

Perencanaan Sumber Daya Manusia: Kunci Keberhasilan Pendidikan Abad ke-21

Anis Zohriah¹, Muh. Shofwan Mawally N.B², Abdul Mu'in³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten

anis.zohriah@uinbanten.ac.id¹, mawallyshofwan@gmail.com²,

abdul.muin@uinbanten.ac.id³

ABSTRACT

Human Resource Planning (HRP) in the context of 21st century education is the key to the success of educational institutions. The global transformation that is taking place in this era demands the adaptation of the education system to meet the increasingly complex and dynamic needs of society. This research aims to investigate the role of HRP in supporting the success of 21st century education. The research methodology involves literature analysis and case studies of HRP implementation in several leading educational institutions. The results of the research show that effective HRP requires strategic integration between government policies, educational institution management, and teacher empowerment. Curriculum renewal, training for teachers in using cutting-edge technology, and the application of innovative teaching methods are critical elements in successful HRP.

Keywords: resource management, human resources, education

ABSTRAK

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam konteks pendidikan abad ke-21 menjadi kunci keberhasilan lembaga pendidikan. Transformasi global yang terjadi dalam era ini menuntut adaptasi sistem pendidikan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks dan dinamis. Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki peran perencanaan SDM dalam mendukung keberhasilan pendidikan abad ke-21. Metodologi penelitian ini melibatkan analisis literatur dan studi kasus implementasi perencanaan SDM di beberapa lembaga pendidikan terkemuka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang efektif memerlukan integrasi strategis antara kebijakan pemerintah, manajemen lembaga pendidikan, dan pemberdayaan tenaga pendidik. Pembaharuan kurikulum, pelatihan tenaga pendidik dalam menggunakan teknologi mutakhir, dan penerapan metode pengajaran inovatif menjadi elemen kritis dalam perencanaan SDM yang berhasil.

Kata kunci: manajemen sumber daya, sumber daya manusia, pendidikan

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah tulang punggung masyarakat modern. Dalam menghadapi abad ke-21 yang penuh dengan perubahan drastis, tantangan, dan peluang baru, pendidikan menjadi pusat pembahasan yang tak terhindarkan. Transformasi teknologi, dinamika sosial, perkembangan ekonomi, dan tantangan lingkungan semuanya memengaruhi bagaimana pendidikan berfungsi dalam masyarakat kontemporer. Kita memasuki era di mana paradigma pendidikan tradisional harus diperbarui dan ditingkatkan (Rahayu., et al., 2022). Pendidikan abad ke-21 tidak hanya berkaitan dengan apa yang diajarkan, tetapi juga tentang bagaimana

pendidikan diselenggarakan dan bagaimana sumber daya manusia dalam sistem pendidikan dikelola. Dalam konteks ini, perencanaan sumber daya manusia menjadi semakin kritis sebagai kunci keberhasilan pendidikan di abad ke-21.

Pendidikan di abad ke-21 dihadapkan pada berbagai masalah yang kompleks dan beragam. Pertama, teknologi telah mengubah cara kita belajar, mengajar, dan berinteraksi. Perubahan ini telah menciptakan tantangan baru dalam mengintegrasikan teknologi ke dalam proses pembelajaran dan memastikan bahwa semua siswa memiliki akses yang setara (Khodijah, 2018). Kurangnya infrastruktur teknologi, terutama di daerah pedesaan, dapat menghambat upaya untuk menciptakan pendidikan yang inklusif dan modern.

Selanjutnya, perubahan demografis juga memainkan peran penting dalam pendidikan abad ke-21. Peningkatan populasi dan keragaman etnis serta kultural menuntut pendekatan pendidikan yang lebih inklusif dan beragam. Sistem pendidikan harus dapat merespons kebutuhan beragam siswa dengan menyediakan program dan pendekatan pembelajaran yang sesuai (Megahantara, 2017). Kualitas pengajaran juga tetap menjadi masalah sentral. Pendidikan berkualitas adalah hak semua individu, dan untuk mencapainya, kita memerlukan guru dan staf pendidikan yang berkualitas. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sektor pendidikan menjadi prioritas utama untuk meningkatkan hasil pendidikan secara keseluruhan.

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses strategis yang mencakup identifikasi, pengadaan, pengembangan, dan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi atau sektor tertentu. Dalam konteks pendidikan, perencanaan sumber daya manusia tidak hanya berkaitan dengan guru, tetapi juga dengan staf pendidikan lainnya seperti administrator, konselor, dan teknisi (Merentek et al., 2023). Pentingnya perencanaan sumber daya manusia dalam pendidikan abad ke-21 antara lain: Pertama, dengan mengidentifikasi kebutuhan pendidikan yang berubah, perencanaan yang baik dapat membantu menyusun strategi untuk merekrut, melatih, dan mempertahankan sumber daya manusia yang sesuai. Kedua, perencanaan ini juga melibatkan pengembangan kemampuan dan pengetahuan sumber daya manusia pendidikan untuk mengatasi tantangan baru dalam pembelajaran dan mengajar di era digital.

