

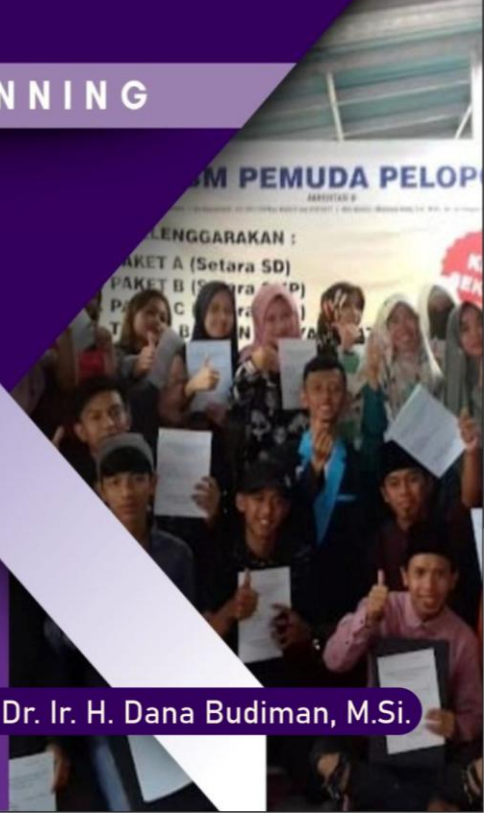


ANALISIS PENDEKATAN HUMAN RESOURCE PLANNING TERHADAP SUMBER DAYA MANUSIA DI PKBM PEMUDA PELOPOR KOTA SUKABUMI

HUMAN RESOURCE PLANNING

**Dede Suhendar
Dana Budiman
Arif Saipullah
Badru Salam
Andika Gumelar
Herdi
Irawati**

Editor: Dr. Ir. H. Dana Budiman, M.Si.



ANALISIS PENDEKATAN *HUMAN RESOURCE*
PLANNING TERHADAP SUMBER DAYA MANUSIA
DI PKBM PEMUDA PELOPOR

Dede Suhendar
Dana Budiman
Arif Saipullah
Badru Salam
Andika Gumelar
Herdi
Irawati



Tahta Media Group

UU No 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta

Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

Pembatasan Pelindungan Pasal 26

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
- Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan
- penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

- Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
- Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

Hak cipta dilindungi undang-undang

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

**ANALISIS PENDEKATAN *HUMAN RESOURCE PLANNING*
TERHADAP SUMBER DAYA MANUSIA DI PKBM PEMUDA PELOPOR**

Penulis:
Dede Suhendar
Dana Budiman
Arif Saipullah
Badru Salam
Andika Gumelar
Herdi
Irawati

Desain Cover:
Tahta Media

Editor:
Dr. Ir. H. Dana Budiman, M.Si.

Proofreader:
Tahta Media

Ukuran:
vi, 133 , Uk: 15,5 x 23 cm

QRCBN: 62-415-9618-632

Cetakan Pertama:
Juni 2026

Hak Cipta 2026, Pada Penulis

Isi diluar tanggung jawab percetakan

Copyright © 2026 by Tahta Media Group
All Right Reserved

PENERBIT TAHTA MEDIA GROUP

Perumahan Mitra Utama Residence 3 Blok A no 1, Sawahan, Tempel,
Kec. Gatak, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah 57557
email: tahtaliterasimedia@gmail.com
website: <http://store.tahtamedia.co.id/>
Anggota IKAPI (216/JTE/2021)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga kajian ilmiah yang berjudul **“Analisis Pendekatan Human Resource Planning terhadap Sumber Daya Manusia di PKBM Pemuda Pelopor”** dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada Nabi Muhammad SAW.

Kajian ilmiah ini disusun berdasarkan hasil *visit class* dan observasi langsung di PKBM Pemuda Pelopor. Penyusunan kajian ilmiah ini bertujuan untuk memahami penerapan *Human Resource Planning* dalam pengelolaan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan nonformal serta mengetahui peran pentingnya dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan pengelolaan lembaga.

Penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak PKBM Pemuda Pelopor, dosen pengampu, serta semua pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama proses penyusunan kajian ilmiah ini.

Penulis menyadari bahwa kajian ilmiah ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan kajian ilmiah ini. Semoga kajian ilmiah ini dapat memberikan manfaat dan menambah wawasan bagi para pembaca.

Sukabumi, Mei 2026 M

Penulis.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Kajian.....	5
1.4. Batasan dan Ruang Lingkup	6
1.5. Manfaat Kajian.....	7
BAB II TINJAUAN TEORITIS	9
2.1. Definisi dan Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	9
2.2. Konsep Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Masyarakat .	12
2.3. Konsep Pendidikan Berbasis Masyarakat	14
2.4. Konsep Human Resource Planning.....	16
BAB III METODO PEMBAHASAN.....	35
3.1. Desain Kajian	35
3.2. Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.3. Instrumen Kajian.....	39
3.4. Analisis Data.....	43
BAB IV PROPFIL PKBM PEMUDA PELOPOR SUKABUMI	45
4.1. Profil Lembaga	45
4.2. Visi Dan Misi.....	46
4.3. Legalitas Lembaga	48
4.4. Struktur Organisasi.....	50
4.5. Tutor Dan Staff	51
4.6. Kegiatan Belajar Dan Pelatihan.....	52

BAB V HASIL PENGAMATAN DAN PEMBAHASAN	53
5.1. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja di PKBM Pemuda Pelopor.....	53
5.2. Rekrutmen dan Seleksi SDM di PKBM Pemuda Pelopor	67
5.3. Pelatihan Dan Pengembangan SDM di PKBM Pemuda Pelopor.....	82
5.4. Penempatan Tenaga Pendidik Di PKBM Pemuda Pelopor .	94
5.5. Evaluasi Kinerja SDM di PKBM Pemuda Pelopor	106
5.6. Perencanaan Jangka Panjang SDM Di PKBM Pemuda Pelopor.....	119
BAB VI PENUTUP.....	123
6.1. Simpulan.....	123
6.2. Saran.....	125
DAFTAR PUSTAKA	126
PROFIL PENULIS.....	129

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Selain pendidikan formal, pendidikan nonformal juga memiliki peran strategis dalam meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kualitas hidup masyarakat. Salah satu lembaga pendidikan nonformal yang memiliki kontribusi besar dalam pemberdayaan masyarakat adalah Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM). PKBM hadir sebagai wadah pembelajaran bagi masyarakat yang membutuhkan layanan pendidikan alternatif, baik dalam bidang akademik maupun keterampilan hidup.¹

Dalam menjalankan fungsi dan tujuannya, PKBM memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan terencana. Sumber daya manusia merupakan unsur utama yang menentukan keberhasilan suatu lembaga pendidikan, karena kualitas program dan pelayanan pendidikan sangat dipengaruhi oleh kompetensi tenaga pendidik dan pengelola lembaga.² Oleh karena itu, diperlukan suatu pendekatan manajemen yang mampu mengatur kebutuhan tenaga

¹ Sudjana, *Pendidikan Nonformal dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Bandung: Falah Production, 2004), hlm. 15.

² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), hlm. 10.

kerja secara sistematis melalui proses perencanaan sumber daya manusia atau Human Resource Planning (HR Planning).³

Human Resource Planning merupakan proses perencanaan yang dilakukan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah dan kualitas sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik untuk masa sekarang maupun masa yang akan datang.⁴ Melalui pendekatan ini, lembaga pendidikan dapat melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja secara tepat sehingga jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dapat disesuaikan dengan kebutuhan lembaga. Analisis kebutuhan tenaga kerja menjadi langkah awal yang penting agar pembagian tugas dan pelaksanaan program pembelajaran dapat berjalan secara efektif dan efisien.⁵

Selain analisis kebutuhan tenaga kerja, proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia juga menjadi bagian penting dalam pengelolaan lembaga pendidikan nonformal. Rekrutmen dan seleksi yang baik akan membantu lembaga memperoleh tenaga pendidik dan pengelola yang memiliki kompetensi, keterampilan, serta kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga.⁶ Dengan adanya proses seleksi yang tepat, kualitas pelayanan pendidikan di PKBM dapat terus ditingkatkan.⁷

Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya berhenti pada proses perekrutan, tetapi juga mencakup pelatihan dan pengembangan SDM. Pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk

³ Edwin B. Flippo, *Personnel Management* (New York: McGraw Hill, 1984), hlm. 52.

