

Perencanaan Pendidikan Dengan Metode Man Power Planing Approach

Rima Erviana¹, Siti Qomariyah², Rubi Babullah³, Nazrul Zimatul Rizky⁴, Siti Nurafifah⁵

¹⁻⁵ Institut Madani Nusantara , Indonesia

Alamat: Jl. Lio Balandongan Sirnagalih, Jl. Begeg No.74, Kec. Citamiang, Kota Sukabumi, Jawa Barat
Korespondensi Penulis : rima.erviana90@gmail.com

Abstract. Educational planning is an important aspect in developing an effective and efficient education system. In this era of globalization, an innovative approach is needed to meet the need for a qualified workforce. One method that can be used in educational planning is the Man Power Approach method. The Man Power Approach method is an approach that involves analyzing future workforce needs, competencies, and developing a curriculum that is relevant to the job market. By using the Man Power Approach method in educational planning, it is hoped that we can create an education system that is responsive to workforce needs and capable of producing quality graduates who are ready to face the challenges of the world of work.

Keywords: Education, Planning, ManPower Approach

Abstrak. Perencanaan pendidikan merupakan aspek penting dalam mengembangkan sistem pendidikan yang efektif dan efisien. Dalam era globalisasi ini, diperlukan pendekatan yang inovatif untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang berkualitas. Salah satu metode yang dapat digunakan dalam perencanaan pendidikan adalah metode Manpower Approach. Metode Man Power Approach merupakan pendekatan yang melibatkan analisis kebutuhan tenaga kerja di masa depan, pemetaan kompetensi, serta pengembangan kurikulum yang relevan dengan pasar kerja. Dengan menggunakan metode Man Power Approach dalam perencanaan pendidikan, diharapkan dapat menciptakan sistem pendidikan yang responsif terhadap kebutuhan tenaga kerja dan mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas serta siap menghadapi tantangan dunia kerja.

Kata kunci: Pendidikan, Perencanaan, pendekatan tenaga kerja

1. LATAR BELAKANG

Perencanaan atau yang sudah akrab dengan istilah planning adalah satu dari fungsi management yang sangat penting. Bahkan kegiatan perencanaan ini selalu melekat pada kegiatan hidup kita sehari-hari, baik disadari maupun tidak. Sebuah rencana akan sangat mempengaruhi sukses dan tidaknya suatu pekerjaan. Karena itu pekerjaan yang baik adalah yang direncanakan dan sebaiknya kita melakukan pekerjaan sesuai dengan yang telah direncanakan.

Pendidikan pada hakikatnya berlangsung seumur hidup. Oleh karena itu, secara hakiki, pembangunan pendidikan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam upaya pembangunan manusia yang diharapkan dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas. Upaya-upaya pembangunan di bidang pendidikan, pada dasarnya diarahkan untuk mewujudkan kesejahteraan manusia itu sendiri. Karena pendidikan merupakan hak setiap warga negara, di dalamnya terkandung makna bahwa pemberian layanan pendidikan kepada individu, masyarakat, dan warga negara adalah tanggung jawab bersama antara pemerintah, masyarakat dan keluarga. Oleh karena itu, manajemen sistem pembangunan

pendidikan harus didesain dan dilaksanakan secara terpadu, serta diarahkan pada peningkatan akses pelayanan yang seluas-luasnya bagi warga masyarakat, dengan mengutamakan mutu, efektivitas dan efisiensi.

Kementerian Pendidikan Nasional telah menyusun rencana pembangunan jangka panjang, sampai dengan tahun 2025, dengan Visi “menghasilkan insan Indonesia Cerdas dan Kompetitif (insan kamil/Insan paripurna)”. Insan Indonesia cerdas adalah insan yang cerdas komprehensif yaitu cerdas spiritual, cerdas emosional, cerdas sosial, cerdas intelektual dan cerdas kinestetis. Usaha mencapai visi 2025 tersebut dibagi menjadi empat tahapan pembangunan pendidikan nasional dengan tema yang berbeda tetapi berkesinambungan pada tiap tahapnya. Tema pembangunan pendidikan ke I (2005--2009) adalah peningkatan kapasitas dan modernisasi; tema pembangunan ke II (2010--2015) adalah penguatan pelayanan; tema pembangunan ke III (2015--2020) adalah pada daya saing regional dan tema pembangunan IV (2020--2025) adalah daya saing internasional. Dengan demikian pada saat renstra ini dibuat, tema pembangunan pendidikan memasuki tahap kedua (2010-2014) bertema penguatan pelayanan.

