

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Dasar Perencanaan Sumber Daya Manusia

Konsep Dasar Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu pendekatan strategis yang digunakan oleh organisasi atau institusi untuk memastikan ketersediaan, kompetensi, dan pengembangan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan saat ini dan masa depan. Tujuan utama dari perencanaan SDM adalah untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi dengan efisien dan efektif. Dalam kamus bahasa Inggris perencanaan diartikan sebagai *Planing* yang berasal dari kata *Plan* yang berarti rencana, maksud, rancangan atau niat. Menurut U. Saefullah, (2018:211) menyatakan bahwa perencanaan adalah proses kegiatan yang berkaitan dengan usaha, merumuskan program yang didalamnya berisi segala hal yang akan dilaksanakan, menentukan tujuan, kebijaksanaan, arah yang akan capai, serta prosedur atau metode yang akan diikuti dalam usaha pencapaian tujuan suatu organisasi. Dalam manajemen perencanaan adalah proses mengartikan tujuan organisasi, menyusun strategi untuk mencapai tujuan serta mengembangkan tujuan kerja organisasi. Dalam manajemen perencanaan adalah hal yang terpenting dari segala fungsi manajemen, dimana tanpa perencanaan fungsi lain dari manajemen tidak terlaksana. Oleh karena itu menurut Andri Feriyanto & Endang (2018:13) perencanaan diartikan sebagai:

- a. Proses perbandingan, penilaian, serta memilih alternatif yang terbaik dan tepat dari kegiatan yang akan dilakukan dalam pencapaian tujuan organisasi.
- b. Mengambil keputusan dalam memilih beberapa kemungkinan yang tersedia.
- c. Suatu proses yang rasional dengan menggunakan kejadian atau fakta yang pernah terjadi dengan peramalan masa depan organisasi.

2.1.1 Perencanaan Sumber Daya Manusia

Dalam manajemen, sumber daya manusia merupakan kegiatan yang penting dirancang oleh universitas supaya pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), serta pengetahuan (*skill*) yang mereka miliki sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Perencanaan Sumber Daya Manusia merupakan mekanisme dari analisis serta kegiatan mengidentifikasi yang dilakukan oleh sekelompok organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia dengan tujuan supaya organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Perencanaan sumber daya manusia adalah kegiatan merencanakan tenaga kerja supaya sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia itu sendiri diharapkan dapat melakukan perencanaan dan analisis sumber daya manusia, memberi peluang kerja yang sama, adanya pengangkatan pegawai, adanya pengembangan sumber daya manusia, adanya upah serta tunjangan lainnya, adanya layanan kesehatan serta keselamatan dalam bekerja dan pelayanan lainnya. Dalam hal ini universitas mewujudkan mekanisme kerja yang sehat, serta memberikan dorongan atau motivasi kepada seluruh pegawai untuk lebih percaya diri, mampu bekerja dengan lebih baik dan kreatif, serta penuh dengan tanggungjawab sesuai dengan pembagian tugas yang tepat serta penempatan sumber daya manusia yang sesuai dengan bidangnya masing-masing (*profesional* dan *proposional*).

Perencanaan sumber daya manusia pada universitas adalah menganalisis, meramalkan, serta menyebutkan kebutuhan universitas baik saat ini maupun pada masa depan universitas. Selain perencanaan sumber daya manusia dalam mengantisipasi dosen, juga membantu menentukan dosen yang kapabel dan dibutuhkan oleh universitas. Proses perencanaan dosen dalam universitas terjadi dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

Dalam KBBI mendefinisikan “perencanaan sumber daya manusia merupakan sebuah potensi individu yang mampu dikembangkan dan dilatih untuk kepentingan proses produksi”. Sedangkan menurut Mathis

& Jacson (2018) mengemukakan bahwa “perencanaan sumber daya manusia adalah sebuah proses identifikasi dan analisis untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu mencapai tujuan sebuah organisasi”.