⁴ George Milkovich dan John W. Boudreau, *Human Resource Management* (Boston: Irwin, 1997), hlm. 121.

⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2014), hlm. 45.

⁶ Gary Dessler, *Human Resource Management* (New Jersey: Pearson Education, 2017), hlm. 192.

⁷ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 148.

meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan pengelola agar mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kebutuhan masyarakat.⁸ Dalam era digital saat ini, tenaga pendidik dituntut untuk memiliki kemampuan yang adaptif, inovatif, dan profesional sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung secara optimal.⁹

Selain itu, penempatan tenaga pendidik juga menjadi faktor penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di lembaga pendidikan nonformal. Penempatan yang sesuai dengan kompetensi, latar belakang pendidikan, dan kemampuan tenaga pendidik akan membantu meningkatkan efektivitas proses pembelajaran.¹⁰ Dengan penempatan yang tepat, tenaga pendidik dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal sesuai bidang keahliannya.¹¹

Untuk mengetahui keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia, diperlukan evaluasi kinerja SDM secara berkala. Evaluasi kinerja dilakukan untuk menilai kompetensi, disiplin, produktivitas, serta kualitas pelayanan tenaga pendidik dan pengelola lembaga.¹² Melalui evaluasi kinerja, lembaga dapat mengetahui kelebihan dan kekurangan yang dimiliki sumber daya manusia sehingga dapat dilakukan perbaikan dan pengembangan secara berkelanjutan.¹³

⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017), hlm. 67.

⁹ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm. 103.

¹⁰ M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2012), hlm. 88.

¹¹ Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Alfabeta, 2016), hlm. 74.

¹² Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: Refika Aditama, 2015), hlm. 21.

¹³ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 604.

Di samping itu, perencanaan jangka panjang SDM juga menjadi bagian penting dalam Human Resource Planning. Perencanaan jangka panjang dilakukan agar lembaga mampu mempersiapkan kebutuhan tenaga kerja di masa mendatang, terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan masyarakat.¹⁴ Dengan adanya perencanaan jangka panjang, lembaga pendidikan nonformal dapat lebih siap dalam meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan dan menjaga keberlangsungan program-program pembelajaran.¹⁵

PKBM Pemuda Pelopor sebagai salah satu lembaga pendidikan nonformal tentunya memerlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar seluruh program pembelajaran dan pemberdayaan masyarakat dapat berjalan secara optimal. Berdasarkan hasil visit class dan observasi yang dilakukan, terlihat bahwa pengelolaan sumber daya manusia di PKBM tidak hanya berkaitan dengan jumlah tenaga pendidik, tetapi juga menyangkut analisis kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi SDM, pelatihan dan pengembangan SDM, penempatan tenaga pendidik, evaluasi kinerja SDM, serta perencanaan jangka panjang SDM.¹⁶ Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya penerapan pendekatan Human Resource Planning dalam mendukung efektivitas pengelolaan lembaga pendidikan nonformal.¹⁷

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan kajian lebih lanjut mengenai penerapan pendekatan Human Resource Planning terhadap sumber daya manusia di PKBM Pemuda Pelopor. Kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai

¹⁴ Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson, *Strategic Human Resource Management* (Oxford: Blackwell Publishing, 2007), hlm. 56.

¹⁵ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: STIE YKPN, 2015), hlm. 39.

¹⁶ Hasil Observasi dan Visit Class di PKBM Pemuda Pelopor, tanggal 11 Mei 2026.

¹⁷ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, hlm. 52.

pentingnya perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas pengelolaan lembaga pendidikan nonformal serta menjadi bahan evaluasi dan pengembangan bagi lembaga terkait.¹⁸

1.2. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana analisis kebutuhan tenaga kerja dalam pengelolaan sumber daya manusia di PKBM Pemuda Pelopor?
2. Bagaimana proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia di PKBM Pemuda Pelopor?
3. Bagaimana pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan pengelola di PKBM Pemuda Pelopor?
4. Bagaimana penempatan tenaga pendidik berdasarkan kompetensi dan profesionalisme di PKBM Pemuda Pelopor?
5. Bagaimana evaluasi kinerja sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan lembaga di PKBM Pemuda Pelopor?
6. Bagaimana perencanaan jangka panjang sumber daya manusia dalam mendukung pengembangan lembaga di PKBM Pemuda Pelopor?

1.3. TUJUAN KAJIAN

1. Untuk Mengetahui analisis kebutuhan tenaga kerja dalam pengelolaan sumber daya manusia di PKBM Pemuda Pelopor.
2. Untuk Mengetahui proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia di PKBM Pemuda Pelopor.

¹⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 27.

3. Untuk Mengetahui pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi tenaga pendidik dan pengelola di PKBM Pemuda Pelopor.
4. Untuk Mengetahui penempatan tenaga pendidik berdasarkan kompetensi dan profesionalisme di PKBM Pemuda Pelopor.
5. Untuk Mengetahui evaluasi kinerja sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan lembaga di PKBM Pemuda Pelopor.
6. Untuk Mengetahui perencanaan jangka panjang sumber daya manusia dalam mendukung pengembangan lembaga di PKBM Pemuda Pelopor.

1.4. BATASAN DAN RUANG LINGKUP

Agar pembahasan dalam kajian ilmiah ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan, maka diperlukan batasan dan ruang lingkup sebagai berikut :

1. **Objek Kajian**

Objek kajian dibatasi pada sumber daya manusia di PKBM Pemuda Pelopor sebagai lembaga pendidikan nonformal yang menjadi lokasi pelaksanaan visit class.

2. **Aspek yang Dibahas**

Pembahasan difokuskan pada pendekatan Human Resource Planning dalam pengelolaan sumber daya manusia, meliputi perencanaan tenaga pendidik dan pengelola, pengembangan kualitas sumber daya manusia, pembagian tugas, serta kendala yang dihadapi dalam penerapannya di PKBM Pemuda Pelopor.

3. **Pendekatan Kajian**

Pendekatan yang digunakan bersifat deskriptif kualitatif dengan menggambarkan kondisi pengelolaan sumber daya manusia di

PKBM Pemuda Pelopor berdasarkan hasil observasi, visit class, wawancara, dan studi literatur yang relevan.

1.5. MANFAAT KAJIAN

Adapun manfaat dari penyusunan kajian ilmiah ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Kajian ilmiah ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai penerapan pendekatan Human Resource Planning dalam pengelolaan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan nonformal, khususnya di PKBM. Selain itu, kajian ilmiah ini juga dapat menjadi referensi bagi penulis atau mahasiswa yang ingin mengkaji manajemen sumber daya manusia dalam dunia pendidikan.

2. Manfaat Praktis

- **Bagi Penulis**

Kajian ilmiah ini dapat menambah pemahaman dan pengalaman penulis mengenai penerapan Human Resource Planning melalui kegiatan visit class dan observasi langsung di PKBM Pemuda Pelopor.

- **Bagi PKBM Pemuda Pelopor**

Hasil kajian ilmiah ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan evaluasi dalam meningkatkan pengelolaan sumber daya manusia agar lebih efektif, terencana, dan berkualitas.

- Bagi Pembaca

Kajian ilmiah ini diharapkan dapat memberikan informasi dan wawasan mengenai pentingnya perencanaan sumber daya manusia dalam mendukung keberhasilan lembaga pendidikan nonformal.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1. DEFINISI DAN RUANG LINGKUP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MSDM)

1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu proses pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi secara terencana untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.¹⁹ MSDM memiliki peran penting karena sumber daya manusia merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.²⁰ Definisi ini menunjukkan bahwa MSDM tidak hanya berfokus pada kepentingan organisasi, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan tenaga kerja.

