

MEMAHAMI PENTINGNYA PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Raihan Alfarizi Yusuf¹, Ahmad Hariri², Sunarti³, Aziza Ranna Ruahakim⁴
raihanay148@gmail.com¹, ahmdhariri665@gmail.com², sunarti@umj.ac.id³,
azizaranna3@gmail.com⁴

Universitas Muhammadiyah Jakarta

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam organisasi bisnis maupun pemerintahan karena SDM mempunyai peran sebagai pengelola agar sistem tetap berjalan sesuai aturan, maka pengelolaannya tentu harus memperhatikan aspek- aspek penting seperti pengembangan SDM, pendidikan, pelatihan, motivasi dan lain sebagainya. Apapun bentuk serta tujuannya organisasi, perusahaan, lembaga, instansi di buat berdasarkan visi untuk kepentingan SDM dan dalam pelaksanaannya misinya dikelola dan diurus SDM. Dalam organisasi, perusahaan, lembaga, instansi SDM bukan hanya sebagai alat dalam produksi, tetapi juga berperan aktif dalam kegiatan produksi. Saat ini, kedudukan SDM bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi serta segala aktivitas organisasi. Maka dalam rangka pengembangan SDM, sumber daya manusia kini dituntut untuk cepat menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan lingkungan yang berlangsung cepat. Untuk itu diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia, merupakan tuntutan yang tumbuh dengan perkembangan pembangunan yang makin cepat dan kompleks. Perkembangan ekonomi, industrialisasi, arus informasi, dan perkembangan iptek yang pesat makin menuntut sumber daya manusia yang tinggi kualitasnya. Kemajuan tercermin dari makin tingginya tingkat pendidikan, kesehatan, dan pendapatan penduduk, serta dimilikinya nilai budaya yang berorientasi ke masa depan dan pencapaian prestasi. Adapun kemandirian tercermin dari sikap budaya seseorang, kelompok atau suatu bangsa dalam menghadapi tantangan dengan mendayagunakan seluruh potensi yang ada di dalam diri dan lingkungan sekitarnya, serta mampu menentukan apa yang terbaik bagi dirinya. Bangsa yang maju dan mandiri hanya mungkin terbentuk dari ketangguhan kualitas manusia dan masyarakatnya, kekukuhan ekonomi, ketahanan nasional, penguasaan iptek yang didukung dengan upaya mempertahankan serta meningkatkan pembangunanyang berkelanjutan. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi operasional MSDM yang berisi kegiatan-kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kompetensi manusia melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan kemampuan dan aspek- aspek lainnya. Pengembangan sumber daya manusia ini penting dilakukan karena adanya perubahan baik manusia, teknologi, pekerjaan maupun organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki andil besar dalam menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi, perusahaan, lembaga, instansi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi, ditentukan pula oleh kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya. Disinilah pentingnya pengembangan SDM dalam suatu organisasi bisnis maupun pemerintahan.

Kata Kunci: pentingnya memahami perencanaan sumber daya manusia.

Abstract

Human Resources (HR) are very important in business and government organizations because HR has a role as a manager so that the system continues to run according to the rules, so management must of course pay attention to important aspects such as HR development, education, training, motivation and so on. Whatever the form and purpose of an organization, company, institution, agency, it is created based on a vision for the benefit of human resources and in implementing its mission, it is managed and managed by human resources. In organizations, companies, institutions and agencies, HR is not only a tool in production, but also plays an active role in production activities. Currently, the position of HR is not only as a means of production but also as a driver and determinant of the ongoing production process and all organizational activities. So in the

context of human resource development, human resources are now required to quickly adapt to rapid environmental changes. For this reason, it is necessary to improve the quality of human resources, a demand that grows with increasingly rapid and complex development developments. Economic development, industrialization, the flow of information and the rapid development of science and technology increasingly demand high quality human resources. Progress is reflected in the increasing level of education, health and income of the population, as well as the possession of cultural values that are oriented towards the future and achievement. Independence is reflected in the cultural attitude of a person, group or nation in facing challenges utilize all the potential that exists within oneself and the surrounding environment, and be able to determine what is best for oneself. A developed and independent nation is only possible from the strong quality of its people and society, economic strength, national resilience, mastery of science and technology supported by efforts to maintain and improve sustainable development. Human resource development is one of the operational functions of HRM which contains activities to maintain and increasing human competence through increasing knowledge, skills and other aspects. Human resource development is important because of changes in humans, technology, work and organizations. Human Resources (HR) have a big role in determining the progress or decline of an organization, company, institution, agency. Therefore, the progress of an organization is also determined by the quality and capability of the human resources within it. This is where the importance of human resource development in a business or government organization is.

