

OPTIMALISASI MANPOWER PLANNING DALAM PERENCANAAN STRATEGIS UNTUK MENINGKATKAN KOMPETENSI LULUSAN

Jaya Yanti Nur Istiqomah^{1*}, Ana Marwani², Anita Nadzifah³, Patto Prawansyah⁴,
Ngurah Ayu Nyoman⁵

¹SD Negeri Jatirunggo 01, ²SMK Bina Utama Kendal, ^{3,4} SMK Negeri Karimunjawa
⁵Manajemen Pendidikan UPGRIS

[1ristianenvaria@gmail.com](mailto:ristianenvaria@gmail.com), [2anamarwani70@guru.smk.belajar.id](mailto:anamarwani70@guru.smk.belajar.id),
[3anitanadzifah42@guru.smk.belajar.id](mailto:anitanadzifah42@guru.smk.belajar.id), [4patto.prawansyah@gmail.com](mailto:patto.prawansyah@gmail.com)

*Corresponding Author**

ABSTRACT

This research aims to optimize manpower planning in strategic planning at SMKN 1 Karimunjawa to improve the competence of graduates who are ready to compete in the job market, especially in the hospitality, fisheries, seaweed agribusiness, and tourism sectors. Using qualitative research methods and literature studies, this study analyzes the challenges faced by SMKN 1 Karimunjawa in matching the competencies of graduates with industry needs. Some of the problems found include the misalignment between the skills possessed by vocational school graduates and those needed by industry, the limited quality internship program, and the difficulty in establishing close cooperation with the business world and the industrial world (DUDI). The study also provides recommendations to strengthen cooperation with industry, update the curriculum to be more relevant to market needs, and improve the quality of training for teachers and support staff. Research

Keywords: *Manpower Planning, Graduate Competencies, Strategic Planning, Vocational Education, SMKN 1 Karimunjawa*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengoptimalkan perencanaan tenaga kerja dalam perencanaan strategis di SMKN 1 Karimunjawa untuk meningkatkan kompetensi lulusan yang siap bersaing di pasar kerja khususnya pada sektor perhotelan, perikanan, agrobisnis rumput laut, dan pariwisata. Dengan menggunakan metode penelitian kualitatif dan studi literatur, penelitian ini menganalisis tantangan yang dihadapi SMKN 1 Karimunjawa dalam mencocokkan kompetensi lulusan dengan kebutuhan industri. Beberapa permasalahan yang ditemukan antara lain ketidakselarasan antara keterampilan yang dimiliki lulusan SMK dengan yang dibutuhkan industri, terbatasnya kualitas program magang, serta sulitnya menjalin kerja sama yang erat dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Studi ini juga memberikan rekomendasi untuk memperkuat kerja sama dengan industri, memperbarui kurikulum agar lebih relevan dengan kebutuhan pasar, dan meningkatkan kualitas pelatihan bagi guru dan staf pendukung. Riset

Kata Kunci: Perencanaan Tenaga Kerja, Kompetensi Lulusan, Perencanaan Strategis, Pendidikan Kejuruan, SMKN 1 Karimunjawa

A. Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, dunia pendidikan menghadapi tantangan besar untuk menghasilkan lulusan yang tidak hanya memiliki pengetahuan teori, tetapi juga keterampilan praktis yang relevan dengan kebutuhan industri. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) 2022, tingkat pengangguran terbuka di Indonesia mencapai 6,49%, dengan sebagian besar pengangguran berasal dari lulusan perguruan tinggi (BPS, 2022). Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki lulusan dan kebutuhan pasar kerja. Oleh karena itu, optimalisasi manpower planning atau perencanaan tenaga kerja menjadi krusial dalam menyusun kurikulum yang dapat menjawab tantangan ini.

Dalam konteks pendidikan, manpower planning diperlukan sebagai jaminan bahwa kurikulum yang diajarkan sesuai dengan kebutuhan industri dan teknologi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati (2021), institusi pendidikan dapat melakukan peningkatan relevansi dan kualitas pendidikan melalui aplikasi

manpower planning secara efektif. Melalui analisis kebutuhan tenaga kerja, lembaga pendidikan dapat merancang program studi yang lebih adaptif terhadap perubahan pasar. Misalnya, program studi teknik informatika yang mengintegrasikan pembelajaran tentang kecerdasan buatan dan analisis data sesuai dengan tren industri saat ini yang semakin mengandalkan teknologi informasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis praktik manpower planning yang efektif dalam Sekolah-sekolah di Indonesia, serta dampaknya terhadap kompetensi lulusan. Ruang lingkup penelitian ini mencakup studi kasus di beberapa sekolah menengah kejuruan negeri dan swasta di Indonesia yang telah menerapkan strategi manpower planning. Dengan pendekatan kualitatif, penelitian ini akan mengumpulkan data melalui studi literatur studi literatur, yang bertujuan untuk menganalisis berbagai sumber pustaka seperti buku, jurnal, artikel ilmiah, dan dokumen relevan lainnya.