Depdiknas memiliki kebijakan untuk membalik rasio peserta didik SMK dibanding SMA dari 30:70 pada tahun 2004, menjadi 67:33 pada tahun 2014. Manusia dalam proses pendidikan adalah inti utama.

Realitas sejarah membuktikan pada kita bahwa pendidikan dalam kultur masyarakat manapun berkepentingan mengarahkan manusia kepada tujuan-tujuan tertentu.

Dalam sekolah apapun Sumber Daya Manusia (SDM) menempati kedudukan yang paling vital. Memang diakui bahwa biaya itu penting. Demikian pula sarana, prasarana dan teknologi. Namun ketersediaan sumber sumber daya itu menjadi sia-sia apabila ditangani oleh orang-orang yang tidak kompeten dan kurang komitmen (Direktorat Tenaga Kependidikan, 2008).

Proyeksi kebutuhan SDM dipengaruhi oleh keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja, serta adanya perubahan dan kecenderungan perkembangan teknologi. Permintaan SDM pada waktu yang akan datang merupakan inti dari kegiatan perencanaan ketenagakerjaan, dengan pertimbangan identifikasi lowongan pekerjaan dan bagaimana mengisi lowongan tersebut. Sedangkan penawaran dapat dilihat dari dunia kerja yang memberi kesempatan pada tenaga kerja, sehingga keduanya merupakan faktor utama yang akan mempengaruhi proyeksi kondisi pasar kerja.

Banyak negara menggunakan manpower-planning untuk menghubungkan luaran ekonomi, kebutuhan tenaga kerja dan persyaratan lembaga pendidikan. Usaha menciptakan

kesesuaian antara proses dan substansi pendidikan dengan kebutuhan dunia kerja dimaksudkan untuk meningkatkan area pendidikan kejuruan yang didukung oleh semua pihak. Salah satu cara adalah dengan mengadakan penelusuran alumni

2. KAJIAN TEORITIS

2.1. Pengertian Perencanaan

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seorang akan selalu memiliki tujuan dan cara mengerjakan, mengambil waktu tertentu, serta mengambil tempat tertentu. Dengan demikian, perencanaan, dapat didefinisikan sebagai upaya menentukan apa yang akan dikerjakan, bagaimana cara, mengerjakan, bilamana dikerjakan, serta di mana dikerjakan untuk mencapai tujuan tertentu.

Definisi di atas menunjukkan bahwa suatu perencanaan minimal mengandung unsur-unsur tujuan, metode, waktu, dan tempat. Unsur-unsur perencanaan ini merupakan unsur minimal dalam perencanaan individual. Bila perencanaan yang dilakukan adalah perencanaan kelompok, maka masih harus ditambah lagi dengan unsur pembagian tugas. Jadi, untuk kepentingan kelompok, perencanaan dapat didefinisikan sebagai upaya menentukan apa yang akan dikerjakan, bagaimana cara mengerjakan, bilamana dikerjakan, di mana dikerjakan, serta siapa yang mengerjakan, untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Atmosudirdjo (1982), setiap rencana mengandung tiga ciri khas, yakni: (1) selalu mengenai masa mendatang (*future, teekomst*), (2) selalu mengandung kegiatan tertentu dan bertujuan (*action, doelstelling activiteiten*) yang akan dilakukan, dan (3) mesti ada alasan sebab, motif atau landasan baik personal (*pribadi, perorangan*) organisasional maupun kedua duanya.

Apa yang dikemukakan oleh Prajudi Atmosudirdjo selain memuat unsur penting dalam perencanaan, juga menekankan pentingnya alasan yang mendasari pembuatan suatu perencanaan. Setiap perencanaan yang dibuat harus memiliki alasan yang kuat, baik alasan praktis maupun alasan ideal.

Menurut Prayudi Atmosudirjo Perencanaan adalah perhitungan dan penentuan tentang sesuatu yang akan dijalankan dalam mencapai tujuan tertentu, oleh siapa, dan bagaimana. Bintoro Tjokroamidjoyo ; Perencanaan adalah proses mempersiapkan kegiatan-kegiatan secara sistematis yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu.

