



Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Universitas Darunnajah

Nesa Novrizal^a, Rizka Fajrina S^b, Maemunah Sa'diyah^c

^{ab}Universitas Darunnajah, Indonesia

^cUniversitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

Abstract

Perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan salah satu faktor esensial dalam mengelola sumber daya manusia di perguruan tinggi. Salah satu faktor keberhasilan suatu pendidikan tidak luput dari kinerja seorang tenaga pendidik dan kependidikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan di Universitas Darunnajah, sebuah universitas swasta yang lahir dari rahim pesantren Darunnajah Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode triangulasi, yaitu menggabungkan data primer dan sekunder dari berbagai sumber. Data primer diperoleh dari wawancara mendalam dengan beberapa informan kunci yang berkecimpung dalam penyusunannya. Data sekunder diperoleh dari dokumen resmi, seperti Statuta, rencana strategis, dan pedoman SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan di Universitas Darunnajah dilakukan secara sistematis dan terintegrasi dengan rencana jangka panjang dan jangka pendek universitas. Perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan di Universitas Darunnajah didasarkan pada analisis kebutuhan, ketersediaan, tenaga pendidik dan kependidikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan ini antara lain visi dan misi universitas, kebijakan pemerintah, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, dan kompetensi tenaga pendidik dan kependidikan. Perencanaan ini juga memperhatikan aspek-aspek kualitatif, seperti kualifikasi, kompetensi, kinerja, dan kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan.

Keywords : Perencanaan, Tenaga Pendidik, Tenaga Kependidikan, Universitas

Abstract

Planning for lecture and education staff is one of the essential factors in managing human resources in university. One of the success factors of an education does not escape the performance of a lecture and education staff. This research aims to find out how the planning of lecture and education staff at Darunnajah University, a private university born from Darunnajah Jakarta Islamic boarding school. This research uses a qualitative approach with a triangulation method, which combines primary and secondary data from various sources. Primary data was obtained from in-depth interviews with several key informants involved in its preparation. Secondary data was obtained from official documents, such as the Statute, strategic plan, and HR guidelines. The results showed that the planning of teaching and education personnel at Darunnajah University is carried out systematically and integrated with the university's long-term and short-term plans. The planning of

Submitted: 08-01-2024 Approved: 15-03-2024. Published: 04-04-2024

Corresponding author's e-mail: novrizalnesa@darunnajah.ac.id

ISSN: Print 2722-1504 | ONLINE 2721-1002

<https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/jpg/index>

lecture and education staff at Darunnajah University is based on the analysis of needs, availability, lecture and education staff Factors that influence this planning include the vision and mission of the university, government policies, the development of science and technology, and the competence of teaching and education personnel. This planning also pays attention to qualitative aspects, such as qualifications, competencies, performance, and the welfare of teaching and education personnel.

Keywords: *Planning, Educator, Education Staff, University*

PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan, tenaga pendidik dan kependidikan berperan dalam proses membantu keberhasilan murid. Semua pihak saling berkaitan satu dengan lainnya dan saling bekerjasama agar tercapai tujuan pendidikan. (Rosita et al., 2017) Sutrisno menyatakan bahwa potensi yang ada pada tenaga kerja mempengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Meskipun teknologi, informasi, modal, dan bahan berkembang pesat, organisasi/lembaga akan kesulitan mencapai tujuannya tanpa tenaga kerja. (Sutrisno, 2020)

Berdasarkan UU No. 20 tahun 2023, pasal 3, yang mengatur tentang sistem pendidikan nasional di Indonesia. UU tersebut menetapkan bahwa pendidikan nasional bertujuan untuk mengoptimalkan potensi murid secara optimal, baik dalam aspek intelektual, emosional, sosial, maupun spiritual. Potensi murid tersebut diharapkan mampu membentuk insan yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa. Selain itu, murid yang dihasilkan oleh pendidikan nasional juga harus memiliki akhlak yang mulia, sehat, memiliki pengetahuan, kreatif, mandiri, demokratis dan mampu bertanggung jawabkan perbuatannya. (Indonesia, 2023)

Dalam hal ini, kolaborasi antara semua pihak menjadi kunci utama keberhasilan pendidikan. Kebersamaan mereka dalam mencapai tujuan pendidikan adalah fondasi yang kuat dalam membangun lingkungan sekolah yang mendukung perkembangan optimal para murid/mahasiswa. (Rosita et al., 2017)