Demikian juga Andrew E. Sikula menyatakan bahwa “perencanaan sumber daya manusia yaitu sebuah upaya dalam menentukan kebutuhan pegawai supaya pekerjaan dari sumber daya tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi”. Sedangkan Werther dan Davis juga menyatakan bahwa “perencanaan sumber daya manusia adalah sebuah rencana yang telah diatur atau ditetapkan oleh organisasi dalam memprediksi jumlah dari kebutuhan karyawan dengan mempertimbangkan ketersediaan waktu yang akan datang”.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas peneliti dapat menarik kesimpulan yaitu bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah upaya atau cara organisasi untuk menganalisis keadaan dan kebutuhan dari sumber daya manusia dalam organisasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut yang telah ditetapkan.

2.1.2 Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Gary Dessler dalam Ndraha, A. B., (2023:65) Manfaat perencanaan sumber daya manusia adalah pentingnya perencanaan SDM yang efektif untuk mengoptimalkan alokasi sumber daya manusia di organisasi. Dengan melakukan perencanaan SDM yang baik, organisasi dapat menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan yang dapat menyebabkan dampak finansial yang merugikan. Manfaat dari perencanaan SDM yang efektif tidak hanya terbatas pada tingkat operasional organisasi, tetapi juga berdampak pada tingkat strategis. Perencanaan SDM yang baik memungkinkan organisasi untuk mencapai strategi bisnis dan tujuan jangka panjang Dengan pemahaman yang jelas tentang kebutuhan SDM saat ini dan di masa depan, organisasi dapat mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia yang mendukung pertumbuhan dan ekspansi organisasi. Selain itu, perencanaan SDM yang matang juga memungkinkan organisasi untuk menilai keterampilan dan keahlian karyawan saat ini, sehingga dapat dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan yang tepat.

Ada 6 manfaat perencanaan sumber daya manusia menurut Sondang P. Siagian (2018:248) adalah sebagai berikut:

- a. Organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada dalam organisasi secara lebih baik. Berarti perencanaan sumber daya manusia harus dimulai dari kegiatan inventarisasi tentang sumber daya manusia yang telah terdapat dalam organisasi tersebut.
- b. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang baik dan tepat, produktivitas kerja dari pegawai yang ada dapat ditingkatkan lagi. Hal ini tentu memberikan dampak yang baik bagi organisasi melalui terwujudnya tujuan organisasi, adanya penyesuaian dalam organisasi baik dalam penyesuaian kedisiplinan kerja, peningkatan keterampilan.
- c. Perencanaan sumber daya manusia sangat berkaitan erat dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja masa depan organisasi, baik dalam kuantitas maupun kualitas.
- d. Salah satu segi manajemen sumber daya manusia yang saat ini dirasakan semakin penting adalah penanganan informasi ketenagakerjaan yang dibutuhkan tidak hanya oleh satuan kerja yang mengelola sumber daya manusia dalam organisasi tetapi juga setiap satuan unit kerja.
- e. Penelitian sebagai kegiatan pendahuluan akan menimbulkan pemahaman mengenai pemakaian tenaga kerja dan jumlah jumlah pencari kerja yang akan memberikan pemahaman kepada organisasi untuk membuat rencana yang sesuai dengan situasi dalam organisasi.
- f. Rencana sumber daya manusia adalah dasar bagi penyusunan program kerja dalam organisasi.

2.1.3 Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Secara umum fungsi perencanaan sumber daya manusia merupakan kegiatan untuk menyusun dan menyatukan rencana sumber daya manusia dengan rencana-rencana organisasi, mempelajari faktor-faktor sosial, teknologi serta hal lainnya sehingga mampu memberikan dampak yang baik atau mendukung kemajuan organisasi baik terhadap pekerjaan serta individu pegawai dalam suatu organisasi. Tujuan perencanaan sumber daya manusia

adalah untuk menjamin penggunaan yang optimal terhadap sumber daya manusia pada suatu organisasi serta menyediakan sumber daya manusia yang dibutuhkan dimasa depan organisasi dengan mempertimbangkan dari segi kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang dibutuhkan.