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian, pertanyaan penelitian yang diajukan adalah: Apa

saja praktik manpower planning yang diterapkan di sekolah di Indonesia? Serta bagaimana perencanaan strategi dalam praktik manpower planning agar dapat kompetensi lulusan?

Hubungan antara Manpower planning dan Kompetensi Lulusan

Manpower planning merupakan langkah strategis bagi sekolah untuk memastikan bahwa pencapaian kompetensi lulusan selaras dengan ketersediaan tenaga kerja. Sekolah dapat memastikan bahwa guru memiliki kompetensi yang relevan untuk mengajarkan keterampilan sesuai kebutuhan industri dengan memiliki rencana tenaga kerja yang baik. Robbins dan Judge (2017) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa output organisasi secara langsung dipengaruhi oleh kualitas tenaga kerja, termasuk dalam hal pendidikan. Perencanaan tenaga kerja yang efektif membantu pembuatan kurikulum yang beradaptasi dengan kebutuhan industri dan mempersiapkan lulusan dengan keterampilan yang relevan di sektor pendidikan kejuruan. Tenaga pendidik dengan latar belakang industri, misalnya, memiliki

kemampuan untuk mendukung pembelajaran berbasis proyek. Oleh karena itu, perencanaan tenaga kerja berkontribusi langsung pada peningkatan kualitas lulusan yang kompetitif di pasar kerja.

Banyak penelitian telah menunjukkan betapa pentingnya persiapan tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Studi Wibowo (2020) menemukan bahwa perencanaan tenaga kerja yang didasarkan pada kebutuhan industri dapat meningkatkan relevansi kompetensi lulusan dengan tuntutan pasar kerja. Studi ini juga menekankan bahwa pelibatan stakeholder eksternal, seperti perusahaan dan asosiasi industri, dalam proses perencanaan tenaga kerja sangat penting. Sebaliknya, penelitian oleh Susanti dan Priyono (2021) menemukan bahwa kekurangan guru dengan kemampuan tertentu dapat menghambat pencapaian standar pendidikan nasional. Menurut penelitian ini, guru harus mendapatkan pelatihan berkelanjutan untuk mengurangi kesenjangan kompetensi. Studi lain oleh Yusron (2019) menunjukkan bahwa kerja sama antara lembaga pendidikan dan

sektor bisnis sangat penting dalam perencanaan tenaga kerja untuk memastikan bahwa kurikulum sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi literatur, yang bertujuan untuk menganalisis berbagai sumber pustaka seperti buku, jurnal, artikel ilmiah, dan dokumen relevan lainnya. Metode ini memungkinkan peneliti untuk menggali informasi mendalam mengenai konsep, teori, dan praktik terkait perencanaan strategis berbasis manpower planning dalam peningkatan kompetensi lulusan. Data yang dikumpulkan dianalisis secara deskriptif untuk mengidentifikasi pola, tema, dan hubungan antar konsep yang mendukung pembahasan. Pendekatan ini dipilih karena efektif dalam memberikan pemahaman teoretis dan empiris berdasarkan hasil kajian dari berbagai perspektif yang sudah teruji.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Menurut data survei BPS 2024 pengangguran di RI paling banyak

dari lulusan smk

menurut data badan pusat statistik (bps) per february 2024, lulusan smk menjadi penyumbang terbesar dalam angka pengangguran di indonesia. tingkat pengangguran terbuka (tpt) untuk lulusan smk mencapai 8,62%, diikuti oleh lulusan sma sebesar 6,37%. diketahui bahwa kondisi saat ini tingginya pengangguran lulusan smk berdasarkan data survei bps 2024 bahwa tingkat pengangguran terbuka (tpt) untuk lulusan smk yang mencapai 8,62% menunjukkan bahwa smk, yang sejatinya dirancang untuk mencetak tenaga kerja siap pakai, menghadapi tantangan besar dalam menyelaraskan kompetensi lulusan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (dudi).