Universitas Darunnajah, sebagai lembaga perguruan tinggi swasta yang berakar dari tradisi pesantren, turut berperan aktif dalam membangun bangsa dan melahirkan para intelek-intelek yang cerdas dan berakhlakul karimah. Universitas Darunnajah memiliki visi yang tidak hanya memberikan Pendidikan akademik yang berkualitas, namun juga mengembangkan potensi keilmuan, manajemen, teknologi dan kewirausahaan. Dengan menggabungkan pendekatan pesantren wakaf, universitas ini berupaya untuk menciptakan terobosan-terobosan baru yang mampu memberi pengaruh positif bagi masyarakat dan dunia pendidikan dan industri. Dengan demikian, visi ini bukan hanya sekedar slogan, melainkan landasan kuat yang menjadi pedoman dalam setiap langkah pengembangan universitas. (Universitas Darunnajah, 2023b)

Untuk mewujudkan visi yang telah dicanangkan melalui penyelenggaraan perguruan tinggi yang unggul, maka Universitas Darunnajah memproyeksi untuk jangka waktu 25 tahun kedepan yang dibagi menjadi 5 tahap. Tahap kesatu 2022-2026, Universitas Darunnajah Memfokuskan segala potensi dengan memaksimalkan penyelenggaraan Tridharma perguruan tinggi. Tahap kedua (2027-2031), Universitas Darunnajah meningkatkan pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi dan mampu bersaing di kanca nasional. Tahap ketiga (2032-2036), Universitas Darunnajah

mengembangkan dan memanfaatkan Tridharma Perguruan Tinggi sehingga mampu menyelesaikan tantangan dan masalah yang ada. Tahap keempat (2037-2041), Universitas Darunnajah secara terus-menerus melakukan penguatan, pengembangan, dan pemanfaatan Tridharma Perguruan Tinggi dalam mengatasi tantangan dan permasalahan. Tahap kelima (2042-2046), Universitas Darunnajah Universitas Darunnajah secara konsisten melaksanakan penguatan, pengembangan, dan pemanfaatan Tridharma Perguruan Tinggi dan nilai-nilai internal dalam menangani tantangan dan masalah tingkat global dan menjadi universitas berstandar dunia (World Class University) dalam bidang pengembangan keilmuan, manajemen, teknologi, dan kewirausahaan berbasis pesantren wakaf. (Universitas Darunnajah, 2023a)

Namun dalam menunjang rencana strategis tersebut Universitas Darunnajah yang baru berusia kurang dari 2 tahun ini, menghadapi berbagai tantangan yang ada. Tantangan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas dosen dan mahasiswa, selain itu, belum tercapainya akreditasi program studi yang diinginkan. Akreditasi program studi adalah pengakuan dari lembaga eksternal terhadap kualitas dan standar program studi yang ditawarkan oleh universitas. Sebagaimana telah tertuang dalam UU SISDIKNAS Pasal 1, yang berbunyi akreditasi adalah usaha untuk menilai kelayakan program dalam satuan pendidikan. (Indonesia, 2023)

Berdasarkan fenomena diatas, perlu dirasa perencanaan yang terstruktur dan terukur terhadap tenaga pendidik dan kependidikan sehingga mampu membantu mencapai visi misi sebagaimana telah tertuang dalam STATUTA Universitas Darunnajah. Perencanaan yang terstruktur dapat berupa peningkatan kuantitas dan kualitas dosen melalui rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karir. Perencanaan juga dapat berupa peningkatan kualitas program studi melalui evaluasi, revisi, dan pengembangan kurikulum. Perencanaan juga dapat berupa peningkatan kompetensi tenaga kependidikan melalui seleksi, pendidikan, dan sertifikasi. Perencanaan yang terstruktur ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan di Universitas Darunnajah sesuai dengan visi misinya, yaitu menjadi universitas sebagai pusat pengembangan keilmuan, manajemen, teknologi dan kewirausahaan berbasis pesantren wakaf.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Universitas Darunnajah yang berlokasi di Jalan Ciledug Raya No. 01 RT.01/RW.03 Kelurahan. Ulujami, Kecamatan Pesanggrahan, Kabupaten Jakarta Selatan, DKI Jakarta. Pelaksanaan penelitian ini dimulai pada tanggal 2 Januari 7 Agustus 2024. Metode kualitatif digunakan peneliti dalam hal ini, di mana peneliti data dikumpulkan dalam konteks ilmiah dengan tujuan menginterpretasikan peristiwa yang terajadi. Peneliti berperan sebagai sumber utama, pengambilan sampel data dilakukan secara purposive dan snowball. (Anggito & Setiawan, 2018)

Teknik Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan triangulasi, yang mana peneliti menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data serta sumber data yang telah ada. (Sugiyono, 2018b) Triangulasi ini mencakup observasi, interview/wawancara dan analisis dokumen. Observasi tidak terbatas pada subjek tertentu, namun terhadap

objek-objek alam yang lain. Oleh karena itu, observasi digunakan ketika penelitian berhubungan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan jika jumlah responden yang diamati tidak terlalu besar. (Sugiyono, 2018a) Wawancara, di sisi lain, digunakan ketika peneliti ingin melakukan studi awal untuk mengetahui permasalahan yang akan diteliti secara mendalam. (Sugiyono, 2018b) Selain itu, peneliti mengumpulkan data sekunder untuk mendukung hipotesis yang diajukan dengan cara yang logis dan masuk akal. (Margono, 2005)