Menurut Ndraha, A. B., (2023:64) Tujuan utama dari perencanaan SDM adalah untuk mengidentifikasi kebutuhan SDM yang tepat dan mengalokasikan sumber daya manusia yang sesuai dengan tujuan strategis organisasi. Pentingnya mencocokkan jumlah dan jenis karyawan yang tepat dengan kebutuhan organisasi. Hal ini bertujuan untuk memastikan efisiensi, produktivitas, dan kesuksesan jangka panjang organisasi. Perencanaan tenaga kerja yang baik harus mencakup identifikasi kebutuhan tenaga kerja dan pemetaan sumber daya manusia yang sesuai dengan tujuan strategis organisasi.

Dalam konteks organisasi modern yang terus berubah dengan cepat, perencanaan SDM menjadi lebih kompleks dan kritis. Manfaat dari Perencanaan SDM yaitu bermanfaat kepada organisasi agar dapat mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia yang mendukung pertumbuhan dan ekspansi organisasi. Selain itu, perencanaan SDM yang matang juga memungkinkan organisasi untuk menilai keterampilan dan keahlian karyawan saat ini, sehingga dapat dikembangkan melalui pelatihan dan pengembangan yang tepat.

Menurut Hadari Nawawi (2019:13), tujuan dari perencanaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Mampu memberikan arah dalam menentukan kualitas serta jumlah sumber daya manusia yang benar-benar dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan dalam organisasi guna mencapai tujuan.
- b. Memberikan jaminan ketersediaan tenaga sumber daya manusia baik saat ini maupun di masa yang akan datang sehingga pekerjaan tetap terlaksana dengan baik dan tepat sasaran.
- c. Menghindari terjadinya masalah berupa mismanajemen serta tumpang tindih dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

- d. Memberi kemudahan dalam hal koordinasi , integrasi serta sinkronisasi sehingga adanya peningkatan dalam pekerjaan.
- e. Mampu memberikan gambaran untuk menghindari kekurangan ataupun kelebihan pegawai dalam organisasi.
- f. Menjadi pedoman dalam menentukan program, pemeriksaan, pengembangan, upah, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan serta pemberhentian pegawai.
- g. Memberikan pedoman dalam melakukan mutasi pegawai serta pensiun pegawai.
- h. Menjadi patokan dalam memberikan nilai terhadap pegawai.

2.1.4 Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia.

Proses perencanaan sumber daya manusia diawali dengan memahami seluruh visi dan misi, tujuan organisasi, strategi yang tepat yang digunakan oleh organisasi, dan susunan truktur organisasi dan mengkaji keadaan sumber daya manusia yang ada baik dari segi kualitas maupun segi jumlah sumber daya manusia yang tersedia. Setelah itu perlu untuk menghitung kebutuhan sumber daya manusia yang sesuai dengan rencana yang digunakan atau strategi organisasi. Kemudian penting juga untuk mempelajari berapa besar perbedaannya antara keadaan sumber daya yang ada saat ini dengan kebutuhan sumber daya manusia yang ingin di capai dengan menghitung penyusutan dari sumber daya manusia yang ada. Menurut Janes O., (2018:23), pentingnya perencanaan sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi, Selain itu, perencanaan sumber daya manusia mempunyai hubungan yang signifikan dengan kebutuhan organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi.

2.1.5 Tahapan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Ndraha, A. B., (2023:67) tahapan dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Identifikasi Kebutuhan

Tahapan perencanaan SDM bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah, kualitas, dan jenis karyawan yang tepat, sehingga dapat mencapai tujuan dan visi jangka panjangnya. Tahapan ini

melibatkan serangkaian langkah sistematis dan terencana yang membantu organisasi dalam menghadapi tantangan dinamis di lingkungan bisnis yang selalu berubah. Tahapan perencanaan SDM dimulai dengan identifikasi kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan visi dan misi organisasi.