Isu tingginya angka pengangguran di kalangan lulusan SMK menjadi perhatian berbagai pihak. Diperlukan sinergi antara pemerintah, institusi pendidikan, dan industri untuk meningkatkan kualitas pendidikan vokasi dan memastikan lulusan SMK memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Berdasarkan banyaknya kasus dan isu yang diangkat dalam berbagai sumber tersebut ada

beberapa factor yang menjadi penyebabnya.

Beberapa masalah utama yang dihadapi oleh lulusan SMK dalam memasuki dunia kerja antara lain adalah ketidakselarasan kompetensi dan kebutuhan industri. Banyak lulusan SMK yang memiliki kompetensi yang tidak sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan oleh pasar kerja. Industri cenderung membutuhkan keterampilan spesifik, sementara lulusan SMK sering kali belum dibekali dengan keahlian tersebut secara menyeluruh, menyebabkan mereka kesulitan untuk bersaing di pasar kerja dan berkontribusi pada tingginya angka pengangguran. Selain itu, minimnya program magang berkualitas menjadi masalah besar, karena magang yang seharusnya menjadi jembatan antara pendidikan dan dunia kerja, sering kali hanya bersifat administratif dan tidak terkait langsung dengan pekerjaan teknis sesuai bidang keahlian. Dampaknya, banyak lulusan SMK kurang memiliki pengalaman kerja yang diharapkan oleh industri.

Selanjutnya, kesulitan menjalin kerjasama dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI) juga menjadi

hambatan. Banyak SMK, terutama di daerah kurang berkembang, belum memiliki hubungan yang kuat dengan perusahaan atau industri, sehingga mengurangi peluang siswa untuk mendapatkan pelatihan kerja yang relevan. Kurangnya masukan dari industri tentang kebutuhan pasar kerja juga memperburuk keadaan ini. Selain itu, stigma terhadap lulusan SMK masih ada, di mana mereka dianggap memiliki kompetensi yang lebih rendah dibandingkan dengan lulusan SMA atau perguruan tinggi. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan lebih memilih tenaga kerja dengan jenjang pendidikan lebih tinggi, meskipun pekerjaan yang tersedia sebenarnya dapat diisi oleh lulusan SMK.

Keterbatasan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan juga menjadi kendala. Banyak lulusan SMK yang tidak dapat melanjutkan pendidikan ke jenjang lebih tinggi karena keterbatasan biaya atau akses, sehingga mereka terjebak pada pekerjaan dengan gaji rendah atau bahkan menjadi pengangguran. Akhirnya, kebijakan dan dukungan pemerintah yang belum optimal juga berperan penting dalam permasalahan ini. Implementasi

kebijakan vokasi yang belum merata, terutama di daerah yang kekurangan fasilitas dan akses ke industri, menyebabkan ketidaksesuaian antara kebutuhan pasar dan kualitas pendidikan yang diberikan kepada siswa SMK.

Dari berbagai factor tersebut dapat disimpulkan bahwa lulusan SMK menyumbang angka pengangguran terbesar karena adanya ketidaksesuaian kompetensi, kurangnya pengalaman kerja nyata, dan terbatasnya kerjasama dengan DUDI. Untuk mengatasi masalah ini, langkah-langkah strategis yang dapat diterapkannya adalah dengan *man power planning*. Dengan implementasi kebijakan yang tepat dan kolaborasi erat antara sekolah, pemerintah, dan industri, tantangan pengangguran lulusan SMK dapat diminimalkan. dalam *manpower planning* di institusi pendidikan smk. Hal ini lah yang menjadi bahan pertimbangan SMKN 1 Karimunjawa untuk menerapkan *man power planning* untuk membantu mengurangi jumlah pengangguran dari lulusan SMK.