Keywords: *the importance of understanding human resource planning.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai salah satu komponen utama, penting untuk dikelola dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan kesuksesan sebuah organisasi, termasuk di lembaga pendidikan. Perencanaan sumber daya manusia merupakan upaya identifikasi yang dilakukan oleh suatu organisasi mengenai kebutuhan sumber daya manusia agar organisasi dapat menentukan arah dalam mencapai tujuannya. (Hasnadi,2019). Dalam mengembangkan SDM dan mengoptimalkan kapabilitas serta kinerjanya suatu manajemen sebuah organisasi memerlukan manajemen untuk mengelolanya. Sumber daya manusia dalam Bahasa Inggris disebut Human Resources Manajemen (HRM)., Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari dua kata yaitu : manajemen dan sumber daya manusia. Manajemen berasal dari kata to manage yang berarti mengelola, menata, mengurus, mengatur atau mengendalikannya. Dengan demikian manajemen pada dasarnya dapat diterjemahkan menjadi pengelolaan, penataan, pengurusan, pengaturan atau pengendalian. Sedangkan sumber daya manusia semula merupakan terjemahan dari human resources. Manajemen Sumber Daya Manusia menurut adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan , karyawan dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manajemen manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Menurut Nasution (2016) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan untuk manajemen manusia. Pendekatan pengelolaan sumber daya manusia didasarkan pada nilai-nilai kemanusiaan sehubungan dengan organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi Selain itu, efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusianya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk mendalami proses perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan pemahaman yang mendalam tentang proses dan dinamika perencanaan SDM, serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Studi kasus dipilih untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang praktik perencanaan SDM dalam konteks yang spesifik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

DEFINISI PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Terdapat beberapa pengertian perencanaan sumber daya manusia atau SDM. Dari berbagai pengertian yang dikemukakan oleh Nawawi (2017) dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai: pertama, sebuah proses yang melibatkan serangkaian kegiatan seperti peramalan atau estimasi, usaha pemenuhan kebutuhan tenaga kerja organisasi dalam jangka waktu tertentu di masa mendatang didalamnya meliputi upaya pencocokkan SDM internal dan eksternal dengan lowongan pekerjaan yang diperkirakan akan dibutuhkan, pengaturan flowSDM serta pendayagunaan sumber daya yang tersedia secara efektif efisien. Pengaturan flow SDM dimaksudkan untuk menentukan persyaratan tertentu pada SDM baru yang akan menggantikan SDM yang keluar dengan sumber daya yang bekerja secara efektif efisien. Kedua, sebagai sebuah strategi pengembangan kontribusi sumber daya manusia pada organisasi agar mencapai kesuksesan. Sumber daya berkualitas yang dimiliki organisasi akan berdampak pada peningkatan kemampuan berkompetisi organisasi. Segala tugas dan pekerjaan dilaksanakan secara terarah pada kesuksesan organisasi. Perencanaan SDM merupakan proses menjalankan salah satu fungsi manajemen yang mencakup kegiatan, peramalan, pemenuhan dan pengaturan tenaga kerja sehingga berdaya guna seefisien dan seefektif mungkin demi tercapainya kesuksesan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia hendaknya didasarkan atas keserasian dengan perencanaan strategik maupun perencanaan operasional organisasi. Ketidakserasian akan menjadi beban bagi organisasi dan dapat menjadi hambatan kedepannya. Selain itu perencanaan sumber daya manusia juga harus berdasar pada hasil job analysis. Dengan menggunakan informasi dalam deskripsi pekerjaan/ jabatan maka dapat diprediksi kebutuhan kualitatif dan kuantitatif sehingga organisasi dapat berjalan dengan efektif efisien.

Studi literatur mengindikasikan bahwa terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menemukan bahwa perencanaan sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Fitria, 2017; Haqiqi, 2017; Saputra, dkk. 2020). Sedangkan Hafni dan Husni (2016) menyatakan hasil yang berbeda, bahwa perencanaan SDM mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rafikah (2020), bahwa perencanaan SDM tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lebih lanjut, studi literatur mengenai rekrutmen ditemukan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Wardhana, dkk. 2019; Abror, 2020; Lina, 2020; Widyani, 2020).