2. Prioritas Kebutuhan SDM

Dalam rangka merangkum signifikansi perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM), imperatif untuk menangkap esensi dari prioritas kebutuhan muncul sebagai elemen inti dalam memandu arah dan kelangsungan strategis organisasi.

3. Penentuan Strategi Pengadaan

Strategi pengadaan SDM (Sumber Daya Manusia) adalah langkah penting dalam upaya menghadapi tantangan yang berkaitan dengan tenaga kerja di dalam suatu organisasi. Proses ini melibatkan perencanaan, identifikasi, penarikan, dan penempatan individu yang memiliki kualifikasi dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Rencana Pelatihan Dan Pengembangan SDM

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci kesuksesan organisasi dalam menghadapi perubahan dinamis dalam lingkungan bisnis saat ini. Rencana Pelatihan dan Pengembangan adalah komponen penting dari strategi manajemen SDM yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam rangka mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan Menurut Mangkunegara (2020:9) terdiri dari enam tahapan dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Menganalisis tujuan dari organisasi tersebut, yaitu melakukan penguraian tujuan organisasi menjadi lebih rinci yang menjadi tujuan setiap bagian divisi organisasi.

- b. Melakukan pencatatan sumber daya manusia yang ada, termasuk didalamnya yaitu kapasitas, kemampuan, kuantitas, latar belakang pendidikan hingga potensi yang dimiliki oleh pegawai.
- c. Memprediksi permintaan dan ketersediaan sumber daya manusia, organisasi harus memikirkan serta mempertimbangkan apakah harus melakukan penambahan pegawai, pelatihan bagi pegawai, meningkatkan produktivitas serta hal lainnya yang akurat supaya mampu memperkirakan kebutuhan organisasi.
- d. Memperkirakan kesenjangan sumber daya manusia, mempertimbangkan apakah perlu mengadakan pengurangan maupun penambahan sumber daya manusia supaya lebih efektif dan efisien.
- e. Merumuskan rencana tindakan sumber daya manusia, dilakukan setelah tersedianya hasil apabila telah terjadi kesenjangan dan diperlukan tindakan untuk mengatasi kesenjangan tersebut.
- f. Melakukan pemantauan, pengendalian serta umpan balik sesuai dengan kebutuhan organisasi.

2.1.6 Ruang Lingkup Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pendidikan

Dalam dunia pendidikan perencanaan sumber daya manusia dapat dilihat dari tingkat makro hingga ditingkat mikro. Dalam perencanaan sumber daya yang berskala makro dapat diketahui dari skala nasional sampai dengan regional dan untuk perencanaan sumber daya mikro dapat dari perencanaan dalam skala lokal serta kelembagaan. Perencanaan sumber daya manusia yang bersifat makro mencakup usaha sumber daya manusia dalam penyelenggaraan dan penyusunan keseluruhan jenjang serta jenis pendidikan sesuai dengan aturan yang berlaku dalam sistem pendidikan nasional. Sedangkan dalam perencanaan sumber daya manusia skala mikro yaitu perencanaan pada tingkat daerah sampai provinsi yang mencakup keseluruhan jenis dan jenjang pendidikan di daerah tersebut.

Menurut John Dewey (2019:45), Dalam merencanakan sumber daya manusia pendidikan paling sedikit harus memiliki unsur-unsur berikut ini:

a. Tujuan

Sasaran atau tujuan merupakan sasaran yang ingin dicapai. Setiap perencanaan harus diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan harus ditentukan terlebih dahulu karena menjadi panduan setiap langkah dan arah yang akan di capai. Tujuan dirumuskan secara hierarkis dan operasional sehingga pencapaiannya terus menerus dan berkesinambungan. Tujuan dapat diperjelas jika dilengkapi dengan merumuskan visi, misi dan tujuan organisasi.