Dalam artikel ini, peneliti akan mengeksplorasi berbagai aspek dari perencanaan sumber daya manusia dalam transformasi pendidikan abad ke-21. Peneliti melihat perencanaan ini dapat membantu mengatasi masalah yang dihadapi oleh pendidikan modern, seperti pengintegrasian teknologi, inklusi, meningkatkan kualitas pengajaran, dan menciptakan pendidikan yang relevan dengan kebutuhan masyarakat dan perekonomian.

Melalui pemahaman yang lebih dalam tentang peran penting perencanaan sumber daya manusia dalam pendidikan abad ke-21, kita dapat mempersiapkan landasan yang kokoh untuk menciptakan pendidikan yang responsif, inklusif, dan inovatif yang akan membimbing kita menuju masa depan yang lebih cerah. Dengan kata lain, perencanaan sumber daya manusia adalah kunci keberhasilan pendidikan abad ke-21.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kualitatif *literature review* merupakan pendekatan yang sangat relevan untuk meneliti dan menganalisis perencanaan sumber daya manusia dalam konteks kunci keberhasilan pendidikan di abad 21. Dalam penelitian ini, fokus akan diberikan pada pemahaman mendalam tentang bagaimana perencanaan sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan dalam dunia pendidikan di abad 21.

Langkah pertama dalam metode penelitian *literature review* adalah mengidentifikasi tujuan penelitian. Dalam hal ini, tujuannya adalah untuk memahami bagaimana perencanaan sumber daya manusia berkontribusi terhadap keberhasilan pendidikan di abad 21. Setelah tujuan penelitian ditetapkan, langkah selanjutnya adalah memilih sumber-sumber literatur yang relevan. Ini dapat mencakup artikel jurnal ilmiah, buku, laporan penelitian, dan dokumen lainnya yang berkaitan dengan perencanaan sumber daya manusia dan pendidikan di abad 21. Data dalam metode *literature review* adalah teks literatur yang terpilih. Peneliti akan membaca, menganalisis, dan menyusun data yang relevan dari literatur yang telah dikumpulkan. Ini mencakup mengidentifikasi konsep-konsep, temuan, dan argumen yang berkaitan dengan perencanaan sumber daya manusia dan pendidikan di abad 21. Selanjutnya peneliti menganalisis data dan mengidentifikasi pola, tren, dan hubungan antara konsep-konsep yang muncul dalam literatur. Hasil analisis data akan digunakan untuk mensintesis temuan. Peneliti akan menyusun temuan-temuan tersebut ke dalam tema-tema atau konsep-konsep utama yang relevan dengan topik penelitian. Setelah temuan-temuan disintesis, langkah berikutnya adalah menginterpretasi temuan tersebut. Ini mencakup memahami implikasi temuan terhadap perencanaan sumber daya manusia, serta kontribusinya terhadap keberhasilan pendidikan di abad 21. Metode penelitian kualitatif *literature review* ini akan memberikan wawasan yang berharga tentang bagaimana perencanaan sumber daya manusia dapat menjadi kunci keberhasilan pendidikan dalam menghadapi tuntutan abad 21.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan

Sebelum memulai perencanaan sumber daya manusia, terlebih dahulu seorang manajer meramalkan apa yang akan terjadi di masa depan, dengan kata lain, seorang manajer harus memiliki pemikiran yang visioner. Berkaitan tentang abad 21, masyarakat menghadapi tantangan yang sangat berbeda dari masa lalu seiring dengan perkembangan teknologi digital. Berbagai perubahan yang cepat yang dialami oleh masyarakat seperti revolusi industri 4.0, era society 5.0, globalisasi, dan masuknya kecerdasan buatan (*AI*), telah mengubah lanskap ekonomi, sosial, dan pekerjaan. Pendidikan harus mengakomodasi tantangan ini dengan cara yang berbeda dari sebelumnya. Perencanaan yang baik tentang bagaimana sumber daya manusia ini direkrut, dilatih, dan dikelola sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan yang lebih baik dan menjadi kunci sukses pendidikan di abad 21.

Untuk merencanakan sumber daya manusia dalam pendidikan abad 21, terdapat beberapa langkah yaitu sebagai berikut:

1. Identifikasi Kebutuhan

Identifikasi kebutuhan dalam perencanaan sumber daya manusia pendidikan di abad 21 adalah langkah kunci dalam memastikan bahwa sistem pendidikan dapat merespon tuntutan dan perubahan zaman dengan efektif. Perkembangan teknologi yang pesat, perubahan sosial yang mendalam, dan tantangan global yang semakin kompleks merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindari. Oleh karena itu, mengidentifikasi kebutuhan yang tepat dalam sumber daya manusia pendidikan menjadi sangat penting agar pendidikan tetap relevan dan mampu menghasilkan individu yang siap menghadapi tantangan masa depan.