M. Fakry ; Perencanaan dapat diartikan sebagai proses penyusunan berbagai keputusan yang akan dilaksanakan pada masa yang akan datang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Perencanaan itu dapat pula diberi arti sebagai suatu proses pembuatan

serangkaian kebijakan untuk mengendalikan masa depan sesuai yang ditentukan. Perencanaan dapat pula diartikan sebagai upaya untuk memadukan antara cita-cita nasional dan resources yang tersedia yang diperlukan untuk mewujudkan cita-cita tersebut.

2.2. Pengertian Perencanaan pendidikan

Menurut Guruge Perencanaan Pendidikan adalah Proses mempersiapkan kegiatan dimasa depan dalam bidang pembangunan pendidikan.

Albert Waterston Perencanaan pendidikan adalah investasi pendidikan yang dapat dijalankan dan kegiatan-kegiatan pembangunan lain yang didasarkan atas pertimbangan ekonomi dan biaya serta keuntungan social.

Menurut Coombs, Perencanaan pendidikan adalah suatu penerapan yang rasional dari analisis sistematis proses perkembangan pendidikan dengan tujuan agar pendidikan itu lebih efektif dan efisien serta sesuai dengan kebutuhan dan tujuan para peserta didik dan masyarakat.

2.3. Pendekatan Ketenagakerjaan (Manpower Aproach)

Menurut Guruge pendekatan ini bertujuan mengarahkan kegiatan pendidikan kepada usaha untuk memenuhi kebutuhan nasional akan tenaga kerja (man power atau person power). Pendekatan ini mengutamakan pada keterkaitan lulusan sistem pendidikan dengan tuntutan terhadap tenaga kerja pada berbagai sektor pembangunan. Tekanan adalah relevansi program pendidikan dalam berbagai sektor pembangunan dilihat dari pemenuhan ketenagaan. Dalam pendekatan ketenagakerjaan ini kegiatan-kegiatan pendidikan diarahkan kepada usaha untuk memenuhi kebutuhan nasional akan tenaga kerja. Pada tahap permulaan pembangunan tentu saja memerlukan banyak tenaga kerja dari segala tingkatan dan dalam berbagai jenis keahlian.

Dalam keadaan seperti ini kebanyakan negara mengharapkan supaya pendidikan mempersiapkan dan menghasilkan tenaga kerja yang terampil untuk pembangunan dalam sektor pertanian, perdagangan, industri, dan lain sebagainya dan juga untuk calon pemimpin yang cerdas dalam profesinya. Untuk itu perencana pendidikan harus mencoba membuat perkiraan jumlah dan kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan oleh setiap kegiatan pembangunan nasional dalam hal ini perencana pendidikan dapat meyakinkan bahwa penyediaan fasilitas dan pengarahan arus murid benar-benar didasarkan atas perkiraan kebutuhan tenaga kerja tadi.

Pendekatan ketenagakerjaan ini sering dipergunakan oleh negara-negara yang sedang berkembang maupun negara yang teknologinya maju dimana setiap waktu dibutuhkan jenis keahlian baru. Ahli-ahli teknologi modern dengan menciptakan teori dan sistem yang baru,

dengan sendirinya mendorong teknologi untuk berkembang secara pesat dan hal ini menyebabkan pula timbulnya kebutuhan akan tenaga ahli dari jenis yang baru untuk menangani dan mengelolanya.

Pendekatan ini mendesain perencanaan pendidikan dikaitkan dengan pengembangan tenaga manusia melalui pendidikan, guna memenuhi tuntutan kebutuhan sektor perekonomian. Pendekatan ini memprioritaskan perencanaan pendidikan pada peningkatan/pengembangan pendidikan yang lebih tinggi (universitas), karena berhubungan langsung dengan penyediaan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh sektor perekonomian. Sementara pendidikan di tingkat dasar kurang diperhatikan karena tidak menyediakan tenaga kerja secara langsung, walaupun ada hanya tenaga kerja yang berlevel rendah.

Dalam perencanaan ketenagakerjaan ini dilakukan perkiraan-perkiraan terhadap kebutuhan tenaga kerja untuk sektor-sektor perekonomian. Pendekatan ini dapat dilakukan di level nasional, lokal maupun di dalam suatu lingkungan industri. Pada tingkat lokal akan memberikan dampak pada kebijakan dan pengembangan program pengembangan SDM. Pendekatan ini banyak digunakan untuk menentukan jenis dan program pelatihan yang dipersyaratkan bagi tenaga kerja, dan perbandingan manfaat-biaya (*cost-benefit*) analysis yang dapat dijadikan alternatif program pelatihan bagi tenaga kerja.

