

Analisis Konseptual Perencanaan Kepegawaian dan Pengelolaan Sarana-Prasarana pada Lembaga Pendidikan Islam

Ratna Julia Putri¹, Usni², Januar³

¹ Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, Indonesia
email : 10225023@mhs.uinbukittinggi.ac.id

² Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, Indonesia
email : usni.syafiq@gmail.com

³ Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi, Indonesia
email : januar@uinbukittinggi.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara konseptual pelaksanaan perencanaan tenaga kependidikan dan pengelolaan sarana prasarana pada lembaga pendidikan Islam. Lembaga pendidikan Islam memiliki peran strategis dalam membentuk generasi yang cerdas secara intelektual dan berakhlak mulia, namun masih menghadapi berbagai kendala seperti kekurangan tenaga pendidik profesional, pembagian tugas yang tidak merata, serta keterbatasan fasilitas pembelajaran. Melalui pendekatan studi pustaka, penelitian ini mengintegrasikan teori manajemen pendidikan modern dengan prinsip-prinsip manajemen berbasis nilai-nilai Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan tenaga kependidikan yang efektif memerlukan analisis kebutuhan yang akurat, pemetaan kompetensi, dan pengembangan profesional berkelanjutan. Sementara itu, pengelolaan sarana prasarana yang efisien harus menekankan keberlanjutan dan kesesuaian dengan tujuan pendidikan Islam. Pendekatan manajerial integratif yang menggabungkan profesionalisme, amanah, dan efisiensi diperlukan untuk meningkatkan mutu lembaga. Studi ini memberikan rekomendasi bagi pengambil kebijakan dan praktisi dalam mengembangkan praktik manajemen pendidikan Islam yang efektif dan kontekstual.

Kata Kunci: Perencanaan Kepegawaian, Sarana Prasarana, Lembaga Kependidikan Islam

Abstract

This study aims to conceptually analyze the implementation of staffing planning and infrastructure management in Islamic educational institutions. These institutions play a strategic role in shaping intellectually competent and morally upright generations but often face issues such as a shortage of qualified teachers, uneven task distribution, and limited learning facilities. Using a method literature review approach, this research integrates modern educational management theories with Islamic value-based principles. The results show that effective personnel planning requires accurate needs analysis, competency mapping, and continuous professional development, while efficient infrastructure management must emphasize sustainability and alignment with Islamic educational goals. The study concludes that an integrative managerial approach combining professionalism, trustworthiness, and efficiency is essential to improve institutional quality. Furthermore, collaboration among leaders, educators, and policymakers is necessary to create a conducive learning environment.

Keywords: *Personnel Planning; Infrastructure; Islamic Educational Institutions.*

Pendahuluan

Lembaga pendidikan Islam memiliki peran strategis dalam membentuk generasi yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga berakhlak mulia serta memiliki pemahaman yang kuat tentang nilai-nilai keislaman. Pendidikan Islam secara historis lahir sebagai upaya mengintegrasikan antara tuntunan ruhani dan pencapaian akademik sehingga menghasilkan insan kamil yang mampu berkontribusi dalam kehidupan sosial dan spiritual. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka lembaga pendidikan Islam dituntut memiliki sistem manajemen yang profesional, termasuk dalam aspek kepegawaian dan pengelolaan sarana-prasarana sebagai fondasi utama proses pendidikan. Tanpa perencanaan yang baik, implementasi visi pendidikan Islam tidak dapat berjalan secara optimal karena sumber daya manusia dan fasilitas memiliki hubungan langsung dengan keberhasilan pembelajaran (Handoko, 2000).

Dalam konteks perencanaan kepegawaian, diperlukan suatu proses sistematis untuk memastikan tersedianya tenaga pendidik dan kependidikan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga. Handoko mendefinisikan perencanaan kepegawaian sebagai upaya meramalkan kebutuhan sumber daya manusia dan menentukan langkah-langkah strategis guna memenuhinya (Handoko, 2001). Sementara Soetjipto & Kosasi mengemukakan bahwa perencanaan kepegawaian dalam lembaga pendidikan bertujuan menjamin tersedianya tenaga yang tepat jumlah, tepat waktu, dan tepat kualifikasi untuk mendukung tujuan organisasi pendidikan (Soetjipto & Kosasi, 2004). Di lembaga pendidikan Islam, pemenuhan SDM tidak hanya mempertimbangkan aspek profesional, tetapi juga aspek moral-spiritual yang menjadi ciri khas pendidikan Islam.

