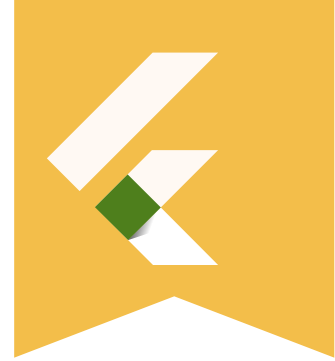




LAPORAN KEBIJAKAN PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)



FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PAREPARE
2024



KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga laporan “Laporan Kebijakan Pengelolaan SDM dalam kurun waktu 3-4 tahun ini dapat disusun dan diselesaikan dengan baik. Laporan ini disusun sebagai bentuk dokumentasi administratif sekaligus pertanggungjawaban kelembagaan terkait kondisi dan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia dalam beberapa tahun terakhir. Dalam periode tersebut, lembaga tidak melaksanakan perekrutan SDM baru, namun tetap berupaya menjaga stabilitas, efektivitas, dan mutu layanan pendidikan melalui optimalisasi serta penguatan kapasitas SDM yang telah ada.

Penyusunan laporan ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang objektif, sistematis, dan akuntabel mengenai kebijakan manajemen SDM yang diterapkan, termasuk faktor-faktor yang melatarbelakangi kebijakan tersebut serta dampaknya terhadap kinerja lembaga. Laporan ini juga diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan referensi dalam pengambilan kebijakan strategis di masa mendatang.

Saya menyadari bahwa laporan ini masih memiliki keterbatasan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang konstruktif sangat diharapkan demi penyempurnaan laporan serta peningkatan tata kelola kelembagaan ke depan.

Akhirnya, semoga laporan ini dapat memberikan manfaat dan digunakan sebagaimana mestinya untuk kepentingan administrasi, evaluasi, maupun akreditasi.

Parepare, 7 Oktober 2024

Mengetahui,
Dekan



Dr. And Fitriani Djollong, M.Pd.
NBM 975 340

A. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset utama dalam menjamin keberlangsungan tata kelola lembaga pendidikan yang efektif, efisien, dan profesional. SDM meliputi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang memiliki peran strategis dalam pelaksanaan proses pembelajaran, administrasi, pelayanan peserta didik, serta pengembangan kelembagaan.

Dalam konteks manajemen pendidikan, rekrutmen SDM merupakan bagian dari fungsi perencanaan dan pengembangan organisasi. Namun demikian, berdasarkan evaluasi kelembagaan yang dilakukan secara berkala, dalam kurun waktu 3 (tiga) sampai 4 (empat) tahun terakhir tidak dilaksanakan proses perekrutan SDM baru.

Keputusan tersebut bukan merupakan bentuk stagnasi organisasi, melainkan kebijakan strategis berbasis kebutuhan riil lembaga. Laporan ini disusun sebagai dokumen resmi untuk memberikan keterangan administratif sekaligus sebagai bahan evaluasi internal lembaga.

B. Dasar Penyusunan Laporan

Laporan ini disusun berdasarkan:

1. Evaluasi kebutuhan SDM tahunan lembaga.
2. Rencana Strategis (Renstra) lembaga periode berjalan.
3. Kebijakan pimpinan/yayasan terkait efisiensi dan stabilisasi kelembagaan.
4. Data kepegawaian 3–4 tahun terakhir.
5. Hasil rapat evaluasi dan monitoring internal lembaga.
6. Analisis beban kerja dan distribusi tugas tenaga pendidik serta kependidikan.

C. Analisis Kebutuhan SDM

Berdasarkan hasil analisis beban kerja dan distribusi tugas selama 3–4 tahun terakhir, diperoleh gambaran bahwa:

1. Jumlah tenaga pendidik masih mencukupi kebutuhan pembelajaran sesuai kurikulum yang berlaku.
2. Rasio pendidik dan peserta didik masih berada dalam batas ideal dan terkendali.
3. Tenaga kependidikan masih mampu mengelola administrasi akademik dan non-akademik secara efektif.
4. Tidak terdapat pembukaan program studi/unit baru yang membutuhkan tambahan tenaga kerja.
5. Tidak terjadi lonjakan jumlah peserta didik yang signifikan.

Selain itu, beberapa tugas administratif telah terdigitalisasi sehingga meningkatkan efisiensi kerja tanpa memerlukan tambahan tenaga baru.

