

**PENERAPAN PENDEKATAN MANPOWER PLANNING DALAM
PERENCANAAN PEMBIAYAAN PENDIDIKAN UNTUK MENGATASI
PENGANGGURAN SMK**

Ana Marwani¹, Anita Nadzifah², Patto Prawansyah³, Nurkholis⁴

¹SMK Bina Utama Kendal, ²SMK N Karimunjawa, ³SMK N Karimunjawa,

⁴Universitas PGRI Semarang

¹anamarwani70@smk.guru.belajar.id

ABSTRACT

This research is motivated by the problems of unemployment of educated workers which are in the public spotlight. A policy is needed that can increase the relevance of Vocational High Schools (SMK) to the needs of the world of work, the business world and the industrial world. This research uses a qualitative research method with a case study research approach which aims to study intensively the background of the unemployment problem and how manpower planning implementation policies can be a solution to the unemployment problem. The results of this research will provide a broad and in-depth picture of the application of manpower planning, namely that with manpower planning Vocational Education can find out what competencies (skills) are most needed by the world of work and what competencies are most needed by the world of work.

Keywords: manpower planning, education financing planning, vocational school unemployment

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masalah-masalah pengangguran tenaga terdidik menjadi sorotan masyarakat. Dibutuhkan suatu kebijakan yang dapat meningkatkan relevansi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dengan kebutuhan dunia kerja, dunia usaha dan dunia industri. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan penelitian studi kasus (*case study*) yang bertujuan untuk mempelajari secara intensif mengenai latar belakang masalah

pengangguran dan bagaimana kebijakan *penerapan manpower planning* yang dapat menjadi solusi bagi masalah pengangguran. Hasil dalam penelitian ini akan memberikan gambaran luas dan mendalam mengenai penerapan *manpower planning*, yaitu dengan adanya *manpower planning* tersebut Pendidikan Kejuruan dapat mengetahui kompetensi (keahlian) apa yang paling dibutuhkan dunia kerja dan kompetensi apa yang paling banyak dibutuhkan dunia kerja.

Kata Kunci: manpower planning, perencanaan pembiayaan pendidikan, pengangguran SMK

A. Pendahuluan

Pengangguran di kalangan lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan isu yang semakin mendesak di Indonesia. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) pada tahun 2022, tingkat pengangguran terbuka di kalangan lulusan SMK mencapai 8,5%, jauh lebih tinggi dibandingkan dengan lulusan pendidikan tinggi yang hanya 4,5% (BPS, 2022). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lulusan SMK memiliki keterampilan yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja, kenyataannya mereka masih kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan. Salah satu faktor penyebabnya adalah ketidakcocokan antara kompetensi yang diajarkan di sekolah dan kebutuhan industri. Banyak lulusan SMK yang tidak memiliki keterampilan yang relevan

dengan permintaan pasar, sehingga mereka tidak dapat bersaing di dunia kerja. Misalnya, sektor industri yang berkembang pesat seperti teknologi informasi dan komunikasi membutuhkan tenaga kerja yang terampil dalam bidang tersebut, sementara banyak SMK masih fokus pada kurikulum tradisional yang tidak mencakup keterampilan digital (Sukardi, 2021).

Oleh karena itu, penting untuk melakukan perencanaan yang lebih baik dalam hal pembiayaan pendidikan dan pengembangan kurikulum SMK. Dengan pendekatan *manpower planning* yang tepat, diharapkan dapat mengurangi angka pengangguran di kalangan lulusan SMK dan menciptakan tenaga kerja yang siap pakai.

Perencanaan pembiayaan pendidikan merupakan aspek krusial

dalam meningkatkan kualitas pendidikan dan relevansi lulusan SMK dengan kebutuhan industri. Dalam konteks ini, man power planning berperan penting untuk memastikan bahwa alokasi sumber daya pendidikan diarahkan pada pengembangan keterampilan yang dibutuhkan oleh pasar kerja. Menurut penelitian oleh Hidayati (2020), perencanaan yang baik dalam pembiayaan pendidikan dapat meningkatkan kualitas pendidikan dan mempersiapkan lulusan yang lebih kompetitif.

Selain itu, perencanaan pembiayaan pendidikan yang efektif juga dapat membantu dalam pengembangan infrastruktur pendidikan, pelatihan guru, dan penyediaan fasilitas yang memadai untuk praktik kerja. Data menunjukkan bahwa sekolah yang memiliki fasilitas yang baik dan program pelatihan yang relevan memiliki tingkat kelulusan dan penempatan kerja yang lebih tinggi (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2021).

Dengan demikian, penerapan pendekatan man power planning dalam perencanaan pembiayaan pendidikan SMK tidak hanya akan

mengurangi angka pengangguran, tetapi juga akan meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Hal ini penting untuk menciptakan generasi muda yang tidak hanya terdidik, tetapi juga siap menghadapi tantangan di dunia kerja yang semakin kompetitif.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan pendekatan man power planning dalam perencanaan pembiayaan pendidikan SMK untuk mengatasi pengangguran. Fokus utama dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi bagaimana perencanaan yang tepat dapat meningkatkan kesesuaian antara keterampilan yang diajarkan di SMK dan kebutuhan industri, serta bagaimana hal ini dapat berkontribusi pada penurunan angka pengangguran di kalangan lulusan SMK. Ruang lingkup penelitian ini mencakup analisis terhadap kebijakan pendidikan yang ada, studi kasus dari beberapa SMK yang telah berhasil menerapkan pendekatan ini, serta evaluasi terhadap dampak dari perencanaan pembiayaan pendidikan yang efektif. Penelitian ini juga akan membahas tantangan yang dihadapi dalam penerapan man power planning

dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan di masa mendatang.