SMKN 1 Karimunjawa mengguankan analisis mendalam untuk menyesuaikan mengenai

kebutuhan industry dan juga kurikulum SMK yaitu dengan pendekatan *man power planning*. Dessler (2017), *manpower planning* melibatkan analisis kebutuhan tenaga kerja, pengembangan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta evaluasi efektivitas dari strategi yang diterapkan. Sebagaimana Teori Manpower planning berakar pada teori manajemen sumber daya manusia, yang menekankan betapa pentingnya perencanaan sebagai bagian dari strategi organisasi. Armstrong (2014) menjelaskan bahwa perencanaan tenaga kerja melibatkan analisis lingkungan internal dan eksternal, seperti kemajuan teknologi, perubahan demografi, dan kebutuhan kompetensi tertentu. Analisis situasi saat ini, perencanaan kebutuhan tenaga kerja masa depan, pengembangan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dan evaluasi hasil implementasi adalah bagian dari proses ini,

Analisis Kondisi Saat Ini Dalam Manpower Planning di SMKN 1 Karimunjawa

Secara umum wilayah kabupaten Jepara terbagi dalam beberapa karakteristik wilayah

berupa pegunungan, bukit, perairan dan laut, serta hutan sub tropis. Karakteristik wilayah yang sedemikian rupa telah menyediakan kekayaan keanekaragaman hayati yang sangat melimpah. Sebagian besar sumber mata pencaharian masyarakat tergantung pada sumber daya alam

Berbicara sumber daya perairan dan laut Wilayah Jepara yang berbatasan langsung dengan Laut Jawa juga menjadi potensi pada sektor perikanan dan kelautan. Dari kondisi sumber daya alam perairan dan laut yang sedemikian besar, namun dengan pemanfaatan yang masih minim menjadikan SMK Negeri 1 Karimunjawa memiliki peluang besar dalam mencetak para alumni yang handal dengan berbagai kerjasama dengan pengolahan ikan, budidaya ikan, budidaya rumput laut serta perhotelan untuk menciptakan peserta didik yang melek terhadap peluang besar dunia perikanan dan kelautan serta pariwisata di Kabupaten Jepara khususnya, Indonesia dan dunia pada umumnya yang masih sangat butuh tenaga-tenaga kerja professional.

SMK Negeri 1 Karimunjawa juga memiliki tiga program keahlian

meliputi Bidang Keahlian Agribisnis dan Agriteknologi (Program Keahlian Agriteknologi Pengolahan Hasil Pertanian dan Program Keahlian Agribisnis Perikanan), dan Bidang Keahlian Pariwisata (Program Keahlian Perhotelan). Ketiga program keahlian tersebut memiliki keterikatan MoU dengan dunia kerja dan beberapa Industri di seluruh Indonesia. Sesuai dengan kompetensi keahlian dan juga kerja sama dengan dunia kerja, maka SMK Negeri 1 Karimunjawa memiliki kompetensi lulusan yang harus dimiliki oleh peserta didik yang telah menempuh Pendidikan selama 3 tahun dan dinyatakan lulus dari SMK Negeri 1 Karimunjawa Jepara. Agriteknologi Pengolahan Hasil Pertanian yang nantinya lebih berkonsentrasi kepada Agribisnis Pengolahan Hasil Perikanan (APHPi) bergerak di bidang pengolahan hasil perikanan dapat memunculkan potensi bisnis yang pesat bagi SMK Negeri 1 Karimunjawa Jepara juga bagi siswa sebagai batu loncatan untuk membuka bisnis setelah lulus dari sekolah. Agribisnis Perikanan yang nantinya lebih berkonsentrasi kepada Agribisnis Perikanan Air Payau dan Laut (APAPL) dan

Agribisnis Perikanan Rumput Laut menghasilkan banyak potensi bisnis di bidang perikanan. Siswa diberi ilmu tentang bagaimana mengelola budidaya ikan, budidaya udang, membuat pakan yang berprotein tinggi dan baik bagi ikan dan udang yang ditanam, mengelola budidaya rumput laut dan mengolah lebih lanjut menjadi produk-produk yang memiliki nilai tambah. Perhotelan merupakan program keahlian yang menunjang kegiatan pariwisata di Karimunjawa.

Karimunjawa memiliki potensi besar di sektor pariwisata perhotelan, agribisnis rumput laut dan pengolahan perikanan. Sebagai kawasan wisata bahari unggulan, pengembangan tenaga kerja yang terampil dan sesuai kebutuhan sangat penting untuk mendukung pertumbuhan ekonomi lokal. Analisis situasi saat ini dan perencanaan kebutuhan tenaga kerja masa depan di SMKN 1 Karimunjawa

a. Jurusan Perhotelan

Kondisi Saat Ini Pariwisata menjadi sektor andalan Karimunjawa dengan daya tarik utama berupa keindahan laut, terumbu karang, dan ekowisata. Jumlah penginapan dan hotel meningkat seiring pertumbuhan wisatawan, tetapi layanan perhotelan

masih belum memenuhi standar internasional. Kekurangan tenaga kerja terampil di bidang manajemen hotel, housekeeping, kuliner, dan front office. Belum ada sertifikasi kompetensi formal untuk tenaga kerja di sektor ini.