D. Tinjauan Manajerial dan Kebijakan Kelembagaan

Secara manajerial, lembaga menerapkan prinsip efisiensi dan optimalisasi SDM. Kebijakan tidak melakukan rekrutmen dalam periode tersebut dilandasi oleh pertimbangan:

1. Stabilitas struktur organisasi yang masih berjalan efektif.
2. Penguatan kualitas daripada ekspansi kuantitas.
3. Konsolidasi internal untuk meningkatkan profesionalisme tenaga yang ada.
4. Penyesuaian terhadap kondisi keuangan dan keberlanjutan anggaran lembaga.

Kebijakan ini menunjukkan bahwa lembaga mengedepankan prinsip tata kelola yang rasional, akuntabel, dan berbasis data.

E. Faktor Penyebab Tidak Dilaksanakannya Rekrutmen

1. Stabilitas Organisasi

Stabilitas organisasi menjadi salah satu faktor utama tidak dilaksanakannya perekrutan SDM dalam kurun waktu 3–4 tahun terakhir. Struktur organisasi yang ada masih berjalan secara efektif tanpa adanya kekosongan jabatan strategis maupun operasional yang dapat mengganggu jalannya kegiatan akademik dan administratif.

Seluruh unit kerja mampu menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) masing-masing. Selain itu, koordinasi antarbagian berlangsung secara harmonis dan sistematis, sehingga tidak terdapat urgensi untuk melakukan penambahan tenaga baru. Dengan kata lain, kapasitas SDM yang tersedia masih memadai untuk menjaga keberlangsungan operasional lembaga.

2. Efisiensi Anggaran

Pertimbangan efisiensi anggaran juga menjadi dasar kebijakan tidak dilaksanakannya rekrutmen. Dalam pengelolaan lembaga pendidikan, alokasi anggaran harus dilakukan secara selektif dan strategis. Selama periode tersebut, lembaga memprioritaskan penggunaan anggaran untuk peningkatan mutu pembelajaran, pengembangan kurikulum, peningkatan kompetensi tenaga pendidik, serta pengadaan dan perbaikan sarana prasarana.

Penambahan SDM tentu akan berdampak pada peningkatan beban anggaran rutin, seperti gaji, tunjangan, dan biaya operasional lainnya. Oleh karena itu, selama kebutuhan operasional masih dapat dipenuhi oleh tenaga yang ada, lembaga memilih untuk mengoptimalkan sumber daya yang tersedia guna menjaga stabilitas keuangan dan keberlanjutan program.

3. Optimalisasi SDM Internal

Optimalisasi SDM internal dilakukan melalui redistribusi tugas dan penyesuaian beban kerja secara proporsional. Lembaga melakukan evaluasi beban kerja secara berkala untuk memastikan tidak terjadi ketimpangan distribusi tugas.

Melalui pendekatan ini, tenaga pendidik dan kependidikan diberikan tanggung jawab tambahan secara terukur sesuai kompetensi masing-masing. Selain itu, peningkatan kapasitas dilakukan melalui pelatihan, workshop, dan kegiatan pengembangan profesional berkelanjutan. Strategi ini memungkinkan lembaga tetap produktif tanpa harus melakukan penambahan tenaga baru.

4. Kebijakan Strategis Pimpinan/Yayasan

Tidak dilaksanakannya perekrutan juga merupakan bagian dari kebijakan strategis pimpinan atau yayasan dalam menjaga stabilitas dan konsolidasi kelembagaan. Kebijakan ini didasarkan pada hasil evaluasi menyeluruh terhadap kebutuhan riil organisasi, kondisi keuangan, serta proyeksi perkembangan lembaga ke depan.

Keputusan tersebut menunjukkan bahwa proses manajerial berjalan secara terencana, bukan bersifat reaktif. Setiap formasi baru harus melalui persetujuan dan pertimbangan matang agar sesuai dengan visi, misi, dan rencana strategis lembaga.

5. Digitalisasi Administrasi

Perkembangan teknologi informasi turut berkontribusi dalam mengurangi kebutuhan tenaga administratif tambahan. Beberapa pekerjaan yang sebelumnya dilakukan secara manual kini telah dialihkan ke sistem berbasis digital, seperti pengelolaan data akademik, administrasi keuangan, absensi, dan pelaporan.

Digitalisasi ini meningkatkan efisiensi waktu, ketepatan data, dan produktivitas kerja. Dengan adanya sistem yang lebih terintegrasi, beban kerja administratif dapat ditangani oleh SDM yang ada tanpa memerlukan tambahan tenaga baru. Hal ini menjadi salah satu faktor pendukung keputusan tidak dilaksanakannya perekrutan dalam periode tersebut.