Seiring dengan perkembangan teknologi digital, masyarakat abad 21 menghadapi tantangan yang sangat berbeda dari masa lalu. Berbagai perubahan yang cepat, seperti revolusi industri 4.0, globalisasi, dan masuknya kecerdasan buatan (*AI*), telah mengubah lanskap ekonomi, sosial, dan pekerjaan. Pendidikan harus mengakomodasi tantangan ini dengan cara yang berbeda dari sebelumnya.

Peneliti merumuskan beberapa hal yang dibutuhkan oleh pendidikan di abad 21, antara lain:

a. Keterampilan Berpikir Kritis dan Kreatif

Abad 21 membutuhkan individu yang memiliki kemampuan berpikir kritis dan kreatif. Identifikasi kebutuhan harus mencakup pengembangan keterampilan ini dalam kurikulum pendidikan. Siswa harus diajarkan untuk menganalisis informasi, memecahkan masalah, dan berpikir "*out of the box*". (Asfiah, 2021)

b. Literasi Digital

Kemampuan untuk beroperasi dalam lingkungan digital adalah keterampilan yang krusial di abad 21. Identifikasi kebutuhan harus mencakup pelatihan yang mendalam tentang literasi digital, termasuk pemahaman tentang keamanan siber dan etika digital (Sumiati & Wijonarko, 2020).

c. Kemampuan Berkolaborasi dan Komunikasi

Masyarakat abad 21 menekankan kerja tim dan komunikasi efektif. Guru dan staf pendidikan perlu mendapatkan pelatihan dalam mendukung perkembangan kemampuan berkolaborasi dan komunikasi siswa.

d. Keterampilan Keuangan dan Kewirausahaan

Identifikasi kebutuhan juga harus mencakup pemahaman tentang manajemen keuangan pribadi dan kewirausahaan. Ini membantu siswa menjadi lebih mandiri secara finansial dan mempersiapkan mereka untuk menghadapi tantangan ekonomi global.

e. Pembelajaran Seumur Hidup

Abad 21 menuntut pembelajaran seumur hidup, di mana individu terus belajar dan beradaptasi dengan perkembangan baru. Sumber daya manusia

pendidikan perlu mengidentifikasi cara untuk menciptakan budaya pembelajaran seumur hidup di sekolah dan institusi pendidikan.

f. Pendidikan Inklusif dan Multikultural

Mengingat keragaman populasi global, identifikasi kebutuhan harus mencakup persiapan guru untuk menghadapi lingkungan yang semakin inklusif dan multikultural. Ini termasuk pemahaman tentang kebijakan inklusi dan keterampilan untuk mengajar siswa dengan berbagai latar belakang (Alhaddad, 2020).

Identifikasi kebutuhan ini harus menjadi bagian dari perencanaan strategis dalam pendidikan. Institusi pendidikan harus berkolaborasi dengan para ahli pendidikan, pemangku kepentingan, dan komunitas lokal untuk memahami kebutuhan unik mereka. Ini melibatkan proses analisis yang mendalam untuk mengidentifikasi prioritas utama dan mengembangkan strategi pendidikan yang sesuai. Selain itu, pendidik dan staf pendidikan perlu mendapatkan pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk menghadapi tantangan baru ini. Program pelatihan dan pengembangan harus dikembangkan berdasarkan hasil dari identifikasi kebutuhan ini.

2. Rekrutmen dan Seleksi dalam Pendidikan Abad 21

Setelah kebutuhan telah diidentifikasi, langkah selanjutnya adalah merekrut dan memilih sumber daya manusia yang tepat. Proses rekrutmen harus didasarkan pada kriteria yang jelas dan transparan. Hal ini memastikan bahwa orang yang tepat ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kemampuan dan minat mereka. Rekrutmen dan seleksi adalah tahapan penting dalam perencanaan sumber daya manusia dalam pendidikan abad 21. Dalam era yang terus berkembang dengan perkembangan teknologi dan perubahan sosial yang cepat, pendidikan harus tetap relevan dan berkualitas tinggi untuk memenuhi tuntutan masa depan. Oleh karena itu, memastikan bahwa pendidikan memiliki tenaga pengajar dan staf yang berkualitas sangatlah krusial. Mari kita jelaskan lebih lanjut bagaimana rekrutmen dan seleksi berperan dalam menghadapi tantangan pendidikan abad 21.

Rekrutmen dalam pendidikan abad 21 tidak lagi hanya tentang mengisi posisi kosong. Ini adalah proses strategis yang berfokus pada penemuan individu yang memiliki kompetensi dan potensi untuk berkontribusi secara positif dalam konteks pendidikan yang berubah. Berikut adalah beberapa aspek penting dari rekrutmen dalam pendidikan abad 21 (Hasibuan & Prastowo, 2019):

a. Kriteria yang Jelas

Rekrutmen harus didasarkan pada kriteria yang jelas dan relevan. Hal ini mencakup penentuan kualifikasi, pengalaman, dan kompetensi yang dibutuhkan untuk posisi tertentu dalam pendidikan. Kriteria ini harus selaras dengan visi dan tujuan pendidikan abad 21.