b. Anggaran

Anggaran dalam perencanaan sumber daya manusia perlu diketahui karena menjadi dasar dalam memberikan kompensasi. Walaupun sumber daya manusia harus didasarkan pada kebutuhan, namun dalam prakteknya perlu anggaran dalam pertimbangannya. Jika anggaran yang tersedia tidak menjadi kendali, perencanaan tidak akan mengalami kendala atau masalah. Tetapi, jika anggaran menjadi kendala langkah lain yang harus dipikirkan adalah mencari sumber anggaran baru atau realokasi kembali anggaran yang sudah ada.

c. Standar

Standar yang harus ditentukan dalam perencanaan adalah standar yang mencakup jumlah (kuantitas) dan mutu (kualitas). Aspek yang menjadi standarisasi adalah terkait dengan hasil atau isi, metode, manusia, proses, uang, mesin, alat, dan sasaran pasar.

d. Program

Setiap perencanaan harus ada program yang direncanakan. Program tersebut merupakan kumpulan kegiatan yang harus dilakukan secara berurutan. Dalam program akan tampak kegiatan yang harus dilakukan terlebih dahulu dan kegiatan yang dilakukan berikutnya, serta kegiatan yang dapat dilakukan secara bergantian.

e. Kebijakan

Kebijakan adalah petunjuk yang menyeluruh untuk menetapkan batas-batas tertentu dan arah bagi tindakan yang akan dilakukan. Dalam perencanaan, kebijakan hendaknya bersifat tertulis secara tegas sehingga dapat ditafsirkan sama dan sebagai dasar hukum yang dipedomani. Kebijakan ada yang bersifat umum (*policy*) dan ada yang bersifat khusus (*wisdom*).

f. Prosedur

Prosedur harus ada dalam melakukan suatu perencanaan. Prosedur berupa rangkaian tugas-tugas yang saling berhubungan secara berurutan yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan. Prosedur ini dapat terlihat dalam program yang telah dibuat dan ditetapkan. Jika programnya telah disusun secara sistematis, berarti sudah terlihat prosedurnya. Secara umum, prosedur biasanya diurutkan dari kegiatan awal (persiapan), kegiatan inti, dan kegiatan akhir (penutup).

g. Metode

Metode dalam perencanaan dimaksudkan untuk menyederhanakan kerja. Metode dapat dirumuskan sebagai cara pelaksanaan kerja dari suatu tugas. Penentuan metode dalam perencanaan dimaksudkan untuk menghemat biaya, waktu, dan tenaga. Dengan metode yang ditentukan akan terlihat bagaimana penggunaan tenaga dan biaya serta berapa lama waktu yang dibutuhkan.

2.1.7 Indikator Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017;257-259) indikator perencanaan sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a. Pengadaan

Pengadaan harus dilakukan secara baik dan tepat supaya mutu dan jumlah sumber daya manusia sesuai dengan kebutuhan organisasi, diantaranya penarikan dan seleksi.

b. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan, teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan

pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerja baik saat ini maupun dimasa yang akan datang.

c. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Pada prinsipnya kompensasi harus adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, dan layak diartikan mampu memenuhi kebutuhan utama serta berpedoman juga dengan batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal serta eksternal konsistensi.

d. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, supaya mereka tetap mau berkerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan (*maintenance*) perlu direncanakan dengan baik agar Labor Turnover relatif rendah, diantaranya adalah program kesejahteraan.

e. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan organisasi karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik maka tujuan organisasi akan sulit terwujud dengan maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma-norma sosial. Kedisiplinan sebagai cerminan tanggungjawab pegawai yang harus dilaksanakan sebaik-baiknya. Diantaranya yakni peraturan dan sanksi hukum.

f. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah pemutusan hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian harus direncanakan sebaik-baiknya agar tidak menimbulkan kesulitan bagi perusahaan. Karena cepat atau lambat pegawai berhenti dengan alasan yang bermacam-macam, diantaranya yakni pensiun serta yang dipecat.