PEMBAHASAN

Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan merupakan proses yang teratur untuk memperkirakan dan memenuhi kebutuhan pengadaan pegawai. Perencanaan terdiri dari rangkaian aktivitas yang ditujukan untuk memfasilitasi kebutuhan dan permintaan tenaga kerja/karyawan yang dibutuhkan dalam suatu organisasi Pendidikan. (Azmi et al., 2024)

Pengertian Perencanaan dan Tahapannya

Perencanaan adalah suatu upaya untuk mengkondisikan pegawai, supaya selaras dengan kebutuhan organisasi/lembaga secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan dari organisasi tersebut. Perencanaan berfungsi untuk memutuskan program tenaga kerja yang mencakup pengorganisasian, pembimbingan, pengawasan, perekrutan, pengembangan, imbalan, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemecatan tenaga kerja. (Sutrisno, 2020)

Perencanaan SDM merupakan lanjutan dari perencanaan yang dibuat oleh organisasi secara keseluruhan. Perencanaan SDM lebih dari sekedar mengidentifikasi dan menganalisis kebutuhan sumber daya manusia untuk memenuhi sejumlah pekerjaan yang tersedia. (Asmalah, 2023)

Dalam perencanaan SDM, ada dua Langkah utama, yaitu, analisis kebutuhan dan penyusunan program. French menyatakan bahwa analisis kebutuhan adalah proses menetapkan jumlah SDM yang diperlukan organisasi di masa depan. Analisis ini meliputi penilaian kondisi eksternal, kemampuan SDM, potensi SDM, rancangan pekerjaan, prinsip manajemen, anggaran, rotasi, perencanaan SDM promosi dan pengurangan Staf. Sementara itu, penyusunan program dilakukan setelah menaksir kebutuhan. (Silitonga, 2020) Perkiraan sumber daya manusia berupaya untuk menentukan tenaga kerja apa yang dibutuhkan, baik kualifikasi keahlian atau ketrampilan tertentu, dan berapa banyak pegawai yang dibutuhkan oleh organisasi tersebut. Oleh karena itu, hal yang harus disampaikan dalam perencanaan tersebut adalah jumlah, jenis dan kualitas. (Imbron & Pamungkas, 2021)

Adapun tahapan perencanaan meliputi: pertama, Perumusan Tujuan, yaitu bertujuan untuk memberikan arah yang jelas dalam penyusunan perencanaan. Pada tahap ini, penyusun perencanaan hendaknya merumuskan tujuan yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Kedua, Perumusan Kebijakan menjadi Langkah penting dalam perencanaan, karena pada tahap ini perumusan bagaimana upaya agar tercapainya tujuan yang telah dirumuskan. Hal ini akan dilakukan dalam bentuk tindakan-tindakan

yang langkah-langkah yang terencana, terfokus, dan terawasi. Ketiga, Perumusan Prosedur merupakan tahapan untuk menentukan batas-batas dari masing-masing komponen, sehingga segala Tindakan yang dilakukan dapat terstruktur dengan baik. Keempat, Perencanaan skala kemajuan sangat penting untuk menentukan kriteria hasil yang diharapkan dari kegiatan dalam periode tertentu. Kelima, Perencanaan bersifat menyeluruh artinya bahwa setelah tahap-tahap sebelumnya dirumuskan dengan baik, seluruh aspek perencanaan akan diintegrasikan secara komprehensif. Dengan demikian tahap-tahap perencanaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. (Tumanggor et al., 2021)

Agar perencanaan dapat melahirkan rencana yang efektif dan efisien, perlu diperhatikan prinsip-prinsip berikut:

- A. Dasar nilai perencanaan sebaiknya baik dan jelas, dapat berupa nilai budaya, moral, religius, atau kombinasi dari ketiganya.
- B. Perencanaan sebaiknya dimulai dari tujuan umum yang kemudian diuraikan menjadi tujuan khusus, dan jika memungkinkan, diperinci lagi menjadi tujuan yang lebih spesifik.
- C. Rencana perlu realistis dan disesuaikan dengan ketersediaan sumber daya dan dana.
- D. Perencanaan harus mempertimbangkan kondisi sosio-budaya yang mendukung pelaksanaan rencana.
- E. Fleksibilitas diperlukan dalam perencanaan. Meskipun berbagai aspek terkait pelaksanaan rencana telah dipertimbangkan secara optimal, masih mungkin terjadi situasi yang tidak terduga saat rencana tersebut dilaksanakan. (Siahaan, 2023)