F. Dampak terhadap Kinerja Lembaga

A. Dampak Positif

Tidak dilaksanakannya perekrutan SDM dalam kurun waktu 3–4 tahun terakhir memberikan sejumlah dampak positif terhadap tata kelola kelembagaan, khususnya dalam aspek efisiensi, profesionalisme, dan budaya kerja.

1. Peningkatan Efisiensi Pengelolaan SDM

Ketiadaan rekrutmen baru mendorong lembaga untuk mengoptimalkan tenaga yang telah ada melalui pengelolaan beban kerja yang lebih terstruktur dan sistematis. Distribusi tugas dilakukan secara proporsional berdasarkan kompetensi dan kapasitas masing-masing individu. Efisiensi ini terlihat dari:

- a. Minimnya duplikasi tugas antar unit.
- b. Meningkatnya ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.
- c. Pengurangan biaya operasional rutin yang dapat dialihkan untuk peningkatan mutu.

Dengan demikian, pengelolaan SDM menjadi lebih efektif dan terkendali tanpa mengurangi kualitas layanan pendidikan.

2. Terbangunnya Budaya Kerja Kolektif dan Kolaboratif

Kondisi tanpa penambahan SDM menuntut adanya kerja sama yang lebih erat antar tenaga pendidik dan kependidikan. Situasi ini secara tidak langsung membangun budaya kerja kolektif, di mana setiap individu memiliki kesadaran untuk saling mendukung dalam penyelesaian tugas.

Budaya kolaboratif ini tercermin dalam:

- a. Peningkatan koordinasi lintas unit.
- b. Saling membantu dalam pelaksanaan program akademik dan administrasi.
- c. Komunikasi yang lebih intensif dan terbuka.

Hal ini memperkuat solidaritas internal serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif.

3. Meningkatnya Tanggung Jawab Profesional Individu

Dengan tidak adanya tambahan tenaga baru, setiap individu dituntut untuk menunjukkan komitmen dan tanggung jawab profesional yang lebih tinggi. Kesadaran terhadap peran dan fungsi masing-masing semakin meningkat karena keberhasilan lembaga sangat bergantung pada kontribusi setiap personel.

Peningkatan tanggung jawab ini terlihat dari:

- a. Disiplin kerja yang lebih baik.
- b. Kemandirian dalam menyelesaikan tugas.
- c. Kesiediaan menerima tugas tambahan sesuai kebutuhan lembaga.

Situasi ini mendorong tumbuhnya etos kerja yang lebih profesional.

4. Penguatan Kompetensi melalui Pelatihan dan Pengembangan Diri

Sebagai bentuk kompensasi atas tidak dilakukannya rekrutmen baru, lembaga berfokus pada peningkatan kualitas SDM yang ada melalui pelatihan, workshop, dan kegiatan pengembangan profesional berkelanjutan.

Penguatan kompetensi ini meliputi:

- a. Peningkatan literasi digital.
- b. Pengembangan metode pembelajaran inovatif.
- c. Pelatihan manajemen administrasi berbasis teknologi.
- d. Seminar dan forum ilmiah.

Dengan demikian, kualitas SDM tetap terjaga bahkan mengalami peningkatan meskipun tidak terdapat penambahan personel.

B. Dampak Tantangan

Di samping dampak positif, terdapat pula tantangan yang perlu dikelola secara bijak.

1. Peningkatan Beban Kerja pada Periode Tertentu

Pada masa-masa tertentu, seperti awal tahun ajaran, masa akreditasi, atau pelaksanaan kegiatan besar, terjadi peningkatan intensitas pekerjaan. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kelelahan kerja (workload fatigue) apabila tidak dikelola dengan baik.

Namun demikian, melalui pembagian tugas berbasis tim dan perencanaan yang matang, beban kerja tetap dapat dikendalikan.

2. Perlunya Pengelolaan Waktu dan Manajemen Tugas yang Lebih Efektif

Tanpa penambahan SDM, efektivitas manajemen waktu menjadi sangat penting. Setiap tenaga pendidik dan kependidikan dituntut untuk mampu memprioritaskan pekerjaan serta mengatur jadwal secara efisien.

Lembaga merespons hal ini dengan:

- a. Penyusunan jadwal kerja yang sistematis.
- b. Rapat koordinasi rutin.
- c. Monitoring progres pekerjaan secara berkala.