Sementara itu, menurut Gary Dessler, MSDM adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi

¹⁹ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 85.

²⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm. 10.

kepada karyawan serta mengurus hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan keadilan bagi tenaga kerja.²¹ Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa MSDM mencakup seluruh proses pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi.

Menurut Veithzal Rivai, MSDM merupakan salah satu bidang manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.²²

Dalam lembaga pendidikan, termasuk PKBM sebagai lembaga pendidikan nonformal, MSDM berfungsi untuk mengelola tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar mampu menjalankan tugas secara profesional sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dengan baik.

2. Ruang Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Ruang lingkup MSDM mencakup seluruh kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi.²³ Adapun ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

a. Perencanaan Sumber Daya Manusia (*Human Resource Planning*)

Kegiatan untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja sesuai jumlah dan kualitas yang dibutuhkan organisasi.

²¹ Gary Dessler, *Human Resource Management*, (New Jersey: Pearson Education, 2015), hlm. 4.

²² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 5.

²³ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 21.

- b. Rekrutmen dan Seleksi
Proses mencari, menarik, dan memilih tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- c. Penempatan Tenaga Kerja
Kegiatan menempatkan tenaga kerja sesuai kemampuan, keterampilan, dan bidang kerja yang dimiliki.
- d. Pelatihan dan Pengembangan
Upaya meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan profesionalisme sumber daya manusia agar mampu bekerja secara optimal.
- e. Penilaian Kinerja
Proses mengevaluasi hasil kerja tenaga kerja untuk mengetahui tingkat efektivitas dan produktivitas kerja.
- f. Kompensasi dan Kesejahteraan
Pemberian imbalan, gaji, dan fasilitas kepada tenaga kerja sebagai bentuk penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan.
- g. Pemeliharaan Hubungan Kerja
Upaya menciptakan hubungan kerja yang harmonis antara organisasi dan tenaga kerja agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif.
- h. Pemberhentian Tenaga Kerja
Proses pemutusan hubungan kerja atau pensiun sesuai ketentuan organisasi.

Dalam konteks PKBM, ruang lingkup MSDM berkaitan dengan pengelolaan tenaga pendidik dan pengelola lembaga agar proses pembelajaran, pelayanan pendidikan, dan program pemberdayaan masyarakat dapat berjalan secara efektif dan berkelanjutan.

2.2. KONSEP SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DALAM MASYARAKAT

Sumber daya manusia (SDM) dalam masyarakat merupakan potensi yang dimiliki oleh setiap individu berupa kemampuan, pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kreativitas yang dapat dikembangkan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat.²⁴ SDM menjadi faktor utama dalam proses pembangunan karena manusia berperan sebagai pelaku, penggerak, sekaligus penentu keberhasilan suatu organisasi maupun kehidupan sosial masyarakat.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu antara daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu untuk melaksanakan pekerjaan dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat.²⁵ Dalam kehidupan masyarakat, kemampuan tersebut dapat diwujudkan melalui pendidikan, keterampilan kerja, serta partisipasi aktif dalam kegiatan sosial dan ekonomi.

Konsep SDM dalam masyarakat tidak hanya memandang manusia sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai aset pembangunan yang perlu dikembangkan secara berkelanjutan.²⁶ Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM menjadi bagian penting dalam pembangunan masyarakat, terutama melalui pendidikan, pelatihan, dan pemberdayaan masyarakat. Dengan SDM yang berkualitas, masyarakat akan lebih mampu menghadapi perubahan sosial, perkembangan teknologi, dan tantangan kehidupan modern.

Dalam konteks pendidikan, pengembangan SDM memiliki hubungan erat dengan peningkatan kualitas pendidikan masyarakat.

²⁴ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), hlm. 361.

²⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm. 10.

²⁶ Taliziduhu Ndriha, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1999), hlm. 12.

Lembaga pendidikan, baik formal maupun nonformal, memiliki peran penting dalam membentuk sumber daya manusia yang produktif, kreatif, dan memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.²⁷ Salah satu lembaga pendidikan nonformal yang berperan dalam pengembangan SDM masyarakat adalah PKBM (Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat). PKBM hadir sebagai sarana pemberdayaan masyarakat melalui program pendidikan, pelatihan keterampilan, dan pengembangan kemampuan individu.

Selain itu, konsep SDM dalam masyarakat juga berkaitan dengan kemampuan individu untuk beradaptasi dan bekerja sama dalam lingkungan sosial.²⁸ Masyarakat yang memiliki kualitas SDM yang baik cenderung lebih mampu menciptakan inovasi, meningkatkan kesejahteraan, dan mendukung pembangunan sosial secara berkelanjutan. Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia menjadi aspek penting dalam meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.

Dalam penelitian mengenai pendekatan *Human Resource Planning* di PKBM Pemuda Pelopor, konsep SDM dalam masyarakat menjadi dasar penting untuk memahami bagaimana lembaga pendidikan nonformal berupaya mengembangkan kualitas tenaga pendidik, pengelola, dan masyarakat melalui perencanaan sumber daya manusia yang terarah dan efektif.

²⁷ Sudjana, *Pendidikan Nonformal: Wawasan, Sejarah Perkembangan, Filsafat dan Teori Pendukung*, (Bandung: Falah Production, 2004), hlm. 54.

²⁸ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 88.

2.3. KONSEP PENDIDIKAN BERBASIS MASYARAKAT

Pendidikan berbasis masyarakat merupakan konsep pendidikan yang diselenggarakan dari, oleh, dan untuk masyarakat dengan tujuan meningkatkan kualitas hidup serta memberdayakan potensi masyarakat secara mandiri.²⁹ Konsep ini menempatkan masyarakat sebagai subjek utama dalam proses pendidikan, sehingga masyarakat tidak hanya menjadi penerima layanan pendidikan, tetapi juga ikut berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengembangan program pendidikan.

Menurut Sudjana, pendidikan berbasis masyarakat adalah proses pendidikan yang bertujuan memberdayakan masyarakat melalui kegiatan pembelajaran yang sesuai dengan kebutuhan, potensi, dan kondisi lingkungan masyarakat.³⁰ Pendidikan berbasis masyarakat menekankan pada pengembangan kemampuan individu dan kelompok agar mampu meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraan sosial.

Konsep pendidikan berbasis masyarakat berkembang karena adanya kebutuhan pendidikan yang tidak seluruhnya dapat dipenuhi melalui pendidikan formal.³¹ Oleh sebab itu, masyarakat memerlukan alternatif pendidikan yang lebih fleksibel, terbuka, dan sesuai dengan kebutuhan sosial serta ekonomi masyarakat. Pendidikan berbasis masyarakat hadir sebagai solusi untuk memberikan kesempatan belajar kepada seluruh lapisan masyarakat tanpa dibatasi usia, status sosial, maupun latar belakang pendidikan.

²⁹ Zubaedi, *Pendidikan Berbasis Masyarakat*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), hlm. 24.

³⁰ Sudjana, *Pendidikan Nonformal: Wawasan, Sejarah Perkembangan, Filsafat dan Teori Pendukung*, (Bandung: Falah Production, 2004), hlm. 67.

³¹ H.A.R. Tilaar, *Pendidikan, Kebudayaan, dan Masyarakat Madani Indonesia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 112.

Dalam pelaksanaannya, pendidikan berbasis masyarakat memiliki beberapa karakteristik, yaitu :³²

1. Berorientasi pada kebutuhan masyarakat
Program pendidikan disesuaikan dengan kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi masyarakat.
2. Mengutamakan partisipasi masyarakat
Masyarakat terlibat secara aktif dalam proses perencanaan dan pelaksanaan pendidikan.
3. Bersifat fleksibel dan terbuka
Sistem pembelajaran dapat disesuaikan dengan kondisi dan kemampuan masyarakat.
4. Bertujuan memberdayakan masyarakat
Pendidikan diarahkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemandirian masyarakat.