2.4. Langkah-Langkah Perencanaan Man Power Approach

Yang dimaksud dengan pendekatan ketenagakerjaan (*Manpower Approach*) menurut A. W. Guruge adalah, “Gearing on educational effort to the fulfilment of national manpower requirements” bahwa pendekatan ini bertujuan mengarahkan kegiatan-kegiatan pendidikan kepada usaha untuk memenuhi kebutuhan nasional akan tenaga kerja (*Man Power* atau *Person Power*).

Pada tahap permulaan pembangunan dimana diperlukan banyak tenaga kerja dari segala tingkatan dan berbagai jenis keahlian, kebanyakan negara mengharapkan supaya pendidikan mempersiapkan dan menghasilkan tenaga kerja yang terampil untuk pembangunan dalam sektor pertanian, industri, perdagangan dan sebagainya, dan juga untuk calon pemimpin yang cerdas dalam profesinya. Untuk itu maka dicoba membuat perkiraan jumlah dan kualitas tenaga kerja yang terampil untuk pembangunan dalam sektor pertanian, industri, perdagangan dan sebagainya, dan juga untuk calon pemimpin yang cerdas dalam profesinya.

Karena itu maka dicoba membuat perkiraan jumlah dan kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan oleh setiap kegiatan pembangunan nasional. Perencanaan pendidikan dalam hal ini diharapkan dapat memberikan keyakinan penyediaan fasilitas dan pengarahan arus murid benar benar didasarkan atas perkiraan kebutuhan tenaga kerja.

Kebanyakan ahli-ahli ekonomi memilih pendekatan ketenagakerjaan ini, karena mereka berpendirian bahwa pertumbuhan ekonomi tidak hanya bergantung kepada sumber-sumber alam dan fasilitas tetapi juga sumber tenaga kerja yang mengolah, menggunakan serta mengelolanya. Man Power Approach memperhatikan terutama jenis dan tingkat pendidikan yang dapat langsung menghasilkan tenaga kerja. Perencanaan pengembangannya (kualitatif dan kuantitatif) didasarkan kepada perbandingan tenaga kerja menurut klasifikasi yang ada serta jumlah yang perbandingan antara dokter dengan perawat dan sebagainya.

Masalah yang timbul dalam perencanaan tenaga kerja terutama bagi negara yang sedang berkembang seperti Indonesia ini, antara lain;

- Jenis dan jumlah tenaga kerja.
- Persyaratan yang jelas mengenai mutu personil yang dituntut oleh pasaran tenaga kerja.
- Perbandingan jumlah personil berdasarkan jenjang keahlian.
- Kebutuhan yang riil akan tenaga kerja.

Ada beberapa tahapan yang semestinya dilalui dalam penyusunan perencanaan pendidikan, antara lain:

- Tahap Need Assessment

Pada tahap need assessment, yaitu melakukan kajian terhadap beragam kebutuhan atau taksiran yang diperlukan dalam proses pembangunan atau pelayanan pembelajaran di setiap satuan pendidikan. Kajian awal ini harus cermat, karena fungsi kajian akan memberikan masukan tentang:

- pencapaian program sebelumnya;
- sumber daya apa yang tersedia, dan
- apa yang akan dilakukan dan bagaimana tantangan ke depan yang akan dihadapi.

- Tahap Formulation Of Goals And Objective

Pada tahapan ini, yaitu perumusan tujuan dan sasaran perencanaan yang hendak dicapai. Perumusan tujuan perencanaan pendidikan harus berdasarkan pada visi, misi dan hasil kajian awal tentang beragam kebutuhan atau taksiran (assessment) layanan pendidikan yang diperlukan.

- Tahap Policy And Priority Setting

Pada tahap policy and priority setting, yaitu merancang tentang rumusan prioritas kebijakan apa yang akan dilaksanakan dalam layanan pendidikan. Rumusan prioritas kebijakan ini harus dijabarkan kedalam strategi dasar layanan pendidikan yang jelas, agar memudahkan dalam pencapaian tujuan.