Kebaruan Penelitian

Kebaruan penelitian ini terletak pada penerapan pendekatan Manpower Planning dalam perencanaan pembiayaan pendidikan yang difokuskan untuk mengatasi pengangguran lulusan SMK. Pendekatan ini belum banyak diterapkan secara spesifik di jenjang pendidikan menengah kejuruan, meskipun telah ada penelitian serupa pada jenjang pendidikan tinggi atau dalam konteks industri di wilayah lain. Penelitian sebelumnya lebih banyak membahas Manpower Planning untuk pengembangan kurikulum atau strategi ketenagakerjaan secara umum, tetapi belum menyoroti hubungan antara perencanaan pembiayaan pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja lokal bagi lulusan SMK. Oleh karena itu, penelitian ini menawarkan perspektif baru dengan mengintegrasikan analisis kebutuhan tenaga kerja, perencanaan keuangan pendidikan, dan strategi pengurangan pengangguran, yang belum ditemukan dalam kajian serupa pada konteks dan jenjang pendidikan ini.

Permasalahan atau sub fokus penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini akan menjawab beberapa pertanyaan kunci, antara lain:

- a. Bagaimana penerapan pendekatan man power planning dalam perencanaan pembiayaan pendidikan SMK dapat mengurangi angka pengangguran di kalangan lulusan?
- b. Bagaimana pentingnya penerapan man power planning dalam pembiayaan Pendidikan dapat mengurangi angka pengangguran di kalangan lulusan?
- c. Bagaimana Strategi dalam mewujudkan man power planing dalam pembiayaan Pendidikanendidikan SMK dapat mengurangi angka pengangguran di kalangan lulusan?

Kajian Pustaka

Manpower planning atau perencanaan tenaga kerja adalah suatu proses yang sistematis untuk memastikan bahwa organisasi

memiliki jumlah dan kualitas tenaga kerja yang tepat untuk mencapai tujuan strategisnya. Menurut Dessler (2017), *manpower planning* melibatkan analisis kebutuhan tenaga kerja, pengembangan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta evaluasi efektivitas dari strategi yang diterapkan. Dalam konteks pendidikan, terutama Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), pendekatan ini sangat penting untuk memastikan bahwa lulusan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan industri.

Selain itu, buku oleh Mathis dan Jackson (2016) menyatakan bahwa perencanaan tenaga kerja harus didasarkan pada analisis pasar tenaga kerja yang mendalam. Hal ini mencakup identifikasi tren industri, permintaan keterampilan, dan proyeksi pertumbuhan lapangan kerja. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa pada tahun 2022, tingkat pengangguran di kalangan lulusan SMK mencapai 10,5%, yang menunjukkan perlunya perencanaan yang lebih baik dalam pendidikan vokasi (BPS, 2022).

Selanjutnya, dalam buku "Strategic Human Resource Management" oleh Boxall dan Purcell

(2016), ditekankan bahwa perencanaan tenaga kerja yang efektif dapat membantu organisasi dalam mengantisipasi perubahan dalam kebutuhan keterampilan. Dalam konteks SMK, hal ini berarti bahwa kurikulum harus disesuaikan dengan kebutuhan industri yang terus berkembang. Misalnya, sektor teknologi informasi dan komunikasi (TIK) menunjukkan pertumbuhan yang pesat, sehingga SMK harus menyesuaikan program studi yang relevan untuk memenuhi permintaan tersebut.

Teori lain yang relevan adalah dari Ulrich dan Dulebohn (2015), yang mengemukakan bahwa perencanaan tenaga kerja harus melibatkan kolaborasi antara lembaga pendidikan dan industri. Dengan membangun kemitraan yang kuat, SMK dapat memastikan bahwa lulusan mereka siap untuk memasuki dunia kerja. Contoh nyata adalah program magang yang diadakan oleh SMK dengan perusahaan lokal, yang memberikan pengalaman praktis kepada siswa dan meningkatkan peluang kerja mereka setelah lulus.

Terakhir, buku oleh Noe et al. (2017) menekankan pentingnya evaluasi dan pengukuran dalam

perencanaan tenaga kerja. SMK harus melakukan evaluasi berkala terhadap lulusan mereka untuk mengidentifikasi kesenjangan antara keterampilan yang diajarkan dan yang dibutuhkan oleh industri. Dengan data yang tepat, SMK dapat melakukan penyesuaian pada kurikulum dan metode pengajaran untuk meningkatkan daya saing lulusan di pasar kerja.

Dalam konteks perencanaan pembiayaan pendidikan, Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 menjadi landasan hukum yang penting. Pasal 1 ayat 1 menyatakan bahwa pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar yang kondusif. Hal ini mencakup kebutuhan untuk mengembangkan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, terutama bagi lulusan SMK yang berfokus pada keterampilan praktis (UU No. 20/2003).