Konsep Dasar Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Dalam pasal 29 undang-undang nomor 20 tahun 2023 dijelaskan bahwa pendidik, yang dalam konteks universitas adalah dosen, adalah tenaga profesional yang memiliki tanggung jawab untuk merancang dan menjalankan proses pembelajaran, mengukur hasil pembelajaran, memberikan bimbingan dan pelatihan, serta melakukan riset dan pelayanan kepada masyarakat, khususnya untuk pendidik di Universitas. (Indonesia, 2023) Dosen adalah individu yang secara profesional terlibat dalam bidang pendidik berdasarkan pengetahuan dan keahliannya, diangkat oleh lembaga pendidikan tinggi, dan memiliki tugas utama sebagai pendidik. (Silitonga, 2020) Sebagai agen pembelajaran, dosen memiliki tugas dan tanggung jawab untuk memotivasi, memudahkan, mengajar, mengarahkan, dan mengasah peserta didik di tingkat pendidikan tinggi agar menjadi manusia unggul yang mewujudkan potensi kemanusiaannya secara maksimal, melakukan riset untuk kemajuan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni (IPTEKS), serta memberikan pelayanan kepada masyarakat. (Aliyyah, 2018)

Dosen bukan hanya ahli dalam menyampaikan materi perkuliahan, tetapi juga memiliki kewajiban dalam pengabdian kepada masyarakat. Jika salah satu aspek dari tridharma perguruan tinggi, misalnya hanya fokus pada fungsi pendidikan dan pengajaran tanpa memperhatikan fungsi lainnya, maka semangat lembaga tersebut sebagai penyelenggara pendidikan profesional dapat menurun, berdampak pada budaya kerja dosen dan prestasi perguruan tinggi. (Silitonga, 2020)

Menurut undang-undang nomor 23 pasal 1 tentang Sistem Pendidikan Nasional, disebutkan bahwa Tenaga kependidikan adalah warga masyarakat yang diangkat untuk mendukung penyelenggaraan Pendidikan. (Indonesia, 2023) Tenaga kependidikan memiliki tugas untuk melakukan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan layanan teknis untuk mendukung proses pendidikan pada satuan pendidikan. (Indonesia, 2023) Perencanaan tenaga kependidikan yang efisien memerlukan informasi yang rinci tentang tugas yang harus dilakukan di setiap institusi Pendidikan. Sebelum membuat rencana, dilakukan analisis pekerjaan (*job analysis*), juga analisis jabatan untuk mendapatkan deskripsi pekerjaan. Informasi ini sangat berguna untuk menetapkan jumlah tenaga kependidikan yang dibutuhkan, dan juga untuk menentukan spesifikasi pekerjaan (*job specification*) yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan zaman. (Suryati et al., 2023)

Tenaga pendidik dan kependidikan memiliki tanggung jawab untuk menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dan dialogis. Mereka juga wajib meningkatkan mutu Pendidikan secara profesional, memberikan teladan, dan menjaga nama baik lembaga dan profesi sesuai dengan kepercayaan yang diberikan. Peran tenaga kependidikan mencakup dukungan terhadap pelaksanaan pendidikan, perencanaan sistem pendidikan, menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, dan mendukung pencapaian tujuan sekolah. (Haetami, 2023)

Peranan tenaga kependidikan dalam satuan pendidikan adalah sebagai berikut:

- A. Mendukung pelaksanaan dan penyelenggaraan pendidikan di setiap satuan pendidikan
- B. Mendukung perencanaan sistem, tujuan dan desain pendidikan yang akan dilaksanakan.
- C. Mendukung kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang aman, nyaman, dan kondusif
- D. Mendukung kepala sekolah, guru dan murid mencapai tujuannya masing-masing.
- E. Mendukung terbentuknya hubungan dan komunikasi yang baik antara sekolah dengan masyarakat atau sekolah dengan pemerintah (dinas terkait). (Azmi et al., 2024)

Terdapat beberapa hak yang akan diperoleh pendidik dan tenaga kependidikan apabila tugasnya sudah dilakukan, yaitu:

- A. Pendapatan dan kesejahteraan sosial yang layak dan pantas
- B. Menerima penghargaan berdasarkan tugas dan prestasi kerja
- C. Jalur karier dan peningkatan keahlian
- D. Memperoleh perlindungan hukum dalam pelaksanaan tugas dan hak kekayaan intelektual
- E. Sarana dan pra-sarana Pendidikan bisa dimanfaatkan agar dalam pelaksanaan tugasnya didukung oleh fasilitas yang memadai. (Mayasari & et.al, 2023)

Dalam kontes lembaga Pendidikan, tenaga kependidikan bisa dikelompokkan menjadi dua kategori:

- A. Tenaga guru, yang merupakan individu yang bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan belajar mengajar dan kegiatan pendidikan lainnya.
- B. Tenaga non guru, mencakup individu yang tidak secara langsung terlibat dalam pelaksanaan proses belajar mengajar. Kategori ini melibatkan:
 - 1. Tenaga tata usaha, bertugas mengelola administrasi umum sekolah.
 - 2. Laboran, bertugas sebagai teknisi laboratorium yang membantu guru praktik dalam mengelola administrasi, mendokumentasikan, menyiapkan, dan merawat peralatan laboratorium agar siap digunakan.
 - 3. Pustakawan, individu kependidikan yang memiliki tanggung jawab mengelola per-pustakaaan sekolah.
 - 4. Teknisi sumber belajar, merupakan tenaga kependidikan yang memiliki tanggung jawab menyiapkan, merawat, memperbaiki, dan membantu pemanfaatan peralatan sebagai dampak dari perkembangan teknologi pendidikan. (Zebua et al., 2023)

Prosedur Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Perencanaan tenaga kependidikan adalah suatu langkah yang terukur dan rasional untuk mempersiapkan tenaga kependidikan dalam jumlah dan mutu tenaga kependidikan yang sesuai dengan berbagai struktur dan dalam jangka waktu tertentu benar-benar mampu menuntaskan kewajiban lembaga pendidikan guna mencapai tujuan. (Sulistiyowati, 2014) Mengingat begitu pentingnya perencanaan tenaga kependidikan, maka dibutuhkan prosedur perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan yang terstruktur, transparan, dan akuntabel. Berikut prosedur perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan yaitu: Pertama, Tahap Persediaan. Tahap persediaan meliputi analisis faktor perubahan SDM, gambaran kebutuhan SDM, kebutuhan SDM sesuai ketentuan; kemampuan perusahaan terkait analisis ketersediaan dan SDM, dan penentuan adanya program penerimaan SDM secara sistematis. Kedua, Tahap pelaksanaan rencana. Tahap ini meliputi proses pelaksanaan, seleksi, dan penempatan pegawai. Ketiga, Tahap Evaluasi. Tahap ini berfungsi sebagai in-formasi bagi pimpinan untuk pengambilan keputusan, dan juga sebagai indikator sejauh mana tujuan telah tercapai. Evaluasi adalah kegiatan untuk mengumpulkan informasi yang berguna pengambilan keputusan dan sebagai indikator untuk mengukur pencapaian tujuan. (Suryati et al., 2023)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Universitas Darunnajah

Seorang pemimpin harus membuat perencanaan mengenai kebutuhan calon tenaga pendidik dan kependidikan, baik dalam hal jumlah maupun mutu, yang akan ditempatkan pada posisi yang akan dibutuhkan masa ini maupun masa depan. Dalam merencanakan kebutuhan ini, seorang pemimpin juga harus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis dengan cermat jenis pekerjaan, tugas, dan jabatan yang esensial agar dapat menghindari kesalahan dalam proses rekrutmen dan penempatan posisi. (Putra et al., 2023)

Dari hasil penelitian bahwa dalam proses perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan di Universitas Darunnajah dilakukan dengan beberapa tahapan-tahapan yaitu:

- 1. Menganalisa kebutuhan dan ketersediaan tenaga pendidik dan kependidikan.

Untuk meningkatkan kualitas pendidikan di Universitas Darunnajah, salah satu langkah yang perlu dilakukan adalah menganalisa dan mengidentifikasi kebutuhan dan ketersediaan tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan standar akademik yang ditetapkan. Hal ini bertujuan untuk menjamin kualitas proses pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan oleh tenaga pendidik dan kependidikan. Untuk melakukan analisis kebutuhan dan ketersediaan tersebut, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

a. Analisis beban kerja tenaga pendidik dan kependidikan, yaitu analisis mengenai jumlah dan jenis tugas yang harus dilakukan oleh tenaga pendidik dan kependidikan dalam satu periode waktu tertentu. Beban kerja ini dapat meliputi tugas-tugas yang berkaitan dengan tridharma perguruan tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, serta tugas-tugas administratif dan manajerial yang mendukung proses pendidikan. Analisis beban kerja ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk menentukan ketersediaan dan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di Universitas Darunnajah.

b. Jumlah rasio ideal antara dosen dan mahasiswa, yaitu jumlah dosen yang dibutuhkan untuk melayani jumlah mahasiswa yang ada di setiap program studi. Rasio ini dapat berbeda-beda tergantung pada jenis dan tingkat program studi, serta kurikulum dan metode pembelajaran yang digunakan. Rasio ideal ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk menentukan kebutuhan dan ketersediaan tenaga pendidik di Universitas Darunnajah.

c. Identifikasi kegiatan utama dan tidak utama, yaitu identifikasi mengenai kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan oleh tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi mereka, serta kegiatan-kegiatan yang tidak relevan atau tidak efektif yang dapat mengurangi kualitas dan produktivitas mereka. Identifikasi ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh tenaga pendidik dan kependidikan di Universitas Darunnajah.