- Tahap Program And Project Formulation

Pada tahap program and project formulation, yaitu rumusan program dan proyek pelaksanaan kegiatan operasional perencanaan pendidikan, menyangkut layanan pendidikan pada aspek akademik dan non akademik.

- Tahap Feasibility Testing

Pada tahap feasibility testing, yaitu dilakukan uji kelayakan tentang beragam sumber daya (sumber daya internal/ eksternal; atau sumber daya manusia/ material). Apabila perencanaan disusun berdasarkan sumber daya yang tersedia secara cermat dan akurat, akan menghasilkan tingkat kelayakan rencana pendidikan yang baik.

- Tahap Plan Implementation

Pada tahap plan implementation, yaitu tahap pelaksanaan perencanaan pendidikan untuk mewujudkan tujuan pendidikan. Keberhasilan tahap ini sangat ditentukan oleh:

- kualitas sumber daya manusianya (kepala sekolah, guru, komite sekolah, karyawan, dan iklim atau pola kerjasama antar unsur dalam satuan pendidikan sebagai suatu tim kerja (team work) yang handal; dan
- kontrol atau pengawasan dan pengendalian kegiatan selama proses pelaksanaan atau implementasi program layanan pendidikan.

- Tahap Evaluation and Revision for Future Plan

Pada tahap evaluation and revision for future plan, yaitu kegiatan untuk menilai (mengevaluasi) tingkat keberhasilan pelaksanaan program atau perencanaan pendidikan, sebagai feedback(masukan atau umpan balik), selanjutnya dilakukan revisi program untuk rencana layanan pendidikan berikutnya yang lebih baik.

Tujuh hal perlu mendapat perhatian dari para manajer yang akan menyusun perencanaan. Jika tidak diperhatikan, maka rencana yang disusun dianggap gagal. Kegagalan tersebut kemungkinan lebih besar jika dibandingkan dengan perencanaan yang memperhatikan ketujuh hal tersebut. Dengan demikian ketujuh hal tersebut hendaknya menjadi perhatian para penyusun perencanaan agar tercapai tujuan. bersama. Hal lain yang perlu juga mendapat perhatian dalam menyusun perencanaan adalah jelasnya tujuan yang ingin dicapai, jelasnya tujuan yang akan dicapai, jelaskan potensi yang ada dan yang diharapkan, perlu keseimbangan, kesinambungan,koordinasi, keutuhan, data yang tepat dan menyeluruh serta adanya fleksibilitas.

Banyak ahli yang mengemukakan pendapat tentang fungsi-fungsi perencanaan. Perencanaan terdiri atas kegiatan-kegiatan yang dijalankan oleh seorang manajer untuk

dijalankan pada saat ini dan masa depan. Kegiatannya, meliputi: forecasting; establishing objective; policy; programming; procedure; scheduling” komponen fungsi tersebut apabila diterapkan perencanaan pendidikan, antara lain sebagai berikut:

- Peramalan (forecasting), perencanaan harus dapat meramalkan, memperkirakan waktu yang akan datang tentang keadaan pasar, perkembangan situasi konsumen, kemajuan teknik, dan kebijaksanaan pemerintah. Ramalan-ramalan itu disusun secara sistematis dan berkesinambungan serta berusaha mendahului kondisi-kondisi pada waktu yang akan datang.
- Penetapan tujuan (establishing objectives), dalam rangka peramalan ini manajer harus menentukan dengan tegas hasil akhir yang diinginkan. Tujuan ini merupakan tugas dari perencana (planner). Tujuan harus dikembangkan untuk menentukan semua kegiatan yang akan dilakukan.
- Pemrograman (programming), perencanaan harus menetapkan prosedur kegiatan-kegiatan dan biaya-biaya yang diperlukan untuk setiap kegiatan untuk tercapainya tujuan yang diinginkan. Manajer memperkuat langkah-langkah tindakan yang akan diambil berdasarkan prioritas pelaksanaannya.
- Penjadwalan (scheduling), manajer harus dapat menentukan waktu yang tepat karena ini merupakan suatu ciri dari tindakan yang baik. Manajer menentukan waktu dan kegiatan-kegiatannya melalui penyusunan jadwal, kapan harus dimulai dan berapa lama setiap aktivitas dikerjakan.
- Penganggaran (budgeting), penyusunan anggaran belanja harus dilakukan oleh perencanaan dalam mengalokasikan sumber-sumber dana yang ada serta penetapan besarnya anggaran untuk setiap kegiatan yang akan dilakukan. Dalam hal ini ditentukan alat-alat, tenaga kerja serta fasilitas-fasilitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan dan melaksanakan acara-acara secara efektif dan efisien.
- Pengembangan prosedur (developing procedure, untuk penghematan, efektivitas, dan keseragaman diusahakan sebaik-baiknya, sehingga pekerjaan-pekerjaan tertentu harus dilakukan dengan cara yang tetap sama dimanapun pekerjaan itu diselenggarakan.
- Penetapan dan penafsiran kebijaksanaan (establishing and interpreting policies), untuk menjamin keseragaman dan keselarasan tindakan dalam menguasai masalah-masalah dan situasi pokok, seorang menetapkan, dan menafsirkan kebijaksanaan-kebijaksanaan. Suatu kebijaksanaan adalah keputusan yang senantiasa berlaku untuk masalah-masalah yang timbul berulang-ulang dalam perusahaan.