2.2 Hubungan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kualifikasi Pendidikan Dosen Di Universitas Nias

Seperti yang telah dibahas di bab sebelumnya bahwa di Pulau Nias telah didirikan sebuah Universitas yakni Universitas Nias. Hingga saat ini Universitas Nias terus melakukan pembenahan baik sarana dan prasarana dalam meningkatkan Kualifikasi pendidikan. Termasuk juga didalamnya yaitu peningkatan Kualifikasi Pendidikan dosen. Dimana dosen juga sangat berpengaruh penting dalam mendukung peningkatan pendidikan di Universitas Nias. Berbagai upaya direncanakan dan dilaksanakan untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan dosen Universitas Nias seperti memberi peluang dan kesempatan kepada beberapa dosen untuk melanjutkan kuliah S3 di salah satu Universitas terkemuka yang ada di Indonesia yaitu Universitas Sumatera Utara. Juga Universitas Nias sering mengadakan pelatihan, sosialisasi dengan menghadirkan narasumber yang luar biasa dari luar daerah pulau Nias, guna untuk meningkatkan wawasan dan pengalaman dosen maupun mahasiswa. Hal ini merupakan salah satu wujud dari perencanaan peningkatan sumber daya manusia.

1.3 Kualifikasi Pendidikan

1.3.1 Pengertian Kualifikasi Pendidikan

Menurut Manser (dalam Muchtar, 2019:12) Secara etimologis kata kualifikasi diadopsi dari bahasa Inggris *qualification* yang berarti *training, test, diploma, etc. that qualifies a person*. Kualifikasi berarti latihan, tes, ijazah dan lain-lain yang menjadikan seseorang memenuhi syarat. Menurut Hasbullah dalam Handayani (2019:01) Pendidikan dapat diartikan sebagai usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia definisi kualifikasi pendidikan adalah keahlian yang diperlukan untuk melakukan sesuatu, atau menduduki jabatan tertentu.

Selanjutnya menurut Ningrum dalam Muchtar, (2019) kualifikasi pendidikan berarti persyaratan yang harus dipenuhi terkait dengan

kemampuan yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Kualifikasi pendidikan dapat menunjukkan kredibilitas seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Kemudian menurut Miarso dalam Muchtar (2019) mengartikan kualifikasi Pendidikan sebagai keterampilan dan pengetahuan yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas yang dikerjakannya yang dapat membantu dalam meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Simanjuntak (2018: 61) Kualifikasi pendidikan berhubungan dengan tingkat pendidikan seseorang dimana semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin tinggi juga tingkat produktivitas atau kinerja tenaga kerja tersebut. Menurut Mulyadi dalam muchtar (2019) Tingkat pendidikan merupakan salah faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dimana semakin tinggi tingkat pendidikan akan membuat pekerja mudah dalam menyelesaikan tugasnya sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.

UU RI. No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen menyebutkan, dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Bab 1 Pasal 1) Sebagai pekerjaan profesional, dosen dituntut memiliki sejumlah kompetensi agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik yakni sebagai seorang pengajar profesional. Salah satu bentuk keprofesionalan dosen adalah memiliki kualifikasi akademik dan prestasi akademik sesuai aturan yang dipersyaratkan dalam UU RI. No 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, Peraturan

2.3.2 Jenis Kualifikasi Pendidikan

Pemerintah (PP) RI No 32 tahun 2013 tentang Standar Nasional Pendidikan serta diperkuat oleh Permendiknas No 49 tahun 2014 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi. Selanjutnya di Permendiknas Nomor 49 Tahun 2014 Pasal 46 ayat 1 dan 2 disebutkan: Ayat 1: “Kualifikasi akademik dosen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 45 diperoleh melalui

pendidikan tinggi program pascasarjana yang terakreditasi sesuai dengan bidang keahlian”. Ayat 2: Dosen memiliki kualifikasi akademik minimum: (1) Lulusan program magister untuk program diploma atau program sarjana; dan (2) Lulusan program doktor untuk program pascasarjana.