2. Membuka Perekrutan dan Seleksi Tenaga Pendidik dan Kependidikan.

Tenaga pendidik harus direkrut berdasarkan urutan prioritas kebutuhan suatu Lembaga, yaitu berdasarkan tingkat urgensi dan hasil dari analisis kebutuhan akan tenaga pendidik. Perekrutan tenaga pendidik juga harus menyesuaikan dengan ketersediaan anggaran untuk membayar gaji tenaga yang direkrut. (Zebua et al., 2023) Pada tahap ini, harus melakukan beberapa kegiatan bertujuan untuk memilih kandidat di antara sejumlah kandidat yang akan kita ajukan pekerjaan atau posisi yang memang harus diisi. Tujuannya dari tahap seleksi adalah menemukan kandidat yang dianggap paling cocok untuk mengisi sebuah posisi. (Sutrisno, 2017)

Proses rekrutmen dan seleksi ini dilakukan dengan merujuk pada pedoman SDM yang berlaku di Universitas Darunnajah, dengan tujuan untuk menjamin kualitas, kinerja, dan integritas dari tenaga pendidik dan kependidikan yang akan direkrut. Pedoman SDM ini mencakup beberapa aspek, yaitu: seleksi umum dan administrasi, seleksi kompetensi dan tes kesehatan.

a. Seleksi umum dan administrasi, yaitu seleksi yang meliputi persyaratan umum dan administrasi yang harus dipenuhi oleh calon tenaga pendidik dan kependidikan, seperti pendidikan, pengalaman, usia, kewarganegaraan, surat lamaran, CV, dan dokumen-dokumen lain yang relevan.

b. Seleksi kompetensi, yaitu seleksi yang meliputi penilaian terhadap kompetensi yang dimiliki oleh calon tenaga pendidik dan kependidikan, seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi mereka di Universitas Darunnajah. Seleksi ini dapat dilakukan dengan menggunakan berbagai metode, seperti tes tertulis, tes praktik, wawancara, ob-servasi, dan lain-lain.

c. Tes kesehatan, yaitu tes yang meliputi pemeriksaan terhadap kondisi kesehatan fisik dan mental dari calon tenaga pendidik dan kependidikan, untuk memastikan bahwa mereka tidak memiliki gangguan atau penyakit yang dapat menghambat atau mengganggu kinerja mereka di Universitas Darunnajah.

3. Orientasi dan Penempatan Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Salah satu kegiatan yang dilakukan oleh Universitas Darunnajah untuk mengenalkan dan mengintegrasikan tenaga pendidik dan kependidikan yang baru direkrut adalah orientasi. Orientasi ini dirancang untuk membekali tenaga pendidik dan kependidikan dengan wawasan yang berkaitan dengan tridharma perguruan tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, serta pemahaman yang mendalam tentang visi dan misi Universitas Darunnajah. Tujuan dari orientasi ini adalah agar paradigma atau cara pandang calon tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan apa yang telah direncanakan oleh Rektor dan jajarannya dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran Universitas Darunnajah.

Setelah mengikuti orientasi, tenaga pendidik dan kependidikan akan ditempatkan di unit kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan minat mereka. Penempatan ini dilakukan atas usul dekan kepada rektor agar mendapatkan persetujuan penempatan kerja. Penempatan ini penting untuk menentukan tugas dan tanggung jawab tenaga pendidik dan kependidikan di Universitas Darunnajah. Setelah mendapatkan persetujuan penempatan kerja, tenaga pendidik dan kependidikan akan dinyatakan sah sebagai dosen dan tenaga kependidikan, dan berhak mendapatkan hak dan kewajiban sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Darunnajah.

4. Penilaian kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Penilaian kinerja tenaga pendidik dan kependidikan merupakan aspek penting dalam pengelolaan SDM yang bertujuan untuk mengukur dan meningkatkan kualitas, produktivitas, dan profesionalisme mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di Universitas Darunnajah. Penilaian kinerja ini dilakukan dengan menggunakan sistem monitoring dan evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.

Kinerja dosen yang terkait kegiatan akademik perkuliahan, yaitu kinerja dosen dalam menyelenggarakan proses pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat, serta publikasi ilmiah lainnya yang berkaitan dengan bidang keahlian dan minat mereka. Kinerja dosen ini dipantau melalui pencatatan kehadiran dalam kegiatan

pendidikan, melaporkan daftar kegiatan penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan publikasi ilmiah lainnya, membuat dan menyerahkan modul/materi perkuliahan. Kinerja dosen ini diawasi dan dinilai oleh ketua program studi yang kemudian akan diserahkan kepada biro sumber daya manusia untuk ditindak lanjuti dengan teguran hingga surat peringatan 1-3, sesuai dengan tingkat kesalahan atau pelanggaran yang dilakukan oleh dosen.