b. Penggunaan Teknologi

Pemanfaatan teknologi dalam proses rekrutmen adalah keharusan. Dengan platform *online* dan alat analitik yang canggih, institusi pendidikan dapat

memproses lebih banyak data untuk mengidentifikasi calon yang cocok dengan lebih efisien (Husain & Kaharu, 2020).

c. Promosi Keberagaman

Pendidikan abad 21 menekankan pentingnya inklusivitas dan keberagaman. Oleh karena itu, rekrutmen harus mempromosikan keragaman budaya, latar belakang, dan pengalaman untuk menciptakan lingkungan belajar yang lebih kaya dan inklusif (Alhaddad, 2020).

d. Jaringan dan Kemitraan

Institusi pendidikan harus menjalin kemitraan dengan organisasi terkait, komunitas, dan sektor swasta untuk mendukung rekrutmen yang lebih baik. Ini dapat membantu mendapatkan akses ke sumber daya tambahan dan berpotensi mendatangkan bakat dari berbagai latar belakang (Afandi et al., 2016).

Seleksi adalah tahap penting setelah rekrutmen yang memastikan bahwa hanya individu yang paling sesuai dengan posisi dan visi pendidikan yang dipilih. Dalam konteks pendidikan abad 21, seleksi harus mempertimbangkan beberapa faktor penting di antaranya:

a. Kompetensi Berbasis Kemampuan

Seleksi harus lebih berfokus pada kemampuan dan potensi individu daripada hanya pada pengalaman sebelumnya. Pengujian kompetensi, seperti tes psikometrik dan simulasi pengajaran, dapat membantu mengidentifikasi calon yang memiliki kualifikasi intelektual dan keterampilan interpersonal yang diperlukan (Septikasari & Frasandy, 2018).

b. Asesmen Keberagaman

Dalam rangka menciptakan lingkungan yang inklusif, seleksi harus mengukur kemampuan calon untuk beradaptasi dengan keberagaman budaya dan sosial di sekolah atau institusi pendidikan.

c. Pengembangan Profesional

Seleksi juga harus mempertimbangkan potensi pengembangan profesional calon. Pendidikan abad 21 memerlukan tenaga pengajar yang siap untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan. Oleh karena itu, penting untuk mengevaluasi kesiapan calon untuk pengembangan diri.

d. Proses yang Adil dan Transparan

Proses seleksi harus adil, transparan, dan bebas dari bias. Hal ini akan menciptakan kepercayaan di antara calon dan memastikan bahwa individu terbaik dipilih berdasarkan merit.

3. Pelatihan dan Pengembangan dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan

Pelatihan dan pengembangan (*training and development*) adalah elemen kunci dalam perencanaan sumber daya manusia pendidikan. Di era yang terus berubah dengan teknologi yang berkembang pesat dan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks, pendidikan harus tetap relevan dan adaptif (Wijaya et al., 2016). Oleh karena itu, pendidik dan tenaga pendidik harus terus

mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka agar dapat menghadapi tantangan dan peluang baru yang muncul dalam dunia pendidikan. Berikut adalah penjelasan lebih rinci tentang peran pelatihan dan pengembangan dalam perencanaan SDM pendidikan:

a. Peningkatan Kualitas Pengajaran

Salah satu tujuan utama pendidikan adalah memberikan pengajaran berkualitas kepada siswa. Melalui pelatihan dan pengembangan, guru dan pendidik dapat memperbarui pengetahuan mereka tentang metode pengajaran terkini, materi pelajaran yang relevan, serta teknologi pendidikan yang dapat meningkatkan proses belajar-mengajar.

b. Pengembangan Keterampilan Pedagogis

Pelatihan dan pengembangan dapat membantu guru mengembangkan keterampilan pedagogis yang lebih baik. Ini mencakup strategi mengajar yang inovatif, manajemen kelas yang efektif, dan kemampuan beradaptasi dengan berbagai gaya belajar siswa.

c. Pemahaman tentang Kebutuhan Siswa

Setiap generasi siswa memiliki kebutuhan unik. Pelatihan dapat membantu pendidik memahami perubahan dalam tren belajar dan perilaku siswa. Ini membantu guru dalam menyesuaikan metode pengajaran mereka agar lebih cocok dengan karakteristik siswa.

d. Menghadapi Tantangan Pendidikan Khusus

Dalam kelas, guru seringkali akan menghadapi siswa dengan kebutuhan pendidikan khusus. Pelatihan dan pengembangan dapat memberikan pengetahuan dan strategi yang diperlukan untuk mengajar siswa dengan kebutuhan khusus seperti disabilitas belajar atau kebutuhan sosial-emosional yang berbeda.

e. Mengikuti Perkembangan Teknologi

Teknologi adalah bagian integral dari pendidikan modern. Guru perlu terus memperbarui pengetahuan mereka tentang aplikasi teknologi pendidikan, perangkat lunak pembelajaran, dan platform pembelajaran *online*. Pelatihan membantu guru mengintegrasikan teknologi ini ke dalam metode pengajaran mereka.

f. Menghadapi Perubahan Kurikulum

Kurikulum pendidikan dapat mengalami perubahan secara berkala. Guru perlu memahami perubahan ini dan mempersiapkan diri untuk mengajar materi baru dengan efektif. Pelatihan dan pengembangan memainkan peran penting dalam memfasilitasi proses ini.

g. Pengembangan Karir

Pelatihan dan pengembangan juga dapat menjadi alat untuk mengembangkan karir guru. Ini bisa mencakup peluang untuk mendapatkan sertifikasi tambahan, mengambil peran kepemimpinan dalam sekolah, atau mengambil tanggung jawab tambahan dalam pendidikan.