Lebih jauh lagi, Hasibuan menyatakan bahwa perencanaan kepegawaian harus dilakukan secara sistematis agar organisasi memiliki tenaga kerja sesuai kebutuhan jangka pendek maupun jangka panjang (Hasibuan, 2005). Siagian menambahkan bahwa perencanaan tersebut harus memperhitungkan kebijakan serta program kerja organisasi di masa depan secara realistis berdasarkan perkembangan kebutuhan (Siagian, 2004). Dengan demikian, lembaga pendidikan Islam membutuhkan perencanaan kepegawaian yang mampu mengintegrasikan kebutuhan akademik, nilai-nilai Islam, serta tantangan manajerial agar dapat menghasilkan tenaga pendidik yang kompeten dan berkarakter. Tantangan seperti keterbatasan anggaran dan birokrasi yang kaku sering menjadi hambatan sebagaimana dinyatakan Rahayu, sehingga proses perencanaan sering kali tidak berjalan secara fleksibel (Rahayu, 2016).

Selain aspek kepegawaian, pengelolaan sarana dan prasarana juga menjadi faktor utama yang menentukan kualitas layanan pendidikan. Menurut Mulyasa, sarana-prasarana merupakan bagian integral yang mempengaruhi efektivitas proses pembelajaran, di mana sarana mencakup alat dan perlengkapan pembelajaran, sementara prasarana mencakup infrastruktur seperti ruang kelas, laboratorium, dan perpustakaan (Mulyasa, 2011). Dalam lembaga pendidikan Islam, fasilitas tersebut perlu diselaraskan dengan kebutuhan pendidikan keislaman, seperti penyediaan ruang ibadah, literatur keislaman, serta lingkungan yang mendukung pembentukan karakter Islami. Hal ini menegaskan bahwa manajemen sarana-prasarana harus dirancang secara profesional dan berkelanjutan.

Soetopo menjelaskan bahwa sarana pendidikan merupakan segala peralatan dan perlengkapan yang digunakan langsung dalam proses belajar mengajar seperti meja, kursi, alat peraga, dan buku pelajaran (Soetopo, 2006). Sedangkan prasarana adalah komponen yang tidak digunakan secara langsung namun menunjang kelancaran proses pembelajaran seperti halaman sekolah, tata tertib, dan akses jalan menuju sekolah. Pembagian ini menunjukkan bahwa kedua aspek tersebut memiliki fungsi saling melengkapi dan bersama-sama menciptakan kondisi belajar yang kondusif. Hal ini juga sejalan dengan pandangan Zakiah Daradjat bahwa media pendidikan merupakan segala bentuk sumber belajar yang memungkinkan peserta didik memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan (Deradjat, 2008).

Pengelolaan sarana-prasarana setidaknya mencakup kegiatan perencanaan, pengadaan, inventarisasi, pemeliharaan, dan penghapusan. Dalam tahap perencanaan, Elliot menyatakan bahwa perencanaan harus dilakukan melalui proses pemikiran yang matang untuk menentukan langkah-langkah yang akan dijalankan pada masa mendatang (Elliot, 2005). Pengadaan sarana harus dilakukan secara transparan melibatkan berbagai pihak, inventarisasi berfungsi mengendalikan dan mengawasi aset lembaga, sementara pemeliharaan bertujuan menjaga kesiapan dan keamanan penggunaan sarana. Akhirnya, penghapusan dilakukan ketika sarana sudah tidak layak, rusak berat, atau tidak memiliki nilai guna secara teknis maupun ekonomi. Seluruh komponen ini berfungsi memastikan keberlanjutan penyelenggaraan pendidikan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa banyak lembaga pendidikan, termasuk lembaga pendidikan Islam, masih menghadapi berbagai kendala dalam pengelolaan kepegawaian maupun sarana-prasarana. Misalnya, kekurangan tenaga pendidik profesional, distribusi tugas yang tidak merata, hingga manajemen fasilitas yang kurang optimal. Hal ini berpengaruh langsung terhadap efektivitas

pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Dalam lembaga pendidikan Islam, hambatan tersebut sering diperparah dengan keterbatasan anggaran dan kurangnya pemahaman tentang manajemen modern. Akibatnya, beberapa lembaga belum mampu memberikan layanan pendidikan berkualitas sesuai standar mutu pendidikan nasional.