Salah satu bentuk nyata pendidikan berbasis masyarakat di Indonesia adalah PKBM (Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat).³³ PKBM merupakan lembaga pendidikan nonformal yang dibentuk oleh masyarakat untuk memberikan layanan pendidikan dan pemberdayaan kepada masyarakat sekitar. Program yang diselenggarakan PKBM meliputi pendidikan kesetaraan, pelatihan keterampilan, pemberdayaan ekonomi, dan pengembangan potensi masyarakat.

Dalam konteks penelitian mengenai pendekatan *Human Resource Planning* di PKBM Pemuda Pelopor, konsep pendidikan berbasis masyarakat menjadi penting karena pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memengaruhi kualitas layanan pendidikan dan keberhasilan program pemberdayaan masyarakat. Oleh karena

³² Zubaedi, *Pendidikan Berbasis Masyarakat*, hlm. 39.

³³ Direktorat Pendidikan Masyarakat, *Petunjuk Teknis Penyelenggaraan PKBM*, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2003), hlm. 5.

itu, perencanaan sumber daya manusia yang efektif diperlukan agar lembaga mampu menjalankan fungsi pendidikan secara optimal sesuai kebutuhan masyarakat.

2.4. KONSEP HUMAN RESOURCE PLANNING

1. Sejarah Penggunaan Human Resource Planning

Human Resource Planning (HR Planning) atau perencanaan sumber daya manusia mulai berkembang seiring dengan berkembangnya dunia industri dan organisasi modern. Pada awalnya, organisasi hanya berfokus pada penggunaan tenaga kerja untuk memenuhi kebutuhan produksi tanpa memperhatikan perencanaan tenaga kerja secara sistematis. Namun, setelah perkembangan industri semakin pesat, organisasi mulai menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting yang menentukan keberhasilan suatu lembaga atau perusahaan.³⁴

Konsep Human Resource Planning mulai dikenal pada era Revolusi Industri di Eropa dan Amerika sekitar abad ke-19 hingga awal abad ke-20. Pada masa tersebut, banyak perusahaan mengalami kesulitan dalam mengatur jumlah tenaga kerja, pembagian tugas, dan produktivitas pekerja. Kondisi ini mendorong lahirnya konsep manajemen tenaga kerja yang lebih terencana agar organisasi mampu memenuhi kebutuhan tenaga kerja sesuai tujuan perusahaan.³⁵

³⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm. 27.

³⁵ Edwin B. Flippo, *Personnel Management*, (New York: McGraw-Hill Book Company, 1984), hlm. 52.

Perkembangan Human Resource Planning semakin terlihat setelah munculnya teori manajemen ilmiah (scientific management) yang dikemukakan oleh Frederick Winslow Taylor. Taylor menekankan pentingnya perencanaan kerja, pembagian tugas, dan efisiensi tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas organisasi.³⁶ Dari teori tersebut, organisasi mulai memahami bahwa tenaga kerja perlu direncanakan dan dikelola secara efektif agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Pada pertengahan abad ke-20, konsep Human Resource Planning berkembang lebih luas dan tidak hanya digunakan dalam perusahaan industri, tetapi juga diterapkan dalam lembaga pendidikan, pemerintahan, dan organisasi sosial. Perencanaan sumber daya manusia mulai diarahkan pada pengembangan kualitas tenaga kerja, peningkatan kompetensi, pelatihan, serta penempatan tenaga kerja sesuai kemampuan dan kebutuhan organisasi.³⁷

Di Indonesia, penerapan Human Resource Planning mulai berkembang seiring meningkatnya perhatian terhadap manajemen sumber daya manusia dalam dunia pendidikan dan organisasi. Lembaga pendidikan, termasuk pendidikan nonformal seperti PKBM, mulai menerapkan perencanaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan efektivitas pengelolaan lembaga.³⁸ Dalam konteks pendidikan nonformal, Human Resource Planning menjadi penting karena membantu lembaga dalam menentukan

³⁶ Frederick Winslow Taylor, *The Principles of Scientific Management*, (New York: Harper & Brothers, 1911), hlm. 5.

³⁷ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 41.

³⁸ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 98.

kebutuhan tenaga pendidik, pembagian tugas kerja, serta pengembangan kompetensi sumber daya manusia agar program pendidikan dapat berjalan secara efektif dan berkelanjutan.

Dengan demikian, perkembangan Human Resource Planning menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam pengelolaan organisasi modern. Penerapan konsep ini tidak hanya bertujuan memenuhi kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga meningkatkan kualitas dan profesionalisme sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Pengertian Human Resource Planning (HR Planning)

Human Resource Planning (HR Planning) atau perencanaan sumber daya manusia merupakan proses perencanaan yang dilakukan organisasi untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja, baik dari segi jumlah maupun kualitas, agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.³⁹ Perencanaan sumber daya manusia dilakukan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada waktu yang tepat.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, perencanaan sumber daya manusia adalah proses merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi.⁴⁰ Pendapat ini menunjukkan bahwa HR Planning memiliki peran penting dalam mengatur dan menyesuaikan kebutuhan sumber daya manusia dengan tujuan lembaga atau organisasi.

³⁹ Gary Dessler, *Human Resource Management*, (New Jersey: Pearson Education, 2015), hlm. 98.

⁴⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm. 28

Sementara itu, menurut Edwin B. Flippo, *Human Resource Planning* adalah proses menentukan kebutuhan tenaga kerja organisasi dan cara memenuhi kebutuhan tersebut agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik.⁴¹ Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa HR Planning tidak hanya berfokus pada jumlah tenaga kerja, tetapi juga pada kualitas dan kemampuan tenaga kerja yang dibutuhkan organisasi.

Menurut Veithzal Rivai, perencanaan sumber daya manusia merupakan langkah awal dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memastikan tersedianya tenaga kerja yang kompeten sesuai kebutuhan organisasi di masa sekarang maupun masa yang akan datang.⁴² Oleh karena itu, HR Planning menjadi dasar penting dalam pengelolaan tenaga kerja, termasuk proses rekrutmen, penempatan, pelatihan, dan pengembangan sumber daya manusia.

Dalam lembaga pendidikan nonformal seperti PKBM, *Human Resource Planning* memiliki peran penting dalam mengatur kebutuhan tenaga pendidik dan pengelola lembaga agar proses pembelajaran dan program pendidikan dapat berjalan secara optimal. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang baik, lembaga dapat meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan serta menciptakan pengelolaan organisasi yang lebih efektif dan profesional.

⁴¹ Edwin B. Flippo, *Personnel Management*, (New York: McGraw-Hill Book Company, 1984), hlm. 53.

⁴² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 36.

3. Tujuan *Human Resource Planning*

Human Resource Planning (HR Planning) atau perencanaan sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik dari segi jumlah, kualitas, maupun penempatannya.⁴³ Perencanaan sumber daya manusia dilakukan agar seluruh kegiatan organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, tujuan utama *Human Resource Planning* adalah untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja agar organisasi tidak mengalami kekurangan maupun kelebihan tenaga kerja.⁴⁴ Dengan adanya perencanaan yang baik, organisasi dapat menempatkan sumber daya manusia sesuai kemampuan dan bidang kerjanya.

Selain itu, menurut Veithzal Rivai, *Human Resource Planning* bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja melalui pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dan terarah.⁴⁵ Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada jumlah tenaga kerja, tetapi juga pada pengembangan kualitas dan produktivitas sumber daya manusia.

Secara umum, tujuan *Human Resource Planning* meliputi beberapa hal berikut :

⁴³ Gary Dessler, *Human Resource Management*, (New Jersey: Pearson Education, 2015), hlm. 99.

⁴⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm. 30.