- h. Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Kerja
Guru yang terlibat dalam pelatihan dan pengembangan sering merasa lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. Mereka merasa didukung dalam upaya mereka untuk menjadi pendidik yang lebih baik, yang pada gilirannya dapat meningkatkan hasil belajar siswa.

Selanjutnya ada beberapa metode dalam pelatihan dan pengembangan, di antaranya:

- a. Pelatihan Berkelanjutan
Pelatihan bukanlah proses satu kali. Sebaliknya, itu harus menjadi upaya berkelanjutan. Guru dan staf pendidikan harus memiliki akses ke pelatihan berkala untuk tetap relevan dengan perkembangan terbaru dalam pendidikan dan teknologi.
- b. Pendekatan Terpersonalisasi
Setiap individu dalam sistem pendidikan memiliki kebutuhan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, pendekatan pelatihan harus dipersonalisasi sesuai dengan kebutuhan dan minat individu. Ini dapat mencakup pelatihan yang berfokus pada bidang tertentu atau bahkan model pembelajaran berbasis proyek.
- c. Kolaborasi
Pelatihan juga dapat didorong melalui kolaborasi antar guru dan lembaga pendidikan. Workshop, konferensi, dan pertukaran pengalaman dapat menjadi cara efektif untuk berbagi pengetahuan dan ide.

4. Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja merupakan proses sistematis yang memungkinkan lembaga pendidikan untuk mengukur dan menilai bagaimana guru, staf, dan tenaga pendidik lainnya berkinerja dalam mencapai tujuan pendidikan. Evaluasi kinerja adalah alat penting yang digunakan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia dalam pendidikan bekerja secara efektif dan efisien, dan ini memiliki dampak besar pada kualitas sistem pendidikan secara keseluruhan (Meilia & Murdiana, 2019). Evaluasi kinerja bertujuan untuk:

- a. Mengukur Kinerja Individu
Evaluasi kinerja memungkinkan lembaga pendidikan untuk menilai sejauh mana individu, seperti guru dan staf administratif, mencapai target mereka. Ini mencakup penilaian terhadap kemampuan mengajar, kemampuan administratif, kreativitas dalam mengembangkan kurikulum, dan berbagai tugas lainnya yang relevan dengan peran mereka.
- b. Identifikasi Kelemahan dan Kekuatan
Evaluasi kinerja membantu dalam mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan sumber daya manusia dalam pendidikan. Dengan mengetahui area di mana individu berkinerja baik dan di mana mereka perlu perbaikan, lembaga pendidikan dapat mengambil tindakan yang sesuai untuk meningkatkan kinerja mereka.
- c. Pengembangan Profesional

Evaluasi kinerja memberikan dasar untuk pengembangan profesional. Dengan mengetahui kebutuhan pengembangan individu, lembaga pendidikan dapat menyusun program pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

d. Peningkatan Kualitas Pengajaran dan Pendidikan

Evaluasi kinerja yang baik dapat mengarah pada peningkatan kualitas pengajaran dan pendidikan secara keseluruhan. Guru yang dinilai secara positif akan lebih termotivasi untuk memberikan pengajaran yang lebih baik, yang pada gilirannya akan menghasilkan hasil belajar yang lebih baik bagi siswa.

Ada beberapa metode evaluasi kinerja yang dapat diterapkan dalam lembaga pendidikan yaitu:

a. Observasi Kelas

Salah satu metode paling umum dalam evaluasi kinerja guru adalah dengan melakukan observasi langsung terhadap proses pengajaran di kelas. Ini melibatkan pemantauan guru saat mereka mengajar dan penilaian terhadap teknik pengajaran, interaksi dengan siswa, dan pemahaman terhadap materi.

b. Penilaian oleh Atasan

Atasan langsung guru, seperti kepala sekolah atau koordinator program, dapat memberikan penilaian kinerja berdasarkan pengamatan mereka terhadap guru. Ini melibatkan penilaian terhadap komitmen guru terhadap tugasnya, kemampuan manajemen kelas, dan upaya yang dikeluarkan dalam mengembangkan lingkungan pembelajaran yang baik.

c. Penilaian Diri

Guru juga dapat melakukan penilaian diri mereka sendiri sebagai bagian dari proses evaluasi kinerja. Ini memungkinkan mereka untuk merefleksikan pengalaman mereka dalam mengajar dan mengidentifikasi area di mana mereka merasa perlu perbaikan.

d. Penggunaan Data Hasil Ujian

Hasil ujian siswa juga dapat digunakan sebagai indikator kinerja guru. Jika siswa mencapai hasil yang baik dalam ujian, ini bisa menjadi bukti bahwa guru telah berhasil dalam mendidik mereka.

