuhan, dana yang perlu dipersiapkan dan yang terakhir pemberian wewenang dan tanggung jawab untuk pengadaan dana penyediaan sarana dan prasarana.

Tabel 2. Perencanaan Sarana dan Prasarana STKIP Nasional

Sasaran	Strategi Pencapaian	Indikator
1. Sarana dan prasarana pendidikan	Pengembangan sarana dan prasarana dengan meningkatkan prasarana lab. media pembelajaran, lab. komputer, dan lab. <i>micro-teaching</i> ; penambagan ruangan belajar, penambahan jumlah buku di perpustakaan dan menambah prasarana kampus seperti penambahan area parker, WC, musholla dan kantin.	Fasilitas pembelajaran mahasiswa dapat terpehuhi sehingga motivasi belajar mahasiswa meningkat
2. Peningkatan tatakelola (administrasi)	Pembangunan web dengan meningkatkan jumlah matakuliah prodi yang diupload melalui web berbasis <i>e-learning</i>	Mahasiswa mudah untuk mengupload KRS, mengembangkan pembelajaran berbasis computer serta proses administrasi mahasiswa lebih efektif

Tahun Pencapaian				
2016/ 2017	2017/ 2018	2018/ 2019	2019/ 2020	2020/ 2021
Ya	Ya	Ya	Ya	Ya
Ya	Ya	Ya	Ya	Ya

Sumber: STKIP Nasional Pariaman

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa dalam perencanaan strategi Pendidikan yang

berhubungan dengan sarana dan prasarana sudah dijabarkan secara detail. Sarana apa saja yang perlu ditingkatkan dan prasana apa saja yang perlu segera dilengkapi . Tujuannya adalah agar mahasiswa semakin termotivasi untuk belajar.

Berdasarkan informasi diatas dapat disimpulkan bahwa sarana dan prasarana di STKIP Nasional sudah baik hanya saja buku-buku yang ada dipustaka perlu ditambah agar mahasiswa semakin termotivasi untuk belajar.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia pendidikan khususnya dosen perlu direncanakan dengan matang Perencanaan ini dimulai dari proses rekrutmen, pengembangan sampai pemberhentian. Kemudian proses ini dituangkan dalam program-program kegiatan yang harus segera diimplementasikan. Demikian juga dengan penyediaan saran dan prasarana. Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan sarana dan prasaran di STKIP Nasional sudah baik namun yang perlu menjadi perhatian untuk segera dilengkapi adalah penambahan buku-buku di perpustakaan.

Saran

Penelitian ini untuk melihat perencanaan strategis yang di buat oleh STKIP Nasional, berdasarkan perencanaan sumber daya manusia pendidikan dan perencanaan untuk sarana dan prasarana. Masih banyak yang dapat dilakukan analisis strategis perencanaan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Arum, W. S. A. (2007). *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan*. Jakarta: CV. Multi Karya Mulia.

Sa'ud, U. S. (2011). *Perencanaan Pendidikan*. Cet. V. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.

Sutikno, S. (2012). *Manajemen Pendidikan*. Lombok. Holistica

Walintukan, F. L. (2017), Analisis Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4, (4), 315-322.

Irianto, J. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik di Indonesia: pengantar pengembangan model MSDM Sektor Publik. *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*. 24 (4), 281-291.

Wijaya, D. (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Kompetensi Guru dalam Rangka Membangun Keunggulan Bersaing Sekolah. *Jurnal Pendidikan Penabur*, 12 (8), 69- 86.

▪ *How to cite this paper :*

Ummami, W. (2022). Analisis Perencanaan Strategis Sumber Daya Manusia Pendidikan Dan Sarana Dan Prasarana Di STKIP Nasional Padang Pariaman. *Jurnal Dedikasi Pendidikan*, 6(1), 1–8.