b. Jurusan Pengolahan Perikanan

Kondisi saat ini perikanan masih didominasi oleh kegiatan tradisional, dengan sedikit penerapan teknologi modern. potensi pengolahan hasil laut (seperti ikan asin, terasi, dan produk bernilai tambah) belum dikembangkan secara maksimal. keterampilan pengelolaan dan pemasaran hasil perikanan masih rendah.

c. Jurusan Agribisnis Rumput laut

Belum banyak di Karimunjawa yang memiliki program keahlian agribisnis rumput laut secara khusus. Rumput laut memiliki nilai ekonomi tinggi sebagai bahan baku produk pangan, kosmetik, farmasi, dan pakan ternak. Perairan Karimunjawa memiliki ekosistem yang mendukung budidaya rumput laut dengan kondisi lingkungan yang baik

2. Tantangan Yang Dihadapi Dalam Manpower Planning di SMKN 1 Karimunjawa

Dalam pelaksanaannya *manpower Planning* (MPP) di SMKN 1 Karimunjawa menghadapi berbagai tantangan karena harus mengintegrasikan kebutuhan pendidikan dengan tuntutan dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Berikut adalah tantangan utama:

a. Kekurangan Tenaga Kerja Berkualitas

SMK 1 Karimunjawa Kekurangan guru produktif yang memiliki kompetensi sesuai dengan jurusan, seperti teknik, teknologi, perhotelan, atau pariwisata, beberapa guru belum memiliki sertifikasi yang relevan dengan standar industri atau belum mengikuti pelatihan terbaru sesuai perkembangan teknologi. kurangnya tenaga teknisi laboratorium, operator, dan instruktur praktik untuk mendukung kegiatan belajar berbasis keterampilan.

b. Ketidakseimbangan Rasio Guru-Siswa

SMKN 1 Karimunjawa memiliki akses transportasi yang terbatas, Jalur laut masih menjadi andalan utama, dengan frekuensi kapal yang belum memadai sehingga sering menghadapi kesulitan dalam merekrut tenaga kerja karena keterbatasan akses dan fasilitas.

c. Kendala dalam Pelatihan dan Pengembangan

Guru sering kesulitan mengakses pelatihan karena keterbatasan anggaran atau jarak pelatihan yang cukup jauh, Kurangnya Kolaborasi dengan DUDI sehingga SMK belum memiliki kemitraan yang kuat dengan DUDI untuk mendukung pelatihan guru sesuai kebutuhan industri.

d. Anggaran yang Terbatas

Pendanaan di SMKN 1 Karimunjawa yang tersedia, seperti BOS, sering kali tidak cukup untuk merekrut tenaga kerja tambahan atau mendukung pelatihan dan

Tantangan dalam *manpower planning* di SMK mencakup aspek kualitas, kuantitas, pelatihan, anggaran, hubungan dengan industri. Mengatasi tantangan ini membutuhkan kolaborasi erat antara pemerintah, sekolah, dan DUDI untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten, relevan, dan siap menghadapi tuntutan masa depan.

3. Keterkaitan antara *manpower planning* dan kebutuhan pasar kerja

Manpower planning (perencanaan tenaga kerja) adalah

proses strategis untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja saat ini dan di masa depan, Sebagaimana menurut Mondy dan Martocchio (2016), perencanaan tenaga kerja mencakup menilai kebutuhan tenaga kerja saat ini dan memproyeksikan kebutuhan masa depan. Manpower planning dan reformasi kurikulum memiliki hubungan yang erat, terutama dalam konteks pendidikan vokasi seperti di SMKN 1 Karimunjawa. Keduanya saling mendukung untuk menciptakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja.

Menyelaraskan kompetensi lulusan dengan kebutuhan industri memerlukan pendekatan melalui manpower planning untuk mengidentifikasi kesenjangan antara kompetensi lulusan SMK saat ini dan keterampilan yang diinginkan oleh dunia usaha dan dunia industri (DUDI). Kesenjangan tersebut dapat ditutup melalui reformasi kurikulum dengan memperbarui isi dan metode pengajaran, seperti menambahkan mata pelajaran berbasis teknologi untuk memenuhi tuntutan digitalisasi dan penambahan ketrampilan dibidang perhotelan. Langkah ini

memastikan lulusan SMK memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri yang ada dikariunjawa seperti bekerja dihotel atau dibidang perikanan dan rumput laut, sehingga mampu bersaing di pasar kerja..