5. Penghargaan dan Pengakuan

Penghargaan dan pengakuan dapat menginspirasi inovasi dalam pendidikan. Ketika guru dan staf pendidikan merasa bahwa ide-ide baru mereka dihargai dan didukung, mereka lebih cenderung untuk mencoba pendekatan-pendekatan baru dalam pengajaran. Hal ini dapat membawa perubahan positif dalam metode pembelajaran, pembuatan kurikulum, dan penggunaan teknologi dalam pendidikan. Inovasi ini penting dalam mempersiapkan siswa untuk tuntutan masa depan. Penghargaan dan pengakuan merupakan salah satu hal yang penting dalam mencapai kesuksesan pendidikan abad 21, di antara peran

penghargaan dan pengakuan dalam mencapai kesuksesan pendidikan abad 21 yaitu:

- a. **Motivasi dan Peningkatan Kinerja**
Penghargaan dan pengakuan adalah alat penting untuk memotivasi para pendidik. Ketika guru dan staf pendidikan merasa dihargai atas usaha dan kontribusi mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Ini berarti mereka akan lebih bersemangat dalam mengajar, berinovasi dalam metode pengajaran, dan berusaha meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Motivasi ini juga memengaruhi kinerja siswa, karena guru yang termotivasi cenderung menciptakan lingkungan belajar yang lebih produktif.
- b. **Peningkatan Retensi Guru**
Penghargaan dan pengakuan yang baik dapat membantu mempertahankan guru yang berkualitas dalam sistem pendidikan. Kehilangan guru yang berpengalaman dan terlatih adalah masalah serius di banyak negara. Penghargaan yang sesuai dapat membantu menahan guru-guru tersebut, mengurangi tingkat perpindahan, dan memastikan kontinuitas dalam pengajaran. Guru yang merasa dihargai juga lebih cenderung untuk tinggal lebih lama di profesi pendidikan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kualitas pendidikan dalam jangka panjang.
- c. **Menginspirasi Inovasi**
Penghargaan dan pengakuan dapat menginspirasi inovasi dalam pendidikan. Ketika guru dan staf pendidikan merasa bahwa ide-ide baru mereka dihargai dan didukung, mereka lebih cenderung untuk mencoba pendekatan-pendekatan baru dalam pengajaran. Hal ini dapat membawa perubahan positif dalam metode pembelajaran, pembuatan kurikulum, dan penggunaan teknologi dalam pendidikan. Inovasi ini penting dalam mempersiapkan siswa untuk tuntutan masa depan.
- d. **Menciptakan Lingkungan Positif**
Penghargaan dan pengakuan menciptakan lingkungan kerja yang positif di sekolah. Guru dan staf pendidikan yang merasa dihargai dan diakui cenderung memiliki hubungan kerja yang lebih baik dengan rekan-rekan mereka dan dengan siswa. Lingkungan yang positif ini menciptakan atmosfer belajar yang lebih menyenangkan dan produktif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan hasil akademik siswa.
- e. **Mengakui Diversitas Kontribusi**
Penghargaan dan pengakuan harus dirancang untuk mengakui berbagai kontribusi dalam pendidikan. Ini tidak hanya berarti menghargai prestasi akademik, tetapi juga mengakui kontribusi dalam pengembangan kurikulum, mentoring, manajemen kelas yang efektif, dan kontribusi ekstrakurikuler. Penghargaan yang inklusif akan memotivasi berbagai jenis guru dan staf pendidikan untuk berkontribusi lebih aktif dalam menghasilkan pendidikan yang berkualitas.

- f. Meningkatkan Kepuasan Kerja
Penghargaan dan pengakuan yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja. Guru dan staf pendidikan yang puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung bertahan dalam profesi mereka, lebih bahagia dalam pekerjaan mereka, dan memberikan pengalaman yang lebih positif bagi siswa. Kepuasan kerja yang tinggi juga berdampak positif pada kesejahteraan mental dan fisik mereka.
- g. Pengakuan dalam Karir dan Profesionalisme
Penghargaan dan pengakuan juga dapat berperan dalam pengembangan karir guru dan staf pendidikan. Ini dapat melibatkan promosi, peluang pengembangan profesional, atau pengakuan atas prestasi khusus. Dengan jalan ini, guru dan staf pendidikan merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk tumbuh dan berkembang dalam karir mereka, yang dapat meningkatkan profesionalisme mereka.