Melalui tinjauan pustaka yang komprehensif, penelitian ini berupaya menganalisis secara mendalam bagaimana perencanaan kepegawaian dan pengelolaan sarana-prasarana seharusnya diterapkan di lembaga pendidikan Islam. Kajian ini mengaitkan teori-teori manajemen pendidikan modern dengan prinsip-prinsip dasar pendidikan Islam sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih utuh dan kontekstual. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan landasan teoritis sekaligus rekomendasi praktis bagi pengelola lembaga pendidikan Islam untuk meningkatkan kualitas manajemen mereka.

Dengan memperhatikan kompleksitas perencanaan kepegawaian dan pengelolaan sarana-prasarana, sangat penting bagi lembaga pendidikan Islam untuk menerapkan perencanaan strategis yang terintegrasi. Perencanaan tersebut harus disusun berdasarkan analisis kebutuhan, peramalan, inventarisasi, strategi rekrutmen dan pengembangan, serta monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan. Begitu pula manajemen sarana-prasarana harus mengikuti prinsip perencanaan yang matang, pengadaan transparan, inventarisasi sistematis, pemeliharaan berkala, dan penghapusan sesuai regulasi. Dalam konteks modern, manajemen yang profesional dan berbasis data menjadi kunci dalam memastikan lembaga pendidikan Islam mampu bersaing dan tetap relevan dalam menghadapi dinamika zaman.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian konseptual. Tujuannya adalah untuk mengkaji dan menganalisis berbagai konsep dan teori yang berkaitan dengan perencanaan kepegawaian dan pengelolaan sarana-prasarana pada lembaga pendidikan Islam. Penelitian dilakukan melalui studi pustaka, yaitu dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber literatur seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, dokumen kebijakan, dan hasil penelitian sebelumnya yang relevan. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode analisis isi (content analysis), dengan cara menelaah dan mengelompokkan informasi berdasarkan tema tertentu. Selanjutnya, penulis melakukan analisis kritis terhadap konsep-konsep yang ditemukan, kemudian menyusunnya menjadi kerangka pemikiran yang utuh dan terarah. Untuk menjaga keakuratan data, dilakukan perbandingan antar sumber agar hasil kajian bersifat objektif dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan kepegawaian pada lembaga pendidikan Islam secara umum telah mengacu pada visi, misi, dan tujuan lembaga. Namun, implementasinya masih belum optimal karena sebagian besar lembaga hanya menyusun rencana kebutuhan tenaga kerja secara tahunan dan bersifat reaktif. Perencanaan tersebut belum dilandasi analisis kebutuhan jangka panjang yang menyeluruh terhadap pertumbuhan lembaga, dinamika jumlah peserta didik, maupun tuntutan kompetensi abad 21. Kondisi ini menyebabkan proses pemenuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan cenderung dilakukan hanya ketika terjadi kekurangan mendadak, bukan melalui perencanaan strategis yang bersifat preventif dan berkelanjutan sebagaimana dianjurkan dalam manajemen SDM modern.

Temuan berikutnya menunjukkan bahwa mekanisme rekrutmen dan seleksi tenaga pendidik umumnya masih dilakukan secara internal, mengutamakan nilai-nilai keislaman, integritas moral, serta kompetensi keagamaan calon tenaga pendidik. Pendekatan ini secara normatif sesuai dengan karakter lembaga pendidikan Islam, namun pada praktiknya berpotensi membatasi masuknya SDM yang lebih kompeten di bidang teknologi pembelajaran, manajemen pendidikan, dan pedagogi modern. Hal ini berdampak pada kurang optimalnya kualitas pembelajaran yang menuntut penguasaan teknologi digital dan metode pembelajaran inovatif.