3. Kebutuhan Peningkatan Kapasitas Berkelanjutan

Agar mutu tetap terjaga, peningkatan kapasitas SDM harus dilakukan secara berkelanjutan. Tanpa rekrutmen baru, pengembangan kompetensi internal menjadi kunci utama dalam menjaga kualitas layanan pendidikan.

Hal ini memerlukan:

- a. Komitmen lembaga dalam menyediakan pelatihan.
- b. Motivasi individu untuk terus belajar dan beradaptasi.
- c. Evaluasi kinerja yang konsisten.

G. Strategi Penguatan Tanpa Rekrutmen Baru

Untuk menjaga mutu layanan pendidikan, lembaga melakukan langkah-langkah berikut:

1. Pengembangan kompetensi melalui pelatihan, workshop, dan seminar.

2. Peningkatan literasi digital tenaga pendidik dan kependidikan.
3. Evaluasi kinerja secara berkala setiap semester.
4. Supervisi akademik dan monitoring administratif.
5. Penataan ulang distribusi jam mengajar dan tugas tambahan.
6. Penguatan koordinasi antar unit kerja.

Strategi ini bertujuan agar kualitas layanan tetap optimal meskipun tidak terdapat penambahan SDM baru.

H. Analisis Risiko dan Mitigasi

Sebagai bagian dari manajemen risiko, lembaga mengidentifikasi kemungkinan tantangan di masa mendatang, seperti:

- a. Pensiun atau mutasi tenaga pendidik.
- b. Peningkatan jumlah peserta didik secara mendadak.
- c. Beban kerja yang meningkat pada masa tertentu.
- d. Sebagai langkah mitigasi, lembaga telah:
- e. Menyusun database kebutuhan SDM jangka menengah.
- f. Melakukan kaderisasi internal.
- g. Meningkatkan sistem dokumentasi dan pembagian tugas berbasis tim.
- h. Menyiapkan rencana rekrutmen apabila kebutuhan mendesak muncul.

I. Proyeksi dan Rencana Ke Depan

Meskipun tidak terdapat rekrutmen dalam 3–4 tahun terakhir, lembaga tetap membuka peluang untuk melakukan perekrutan apabila:

- a. Terjadi peningkatan signifikan jumlah peserta didik.
- b. Dibuka program atau unit baru.
- c. Terdapat tenaga yang memasuki masa purna tugas.
- d. Analisis beban kerja menunjukkan kebutuhan tambahan SDM secara objektif.

Perencanaan kebutuhan SDM akan terus dilakukan secara berkala, sistematis, dan berbasis evaluasi data.

J. Rekomendasi

Sebagai bentuk penguatan tata kelola ke depan, direkomendasikan:

1. Melakukan evaluasi kebutuhan SDM setiap akhir tahun akademik.
2. Menyusun perencanaan kebutuhan tenaga berbasis proyeksi lima tahunan.
3. Mengembangkan sistem monitoring beban kerja berbasis data.
4. Mempersiapkan skema rekrutmen cepat apabila dibutuhkan secara mendesak.

Penutup

Demikian laporan ini dibuat dengan sebenar-benarnya sebagai bentuk dokumentasi administratif dan bahan evaluasi kelembagaan. Laporan ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang objektif, sistematis, dan komprehensif mengenai kebijakan pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) selama kurun waktu 3–4 tahun terakhir, khususnya terkait tidak dilaksanakannya perekrutan tenaga baru.

Kebijakan tersebut merupakan hasil pertimbangan manajerial yang matang, berbasis analisis kebutuhan riil lembaga, kondisi keuangan, serta stabilitas organisasi. Meskipun tidak terdapat penambahan SDM dalam periode tersebut, lembaga tetap berkomitmen menjaga mutu layanan pendidikan melalui optimalisasi, peningkatan kompetensi, serta penguatan tata kelola internal.

Laporan ini juga diharapkan menjadi dasar dalam perumusan kebijakan strategis ke depan, khususnya dalam perencanaan kebutuhan SDM yang lebih terarah, terukur, dan berkelanjutan. Evaluasi berkala terhadap beban kerja, efektivitas kinerja, serta dinamika perkembangan lembaga akan terus dilakukan guna memastikan bahwa setiap kebijakan yang diambil selaras dengan visi, misi, dan tujuan institusi.

Akhirnya, semoga laporan ini dapat digunakan sebagaimana mestinya untuk kepentingan administrasi, audit mutu internal, akreditasi, maupun pertanggungjawaban institusional kepada pihak-pihak terkait.