2.5. Analisis SWOT Perencanaan Pendidikan dengan Metode Manpower Approach

Analisis SWOT tentang perencanaan pendidikan dengan metode manpower approach:

- Strengths (Kekuatan):
 - Pemetaan Kebutuhan Tenaga Kerja: MPP memungkinkan identifikasi yang jelas terhadap kebutuhan tenaga kerja di pasar saat ini dan di masa depan, sehingga program pendidikan dapat disesuaikan secara efektif.
 - Kemitraan dengan Industri: Pendekatan ini mendorong kemitraan antara lembaga pendidikan dan industri, memastikan bahwa program pendidikan relevan dengan kebutuhan industri dan menghasilkan lulusan yang siap kerja.
 - Pendekatan Proaktif: MPP memungkinkan pendidikan untuk menjadi lebih proaktif daripada reaktif terhadap perubahan dalam kebutuhan tenaga kerja, karena dapat memproyeksikan tren masa depan.
- Weaknesses (Kelemahan):
 - Peranan yang terbatas terhadap perencanaan pendidikan (misalnya mengabaikan SD karena tidak langsung menyentuh dunia kerja, padahal tenaga-tenaga semi-skilled and unskilled tetap dibutuhkan.
 - Menggunakan klasifikasi dan rasio manpower yang didasarkan atas keadaan masyarakat yang telah mencapai taraf ekonomi industri.
 - Prakiraan (forecasting) yang tidak dapat dipercaya mengenai kebutuhan manpower bagi perencanaan pendidikan karena ketidakpastian ekonomi dan teknologi
 - Apabila pendekatan-pendekatan akan pendidikan adalah proses jangka lama yang menghendaki ketelitian dan kecermatan. secara murni dilaksanakan maka kesukarannya adalah dalam pengembangan program yang relevan itu. Jenis kerja, persyaratan kerja, klasifikasi kinerja, tingkat kerja amat tidak pasti dan berubahannya amat cepat.
- Opportunities (Peluang):
 - Pemetaan Kebutuhan Tenaga Kerja: MPP memungkinkan identifikasi yang jelas terhadap kebutuhan tenaga kerja di pasar saat ini dan di masa depan, sehingga program pendidikan dapat disesuaikan secara efektif.
 - Kemitraan dengan Industri: Pendekatan ini mendorong kemitraan antara lembaga pendidikan dan industri, memastikan bahwa program pendidikan relevan dengan kebutuhan industri dan menghasilkan lulusan yang siap kerja.

- Pendekatan Proaktif: MPP memungkinkan pendidikan untuk menjadi lebih proaktif daripada reaktif terhadap perubahan dalam kebutuhan tenaga kerja, karena dapat memproyeksikan tren masa depan.
- Threats (Ancaman):
 - Perubahan Teknologi: Perubahan teknologi yang cepat dapat membuat beberapa keterampilan menjadi usang dengan cepat, sehingga membuat proyeksi kebutuhan tenaga kerja menjadi tidak akurat.
 - Tuntutan Ekonomi: Fluktuasi ekonomi dan perubahan kebijakan pemerintah dapat mempengaruhi permintaan tenaga kerja di berbagai sektor, yang dapat mengganggu perencanaan pendidikan.
 - Persaingan Global: Persaingan global dapat menuntut kecepatan dan fleksibilitas dalam menyesuaikan program pendidikan, yang dapat menjadi tantangan bagi lembaga pendidikan yang kaku dan birokratis.