Aspek pengembangan SDM juga menunjukkan kecenderungan yang sama, yaitu lebih menitikberatkan pada pelatihan keagamaan seperti penguatan akhlak, pemahaman Al-Qur'an dan Hadis, serta peningkatan spiritualitas. Meskipun penting, fokus yang berlebihan pada aspek spiritual tanpa diimbangi peningkatan kompetensi teknologi, pedagogi diferensiasi, dan kemampuan manajerial menyebabkan tenaga pendidik kurang siap menghadapi tantangan pembelajaran di era digital. Padahal, transformasi pendidikan saat ini menuntut guru untuk menguasai literasi digital, pengembangan media pembelajaran, serta kemampuan manajemen kelas berbasis teknologi.

Hasil analisis lebih lanjut juga menemukan bahwa sebagian lembaga pendidikan Islam belum memiliki sistem evaluasi kinerja kepegawaian yang terstruktur dan terukur. Penilaian terhadap kinerja pendidik lebih banyak dilakukan secara informal melalui pengamatan langsung tanpa instrumen evaluatif yang jelas. Akibatnya, proses pengembangan SDM tidak berdasarkan kebutuhan nyata, tetapi cenderung bersifat rutinitas. Padahal, evaluasi yang sistematis sangat diperlukan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan tenaga pendidik sehingga program pengembangan kompetensi dapat dirancang secara tepat sasaran.

Permasalahan lain yang ditemukan adalah kurangnya analisis *gap* kompetensi (competency gap analysis). Banyak lembaga tidak melakukan pemetaan kompetensi guru berdasarkan standar kompetensi nasional atau kebutuhan lembaga. Akibatnya, terdapat kesenjangan antara kemampuan guru dengan tuntutan pembelajaran kontemporer. Tanpa adanya pemetaan ini, lembaga tidak dapat menentukan program pengembangan SDM yang tepat untuk meningkatkan kualitas pembelajaran secara berkelanjutan.

Pada aspek pengelolaan sarana dan prasarana, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar lembaga pendidikan Islam masih menghadapi keterbatasan anggaran, sehingga proses pengadaan sarana dan prasarana cenderung dilakukan hanya ketika terdapat kebutuhan mendesak. Perencanaan jangka panjang terkait pengembangan fasilitas pendidikan belum dilakukan secara berkelanjutan. Hal ini mengakibatkan fasilitas pendidikan seperti ruang kelas, media pembelajaran, laboratorium, dan perpustakaan tidak dapat berkembang sesuai kebutuhan kurikulum dan jumlah peserta didik.

Selain itu, inventarisasi sarana dan prasarana masih dilakukan secara manual, menggunakan buku atau lembar kerja sederhana. Penggunaan teknologi informasi dalam manajemen aset belum diterapkan secara optimal. Akibatnya, data inventaris sering tidak akurat, rawan duplikasi, dan sulit diaudit. Pencatatan manual juga menyulitkan lembaga dalam melakukan pelaporan, perawatan, dan pengawasan aset pendidikan, serta meningkatkan risiko hilang atau tidak terpantau.

Dari segi pemeliharaan, sebagian lembaga memang melakukan pemeliharaan rutin, namun tidak memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) yang baku. Pemeliharaan sering dilakukan ketika sudah terjadi kerusakan, bukan sebagai upaya preventif. Hal ini menyebabkan biaya perbaikan lebih besar, serta mengganggu proses belajar mengajar akibat kerusakan fasilitas yang tidak diantisipasi sejak awal. Pemeliharaan yang tidak terencana juga berdampak pada kurang optimalnya pemanfaatan aset lembaga.

Pengelolaan sarana dan prasarana juga belum berbasis analisis kebutuhan jangka panjang. Keputusan pengadaan barang lebih dipengaruhi oleh kondisi mendesak, bukan berdasarkan proyeksi pertumbuhan peserta didik atau perkembangan kurikulum. Akibatnya, fasilitas pendidikan sering tidak memadai untuk melaksanakan proses pembelajaran yang efektif. Kondisi ini sejalan dengan temuan bahwa banyak lembaga pendidikan Islam belum menerapkan sistem manajemen aset modern yang mengedepankan efisiensi, transparansi, dan

akuntabilitas.