Mengurangi pengangguran dapat dilakukan dengan *manpower planning* yang memetakan kebutuhan tenaga kerja secara akurat, sehingga mengurangi ketidaksesuaian antara jumlah lulusan dan lowongan kerja yang tersedia. Pendekatan ini diperkuat melalui reformasi kurikulum, dengan memberikan keterampilan spesifik yang sesuai dengan pasar kerja kepada lulusan SMK. Dengan demikian, lulusan lebih siap memasuki dunia kerja dan mampu berkontribusi secara produktif, sehingga mengurangi angka pengangguran secara signifikan.

Memperkuat kerjasama dengan industri menjadi kunci untuk menciptakan lulusan yang siap kerja, di mana manpower planning berperan dalam mendorong kolaborasi antara institusi pendidikan dan industri guna memastikan keterampilan lulusan sesuai dengan kebutuhan pasar. Reformasi kurikulum mendukung upaya ini

dengan mengintegrasikan pelatihan berbasis kerja, seperti program magang atau teaching factory, yang dirancang bersama industri berdasarkan hasil manpower planning. Langkah ini memastikan lulusan memiliki pengalaman praktis yang relevan dan siap bersaing di dunia kerja.

4. Strategi optimalisasi manpower planning

Man Power Planning (MPP) dalam konteks sekolah, di SMKN 1 Karimunjawa adalah proses perencanaan tenaga kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan, operasional, dan pengelolaan sekolah secara efisien. Berikut adalah langkah-langkah dan elemen penting dalam man power planning untuk SMKN 1 Kariunjawa.

1. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja

Jumlah guru dan tenaga pendidik di SMKN 1 Karimunjawa perlu dihitung secara cermat berdasarkan kurikulum dan jumlah siswa, termasuk kebutuhan guru produktif sesuai bidang keahlian pada masing-masing jurusan. Selain itu, kebutuhan tenaga administrasi dan pendukung juga harus disesuaikan, mencakup staf administrasi, laboran,

teknisi, pustakawan, serta petugas kebersihan dan keamanan. Kompetensi guru dan staf Di SMKN 1 Karimunjawa harus ditentukan agar sesuai dengan tuntutan standar pendidikan dan spesifikasi bidang keahlian yang diajarkan di SMK, sehingga mendukung tercapainya tujuan pendidikan yang optimal.

2. Perencanaan Rekrutmen

Di SMKN 1 Karimunjawa, identifikasi kekurangan tenaga kerja dilakukan dengan menganalisis jumlah tenaga pendidik dan tenaga kependidikan yang ada dibandingkan dengan kebutuhan ideal sesuai dengan jumlah siswa dan kurikulum yang diterapkan. Strategi rekrutmen dilakukan dengan melibatkan seleksi guru atau tenaga kependidikan yang berasal dari lulusan bidang pendidikan yang relevan, atau dengan melakukan program rekrutmen lokal dan regional untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang spesifik. Selain itu, pengembangan internal menjadi bagian penting dengan memberikan peluang bagi staf yang ada untuk meningkatkan keterampilan melalui pelatihan, sehingga dapat memenuhi tuntutan pendidikan dan kualitas yang diperlukan di sekolah.

3. Pengembangan Kapasitas SDM

Pelaksanaan pelatihan dan sertifikasi menjadi fokus utama dengan menyelenggarakan program pelatihan teknis dan non-teknis bagi guru produktif, termasuk sertifikasi kejuruan, peningkatan keterampilan teknologi, dan pedagogi untuk meningkatkan kualitas pengajaran di SMKN 1 Karimunjawa. Evaluasi dan promosi dilakukan melalui pengembangan sistem penilaian kinerja yang adil, yang tidak hanya untuk tujuan promosi, tetapi juga untuk pengembangan karir guru dan staf. Selain itu, kolaborasi dengan industri diperkuat untuk memastikan guru dan staf memiliki keterampilan yang relevan dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri (DUDI), sehingga mereka dapat meningkatkan kompetensinya dan menyelaraskan pengajaran dengan perkembangan industri.

5. Monitoring dan Evaluasi

Evaluasi tahunan dilakukan untuk menilai kesesuaian jumlah dan kompetensi tenaga kerja dengan kebutuhan operasional di SMKN 1 Karimunjawa, memastikan bahwa semua aspek pengajaran dan administrasi berjalan dengan efektif.