Selain itu, Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan mengatur tentang standar isi dan proses pendidikan. Dalam hal ini, SMK diharapkan untuk mengembangkan program yang

relevan dengan kebutuhan industri. Kebijakan ini juga mendorong pengembangan kompetensi guru agar dapat mengajarkan keterampilan yang sesuai dengan perkembangan teknologi dan industri (PP No. 19/2005).

Kebijakan lain yang relevan adalah Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 4 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi. Meskipun fokus utamanya adalah pada pendidikan tinggi, kebijakan ini juga memberikan arahan bagi SMK dalam mengembangkan program yang dapat memfasilitasi transisi lulusan ke pendidikan tinggi atau dunia kerja. Ini penting untuk mengurangi angka pengangguran di kalangan lulusan SMK, yang sering kali disebabkan oleh kurangnya keterampilan yang dibutuhkan oleh industri (Permendikbud No. 4/2020).

Lebih lanjut, dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020-2024, pemerintah menargetkan peningkatan kualitas pendidikan vokasi untuk menyiapkan tenaga kerja yang kompeten dan siap pakai. Salah satu strategi yang diusulkan adalah peningkatan kerjasama antara SMK dan industri, yang diharapkan dapat

mengurangi kesenjangan antara pendidikan dan kebutuhan pasar (RPJMN 2020-2024).

Kebijakan pengembangan SMK juga tercermin dalam Surat Edaran Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 1 Tahun 2021 tentang Penyesuaian Kurikulum SMK. Surat edaran ini menekankan pentingnya kurikulum berbasis kompetensi yang relevan dengan kebutuhan industri. Dengan demikian, SMK diharapkan dapat menghasilkan lulusan yang tidak hanya memiliki pengetahuan teoritis tetapi juga keterampilan praktis yang dibutuhkan di lapangan (Surat Edaran Mendikbud No. 1/2021).

Hasil-Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian oleh Supriadi (2021) menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara kualitas pendidikan di SMK dan tingkat penyerapan lulusan di dunia kerja. Dalam studi tersebut, ditemukan bahwa SMK yang menerapkan kurikulum berbasis kompetensi dan memiliki kerjasama yang baik dengan industri mampu menghasilkan lulusan yang lebih siap kerja. Hasil ini mendukung pentingnya penerapan pendekatan manpower

planning dalam perencanaan pendidikan vokasi.

Selanjutnya, penelitian oleh Hidayati dan Arifin (2020) mengungkapkan bahwa pengangguran di kalangan lulusan SMK sebagian besar disebabkan oleh kurangnya keterampilan yang relevan dengan kebutuhan industri. Penelitian ini merekomendasikan agar SMK melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja secara berkala dan menyesuaikan kurikulum serta program pelatihan agar sesuai dengan perkembangan industri. Data dari penelitian ini menunjukkan bahwa 65% lulusan SMK merasa kurang siap menghadapi dunia kerja.

Dalam penelitian lain, Kurniawan (2019) menemukan bahwa partisipasi siswa dalam program magang di industri dapat meningkatkan peluang kerja mereka setelah lulus. Penelitian ini menunjukkan bahwa siswa yang mengikuti program magang memiliki tingkat penyerapan kerja 30% lebih tinggi dibandingkan dengan yang tidak mengikuti program tersebut. Hal ini menunjukkan pentingnya kolaborasi antara SMK dan industri dalam mempersiapkan lulusan yang siap kerja.

Selain itu, penelitian oleh Sari dan Prabowo (2022) menunjukkan bahwa implementasi program pelatihan keterampilan di SMK dapat mengurangi tingkat pengangguran di kalangan lulusan. Dalam studi ini, ditemukan bahwa SMK yang mengadakan pelatihan keterampilan tambahan memiliki tingkat pengangguran yang lebih rendah, yaitu sekitar 8%, dibandingkan dengan SMK yang tidak mengadakan pelatihan tersebut. Ini menunjukkan bahwa investasi dalam program pelatihan sangat penting untuk meningkatkan daya saing lulusan.

Terakhir, penelitian oleh Nuraini (2023) menyoroti pentingnya keterlibatan orang tua dan masyarakat dalam mendukung pendidikan di SMK. Penelitian ini menunjukkan bahwa dukungan dari orang tua dan masyarakat dapat meningkatkan motivasi siswa untuk belajar dan mengembangkan keterampilan yang relevan. Dengan meningkatkan keterlibatan ini, diharapkan tingkat pengangguran di kalangan lulusan SMK dapat berkurang secara signifikan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan

pendekatan penelitian studi kasus (*case study*). Studi kasus termasuk ke dalam penelitian analisis deskriptif yang mana penelitiannya terfokus pada suatu kasus tertentu yang diamati dan dianalisis secara cermat. Analisis ini dilakukan terhadap berbagai factor yang terkait dengan kasus yang diteliti, dalam penelitian ini kasus yang diteliti mengenai pendekatan *man power planning* dalam pembiayaan pendidikan untuk mengantisipasi pengangguran tenaga kerja terdidik SMK. Penelitian ini memusatkan diri secara intensif terhadap kebijakan *man power planning* dan mempelajarinya sebagai suatu kasus. Data yang diambil dalam penelitian ini berasal dari berbagai sumber dan hasil penelitian yang bersangkutan dengan kasus yang diselidiki.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Penerapan Pendekatan *Manpower Planning* Dalam Perencanaan Pembiayaan Pendidikan SMK