2.3.3 Kualifikasi Pendidikan Pada Keterampilan Dosen

Menurut Undang-undang No 14 tahun 2005 Pasal 72 yaitu meliputi: merencanakan pembelajaran, melaksanakan proses pembelajaran, melakukan evaluasi pembelajaran, membimbing dan melatih. Dengan demikian tugas pokok ini adalah merupakan tugas yang berkaitan dengan melaksanakan proses pembelajaran di dalam kampus yang nota bene berkaitan dengan tugas-tugas akademik atau perkuliahan.

Untuk mendukung keberhasilan tugas pokok dosen di atas, nampaknya setiap dosen harus memiliki sejumlah keterampilan pada saat melaksanakan proses pembelajaran atau perkuliahan. Adapun keterampilan-keterampilan yang hendaknya dimiliki oleh dosen ialah

1. Keterampilan bertanya, ketrampilan ini perlu dikuasai tenaga pendidik dalam menciptakan pembelajaran yang efektif dimana tujuannya untuk mengetahui tingkat daya serap dari materi yang disampaikan dalam pembelajaran.
2. Memberi penguatan (*Reinforcement*) merupakan respons yang dilakukan pengajar terhadap perilaku peserta didik yang positif sehingga dapat memungkinkan terulangnya kembali perilaku tersebut.
3. Mengadakan variasi pembelajaran merupakan keterampilan yang harus dikuasai pengajar untuk mengatasi kebosanan peserta didik, agar selalu antusias dan penuh partisipasi.

1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Nama peneliti	Tahun penelitian	Judul skripsi	Hasil penelitian
Alwan Tanaya, Dkk	2022	Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Bidang Pendidikan	Dengan perencanaan sumber daya manusia pendidikan dapat memberikan pedoman kepada lembaga pendidikan pada umumnya tentang sumber daya manusia yang dibutuhkan, kegiatan sumber daya manusia akan dikelola dan dikembangkan, yang dapat meningkatkan efesiensi dan efektivitas bagi sekolah maupun bagi pendidik dan tenaga pendidik, sehingga dapat diintegrasikan ke dalam tujuan perencanaan jangka pendek dan jangka panjang dari lembaga pendidikan
Lilik Siswanta, S.E., M.M	2014	Pengembnagan Sumber Daya Manusia Untuk Peningkatan Kinerja Dosen Dalam Mendukung Visi Dan Misi UPY	Hasil penelitian menyimpulkan bahwa beberapa upaya yang sebaiknya dilakukan untuk pengembangan SDM dalam peningkatan Kinerja Dosen dalam mencapai visi dan misi UPY, yaitu : 1) menerapkan sistem <i>reward</i> dan <i>punishment</i> secara tegas, pengembangan SDM bertumpu pada peningkatan <i>Emotional</i> dan <i>Spiritual Quotient</i> , memberikan kesempatan lebih luas kepada dosen dalam pelaksanaan program di unit kerjanya, 4) Pengembangan SDM dengan perencanaan yang melibatkan dosen, Menjalinkan kerja sama dengan perguruan tinggi lain dalam pengembangan Tri Dharma Perguruan Tinggi

Masbullah, Salmi Yuniar Bahri	2022	Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam peningkatan Mutu pendidikan di SMA Muhammadiyah Selong	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia dilakukan melalui program, langkah perencanaan, tahapan perencanaan, termasuk indikator atau target mutu yang ingin dicapai sebagai proses peningkatan pendidikan. Bentuk perencanaan meliputi penataan sumber daya yang memuat pengembangan sumber daya manusia, pengembangan proses pembelajaran, serta peningkatan kapasitas sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu pendidikan.
Mutmainah	2020	Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: Sdm Dosen Universitas Muhammadiyah Jakarta	Hasil penelitian yaitu (1) Perencanaan kebutuhan SDM Dosen bersifat inidental berdasarkan rasio Dosen-mahasiswa,yang dilakukan oleh Prodi (2) pelatihan dan pengembangan dilakukan oleh masing-masing prodi, (3) penilaian kinerja, dilakukan dengan EDOM, belum ada kebijakan penilaian kinerja. Hasil penelitian adalah usulan Model Perencanaan Kebutuhan SDM Dosen, Model Pelatihan & Pengembangan Karir dan Model Penilaian Kinerja, juga model Sistem Informasi MSDM UMJ. Penelitian merekomendasikan yaitu perlunya diadakan analisis eksternal dan internal (<i>SWOT analysis</i>), perlunya dilakukan koordinasi dan evaluasi secara rutin, perlunya dibuat kebijakan dan pedoman MSDM dosen.