Dengan memahami SWOT seperti ini, lembaga pendidikan dapat mengidentifikasi area-area yang perlu diperkuat dan peluang-peluang yang dapat dimanfaatkan dalam mengimplementasikan pendekatan Man Power Planning dalam perencanaan pendidikan mereka.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode studi Pustaka (literature review) metode ini tidak lepas dari acuan-acuan nilai akademis dan teoritis, penggunaan referensi yang variatif dan relatif serta literatur ilmiah lainnya yang berkaitan dengan nilai, norma dan budaya, yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti dalam upayanya metode ini mampu berkontribusi melahirkan rumusan-rumusan metodologis yang akurat dan kuat secara teori dalam topik tertentu. Sedangkan untuk sumber data peneliti menggunakan sumber data primer dan sekunder dalam pencarian dan pendalaman data itu sendiri. Teruntuk data primer secara kepustakaan peneliti mendalami perihal teori-teori multikulturalisme secara general sedangkan data sekunder yang peneliti dalam perihal kajian-kajian teoritis yang mampu menunjang dan memperkuat data primer itu sendiri.

Adapun teknik analisis datanya penulis menggunakan Teknik analisis deskriptif sehingga pencarian dan pengumpulan data informasi yang telah diperoleh akan diinterpretasikan dan disistematisasikan, sehingga data yang telah diperoleh dari kepustakaan dapat dipahami dengan benar oleh pembaca.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Konsep Perencanaan Pendidikan dengan Metode Manpower Approach

Metode Manpower Approach dalam konteks perencanaan pendidikan menekankan pada pengembangan sumber daya manusia (SDM) sebagai inti dari proses perencanaan. Konsep ini mengintegrasikan berbagai aspek untuk memastikan bahwa pendidikan yang direncanakan tidak hanya memenuhi kebutuhan akademik tetapi juga mempersiapkan individu untuk menanggapi tuntutan dunia kerja yang terus berubah.

Pendekatan Man Power Approach:

- Fokus pada Sumber Daya Manusia: Pendidikan dilihat sebagai investasi dalam SDM yang akan mempengaruhi kemampuan individu dalam dunia kerja.
- Integrasi Kurikulum: Menyelaraskan kurikulum dengan kebutuhan industri dan pasar kerja untuk memastikan lulusan memiliki keterampilan yang relevan.
- Kemitraan dengan Industri: Membangun kerjasama dengan industri untuk mengidentifikasi kompetensi yang dibutuhkan dan memfasilitasi penempatan kerja.

4.2. Langkah-langkah Perencanaan Pendidikan dengan Metode Manpower Approach.

Langkah-langkah dalam perencanaan pendidikan dengan metode Manpower Approach mencakup:

- Analisis Kebutuhan SDM: Mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja lokal dan global. Menganalisis tren industri dan perkembangan ekonomi untuk meramalkan kebutuhan masa depan.
- Pengembangan Kurikulum Berbasis Kompetensi: Merancang kurikulum yang mengintegrasikan keterampilan akademik dan keterampilan praktis yang diperlukan di tempat kerja. Menyesuaikan program pendidikan dengan standar industri dan kebutuhan pasar kerja.
- Penguatan Sistem Pendidikan Vokasi: Mendorong pertumbuhan pendidikan vokasi dan pelatihan yang berorientasi pada hasil. Mengembangkan kemitraan dengan lembaga-lembaga pendidikan dan industri untuk meningkatkan peluang kerja.
- Evaluasi dan Peningkatan Berkelanjutan: Melakukan evaluasi secara teratur terhadap efektivitas program pendidikan. Menggunakan umpan balik dari lulusan dan mitra industri untuk meningkatkan relevansi kurikulum dan kualitas pengajaran.