Pemerintah berusaha mengurangi pengangguran lulusan SMK melalui berbagai program dan kebijakan yang bertujuan meningkatkan keterampilan lulusan,

relevansi pendidikan dengan kebutuhan dunia kerja, dan akses terhadap peluang kerja. Pengangguran terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara tenaga kerja yang tersedia dan kebutuhan pasar kerja. Berdasarkan data statistik yang menunjukkan masih tingginya angka pengangguran, tingginya lowongan kerja yang tidak terisi, dan rendahnya kualitas pekerja, maupun hasil analisis data sakernas tersebut di muka, menunjukkan bahwa belum adanya sistem atau alat strategis untuk mengurangi pengangguran. Pendidikan dan kebutuhan keahlian pasar kerja yang masih tinggi, khususnya bagi tenaga kerja yang berpendidikan tinggi. *Manpower Planning* adalah proses memprediksi, merencanakan, dan mengelola kebutuhan tenaga kerja berdasarkan kebutuhan ekonomi, sektor industri, dan perkembangan teknologi. Tujuan man power planning adalah untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang tersedia (baik dari segi jumlah maupun kualitas) sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Menurut Dessler (2017), manpower planning melibatkan analisis kebutuhan tenaga kerja, pengembangan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut, serta

evaluasi efektivitas dari strategi yang diterapkan.

Penelitian oleh Hidayati dan Arifin (2020) mengungkapkan bahwa pengangguran di kalangan lulusan SMK sebagian besar disebabkan oleh ketidaksesuaian keterampilan (skill mismatch) dengan kebutuhan dunia industri. Temuan ini menyoroti beberapa poin penting terkait penyebab utama pengangguran. Penelitian ini memberikan gambaran bahwa pengangguran di kalangan lulusan SMK bukan semata-mata masalah pada individu lulusan, tetapi juga merupakan hasil dari ketidakseimbangan sistemik antara dunia pendidikan dan kebutuhan industri.

Sebagai contoh hasil dari penelitian Soesilowati (2009) diketahui bahwa kendala yang dihadapi dalam mengimplementasikan program *link and match* di dua daerah Batam (Kepri) dan Banten. Di Batam program *link and match* nampaknya di Batam belum optimal karena terdapat beberapa permasalahan. *Pertama*, masalah keterbatasan infrastruktur belajar mengajar. Pembangunan infrastruktur belum mencukupi dikarenakan kendala dana yang

tersedia, hal ini dikarenakan perubahan dan perkembangan industry yang jauh lebih cepat dan berkembang sementara pendidikan tidak mudah melakukan penyesuaian dalam waktu singkat. *Kedua*, masalah kurikulum kurang sesuai dengan kondisi daerah/kondisi lokal. *Ketiga*, kurangnya koordinasi diantara *stakeholders* terkait. *Keempat*, belum ada pemetaan yang jelas dan pasti, berapa dan seperti apa tenaga kerja yang dibutuhkan dunia industri. *Kelima*, terbatasnya lowongan pekerjaan bagi lulusan SMU, sehingga banyak yang bekerja sebagai operator di industri, padahal mereka tidak memiliki keahlian yang sesuai dengan latar belakang pendidikannya. *Ketujuh*, lulusan SMK masih banyak yang bekerja di luar bidangnya (sebanyak 50 persen) akibat keterbatasan lahan kerja yang sesuai dengan bidangnya, dan keengganan mereka untuk diberikan pekerjaan yang sama dengan lulusan SMU bekerja sebagai operator.

Dari hasil penelitian di atas dapat dilihat bahwa masih banyak aspek yang harus diperbaiki dari pemerintah dan juga sekolah. Dari aspek pertama sangat berkaitan dengan aspek lainnya. Sekolah dan

Pemerintah harus berfokus setidaknya pada dua aspek yakni sosial dan sumber dayanya.

Pendidikan formal maupun nonformal tentunya bertujuan untuk menciptakan output yang terbaik dan menghasilkan *outcome* yang dapat berdampak positif bagi kepentingan pendidikan dan organisasi tersebut. Salah satu tujuan pendidikan kejuruan adalah tempat untuk menyediakan tenaga kerja yang terampil, ahli, dan memiliki skill yang terbaik (Gaeta, Lavadera, & Pastore, 2017). Kewajiban para *stakeholder* adalah bagaimana memajukan sistem pendidikan sesuai dengan kebutuhan industri dan kebutuhan masyarakat demi mengurangi tingkat pengangguran dari lulusan pendidikan kejuruan yang telah dipaparkan sebelumnya (Russo, 2017). Sedangkan DUDI dunia usaha dan dunia industri berkembang pesat setiap waktu, selalu didesak untuk dapat memenuhi kebutuhan masyarakat, sehingga Antara pendidikan kejuruan yang menciptakan lulusan yang berkompeten memiliki keterkaitan dengan dunia industri yang memerlukan sumber daya manusia yang handal demi memenuhi

kebutuhan hidup masyarakat. Sehingga penerapan *man power planning* dalam pembiayaan pendidikan ini memang sangat dibutuhkan.