Terdapat beberapa strategi dalam merencanakan penghargaan dan pengakuan di antaranya:

- a. Penghargaan Moneter
Bonus atau kenaikan gaji adalah bentuk penghargaan moneter yang umum dalam perencanaan sumber daya manusia pendidikan. Ini dapat berfungsi sebagai insentif yang kuat untuk kinerja yang baik.
 - b. Pengakuan Publik
Memberikan pengakuan publik seperti penghargaan atau sertifikat prestasi dapat meningkatkan harga diri individu. Ini dapat dilakukan melalui penghargaan lokal, nasional, atau internasional.
 - c. Pengembangan Karir
Menawarkan peluang pengembangan karir seperti pelatihan tambahan, promosi, atau kesempatan untuk memegang peran kepemimpinan adalah cara lain untuk mengakui dan menghargai prestasi.
 - d. Umpan Balik Konstruktif
Memberikan umpan balik yang konstruktif secara teratur adalah bentuk pengakuan yang penting. Ini membantu individu dalam mengidentifikasi area di mana mereka dapat memperbaiki kinerja mereka.
6. Penyesuaian dan Inovasi

Penyesuaian dan inovasi adalah dua konsep yang sangat penting dalam perencanaan sumber daya manusia pendidikan. Keduanya berperan kunci dalam memastikan bahwa sistem pendidikan tetap relevan dan responsif terhadap perubahan dalam masyarakat dan teknologi. Dalam artikel ini, kita akan menggali lebih dalam tentang bagaimana penyesuaian dan inovasi memainkan peran penting dalam perencanaan sumber daya manusia pendidikan (Majir, 2020). Penyesuaian dan inovasi dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan adalah sebagai berikut:

- a. Penyesuaian Kurikulum
Kurikulum pendidikan harus terus diperbarui untuk mencerminkan perkembangan terbaru dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Ini memerlukan identifikasi mata pelajaran atau keterampilan yang baru diperlukan oleh tenaga kerja masa depan, dan perubahan dalam metode pengajaran yang relevan.
- b. Fleksibilitas dalam Pengajaran
Guru harus memiliki keterampilan untuk mengajar dengan cara yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan tingkat pemahaman siswa. Penyesuaian ini memungkinkan pendidikan yang lebih inklusif dan dapat menjangkau berbagai gaya belajar siswa.
- c. Penyesuaian Kebijakan
Kebijakan pendidikan harus dapat beradaptasi dengan perubahan dalam kebutuhan pendidikan. Misalnya, perubahan dalam tuntutan tenaga kerja atau perkembangan teknologi harus tercermin dalam kebijakan rekrutmen, pelatihan, dan manajemen kinerja.
- d. Relevansi Pendidikan
Sistem pendidikan harus memastikan bahwa pendidikan yang diberikan relevan dengan kehidupan nyata dan kebutuhan masyarakat. Ini mencakup mempersiapkan siswa untuk pekerjaan yang ada dan pekerjaan yang belum ada.
- e. Teknologi Pendidikan
Pemanfaatan teknologi seperti pembelajaran *online*, platform *e-learning*, dan alat-alat interaktif memungkinkan akses pendidikan yang lebih luas dan fleksibel. Guru dan staf pendidikan harus dilatih untuk menggunakan teknologi ini dan mengintegrasikannya dalam pengajaran.
- f. Metode Pengajaran Baru
Inovasi juga mencakup pengembangan metode pengajaran yang baru dan lebih efektif. Guru dapat mempelajari pendekatan baru dalam mengajar, seperti *flipped classroom* atau pembelajaran berbasis proyek.
- g. Pemikiran Kritis dan Kreatif
Pendidikan di abad 21 harus mendorong pemikiran kritis dan kreatif. Inovasi dalam perencanaan sumber daya manusia harus menciptakan lingkungan di mana pendidik didorong untuk berpikir di luar kotak, mengembangkan solusi kreatif untuk masalah pendidikan, dan mendukung siswa dalam mengembangkan keterampilan serupa.
- h. Pengembangan Kepemimpinan
Inovasi tidak hanya berlaku untuk guru, tetapi juga untuk pemimpin pendidikan. Pelatihan dan pengembangan kepemimpinan yang inovatif membantu dalam menciptakan kepemimpinan yang lebih efektif dan visioner.

Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan

Proses perencanaan sumber daya manusia pendidikan bukan hanya mengenai merekrut guru, staf administratif, atau pemimpin pendidikan, tetapi juga tentang menghadapi dinamika global dan teknologi yang mengubah paradigma pendidikan. Berikut adalah alasan mengapa perencanaan sumber daya manusia dalam pendidikan di abad 21 sangat penting.

1. Meningkatkan Kualitas Pendidikan

Salah satu tujuan utama pendidikan adalah memberikan pendidikan berkualitas kepada siswa. Perencanaan sumber daya manusia yang baik dapat memastikan bahwa pendidik yang berkualitas, memiliki keterampilan yang diperlukan, dan memahami metode pengajaran yang efektif dapat ditempatkan di dalam kelas. Dengan begitu, kualitas pendidikan yang disampaikan akan meningkat, menghasilkan siswa yang lebih siap menghadapi tantangan abad 21.

2. Adaptasi terhadap Perubahan

Dalam era teknologi dan informasi ini, dunia pendidikan berubah dengan cepat. Guru dan staf pendidikan perlu dapat beradaptasi dengan perubahan ini. Perencanaan sumber daya manusia yang baik harus mencakup pelatihan dan pengembangan berkelanjutan agar pendidik dapat mengintegrasikan teknologi dalam pengajaran, memahami perkembangan baru dalam kurikulum, dan memenuhi tuntutan perkembangan ilmu pengetahuan.