⁴⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 38.

a. Menentukan Kebutuhan Tenaga Kerja

Perencanaan sumber daya manusia bertujuan untuk mengetahui jumlah dan kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan organisasi sesuai dengan tugas dan tujuan lembaga.⁴⁶

b. Menghindari Kekurangan dan Kelebihan Tenaga Kerja

HR Planning membantu organisasi mengatur tenaga kerja secara seimbang sehingga tidak terjadi penumpukan maupun kekurangan sumber daya manusia dalam pelaksanaan pekerjaan.

c. Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Kerja

Melalui perencanaan yang baik, organisasi dapat menempatkan tenaga kerja sesuai kemampuan dan kompetensinya sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien.

d. Mendukung Pengembangan Sumber Daya Manusia

HR Planning bertujuan untuk membantu organisasi dalam merencanakan pelatihan, pengembangan keterampilan, dan peningkatan kualitas sumber daya manusia agar lebih profesional.⁴⁷

e. Membantu Pencapaian Tujuan Organisasi

Sumber daya manusia yang direncanakan dengan baik akan membantu organisasi mencapai tujuan secara optimal karena setiap tenaga kerja memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas.

⁴⁶ Edwin B. Flippo, *Personnel Management*, (New York: McGraw-Hill Book Company, 1984), hlm. 55.

⁴⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 31.

f. Menyesuaikan Kebutuhan Organisasi dengan Perubahan Lingkungan

Perencanaan sumber daya manusia juga bertujuan membantu organisasi menghadapi perkembangan teknologi, perubahan sosial, dan kebutuhan masyarakat yang terus berkembang.⁴⁸

Dalam konteks lembaga pendidikan nonformal seperti PKBM, *Human Resource Planning* bertujuan untuk memastikan tersedianya tenaga pendidik dan pengelola yang berkualitas agar proses pembelajaran dan program pemberdayaan masyarakat dapat berjalan dengan baik. Dengan perencanaan sumber daya manusia yang tepat, PKBM dapat meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan dan efektivitas pengelolaan lembaga.

4. Proses *Human Resource Planning*

Human Resource Planning (HR Planning) atau perencanaan sumber daya manusia merupakan proses yang dilakukan secara sistematis untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja dalam organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.⁴⁹ Proses ini dilakukan melalui beberapa tahapan yang saling berkaitan, mulai dari analisis kebutuhan tenaga kerja hingga pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, proses *Human Resource Planning* dilakukan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang tepat sesuai kebutuhan pekerjaan dan

⁴⁸ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 91.

⁴⁹ Gary Dessler, *Human Resource Management*, (New Jersey: Pearson Education, 2015), hlm. 103.

perkembangan organisasi.⁵⁰ Dengan adanya proses perencanaan yang baik, organisasi dapat mengelola tenaga kerja secara lebih terarah dan profesional.

Adapun proses *Human Resource Planning* meliputi beberapa tahapan berikut :

a. Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Tahap pertama dalam HR Planning adalah menganalisis kebutuhan tenaga kerja berdasarkan tujuan dan aktivitas organisasi.⁵¹ Analisis ini dilakukan untuk mengetahui jumlah tenaga kerja, jenis pekerjaan, dan kompetensi yang dibutuhkan organisasi.

Dalam lembaga pendidikan seperti PKBM, analisis kebutuhan SDM dilakukan untuk mengetahui kebutuhan tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan pengelola lembaga agar program pembelajaran dapat berjalan dengan baik.

b. Perencanaan dan Perkiraan Tenaga Kerja

Tahap berikutnya adalah memperkirakan kebutuhan tenaga kerja di masa sekarang maupun masa yang akan datang.⁵² Organisasi perlu mempertimbangkan perkembangan lembaga, jumlah peserta didik, serta perubahan kebutuhan masyarakat dalam menentukan kebutuhan sumber daya manusia.

⁵⁰ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm. 34.

⁵¹ Edwin B. Flippo, *Personnel Management*, (New York: McGraw-Hill Book Company, 1984), hlm. 58.

⁵² Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 42.

Perkiraan tenaga kerja bertujuan agar organisasi dapat mengantisipasi kekurangan atau kelebihan tenaga kerja sehingga kegiatan organisasi tetap berjalan secara efektif.

c. Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja

Setelah kebutuhan tenaga kerja diketahui, organisasi melakukan proses rekrutmen dan seleksi untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.⁵³ Rekrutmen dilakukan untuk mencari calon tenaga kerja, sedangkan seleksi bertujuan memilih tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan kompetensi yang sesuai.

Dalam PKBM, proses ini penting untuk mendapatkan tenaga pendidik dan pengelola yang memiliki kemampuan mengajar, keterampilan, serta komitmen dalam menjalankan program pendidikan masyarakat.

d. Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan tenaga kerja dilakukan dengan menyesuaikan kemampuan dan keterampilan individu dengan bidang pekerjaan yang diberikan.⁵⁴ Penempatan yang tepat akan membantu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja dalam organisasi.

e. Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan profesionalisme tenaga kerja.⁵⁵ Organisasi perlu memberikan pembinaan dan pelatihan secara berkala agar sumber daya

⁵³ Gary Dessler, *Human Resource Management*, hlm. 105.

⁵⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 36.

⁵⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, hlm. 44.

manusia mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan kebutuhan organisasi.

Dalam lembaga pendidikan nonformal seperti PKBM, pengembangan SDM sangat penting untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan pelayanan pendidikan kepada masyarakat.

f. Evaluasi dan Pengawasan Kinerja

Tahap terakhir dalam proses HR Planning adalah melakukan evaluasi terhadap kinerja sumber daya manusia.⁵⁶ Evaluasi dilakukan untuk mengetahui efektivitas kerja tenaga kerja dan menilai apakah perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan sudah sesuai dengan tujuan organisasi.

Melalui evaluasi, organisasi dapat mengetahui kekurangan yang perlu diperbaiki dan menentukan langkah pengembangan sumber daya manusia di masa yang akan datang.

Dengan adanya proses *Human Resource Planning* yang terencana dan sistematis, organisasi atau lembaga pendidikan dapat mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

5. Faktor yang Mempengaruhi *Human Resource Planning*

Human Resource Planning (HR Planning) atau perencanaan sumber daya manusia dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam maupun luar organisasi.⁵⁷ Faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi kebutuhan tenaga kerja, kualitas sumber daya manusia, serta proses pengelolaan tenaga kerja

⁵⁶ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 95.

⁵⁷ Gary Dessler, *Human Resource Management*, (New Jersey: Pearson Education, 2015), hlm. 108.

dalam organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi HR Planning agar perencanaan sumber daya manusia dapat dilakukan secara efektif dan sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, faktor yang memengaruhi perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan perkembangan organisasi, kondisi tenaga kerja, serta perubahan lingkungan yang dapat memengaruhi kebutuhan sumber daya manusia.⁵⁸

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi *Human Resource Planning* antara lain sebagai berikut :

a. Tujuan dan Kebijakan Organisasi

Tujuan organisasi menjadi dasar utama dalam menentukan kebutuhan sumber daya manusia.⁵⁹ Organisasi yang mengalami perkembangan akan membutuhkan tenaga kerja yang lebih banyak dan lebih kompeten. Selain itu, kebijakan organisasi mengenai pengelolaan tenaga kerja juga memengaruhi proses perencanaan sumber daya manusia.

Dalam lembaga pendidikan seperti PKBM, tujuan lembaga untuk meningkatkan kualitas pendidikan masyarakat akan memengaruhi kebutuhan tenaga pendidik dan pengelola lembaga.

⁵⁸ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm. 38.