Dalam implementasinya tahun 2016 Kementerian Perindustrian berkomitmen membangun kompetensi sumber daya manusia (SDM) Indonesia yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja saat ini sekaligus untuk mendorong pertumbuhan industri nasional yang berkelanjutan. Wujud komitmen ini ditunjukkan melalui penandatanganan bersama Nota Kesepahaman (MoU) lima menteri tentang Pengembangan Pendidikan Kejuruan dan Vokasi Berbasis Kompetensi yang *Link and Match* dengan Industri. Kelima Menteri tersebut adalah Menteri Perindustrian Airlangga Hartarto, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Muhadjir Effendy, Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Mohamad Nasir, Menteri Ketenagakerjaan M. Hanif Dhakiri, serta Menteri Badan Usaha Milik Negara Rini M. Soemarno. Penandatanganan MoU tersebut merupakan tindak lanjut Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2016 tentang Revitalisasi Sekolah

Menengah Kejuruan (SMK) dalam rangka peningkatan kualitas dan daya saing SDM Indonesia.

Selain itu juga implementasi arahan Presiden Joko Widodo pada rapat terbatas tentang pendidikan dan pelatihan vokasi. Dalam menghadapi era industri 4.0 yang melibatkan unsur digital dalam setiap rantai nilai proses manufakturnya, para lulusan yang nantinya akan bekerja dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Oleh karena itu menurut Airlangga industri juga diharapkan perannya untuk memberikan masukan terhadap kurikulum pendidikan sesuai dengan perkembangan teknologi serta menyediakan fasilitas praktik dan pemagangan bagi siswa/mahasiswa dan guru/dosen sehingga baik bagi pendidik dan peserta didik. Namun MoU yang dilakukan pemerintah ini hanya meliputi pendidikan kejuruan yang bekerja sama dengan industri manufaktur, belum termasuk pada industri pariwisata, seni, kesehatan, dan sumber daya alam.

Perlu komitmen yang kuat dari lima menteri yang telah menandatangani MoU agar terealisasi secara konkret untuk *man power planning* dalam penerapan pendidikan

vokasi dengan dunia industri. “Dari tingkat menteri sampai jajaran di bawahnya harus tetap kompak. Selain itu, harus ada gerak cepat setelah MoU sehingga komitmen ini membantu program pemerintah. Pun diharapkan kelima menteri tersebut berkomitmen untuk melaksanakan tanggung jawabnya masing-masing, dan ke depannya bisa ditambah lagi kementerian lainnya seperti Kementerian Perhubungan dan Kementerian Pariwisata. “Bidang yang menjadi prioritas revitalisasi pendidikan dan pelatihan vokasi di antaranya adalah industri, kemaritiman, pariwisata, dan pertanian. Oleh karena itu, pemerintah menyiapkan pendidikan kejuruan dan vokasi sebagai solusi untuk meningkatkan kompetensi SDM Indonesia agar mampu bersaing secara global,

2. Pentingnya Penerapan *Manpower Planning* dalam Pembiayaan Pendidikan

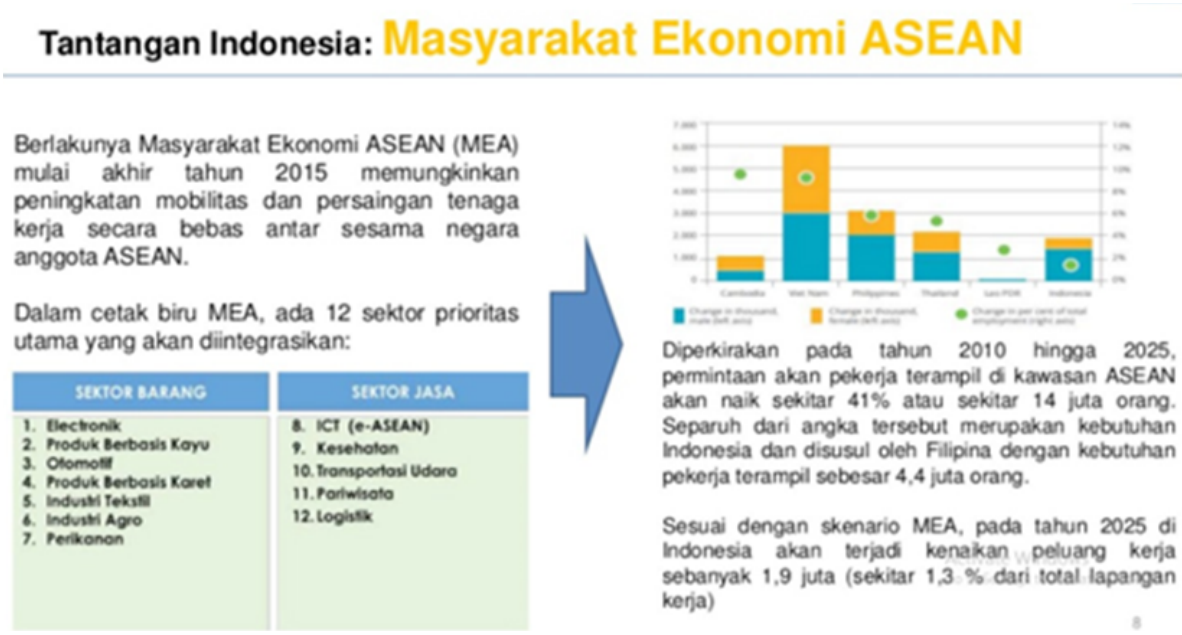
Man power planning adalah kebijakan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia yang dikembangkan untuk meningkatkan relevansi Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dengan kebutuhan dunia kerja, dunia usaha