Kinerja tenaga kependidikan, yaitu kinerja tenaga kependidikan dalam melakukan administrasi, manajemen, pengembangan, pengawasan, dan layanan teknis untuk mendukung proses pendidikan pada satuan pendidikan. Kinerja tenaga kependidikan ini dinilai dengan pemantauan dan evaluasi yang meliputi: pemantauan kehadiran tenaga kependidikan pada setiap hari kerja dengan menggunakan sistem daftar hadir sidik jari dan laporan kinerja bulanan, penilaian secara administratif yang dilakukan oleh masing-masing kepala bagian dan pengawasan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) dalam bentuk DP3 (daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan) yang dilakukan oleh para Wakil Rektor/ Dekan untuk dilaporkan kepada Rektor.

5. Mengembangkan Kompetensi Tenaga Pendidik dan Kependidikan

Universitas Darunnajah mengadakan program pengembangan dan pelatihan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja dan mengembangkan pengetahuan dan keterampilan tenaga pendidik dan kependidikan dalam menjalankan tugas yang diemban.

Pengembangan tenaga pendidik (dosen) melibatkan beberapa kegiatan, antara lain:

a. Universitas darunnajah memberikan bantuan beasiswa S3 secara bergiliran sesuai dengan kemampuan anggaran yang ditentukan oleh pihak universitas untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik.

b. Peningkatan kemampuan dalam proses belajar mengajar yang efektif dan inovatif dilakukan melalui kegiatan pelatihan penelitian, workshop, pembuatan SAP, dan pembuatan Modul bahan ajar dan lain-lain.

c. Dosen dikirim untuk mengikuti seminar, simposium yang sesuai dengan bidang ilmu masing-masing yang diselenggarakan baik oleh tingkat Fakultas, Program Studi, Perguruan Tinggi Lain, maupun oleh instansi Pemerintah dan Swasta, baik di dalam maupun di luar negeri.

d. Pelatihan managerial diselenggarakan untuk mempersiapkan dosen yang memiliki kompetensi dan integritas untuk menempati Jabatan Struktural.

Kegiatan pengembangan yang dapat dilakukan untuk tenaga kependidikan antara lain:

a. Workshop Pengelolaan Pelayanan Publik

b. Pelatihan Kepemimpinan bagi calon Kepala Biro dan Kepala Bagian

c. Memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan formal ke jenjang yang lebih tinggi.

d. Memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan fungsional umum dan operasional tertentu (perpustakaan, arsip, dsb).

e. Menyusun Jenjang karir dengan melakukan promosi dan rotasi jabatan.

6. Memberikan Reward dan Punishment

Setiap individu yang bekerja sebagai pendidik dan tenaga kependidikan ber-peluang memperoleh tingkat jabatan yang sesuai dengan remunerasi yang adil ber-dasarkan kinerja dan prestasinya. pemberian reward juga diberikan kepada berprestasi, sementara sanksi diberlakukan terhadap mereka yang melanggar kode etik. Seluruh sistem reward dan punishment didasarkan pada prinsip meritokrasi dan keadilan.

Sanksi akan dikenakan atas pelanggaran terhadap ketentuan dan peraturan Universitas Darunnajah, termasuk tata tertib kampus, kode etik dan perilaku dosen, serta ketentuan lain yang melanggar disiplin.

7. Pemberhentian Kerja

Pemutusan hubungan kerja pada tenaga pendidik dan kependidikan, sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia di Universitas Darunnajah, merupakan proses yang mengakibatkan individu tersebut menghentikan pelaksanaan tugas pekerjaannya atau fungsi jabatannya, baik untuk jangka waktu tertentu maupun secara permanen, disebabkan oleh berbagai alasan seperti pensiun, restrukturisasi organisasi, ketidakmampuan jasmani/rohani sehingga tidak dapat menjalankan tugas sebagai karyawan, pengunduran diri, pemecatan, atau meninggal dunia.