⁵⁹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 46.

b. Kondisi dan Kualitas Sumber Daya Manusia

Kondisi sumber daya manusia yang dimiliki organisasi sangat memengaruhi HR Planning.⁶⁰ Organisasi perlu memperhatikan jumlah tenaga kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, dan kompetensi sumber daya manusia agar penempatan tenaga kerja dapat dilakukan secara tepat.

c. Perkembangan Teknologi

Perkembangan teknologi memberikan pengaruh besar terhadap kebutuhan tenaga kerja dalam organisasi.⁶¹ Penggunaan teknologi dapat mengubah sistem kerja dan menuntut sumber daya manusia memiliki kemampuan serta keterampilan baru agar mampu mengikuti perkembangan zaman.

d. Kondisi Ekonomi dan Sosial

Kondisi ekonomi dan sosial masyarakat juga memengaruhi perencanaan sumber daya manusia.⁶² Perubahan kondisi ekonomi dapat memengaruhi kemampuan organisasi dalam merekrut dan mengembangkan tenaga kerja. Selain itu, kebutuhan masyarakat yang terus berkembang akan memengaruhi jenis layanan dan kebutuhan tenaga kerja dalam organisasi.

e. Peraturan Pemerintah

Kebijakan dan peraturan pemerintah mengenai ketenagakerjaan dan pendidikan menjadi faktor penting

⁶⁰ Edwin B. Flippo, *Personnel Management*, (New York: McGraw-Hill Book Company, 1984), hlm. 60.

⁶¹ Gary Dessler, *Human Resource Management*, hlm. 110.

⁶² Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 40.

dalam HR Planning.⁶³ Organisasi harus menyesuaikan perencanaan sumber daya manusia dengan peraturan yang berlaku agar pengelolaan tenaga kerja berjalan sesuai ketentuan hukum.

f. Lingkungan Organisasi

Lingkungan kerja yang kondusif dapat memengaruhi efektivitas sumber daya manusia dalam bekerja.⁶⁴ Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik agar tenaga kerja dapat bekerja secara optimal dan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

g. Perubahan Kebutuhan Organisasi

Kebutuhan organisasi dapat berubah sesuai perkembangan lembaga dan tuntutan masyarakat.⁶⁵ Oleh karena itu, HR Planning harus dilakukan secara fleksibel agar organisasi mampu menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan perubahan yang terjadi.

Dalam konteks PKBM Pemuda Pelopor, faktor-faktor tersebut memengaruhi proses perencanaan tenaga pendidik dan pengelola lembaga. Perubahan kebutuhan masyarakat, perkembangan pendidikan nonformal, serta kualitas sumber daya manusia menjadi aspek penting yang harus diperhatikan dalam penerapan *Human Resource Planning* agar kegiatan pendidikan dan pemberdayaan masyarakat dapat berjalan secara efektif.

⁶³ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 97.

⁶⁴ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, hlm. 48.

⁶⁵ Sudjana, *Pendidikan Nonformal: Wawasan, Sejarah Perkembangan, Filsafat dan Teori Pendukung*, (Bandung: Falah Production, 2004), hlm. 71.

6. Pengelolaan Sumber Daya Manusia di PKBM

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) merupakan proses pengaturan dan pengembangan tenaga pendidik serta tenaga kependidikan agar kegiatan pendidikan dan pemberdayaan masyarakat dapat berjalan secara efektif dan efisien.⁶⁶ Dalam lembaga pendidikan nonformal, sumber daya manusia memiliki peran penting karena keberhasilan program pendidikan sangat dipengaruhi oleh kualitas tenaga pengajar dan pengelola lembaga.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, pengelolaan sumber daya manusia adalah kegiatan mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar mampu membantu tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien.⁶⁷ Dalam konteks PKBM, pengelolaan SDM dilakukan untuk memastikan bahwa tenaga pendidik dan pengelola memiliki kemampuan, keterampilan, serta tanggung jawab yang sesuai dengan tugasnya.

PKBM sebagai lembaga pendidikan berbasis masyarakat memiliki karakteristik yang berbeda dengan lembaga pendidikan formal.⁶⁸ Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia di PKBM perlu dilakukan secara fleksibel dan menyesuaikan kebutuhan masyarakat. Pengelolaan tersebut meliputi perencanaan tenaga pendidik, pembagian tugas kerja, pelatihan dan pengembangan kompetensi, hingga evaluasi kinerja tenaga pendidik dan pengelola lembaga.

⁶⁶ Sudjana, *Pendidikan Nonformal: Wawasan, Sejarah Perkembangan, Filsafat dan Teori Pendukung*, (Bandung: Falah Production, 2004), hlm. 74.

⁶⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm. 12.

⁶⁸ Zubaedi, *Pendidikan Berbasis Masyarakat*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), hlm. 44.

a. Perencanaan Tenaga Pendidik dan Pengelola

Pengelolaan SDM di PKBM dimulai dari proses perencanaan kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.⁶⁹ Perencanaan dilakukan untuk menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan serta kemampuan yang harus dimiliki agar program pendidikan dapat berjalan dengan baik.

Dalam PKBM, tenaga pendidik tidak hanya berperan sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing dan motivator bagi masyarakat belajar. Oleh karena itu, perencanaan SDM harus mempertimbangkan kompetensi, pengalaman, dan kemampuan komunikasi tenaga pendidik.

b. Pembagian Tugas dan Penempatan SDM

Pembagian tugas dilakukan agar setiap tenaga kerja memiliki tanggung jawab yang jelas sesuai kemampuan dan bidang kerjanya.⁷⁰ Penempatan sumber daya manusia yang tepat akan membantu meningkatkan efektivitas kerja dan mempermudah pelaksanaan program pendidikan di PKBM.

c. Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi

Pengembangan sumber daya manusia menjadi bagian penting dalam pengelolaan SDM di PKBM.⁷¹ Pelatihan dilakukan untuk meningkatkan kemampuan tenaga pendidik dan pengelola dalam menghadapi perkembangan pendidikan dan kebutuhan masyarakat. Pengembangan

⁶⁹ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 51.

⁷⁰ Gary Dessler, *Human Resource Management*, (New Jersey: Pearson Education, 2015), hlm. 114.

⁷¹ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 102.

kompetensi juga bertujuan meningkatkan profesionalisme dan kualitas pelayanan pendidikan.

d. Pengawasan dan Evaluasi Kinerja

Pengawasan dan evaluasi dilakukan untuk mengetahui tingkat efektivitas kerja tenaga pendidik dan pengelola lembaga.⁷² Melalui evaluasi, PKBM dapat mengetahui kekurangan yang perlu diperbaiki dan menentukan langkah pengembangan SDM di masa mendatang.

e. Kendala Pengelolaan SDM di PKBM

Dalam pelaksanaannya, pengelolaan SDM di PKBM sering menghadapi berbagai kendala, seperti keterbatasan tenaga pendidik, kurangnya pelatihan, keterbatasan fasilitas, dan minimnya pendanaan.⁷³ Kondisi tersebut dapat memengaruhi efektivitas program pendidikan dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Oleh karena itu, penerapan pendekatan *Human Resource Planning* menjadi penting dalam pengelolaan SDM di PKBM agar kebutuhan tenaga kerja dapat direncanakan dengan baik dan pengembangan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan secara berkelanjutan.

Dalam penelitian mengenai PKBM Pemuda Pelopor, pengelolaan sumber daya manusia menjadi fokus penting karena berkaitan langsung dengan efektivitas pelaksanaan program pendidikan nonformal dan pemberdayaan masyarakat. Pengelolaan SDM yang baik diharapkan mampu

⁷² Edwin B. Flippo, *Personnel Management*, (New York: McGraw-Hill Book Company, 1984), hlm. 64.

⁷³ Sudjana, *Pendidikan Nonformal: Wawasan, Sejarah Perkembangan, Filsafat dan Teori Pendukung*, hlm. 79.

meningkatkan kualitas layanan pendidikan dan mendukung tercapainya tujuan lembaga.

7. Peran *Human Resource Planning* dalam Lembaga Pendidikan Nonformal

Human Resource Planning (HR Planning) atau perencanaan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam lembaga pendidikan nonformal karena berkaitan dengan pengelolaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan agar kegiatan pendidikan dapat berjalan secara efektif dan efisien.⁷⁴ Dalam lembaga pendidikan nonformal seperti PKBM, sumber daya manusia menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan program pembelajaran dan pemberdayaan masyarakat.