serta dunia industri khususnya. Dalam UU no 20 tahun 2003 Pendidikan kejuruan (seperti SMK) diarahkan untuk mempersiapkan peserta didik memasuki dunia kerja. Konsep penerapan *man power planning* antara dunia pendidikan dan dunia kerja diharapkan dapat menekan pengangguran lulusan pendidikan kejuruan yang dari hari ke hari semakin bertambah.

Dari *gambar 1* dapat diketahui bahwa tantangan yang dihadapi pemerintah dan tentunya masyarakat Indonesia adalah MEA, yang memungkinkan persaingan tenaga kerja secara bebas sesama anggota ASEAN. Oleh karena itu untuk menjawab tantangan MEA dalam menciptakan tenaga terampil dalam dunia industri yakni dimulai dengan pengembangan pendidikan kejuruan dengan strateginya adalah kebijakan *penerapan man power planning* tersebut, sehingga bagaimana industri yang berada di Indonesia untuk setidaknya merekrut SDM dalam negeri, yang tentunya sudah terampil dan memiliki *skill* yang telah di bentuk dari program-program pendidikan kejuruan yang telah ditempuh, demi memenuhi kebutuhan tenaga kerja

seperti yang tercantum pada gambar

2.



Gambar 1
Tantangan Masyarakat Ekonomi Asean



Gambar 2
Perbandingan Kebutuhan Tenaga Kerja dengan Lulusan SMK

Idealnya terdapat tiga komponen yang harus bergerak simultan untuk menyukseskan penerapan *manpower planing*

yaitu: Pendidikan Kejuruan dan Perguruan Tinggi, dunia kerja (perusahaan) dan pemerintah. Jika kebijakan penerapan *manpower planing* berjalan baik, pemerintah juga diuntungkan dengan berkurangnya beban pengangguran (terdidik). Karena itu, seyogianya pemerintah secara serius menjaga iklim keterkaitan dan mekanisme implementasi ilmu dari perguruan tinggi ke dunia kerja sehingga diharapkan penerapan *man power planing* ini berjalan semakin baik dan semakin mampu membawa manfaat bagi semua pihak.

Manfaat yang dapat dipetik dari pelaksanaan *manpower planning* sangat besar. Karena itu, diharapkan semua *stakeholders* dunia pendidikan bersedia membuka mata dan diri dan mulai bersungguh-sungguh menjalankannya. Pendidikan kejuruan harus lapang dada menerima bidang keahlian (kompetensi) yang dibutuhkan dunia kerja sebagai materi pembelajaran. Perusahaan juga harus membuka pintu selebar-lebarnya bagi lulusan pendidikan kejuruan yang ingin magang

(bekerja) di perusahaan tersebut. Sedangkan Pemerintah harus serius dan tidak semata memandang program *man power planing* sebagai proyek belaka.

3. Strategi dalam Mewujudkan *Manpower Planning* dalam Pembiayaan Pendidikan

Dalam menjalankan sebuah kebijakan perlu terlebih dahulu menganalisis hal-hal yang mendasari kebijakan itu dibuat, beberapa pendekatan dalam mewujudkan kebijakan *man power planning* dalam pembiayaan pendidikan

a. Pendekatan Sosial

Pendekatan sosial merupakan pendekatan yang didasarkan atas keperluan masyarakat pada saat ini. Pendekatan ini menitik beratkan pada tujuan pendidikan dan pada pemerataan kesempatan dalam mendapatkan pendidikan (Usman, 2012:56). Menurut A.W. Gurugen pendekatan sosial merupakan pendekatan tradisional bagi pembangunan pendidikan dengan menyediakan

lembaga- lembaga dan fasilitas demi memenuhi tekanan-tekanan untuk memasukan sekolah serta memungkinkan pemberian kesempatan kepada murid dan orang tua secara bebas (Indar, 2014:30). Sebagai contoh penerapan pendekatan ini adalah diterapkannya sistem ganda melalui penerapan *manpower planning*

Namun dalam pendekatan ini ada beberapa kelemahan dalam pendekatan ini diantaranya adalah 1) Pendekatan ini mengabaikan masalah alokasi dalam skala nasional, dan secara samar tidak mempermasalahkan besarnya sumber daya pendidikan yang dibutuhkan karena beranggapan bahwa penggunaan sumberdaya pendidikan yang terbaik adalah untuk segenap rakyat Indonesia; 2) Pendekatan ini mengabaikan kebutuhan ketenagakerjaan (*manpower planning*) yang diperlukan dimasyarakat sehingga dapat menghasilkan lulusan yang sebenarnya kurang dibutuhkan

masyarakat; 3) Pendekatan ini cenderung hanya menjawab pemerataan pendidikan saja sehingga kuantitas lebih diutamakan dari pada kualitasnya (Indar, 2014: 236).