Selain itu, penyesuaian dinamis diperlukan dengan memperbarui rencana tenaga kerja sesuai dengan perkembangan jumlah siswa, perubahan kurikulum, serta kebutuhan pasar kerja yang terus berkembang, agar sekolah dapat tetap relevan dan siap menghadapi tantangan pendidikan yang ada.

Contoh Implementasi *man power planning* untuk SMKN 1 Karimunjawa

1. Jurusan Perhotelan:

Di SMKN 1 Karimunjawa, untuk mendukung program pendidikan di bidang perhotelan, jumlah guru perhotelan disesuaikan dengan jumlah rombongan belajar (rombel) agar setiap siswa mendapatkan perhatian yang optimal dalam proses pembelajaran. Selain itu, perekrutan teknisi laboratorium juga menjadi bagian penting untuk mendukung kegiatan praktikum, seperti pelatihan keterampilan memasak, manajemen hotel, dan layanan pelanggan, sehingga siswa dapat memperoleh pengalaman praktis yang relevan dengan industri perhotelan yang berkembang di Karimunjawa.

2. Jurusan Perikanan

Di SMKN 1 Karimunjawa, untuk jurusan perikanan, jumlah guru

perikanan disesuaikan dengan jumlah rombongan belajar (rombel), memastikan setiap siswa mendapatkan pengajaran yang optimal dan mendalam sesuai dengan kurikulum yang diterapkan. Selain itu, perekrutan teknisi laboratorium juga penting untuk mendukung kegiatan praktikum, seperti pelatihan di bidang budidaya ikan, pemeliharaan peralatan perikanan, dan teknik pengolahan hasil laut, sehingga siswa dapat mengembangkan keterampilan praktis yang sesuai dengan kebutuhan industri perikanan yang ada di Karimunjawa

3. Jurusan Agribisnis rumput laut

Untuk jurusan agribisnis rumput laut, jumlah guru agribisnis disesuaikan dengan jumlah rombongan belajar (rombel) agar pembelajaran dapat berjalan efektif dan sesuai dengan kebutuhan setiap siswa. Selain itu, perekrutan teknisi laboratorium juga sangat penting untuk mendukung kegiatan praktikum, seperti pelatihan dalam budidaya rumput laut, pengolahan hasil, dan pemanfaatan teknologi terkait, sehingga siswa dapat memperoleh keterampilan praktis yang relevan

dengan industri agribisnis rumput laut yang berkembang di Karimunjawa.

b. Penyesuaian Kurikulum dengan Pariwisata Karimunjawa

Fokus materi praktik pada jurusan perhotelan mencakup Eco-Tourism Management, yang mengajarkan pelayanan berbasis lingkungan, dan Island Hospitality, yang mengembangkan keahlian unik untuk melayani tamu di daerah kepulauan. Selain itu, mata pelajaran produktif yang diajarkan meliputi Front Office (layanan resepsionis dan reservasi), Housekeeping (perawatan kamar dan fasilitas), dan Food and Beverage Service (layanan makanan dan minuman), yang memberikan keterampilan praktis bagi siswa. Untuk mendukung kompetensi global, bahasa asing menjadi fokus dengan bahasa Inggris sebagai keahlian wajib, serta pelatihan bahasa asing tambahan seperti Mandarin untuk memperluas kemampuan komunikasi di industri perhotelan internasional.

c. Pengembangan Kompetensi Guru dan Staf

Pelatihan berbasis industri menjadi prioritas dengan bekerjasama dengan hotel dan resort di Karimunjawa untuk menyediakan program magang bagi guru, serta

mengadakan pelatihan langsung di hotel berbintang di kota besar guna meningkatkan standar pelayanan. Selain itu, untuk memastikan kualitas kompetensi, sertifikasi nasional diberikan kepada guru dan siswa, seperti sertifikasi Housekeeping NC II, Front Office NC II, atau sertifikasi lainnya dari LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi), yang membantu mempersiapkan lulusan dengan keterampilan yang diakui secara profesional dan siap bersaing di industri perhotelan.