Dalam konteks teori manajemen pendidikan, pengelolaan sarana dan prasarana harus mencakup perencanaan, pengadaan, inventarisasi, pemanfaatan, pemeliharaan, hingga penghapusan aset yang tidak layak pakai. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa tahap penghapusan aset jarang dilakukan, sehingga banyak barang rusak atau tidak layak pakai yang masih berada di lingkungan sekolah. Hal ini mempersempit ruang, menghambat pengelolaan inventaris, dan menimbulkan pemborosan anggaran. Tidak adanya strategi penghapusan yang sistematis dapat mengganggu efisiensi dan efektivitas manajemen aset.

Berdasarkan temuan tersebut, terlihat bahwa pengelolaan sarana dan prasarana perlu diarahkan pada transformasi digital dan penerapan teknologi informasi. Sistem informasi manajemen aset dapat membantu lembaga mencatat, mengelompokkan, memonitor, dan mengevaluasi kondisi aset secara akurat dan real-time. Dengan demikian, pengambilan keputusan terkait pengadaan, pemeliharaan, maupun penghapusan dapat dilakukan secara lebih efektif. Di samping itu, pelatihan bagi tenaga administrasi dalam penggunaan teknologi menjadi kebutuhan penting untuk mewujudkan pengelolaan sarana-prasarana yang modern.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan kepegawaian dan pengelolaan sarana-prasarana pada lembaga pendidikan Islam telah berjalan, tetapi masih membutuhkan perbaikan komprehensif. Diperlukan perencanaan SDM berbasis analisis kebutuhan jangka panjang, pengembangan kompetensi yang seimbang antara spiritualitas dan profesionalisme modern, serta penerapan manajemen aset berbasis teknologi. Dengan perbaikan tersebut, lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan kualitas layanan pendidikan, memperkuat daya saing, dan memenuhi tuntutan pendidikan di era digital tanpa meninggalkan nilai-nilai keislaman yang menjadi fondasi utama.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa perencanaan kepegawaian di lembaga pendidikan Islam telah mengarah pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja sesuai visi dan misi lembaga, namun masih terdapat kekurangan dalam perencanaan jangka panjang yang berbasis data dan analisis mendalam. Proses rekrutmen, seleksi, serta pengembangan SDM lebih mengutamakan aspek keagamaan dibandingkan kompetensi manajerial dan teknologi yang juga krusial di era digital saat ini. Sementara itu, pengelolaan sarana dan prasarana sudah berjalan, namun masih menghadapi tantangan keterbatasan anggaran, pencatatan manual, serta belum adanya standar operasional prosedur (SOP) yang terintegrasi dengan sistem

informasi manajemen aset. Hal ini berdampak pada efektivitas dan keberlanjutan pengelolaan fasilitas pendidikan.

Daftar Rujukan

- Dkrisna, C. P., Fadilah, P., Leandro, J., Sujatmiko, A., & Saputra, M. R. (2025). *Perencanaan Kepegawaian*. Jurnal ilmiah ekonomi dan manajemen, 3(1), 159-165.
- Ellong, Tubagus Djaber Abeng. "Manajemen Sarana Dan Prasarana Di Lembaga Firmansyah, A., & Lestari, D. (2022). *Perencanaan SDM Strategis di Era Disrupsi*. Jurnal Ekonomi & Bisnis, 8(2), 112-124.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hidayat, Ara, and Imam Machali. *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip, Dan Aplikasi Dalam Mengelola Sekolah Dan Madrasah*. Yogyakarta: Penerbit Pustaka, 2012.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management (14th ed.)*. Pearson.
- Mulyasa, E. (2011). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage (11th ed.)*. McGraw-Hill Education.
- Novita, Mona. *Sarana Dan Prasarana Yang Baik Menjadi Bagian Ujung Tombak Keberhasilan Lembaga Pendidikan Islam*. Jurnal Nur El-Islam 4 (2017).
- Pendidikan Islam." *Jurnal Pendidikan Islam Iqra* 11 (n.d.).
- Sari, M., & Prasetyo, H. (2021). *Analisis Kesenjangan SDM pada Instansi Pemerintah*. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 10(3), 201-215
- Siagian, S. P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sunarta, N. (2010). *Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jurnal Informasi, 15(1), 45-56. Universitas Negeri Yogyakarta.