Menurut Veithzal Rivai, *Human Resource Planning* berperan dalam memastikan tersedianya tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik dari segi jumlah maupun kualitas.⁷⁵ Dalam konteks pendidikan nonformal, perencanaan sumber daya manusia diperlukan untuk menyesuaikan kebutuhan tenaga pendidik dengan program pendidikan yang dijalankan oleh lembaga.

Lembaga pendidikan nonformal memiliki karakteristik yang berbeda dengan pendidikan formal karena lebih fleksibel dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat.⁷⁶ Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan nonformal memerlukan perencanaan yang baik agar seluruh program pendidikan dapat dilaksanakan secara optimal.

⁷⁴ Sudjana, *Pendidikan Nonformal: Wawasan, Sejarah Perkembangan, Filsafat dan Teori Pendukung*, (Bandung: Falah Production, 2004), hlm. 82.

⁷⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 53.

⁷⁶ Zubaedi, *Pendidikan Berbasis Masyarakat*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), hlm. 47.

Adapun peran *Human Resource Planning* dalam lembaga pendidikan nonformal meliputi beberapa hal berikut :

a. Menentukan Kebutuhan Tenaga Pendidik dan Pengelola

HR Planning berperan dalam menentukan jumlah tenaga pendidik dan pengelola yang dibutuhkan sesuai dengan program pendidikan yang dijalankan lembaga.⁷⁷ Dengan adanya perencanaan yang baik, lembaga dapat menghindari kekurangan maupun kelebihan tenaga kerja.

b. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia membantu lembaga dalam mengembangkan kualitas tenaga pendidik melalui pelatihan, pembinaan, dan pengembangan kompetensi.⁷⁸ Hal ini penting agar tenaga pendidik memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan perkembangan pendidikan.

c. Mendukung Efektivitas Pengelolaan Lembaga

HR Planning berperan dalam menciptakan pengelolaan lembaga yang lebih terarah dan sistematis.⁷⁹ Penempatan tenaga kerja sesuai kemampuan dan pembagian tugas yang jelas akan membantu meningkatkan efektivitas kerja dalam lembaga pendidikan nonformal.

d. Menyesuaikan Kebutuhan Pendidikan dengan Perkembangan Masyarakat

Lembaga pendidikan nonformal harus mampu menyesuaikan program pendidikan dengan kebutuhan

⁷⁷ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), hlm. 42.

⁷⁸ Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hlm. 104.

⁷⁹ Gary Dessler, *Human Resource Management*, (New Jersey: Pearson Education, 2015), hlm. 118.

masyarakat yang terus berkembang.⁸⁰ Oleh karena itu, perencanaan sumber daya manusia diperlukan agar lembaga memiliki tenaga pendidik yang mampu menghadapi perubahan sosial dan perkembangan teknologi.

e. Meningkatkan Profesionalisme Tenaga Pendidik

Melalui HR Planning, lembaga dapat merencanakan pengembangan karier dan peningkatan kompetensi tenaga pendidik sehingga tercipta sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas.⁸¹

f. Mendukung Keberlangsungan Program Pendidikan

Perencanaan sumber daya manusia membantu lembaga menjaga keberlangsungan program pendidikan dengan memastikan tersedianya tenaga kerja yang kompeten dan bertanggung jawab.⁸² Dengan demikian, kegiatan pendidikan dapat berjalan secara berkelanjutan dan memberikan manfaat bagi masyarakat.

Dalam konteks PKBM Pemuda Pelopor, *Human Resource Planning* memiliki peran penting dalam mengatur kebutuhan tenaga pendidik dan pengelola lembaga agar proses pembelajaran dan program pemberdayaan masyarakat dapat berjalan secara optimal. Penerapan perencanaan sumber daya manusia yang baik diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan nonformal dan mendukung tercapainya tujuan lembaga.

⁸⁰ H.A.R. Tilaar, *Pendidikan, Kebudayaan, dan Masyarakat Madani Indonesia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), hlm. 118.

⁸¹ Edwin B. Flippo, *Personnel Management*, (New York: McGraw-Hill Book Company, 1984), hlm. 67.

⁸² Sudjana, *Pendidikan Nonformal: Wawasan, Sejarah Perkembangan, Filsafat dan Teori Pendukung*, hlm. 84.

BAB III

METODE PEMBAHASAN

3.1. DESAIN KAJIAN

Kajian ini didasarkan oleh keinginan penulis untuk mengkaji lebih dalam mengenai *“Analisis Pendekatan Human Resource Planning terhadap Sumber Daya Manusia di PKBM Pemuda Pelopor”*. Kajian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif metode pendekatan kualitatif dinamakan sebagai metode baru, karena popularitasnya belum lama dan dinamakan metode postpositivisme. Metode ini juga dapat disebut juga sebagai metode artistik, karena proses penelitiannya lebih bersifat seni (kurang terpoli), kemudian disebut juga metode interpretive karena data hasil kajian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan dilapangan.⁸³

Filsafat postpositivisme sering juga disebut sebagai paradigma interpretif dan kontuktif, yang memandang realitas social sebagai sesuatu yang holistik/utuh, kompleks, dinamis, penuh makna, dan hubungan gejala bersifat interaktif (*reciprocal*). Kajian dilakukan pada obyek yang ilamiah. Obyek alamiah adalah obyek yang berkembang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh penulis dan kehadiran penulis tidak mempengaruhi dinamika pada objek tersebut.⁸⁴

⁸³ Sugiyono. (2022).Metode Penelitian : Kuantitatif,Kualitatif, dan R&D.Bandung: Alfabeta Hlm 7

⁸⁴ Sugiyono Hlmn 8

Rancangan kajian metode kualitatif di ibaratkan oleh Bogdan, seperti orang mau piknik, sehingga ia baru tahu tempat yang akan dituju, tetapi tentu belum tahu pasti apa yang ada ditempat itu. Ia akan tahu setelah memasuki obyek, dengan cara membaca berbagai informasi tertulis, gambar-gambar, berfikir dan melihat obyek yang ada disekelilingnya,⁸⁵ dengan menggunakan metode dan pendekatan tersebut harapannya penulis dapat mendeskripsikan serta menjabarkan dengan jelas bagaimana *“Analisis Pendekatan Human Resource Planning terhadap Sumber Daya Manusia di PKBM Pemuda Pelopor”*

1. Tahap pra-lapangan

Tahap ini dilaksanakan dengan melakukan identifikasi masalah kemudian penulis selanjutnya melakukan studi pustaka untuk mendapatkan pengetahuan lebih yang selanjutnya tahap membuat dan menyusun kisi-kisi serta instrumen kajian sebagai bahan acuan dalam pelaksanaan kajian sehingga permasalahan yang akan dikaji lebih terfokus.

2. Tahap Pelaksanaan

Penulis melakukan persiapan dalam melaksanakan kajian dengan mempersiapkan diri dengan baik, bertingkah laku dengan baik serta berpenampilan yang rapih agar memberikan kesan yang baik kepada subjek kajian, setelah itu peneliti melakukan pendekatan kepada subjek penelitian untuk memahami karakteristik dari subjek kajian. Pengumpulan data yang dilakukan penulis dengan menggunakan triangulasi data yakni observasi, wawancara serta studi dokumentasi. Triangulasi memiliki tujuan yakni agar data yang di dapatkan faktual dan objektif serta meningkatkan kualitas dan kredibilitas data.

⁸⁵ Sugiyono Hlmn 19

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2015). *Human resource management* (14th ed.). Pearson Education.
- Dessler, G. (2017). *Human resource management* (15th ed.). Pearson Education.
- Direktorat Pendidikan Masyarakat. (2003). *Petunjuk teknis penyelenggaraan PKBM*. Departemen Pendidikan Nasional.
- Flippo, E. B. (1984). *Personnel management*. McGraw-Hill Book Company.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Evaluasi kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* (2nd ed.). Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2017). *Metode penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2012). *Dasar-dasar manajemen*. Gadjah Mada University Press.
- Milkovich, G., & Boudreau, J. W. (1997). *Human resource management*. Irwin.