b. Pendekatan

Ketenagakerjaan

Di 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 ini kebanyakan negara mengharapakan supaya pendidikan mempersiapkan dan menghasilkan tenaga kerja yang terampil untuk pembangunan, baik dalam sektor pertanian, perdagangan, industri dan sebagainya (Jusuf Enoch, 1992: 90). Untuk itu perencana pendidikan harus mencoba membuat perkiraan jumlah dan kualitas tenaga kerja dibutuhkan oleh setiap

kegiatan pembangunan nasional. Dalam teorinya pendekatan ini lebih mengutamakan keterkaitan lulusan sistem pendidikan dengan tuntutan akan kebutuhan tenaga kerja, didalam pendekatan ini juga mempunyai kelemahan, dimana ada tiga kelemahan yang paling utama, yaitu 1) Mempunyai peranan yang terbatas dalam perencanaan pendidikan, karena pendekatan ini mengabaikan keberadaaan sekolah umum karena hanya akan menghasilkan pengangguran saja, pendekatan ini lebih mengutamakan sekolah menengah kejuruan untuk memenuhi kebutuhan kerja; 2) Menggunakan klasifikasi rasio permintaan dan persediaan; 3) Tujuan dari pada pendekatan ini hanyalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, disisi lain tuntutan dunia kerja berubah-ubah sesuai dengan cepatnya perubahan zaman (Usman, 2012:59).

Pada hakekatnya, program dan kegiatan

pembangunan pendidikan kejuruan diorientasikan pada tujuan strategis pembangunan pendidikan menengah kejuruan yang mengacu pada Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, yaitu “tersedianya dan terjangkaunya layanan pendidikan menengah kejuruan yang bermutu, relevan, dan berkesetaraan disemua provinsi, kabupaten, dan kota”. Pengukuran ketercapaian tujuan strategis pembangunan pendidikan menengah kejuruan tersebut dilakukan dengan ketercapaian sejumlah sasaran strategis yang menggambarkan kondisi yang harus dicapai pada tahun 2014. Sasaran strategis dari tujuan strategis tersebut di atas adalah sebagai berikut 1) APK nasional melampaui target nasional (85%); 2) Sekurang-kurangnya 66% SMK berakreditasi; 3) Sekurang-kurangnya 60% kabupaten/kota memiliki SMK dan SMK SBI atau RSBI; 4) 0% SMK bersertifikat ISO

9001:2008; 5) Sekurangnya 90% SMK melaksanakan *e-pembelajaran* (*e-learning*); 6) 70% Lulusan SMK bekerja pada Tahun Kelulusan; 8) 85% SMK menyediakan layanan pembinaan pengembangan kewirausahaan; 9) Menurunnya disparitas gender yang ditunjukkan dengan rasio kesetaraan gender menjadi 95 %; 10) Seluruh SMK menerapkan pembelajaran yang membangun karakter.

Dalam lingkup penerapan *manpower planning* sebelumnya telah dilokalisir beberapa induk masalah utama yang melahirkan berbagai masalah lainnya yakni, masalah kurang/tidak adanya kerjasama yang efektif diantara dunia pendidikan tinggi, pemerintah, dan industri menyangkut aspek-aspek terutama penyusunan kurikulum termasuk magang, pemberdayaan dunia pendidikan tinggi (infrastruktur, SDM, dan riset), tidak adanya *road map* informasi peta tenaga kerja industri

(alokasikebutuhanrencana nya spesifi kasijenis dan mutu kompetensi), dan peningkatan Investasi dunia industri. Masalah di atas terkait dengan ketidakjelasan payung hukum beserta peraturan pelaksanaan yang rinci tentang penanganan masalah penerapan man power planning dan otoritas institusi yang tegas dan berdaya (kewenangan dan sumberdaya memadai) yang dapat

menjamin/mewajibkan/memaksa kerjasama ketiga pihak terkait diatas berjalan efektif, terukur, dan berkelanjutan. Berdasarkan klasifikasi induk masalah penerapan *manpower planning*, maka strategi sederhana yang diperkirakan efektif jika diimplementasikan menurut Soesilowati (2009), antara lain:

1) Perlu dikaji dan ditata kembali berbagai produk hukum baik Undang-undang, Peraturan Pemerintah, Keputusan/peraturan Presiden, Keputusan/peraturan Menteri, sampai perda-

perda yang mengatur/memayungi aspek *penerapan manpower planning* antara dunia pendidikan tinggi dan industri. Dalam hal ini yang terpenting adalah payung hukum beserta SOP tentang kewajiban bekerjasama beserta sangsinya diantara dunia perguruan tinggi, dunia industri (dan assosiasi-assosiasinya), dan pemerintah (daerah dan pusat).

- 2) Perlu ditentukan institusi otoritas *penerapan manpower planning* (ditunjuk yang sudah ada seperti Dirjen Dikti atau Kadin atau dibentuk baru yang mewakili ketiga pihak di atas) seperti program CO-OP yang sudah ada disertai mitranya di daerah secara tegas dalam payung hokum di atas yang dibarengi pemberian *power* sumberdaya (terutama sumberdaya keuangan dan SDM) yang memadai.