KESIMPULAN

Perencanaan tenaga pendidik dan kependidikan di universitas Darunnajah adalah proses yang bertujuan untuk memastikan kualitas dan kuantitas tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan dan visi-misi universitas. Proses ini meliputi beberapa langkah, yaitu: pertama, Analisa kebutuhan dan ketersediaan tenaga pendidik dan kependidikan, yang melibatkan analisis beban kerja, rasio ideal antara dosen dan mahasiswa, dan identifikasi kegiatan utama dan tidak utama yang harus dilakukan oleh tenaga pendidik dan kependidikan. Kedua, Membuka perekrutan dan seleksi tenaga pendidik dan kependidikan, yang melibatkan seleksi umum dan administrasi, seleksi kompetensi dan tes kesehatan, untuk mendapatkan tenaga pendidik dan kependidikan yang berkualifikasi dan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan oleh universitas. Ketiga, Orientasi dan penempatan tenaga pendidik dan kependidikan, yang melibatkan pengenalan terhadap visi-misi, tujuan, dan budaya universitas, serta penempatan tenaga pendidik dan kependidikan di unit kerja yang sesuai dengan kompetensi dan minat mereka. Keempat, Penilaian kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, yang melibatkan pengukuran dan evaluasi terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan berdasarkan indikator dan standar yang ditetapkan oleh universitas, serta memberikan umpan balik dan saran perbaikan. Kelima, Pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan, yang melibatkan penyelenggaraan berbagai program dan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, kreativitas, dan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan, seperti pelatihan, seminar, workshop, studi banding, dan penelitian. Keenam, Retensi, yang melibatkan upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan loyalitas, motivasi, dan kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan, seperti memberikan penghargaan, fasilitas, dan keseimbangan kerja-hidup. Ketujuh, Remunerasi, reward dan punishment, yang melibatkan pemberian imbalan dan sanksi yang adil dan transparan kepada tenaga

pendidik dan kependidikan berdasarkan kinerja dan perilaku mereka, seperti gaji, tunjangan, insentif, dan teguran. Kedelapan, Pemberhentian kerja, yang melibatkan proses pengakhiran hubungan kerja antara Universitas Darunnajah dan tenaga pendidik dan kependidikan yang disebabkan oleh berbagai alasan, seperti pensiun, mengundurkan diri, diberhentikan, atau meninggal dunia dan lain-lain.

BIBLIOGRAPHY

- Aliyyah, R. R. (2018). *Pengelolaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan*. Poli Media Publishing.
- Anggito, A., & Setiawan, J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. CV Jejak.
- Asmalah, L. (2023). *Perencanaan SDM*. Mitra Cendekia Media.
- Azmi, F., Mesiono, Said, S., & Muammar. (2024). Perencanaan Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Nurun Nabi Al-Islami. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 6(1), 14–21. <https://doi.org/10.17467/jdi.v6i1.4612>
- Haetami. (2023). *Manajemen Pendidikan Pada Era Perkembangan Teknologi*. CV Jejak.
- Imbron, & Pamungkas, I. B. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Widina Media Utama.
- Indonesia. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Sistem Pendidikan Nasional*.
- Margono, S. (2005). *Metodologi Penelitian Pendidikan* (5th ed.). Rineka Cipta.
- Mayasari, N., & et.all. (2023). *Manajemen Pendidikan*. CV Tohar Media.
- Putra, S., Afriza, & Andriani, T. (2023). Ruang Lingkup Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 314–319. <https://mail.jptam.org/index.php/jptam/article/view/5296>
- Rosita, D., Wahyudi, & Sukmawati. (2017). Manajemen Tenaga Pendidik dan Kependidikan di Jurusan Kebidanan Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Pontianak. *Manajemen Tenaga Pendidik Dan Kependidikan*, 7(6), 1–12.
- Siahaan, A. (2023). *Perencanaan Pendidikan: Pendekatan Sistematis dalam Pengelolaan dan Perencanaan Pendidikan untuk Meningkatkan Efektivitas Pencapaian Tujuan pada Satuan Pendidikan*. Umsu Press.
- Silitonga, E. S. (2020). *Manajemen SDM Perguruan Tinggi: Pendekatan Kepemimpinan Profesional*. Penebar Media Pustaka.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta CV.
- Sugiyono. (2018b). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif Kualitatif, dan R&D)* (2nd ed.). Alfabeta.
- Sulistiyowati. (2014). Dimensi Pengelolaan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Al-Idarah*, 1(1).
- Suryati, Tamam, A. M., & Supraha, W. (2023). Perencanaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan dalam Mentoring Adab di SDITA El Ma'mur Bogor. *Edukasia: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(2), 2101–2108.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (9 (ed.)). Kencana.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tumanggor, A., Tambunan, J. R., & Simatupang, P. (2021). *Manajemen Pendidikan*. K-Media.
- Universitas Darunnajah. (2023a). *Rencana Strategis*.
- Universitas Darunnajah. (2023b). *STATUTA Universitas Darunnajah*.
- Zebua, R. S. Y., Hamsiah, A., Dharmayanti, P. A., Suharyatun, Kurnia, L. I., Sudadi, Wibowo, F. I. S., Nurhayati, S., Lestari, L. P. S., & Ramli, A. (2023). *Buku Ajar Manajemen Pendidikan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.