- Mulyasa. (2012). *Manajemen berbasis sekolah*. Remaja Rosdakarya.
- Ndraha, T. (1999). *Pengantar teori pengembangan sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Schuler, R. S., & Jackson, S. E. (2007). *Strategic human resource management*. Blackwell Publishing.
- Siagian, S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Soekanto, S. (2015). *Sosiologi suatu pengantar*. Raja Grafindo Persada.
- Sudjana. (2004a). *Pendidikan nonformal dan pengembangan sumber daya manusia*. Falah Production.
- Sudjana. (2004b). *Pendidikan nonformal: Wawasan, sejarah perkembangan, filsafat dan teori pendukung*. Falah Production.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Taylor, F. W. (1911). *The principles of scientific management*. Harper & Brothers.
- Tilaar, H. A. R. (2002). *Pendidikan, kebudayaan, dan masyarakat madani Indonesia*. Remaja Rosdakarya.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta.
- Zubaedi. (2012). *Pendidikan berbasis masyarakat*. Pustaka Pelajar.

Hasil observasi dan visit class di PKBM Pemuda Pelopor tanggal 11 Mei 2026.

PROFIL PENULIS



Dede Suhendar merupakan mahasiswa Program Pascasarjana Program Studi Pendidikan Agama Islam di Universitas Madani Nusantara. Ia lahir di Tangerang pada 04 Juli 1982 dan aktif dalam berbagai kegiatan keislaman di lingkungan masyarakat maupun akademik.



Dana Budiman. Seorang Dosen dan Penulis Aktif di Perguruan Tinggi. Sebelum bergabung di Perguruan tinggi penulis adalah Birokrat di Jajaran Pemda Kabupaten Sukabumi dengan berbagai jabatan Eselon II diantaranya Asisten Sekda, Staf Ahli Bupati dan bbrp jabatan sbg Kepala Dinas. Lahir di Bandung 16 Maret 1962. Jenjang pendidikan kesarjanaan sangat bervariasi S1 di Fakultas Pertanian Unsoed Purwokerto, S2 FISIP UNPAD kajian Kebijakan Publik, S3 Program Doktor Manajemen di Univ. Pasundan. Sebelum bergabung di Univ. Madani Nusantara Penulis adalah Dosen di Univ. Nusa Putra.



Arif Saipullah Seorang Mahasiswa Pasca Sarjana . Sebelum bergabung di Universitas Madani Nusantara penulis adalah seorang guru Pendidikan Agama Islam di salahsatu Sekolah Dasar Negeri di Kab.Sukabumi, dari 2008 sampai dengan sekarang Lahir di Sukabumi 24 Juni 1986. Jenjang pendidikan kesarjanaan S1 di Sekolah Tinggi Agama Islam Sukabumi (STAI) dan HMI Sebagai Organisasi ekstra kampus kebanggaan penulis. Dan aktivitas lainnya penulis merupakan seorang aktivis pendidikan, dan mengelola beberapa bidang usaha untuk menunjang di setiap kegiatan.



Herdi merupakan mahasiswa Program Pascasarjana Program Studi Pendidikan Agama Islam di Universitas Madani Nusantara. Ia lahir di Sukabumi pada 09 Juni 1983 dan aktivitas lainnya penulis merupakan staf tata usaha di Madrasah Aliyah Negeri 1 kota Sukabumi.



Badru Salam. Seorang Guru yang di beri tugas Tambahan memimpin Satuan Pendidikan Kepala Sekolah SD Negeri 2 Sagaranten Kab. Sukabumi. Sebelum bergabung di Perguruan tinggi Universitas Madani Nusantara Sebagai Mahasiswa Pasca Sarjana sampai sekarang penulis adalah aktivis di berbagai organisasi Profesi dan Organisasi Keagamaan. Sebagai Wakil Ketua 1 PC PGRI Sagaranten Kab. Sukabumi, Sebagai Waka Binawasa Gerakan Pramuka Kwartir Ranting Sagaranten Kab. Sukabumi, Sebagai anggota dan Pelatih PUSDIKLATCAB Mandala Wirabuana Gerakan Pramuka Kwartir Cabang Kabupaten Sukabumi, Sebagai Ketua Ranting Dewan Masjid Indonesia (DMI) Kecamatan Sagaranten Kab. Sukabumi. Lahir di Sukabumi 13 September 1984. Jenjang pendidikan Diploma II di STAI Sukabumi Jurusan PGSD/MI Tahun 2005 dan Jenjang pendidikan Kesarjanaan di STKIP PGRI Sukabumi Jurusan IPS/PPKn Tahun 2008.



Andika Gumelar merupakan mahasiswa Program Pascasarjana di Universitas Madani Nusantara. Lahir di Sukabumi pada 12 April 1992, penulis memiliki pengalaman dan dedikasi yang tinggi dalam bidang pendidikan dan dakwah Islam. Sebelum melanjutkan studi pascasarjana, penulis aktif sebagai Guru Pendidikan Agama Islam di

SMP Islam Alhidayah Cibatu Cisaat Kabupaten Sukabumi sejak tahun 2016. Selain itu, penulis juga mengabdikan sebagai tenaga pendidik di SMA Negeri 5 Kota Sukabumi hingga saat ini, sekaligus menjalankan amanah sebagai staf kesiswaan dan Pembina IRMA SMAN 5 Kota Sukabumi. Penulis menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) di STAI Al-Masthuriyah. Dalam aktivitas organisasi, penulis aktif di Forum Dakwah Mahasiswa Islam (FDMI) sebagai organisasi ekstra kampus yang menjadi wadah pengembangan dakwah dan kepemimpinan. Melalui aktivitas akademik, pendidikan, dan organisasi, penulis berkomitmen untuk terus berkontribusi dalam pengembangan pendidikan Islam dan pembinaan generasi muda.



Irawati merupakan mahasiswa Program Pascasarjana Program Studi Pendidikan Agama Islam di Universitas Madani Nusantara. Lahir di Sukabumi pada 01 September 1992, penulis aktif dalam dunia pendidikan dan organisasi profesi keguruan. Saat ini, penulis menjabat sebagai Kepala Sekolah TK Al-Ikhsan Kecamatan Takokak, Kabupaten Cianjur sejak tahun 2017. Selain itu, penulis juga aktif mengajar di MTS Nurul Huda pada mata pelajaran Matematika dan Bahasa Inggris, serta di MA Nurul Huda pada mata pelajaran Fisika, Kimia, dan Biologi. Pengalaman mengajar telah dijalani sejak tahun 2011. Penulis merupakan lulusan S1 PGPAUD Universitas Terbuka dan aktif dalam berbagai organisasi, di antaranya sebagai Pengurus PGRI Cabang Takokak Sekbid Pemberdayaan Perempuan, Pengurus IGTKI (Ikatan Guru Taman Kanak - Kanak Indonesia), Tim Humas IGTKI (Ikatan Guru Taman Kanak - Kanak Indonesia) Kabupaten Cianjur, serta Seksi Bidang Pendidikan pada organisasi PKBM Asysyifa. Melalui aktivitas akademik dan organisasi, penulis berkomitmen untuk terus berkontribusi dalam pengembangan pendidikan dan pemberdayaan masyarakat.

ANALISIS PENDEKATAN HUMAN RESOURCE PLANNING TERHADAP SUMBER DAYA MANUSIA DI PKBM PEMUDA PELOPOR KOTA SUKABUMI

Kajian ilmiah ini disusun berdasarkan hasil visit class dan observasi langsung di PKBM Pemuda Pelopor. Penyusunan kajian ilmiah ini bertujuan untuk memahami penerapan Human Resource Planning dalam pengelolaan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan nonformal serta mengetahui peran pentingnya dalam meningkatkan kualitas tenaga pendidik dan pengelolaan lembaga.



IKAPI
HATTA PENERBIT INDONESIA

CV. Tahta Media Group

Sukoharjo, Jawa Tengah

Web : www.tahtamedia.co.id

Ig : tahtamedia group

Telp/WA : +62 896 5427 3996



QR CODE : 62-415-8418-432