- 3) Perlu dirinci uraian tugas pokok dan fungsi Tupoksi) institusi serta mekanisme kerjanya yang lebih terukur. Dalam hal ini termasuk uraian substansi kerjasama yang efektif, terukur, dan berkelanjutan terutama menyangkut penyusunan kurikulum, program magang, riset, penyusunan *road map* sektoral dan regional alokasi lowongan kerja dan rencana/prediksi ke depan. Berhubung adanya eksese *supply* tenaga kerja, maka perlu juga diterapkannya kurikulum tambahan disetiap jenis kompetensi yaitu tentang kewirausahaan, sehingga lulusan perguruan tinggi yang tetap tidak terserap bisa menciptakan lapangan kerja sendiri.
- 4) Strategi lainnya adalah penegakan *law enforcement* agar semua aktivitas perbaikan link and match sesuai perintah undang-undang dapat berjalan baik.

- 5) Untuk mengurangi eksekusi tenaga kerja berpendidikan tinggi perlu kebijakan pemerintah yang mendorong perluasan investasi pada industri-industri baru.

D. Kesimpulan

Kebijakan pendidikan adalah suatu penilaian terhadap sistem nilai dan faktor-faktor kebutuhan situasional, yang dioperasikan dalam sebuah lembaga sebagai perencanaan umum untuk panduan dalam mengambil keputusan, agar tujuan pendidikan yang diinginkan bisa dicapai. Kebijakan diperoleh melalui suatu proses pembuatan kebijakan. Pembuatan kebijakan (*policy making*) adalah terlihat sebagai sejumlah proses dari semua bagian dan berhubungan kepada sistem sosial dalam membuat sasaran sistem. Proses pembuatan keputusan memperhatikan faktor lingkungan eksternal, *input* (masukan), *proses* (transformasi), *output* (keluaran), dan *feedback* (umpan balik) dari lingkungan kepada pembuat kebijakan (Iammarino & Marinelli, 2014).

Penerapan *manpower planning* sebagai keluaran dari sebuah kebijakan untuk mengurangi tingkat pengangguran terdidik, merupakan konsep keterkaitan antara lembaga pendidikan dengan dunia kerja, atau dengan kata lain *manpower planning* ini adalah keterkaitan antara pemasok tenaga kerja dengan penggunaannya. Dengan adanya keterkaitan ini maka pendidikan sebagai pemasok tenaga kerja dapat mengadakan hubungan-hubungan dengan dunia usaha/ industri. Dengan *manpower planning* ini suatu lembaga khususnya Pendidikan Kejuruan bisa mengadakan kerja sama dengan pihak lain khususnya dengan perusahaan atau industri agar mahasiswa bisa magang di perusahaan tersebut. Dengan adanya *manpower planning* tersebut Pendidikan Kejuruan dapat mengetahui kompetensi (keahlian) apa yang paling dibutuhkan dunia kerja dan kompetensi apa yang paling banyak dibutuhkan dunia kerja.

Adapun pendekatan yang digunakan untuk mewujudkan penerapan *manpower planning* adalah pendekatan sosial dan pendekatan ketenagakerjaan.

Pendekatan sosial merupakan pendekatan yang didasarkan atas keperluan masyarakat yang mana pendekatan ini menitik beratkan pada tujuan pendidikan dan pemerataan kesempatan dalam mendapatkan pendidikan. Sedangkan Pendekatan ketenagakerjaan merupakan pendekatan yang mengutamakan kepada keterkaitan lulusan sistem pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik (BPS). (2022). Statistik pengangguran di Indonesia.
- Budianto, A. (2022). Pentingnya manpower planning dalam pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Pembangunan*.
- Dessler, G. (2018). *Human resource management*. Pearson.
- Halimah, S. (2021). Faktor penyebab pengangguran di kalangan lulusan SMK. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*.
- Hidayati, N. (2020). Perencanaan pembiayaan pendidikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*.
- Hidayati, R. (2021). Dampak pandemi COVID-19 terhadap
- pengangguran lulusan SMK. *Jurnal Sosial dan Ekonomi*.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2021). Laporan tahunan pendidikan.
- Rahayu, L. (2020). Kualitas pendidikan dan keterampilan lulusan SMK. *Jurnal Pendidikan dan Kualitas*.
- Sari, D. (2020). Manpower planning dan pendidikan vokasi. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi*.
- Sukardi, R. (2021). Keterampilan digital dan kesiapan kerja lulusan SMK. *Jurnal Teknologi dan Pendidikan*.
- Suhendra, M. (2021). Kerjasama antara SMK dan industri dalam meningkatkan kualitas lulusan. *Jurnal Pendidikan dan Inovasi*.
- Soesilowati, E. S. (2009). *Link And Match Dunia Pendidikan Dan Industri Dalam Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja Dan Industri*. Jakarta: LIPI Press, Pusat Penelitian Ekonomi Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia.
- Usman, H. (2012). *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Walters, D. (2014). The Relationship Between Post secondary

Education and Skill: Comparing
Credentialism with Human
Capital Theory. *The Canadian
Journal of Higher Education*,
90(2), 97–124.