3. Ketidaksetaraan dalam Pendidikan

Di berbagai negara, ketidaksetaraan dalam pendidikan masih menjadi masalah serius. Perencanaan sumber daya manusia yang baik dapat membantu mengatasi ketidaksetaraan ini dengan memastikan bahwa guru dan staf pendidikan berkualitas dapat ditempatkan di daerah-daerah yang mungkin kurang mendapatkan perhatian pendidikan yang cukup.

4. Pengelolaan Sumber Daya yang Efisien

Pendanaan pendidikan adalah masalah penting di banyak negara. Dalam situasi sumber daya terbatas, perencanaan sumber daya manusia yang cermat dapat membantu memaksimalkan penggunaan dana pendidikan. Ini melibatkan memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada digunakan secara efisien dan efektif, sehingga setiap dolar yang diinvestasikan dalam pendidikan memberikan hasil yang terbaik.

5. Mengembangkan Kepemimpinan yang Kuat

Pendidikan yang sukses memerlukan kepemimpinan yang kuat di tingkat sekolah dan distrik. Perencanaan sumber daya manusia harus mencakup pengembangan pemimpin pendidikan yang kompeten dan berintegritas. Mereka memiliki peran penting dalam mengarahkan visi pendidikan, menginspirasi staf, dan membuat keputusan yang mendukung kesuksesan siswa.

KESIMPULAN

Perencanaan Sumber Daya Manusia merupakan fondasi utama bagi keberhasilan pendidikan abad ke-21. Dengan melibatkan analisis mendalam,

pengembangan kebijakan, pelatihan, dan manajemen diversitas, lembaga pendidikan dapat memastikan bahwa mereka mampu mencetak lulusan yang siap menghadapi tantangan masa depan. Pentingnya perencanaan SDM tidak hanya terletak pada pencapaian keberhasilan individu tetapi juga pada kontribusi lembaga pendidikan terhadap pembangunan masyarakat yang lebih baik dan berdaya saing.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A., Junanto, T., & Afriani, R. (2016). Implementasi digital-age literacy dalam pendidikan abad 21 di Indonesia. *Prosiding SNPS (Seminar Nasional Pendidikan Sains)*, 3, 113–120.
- Alhaddad, M. R. (2020). Konsep pendidikan multikultural dan pendidikan inklusif. *Jurnal Tarbiyah Islamiyah*, 5(1), 21–30.
- Asfiah, S. (2021). Implementasi Penilaian Berbasis High Order Thinking Skills dalam Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kritis dan Kreatif pada Mata Pelajaran PAI dan Budi Pekerti. *QUALITY*, 9(1), 103–120.
- Hasibuan, A. T., & Prastowo, A. (2019). Konsep Pendidikan Abad 21: Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia SD/MI. *MAGISTRA: Media Pengembangan Ilmu Pendidikan Dasar Dan Keislaman*, 10(1).
- Husain, R., & Kaharu, A. (2020). Menghadapi Era Abad 21: Tantangan Guru Pendidikan Anak Usia Dini di Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 5(1), 85–92.
- Khodijah, S. (2018). Telaah Kompetensi Guru di Era Digital dalam Memenuhi Tuntutan Pendidikan Abad Ke-21. *Journal of Islamic Education Policy*, 3(1).
- Majir, A. (2020). Paradigma baru manajemen pendidikan abad 21. Deepublish.
- Megahantara, G. S. (2017). Pengaruh teknologi terhadap pendidikan di abad 21. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Meilia, M., & Murdiana, M. (2019). Pendidik Harus Melek Kompetensi dalam Menghadapi Pendidikan Abad Ke-21. *Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu Dan Budaya Islam*, 2(01), 88–104.
- Merentek, T. C., Sumual, T. E., Usuh, E. J., & Kampilong, J. K. (2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Pendidikan Masa Depan. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 29–44.
- Rahayu, R., Iskandar, S., & Abidin, Y. (2022). Inovasi pembelajaran abad 21 dan penerapannya di Indonesia. *Jurnal Basicedu*, 6(2), 2099–2104.
- Septikasari, R., & Frasandy, R. N. (2018). Keterampilan 4C abad 21 dalam pembelajaran pendidikan dasar. *Tarbiyah Al-Awlad: Jurnal Kependidikan Islam Tingkat Dasar*, 8(2), 107–117.
- Sumiati, E., & Wijonarko, W. (2020). Manfaat literasi digital bagi masyarakat dan sektor pendidikan pada saat pandemi Covid-19. *Buletin Perpustakaan Universitas Islam Indonesia*, 3(2), 65–80.
- Wijaya, E. Y., Sudjimat, D. A., & Nyoto, A. (2016). Transformasi pendidikan abad 21 sebagai tuntutan pengembangan sumber daya manusia di era global. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Matematika*, 1(26), 263–278.