d. Kolaborasi dengan Industri Pariwisata

Partnership dengan hotel dan resort sangat penting dengan menyusun MoU bersama pengelola hotel di Karimunjawa untuk menyediakan program magang dan on-the-job training bagi siswa, guna memberikan pengalaman kerja langsung. Selain itu, usaha lokal turut dihubungkan dengan jurusan perhotelan, seperti pengusaha homestay dan agen tur, untuk memberikan kesempatan pengalaman kerja yang relevan dengan industri pariwisata lokal. Sebagai bagian dari upaya memperkuat hubungan dengan dunia usaha dan dunia industri (DUDI),

SMKN 1 Karimunjawa mengembangkan model pembelajaran berbasis proyek yang disesuaikan dengan kebutuhan riil industri lokal, sehingga siswa dapat memperoleh keterampilan praktis yang langsung dapat diterapkan di lapangan.

e. Monitoring dan Evaluasi

Tracer study dilakukan untuk melacak lulusan dan memastikan penempatan kerja mereka di sektor perhotelan atau pariwisata, sebagai bagian dari upaya memantau keberhasilan lulusan dalam dunia kerja. Feedback industri juga sangat penting dengan melibatkan hotel dan resort di Karimunjawa untuk memberikan masukan terkait kompetensi yang dimiliki oleh lulusan, sehingga dapat menyesuaikan kurikulum yang lebih relevan. Selain itu, evaluasi tahunan dilakukan untuk menyesuaikan jumlah tenaga kerja dan kurikulum dengan perkembangan pariwisata di Karimunjawa, memastikan bahwa SMKN 1 Karimunjawa selalu sejalan dengan kebutuhan industri yang terus berkembang.

Tabel 1. Contoh Rencana Tenaga Kerja SMK Karimunjawa - Jurusan Perhotelan

Posisi	Jumlah	Kualifikasi
Guru Produktif Perhotelan	5	S1/D4 Perhotelan + Sertifikasi
Teknisi Laboratorium	1	Ahli peralatan praktik perhotelan
Praktisi Lokal (Guest Lecturer)	3	Pengusaha hotel/resort/pariwisata
Tenaga Administrasi	2	Mengelola keuangan dan akademik
Petugas Kebersihan dan Keamanan	3	Mendukung lingkungan belajar

Dengan penerapan *Man Power Planning* (MPP) yang tepat dan dengan perencanaan yang matang, peningkatan kualitas pendidikan, dan kolaborasi yang erat dengan sektor industri lokal, SMKN 1 Karimunjawa dapat menghasilkan lulusan yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang dibutuhkan oleh sektor perhotelan, tetapi juga mampu mendukung pengembangan pariwisata berbasis lokal. Hal ini akan memberikan dampak positif bagi perekonomian Karimunjawa, mendorong pertumbuhan sektor pariwisata, dan memperkuat posisi daerah tersebut sebagai destinasi wisata unggulan. *Manpower Planning* yang dilakukan dengan seksama di SMKN 1 Karimunjawa memastikan

bahwa lulusan siap menghadapi tantangan dunia kerja dan berperan aktif dalam pengembangan sektor pariwisata yang berkelanjutan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang manpower planning di SMKN 1 Karimunjawa, dapat disimpulkan bahwa sekolah ini memiliki potensi besar untuk mencetak lulusan yang kompeten, terutama dalam bidang perhotelan, perikanan, agribisnis, dan pariwisata. Namun, masih terdapat beberapa tantangan dalam mencocokkan kompetensi lulusan dengan kebutuhan pasar kerja. Ketidakselarasan antara keterampilan yang diajarkan dan kebutuhan industri, serta kurangnya kerjasama yang kuat dengan dunia usaha dan industri (DUDI), menjadi faktor utama yang mempengaruhi rendahnya penyerapan lulusan ke dunia kerja. Selain itu, program magang yang kurang berkualitas dan terbatasnya kesempatan melanjutkan pendidikan menjadi masalah yang memperburuk angka pengangguran di kalangan lulusan SMK N 1 Karimunjawa.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). Kogan Page.
- Cascio, W. F. (2015). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits* (10th ed.). McGraw-Hill Education.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human resource management* (14th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Susanti, D., & Priyono, A. (2021). *Pengaruh kekurangan tenaga pendidik terhadap pencapaian standar pendidikan nasional*. *Jurnal Pendidikan Nasional*, 10(3), 45–60.
- Wibowo, A. (2020). *Manpower planning berbasis kebutuhan industri untuk meningkatkan relevansi lulusan*. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(2), 115–128.
- Yusron, M. (2019). *Kolaborasi antara institusi pendidikan dan dunia usaha dalam menyusun manpower planning*. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 11(1), 67–75.