4.3. Analisis SWOT Perencanaan Pendidikan dengan Metode Manpower Approach

Analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) dalam konteks perencanaan pendidikan dengan metode Manpower Approach membantu mengidentifikasi faktor-faktor berikut:

- Kelebihan (Strengths): Peningkatan keterampilan yang relevan dengan tuntutan pasar kerja. Kemitraan yang kuat dengan industri untuk penempatan kerja. Kurikulum yang fleksibel dan responsif terhadap perubahan kebutuhan pasar.
- Kekurangan (Weaknesses): Tantangan dalam menyesuaikan kurikulum dengan kecepatan perubahan teknologi. Keterbatasan sumber daya manusia dan infrastruktur pendidikan. Pengembangan keterampilan manajemen yang mungkin kurang dalam lembaga pendidikan.
- Peluang (Opportunities): Permintaan pasar kerja yang tinggi untuk lulusan dengan keterampilan tertentu. Potensi untuk pengembangan program pendidikan vokasi yang lebih luas. Keterlibatan lebih lanjut dari industri dalam mendukung pendidikan.
- Ancaman (Threats): Persaingan global dalam pengembangan SDM. Ketidakpastian ekonomi yang dapat mempengaruhi pembiayaan pendidikan. Teknologi yang berkembang pesat yang memerlukan pembaruan kurikulum yang cepat.

Dengan melakukan analisis SWOT ini, lembaga pendidikan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan relevansi dan daya saing lulusan di pasar kerja yang dinamis.

5. KESIMPULAN

Perencanaan dapat didefinisikan sebagai upaya menentukan apa yang akan dikerjakan, bagaimana cara, mengerjakan, bilamana dikerjakan, serta di mana dikerjakan untuk mencapai tujuan tertentu. Perencanaan Pendidikan adalah Proses mempersiapkan kegiatan dimasa depan dalam bidang pembangunan pendidikan. Konsep pendekatan ketenagakerjaan adalah pendekatan yang mengutamakan keterkaitan lulusan dengan tuntutan kebutuhan tenaga kerja. Apabila dikaji dari semakin membengkaknya angka pengangguran, maka keperluan untuk mempertemukan antara dunia pendidikan dengan dunia kerja semakin mendesak. Dalam menyusun konsep perlu diperhatikan struktur pendidikan, komposisi usia penduduk dan ketenagakerjaan. Dengan demikian, kesimpulan utamanya adalah bahwa pendekatan Man Power Planning dapat menjadi alat yang efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan

relevansi lulusan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja, tetapi tantangan dan peluang perlu dikelola dengan bijaksana untuk mencapai kesuksesan dalam implementasinya.

DAFTAR REFERENSI

- Albab, U. (2021). Perencanaan Pendidikan dalam Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan Islam. *Jurnal Pancar (Pendidik Anak cerdas dan Pintar)*, 5(1), 119-126.
- Endang, Sunarya. Pengantar Teori Perencanaan Pendidikan. Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 2000.
- Enoch, Yusuf. Dasar-Dasar Perencanaan Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara, 1992.
- Hasibuan, Sayuti. 1987. *Changing Manpower Requirements in The Face of Non-Oil Growth, Labor Force Growth and Fast Technological Change*. Jakarta: Bappenas.
- Ihsan, Fuad. 2010. "Dasar -Dasar Kependidikan". Jakarta:Rineka Cipta
- Indar, Djumberansyah. Perencanaan Pendidikan Strategi dan Implementasinya. Surabaya: Karya Abditama, 1995.
- Malayu, Hasibuan. Manajemen Dasar, Pengertian, Tujuan, Dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Made Pidarta. (2010). Perencanaan Pendidikan Partisipatori. Jakarta: Rineka Cipta.
- Manap Somantri. (2014). Perencanaan Pendidikan. Bogor : IPB Press.
- Martin. Dasar-Dasar Perencanaan Pendidikan. Depok: Raja Grafindo, 2013.
- Ramadhani Yulia Rizki, dkk. Dasar-dasar Perencanaan Pendidikan. Yayasan Kita Menulis, 2021.
- Rahmadani, N., Herwadi, N. S., & Wijaya, C. (2019). Siklus perencanaan pendidikan. IV (1), 13-23.
- Sagala, Syaiful. Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sanjaya, Wina. Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran. Jakarta: Prenada Media Group, 2015.
- Saud, Udin Syaefudin, dan Abin Syamsuddin Makmun. Perencanaan Pendidikan Suatu Pendekatan Komprehensif. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Tilaar, H.A.R. Manajemen Pendidikan Nasional (Kajian Pendidikan Masa Depan). Bandung: Remaja Rosdakarya, 1998.
- UU RI no. 20. Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. Jakarta: Direktorat Pendidikan Menengah Umum, 2003