Sumber: Olahan Peneliti, 2023

2.5 Kerangka Berpikir

Menurut Sugiyono (2019:95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Untuk lebih memudahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian ini, maka peneliti perlu merumuskan kerangka berpikir sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Bepikir



Kebutuhan sumber daya manusia teridentifikasi, universitas ini mengadakan berbagai program pelatihan dan pendidikan untuk meningkatkan kualifikasi dosen. Program-program ini dapat mencakup kursus lanjutan, workshop, penelitian kolaboratif, serta kesempatan untuk mengejar gelar pendidikan lanjutan seperti magister atau doktor. Universitas Nias juga mendorong dosen untuk terlibat dalam penelitian dan publikasi ilmiah sehingga mereka dapat tetap terhubung dengan perkembangan terkini di bidang mereka. Selain itu, universitas ini juga berusaha untuk menjalin kolaborasi dengan universitas lain dan lembaga pendidikan tinggi di dalam dan luar negeri untuk memfasilitasi pertukaran pengalaman dan pengetahuan antara dosen. Ini membantu menciptakan lingkungan akademik yang beragam dan kaya akan wawasan.

Selama proses perencanaan sumber daya manusia ini, Universitas Nias juga mengupayakan monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa program-program peningkatan kualifikasi pendidikan dosen berjalan dengan baik dan memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Upaya ini merupakan langkah yang krusial dalam meningkatkan mutu pendidikan tinggi di wilayah Nias. Dengan dosen yang berkualifikasi tinggi dan terus menerus meningkatkan kompetensinya, universitas ini berharap dapat memberikan pendidikan yang lebih baik, menghasilkan penelitian yang berkualitas, dan berperan aktif dalam pengembangan masyarakat setempat serta daerah secara keseluruhan.. Pentingnya Perencanaan SDM dalam konteks peningkatan kualitas dosen dapat dipahami melalui hubungannya dengan berbagai elemen yang esensial dalam manajemen SDM, seperti Pengadaan, Pengembangan, Kompensasi, Pemeliharaan, Kedisiplinan, dan Pemberhentian dimana pengadaan artinya Proses pengadaan dosen baru dilakukan dengan cermat, memastikan bahwa individu yang direkrut memiliki kompetensi dan kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan fakultas ekonomi, Pengadaan yang tepat mendukung pemenuhan posisi kosong dan pertumbuhan fakultas, kemudian pengembangan artinya Perencanaan SDM juga melibatkan pengembangan kompetensi dosen yang ada, dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, universitas dapat merancang program-program yang membantu dosen meningkatkan kemampuan pengajaran, penelitian, dan keterampilan lainnya, kemudian kompensasi artinya Salah satu aspek kunci dalam menarik dan mempertahankan dosen berkualitas adalah kompensasi yang adil dengan kualifikasi, pengalaman, dan kinerja dosen. Kompensasi yang memadai juga mendorong motivasi dan dedikasi dosen dalam memberikan kontribusi terbaik, kemudian Pemeliharaan artinya Aspek pemeliharaan mencakup upaya mempertahankan dosen yang telah berkontribusi secara positif, kemudian Kedisiplinan artinya Perencanaan SDM juga berhubungan dengan pengelolaan kedisiplinan, dan pemberhentian artinya Terkadang, situasi mengharuskan pemberhentian dosen yang tidak sesuai dengan standar atau yang tidak lagi memenuhi kriteria tertentu.