PENTINGNYA KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA

SDM tentu memiliki peran penting dalam memajukan organisasinya berdasarkan visi misi yang telah ditetapkan. Suksesnya suatu organisasi tidak akan pernah luput dari peran kinerja SDM itu sendiri dengan kualitas optimal yang diberikannya. Selain itu, kuantitas juga perlu diperhatikan sebab menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan tentu menandakan kinerja yang diberikan sudah optimal. SDM yang memiliki kualitas dan

kuantitas optimal pastinya diharapkan dapat membantu perusahaan mencapai keunggulan yang kompetitif. Budiasa. I.K (2021).

TUJUAN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Perencanaan SDM tentunya memiliki segenap tujuan. Tujuan tersebut diantaranya:

- a. Mengetahui kualifikasi jabatan yang diperlukan dengan kualitas karyawan yang sesuai.
- b. Menjamin ketersediaan karyawan untuk saat ini maupun masa depan agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan.
- c. Agar dapat menghindari miskomunikasi dalam pembebanan pekerjaan.
- d. Agar dapat meningkatkan produktivitas melalui sikap koordinasi yang baik.
- e. Agar memiliki jumlah SDM yang sesuai. Tidak lebih maupun tidak kurang.
- f. Sebagai pedoman dalam melakukan manajemen talenta (perekrutan, seleksi, pengembangan, transformasi suksesi dan pensiun) kepada karyawan.
- g. Menjadi tolak ukur sebagai evaluasi karyawan.

Menurut Tubagus (2015:85) Tujuan diselenggarakan pelatihan dan pengembangandiarahkan untuk membekali ,meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan (). Adapun tujuannya sebagai berikut.

- a. Meningkatkan mutu dan produktivitas kerja
- b. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM
- c. Meningkatkan semangat kerja
- d. Menjaga kesehatan dan keselamatan kerja
- e. Menunjang pertumbuhan pribadi (personal growth)

PROSES PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Proses perencanaan SDM untuk masa kini dan masa datang sangat dipengaruhi oleh dua faktor penentu, yakni faktor internal dan faktor eksternal perusahaan. Faktor internal perusahaan seperti adanya karyawan yang memasuki batas usia pensiun, meninggal dunia, keluar/berhenti kerja, rotasi, dan kemungkinan promosi jabatan. Sedangkan faktor eksternal antara lain ketatnya persaingan bisnis, cepatnya perkembangan teknologi, dan tingkat ketertgantungan (interdependent) antara satu perusahaan dengan perusahaan lain, serta ketergantungan antara satu Negara dengan Negara lain. Begitu rentannya organisasi/perusahaan yang hidup dan tumbuh di tengah-tengah perubahan yang cepat, sehingga perencanaan SDM mutlak dibutuhkan selaras mengikuti rencana strategi bisnis yang akan diwujudkan.

Menurut Fachrurazi, S. Ag. et al. (2021) Ada sejumlah syarat-syarat untuk melakukan Perencanaan Sumber daya manusia, diantaranya:

- a. Mengetahui dengan pasti rencana yang akan diterapkan.
- b. Wajib mengumpulkan data mengenai informasi dari SDM.
- c. Mengetahui peramalan keadaan SDM saat ini dan masa depan.
- d. Mampu meramalkan kebutuhan akan kemampuan SDM beserta teknologi yang diterapkan perusahaan.
- e. Wajib mengetahui aturan mengenai karyawan dan tenaga kerja sesuai peraturan pemerintah.

Sedangkan menurut Siagian (2014), indikator perencanaan sumber daya manusia terdiri dari faktor eksternal dan internal dengan penjelasan sebagai berikut:

- 1) Faktor-faktor eksternal adalah berbagai hal yang pertumbuhan dan perkembangannya berada diluar kemampuan organisasi untuk mengendalikannya meliputi: situasi ekonomi, sosial budaya, politik, peraturan perundang-undangan, teknologi dan pesaing;

- 2) Faktor-faktor internal adalah berbagai kendala yang terdapat di dalam organisasi itu sendiri. Faktor internal meliputi: rencana strategik, anggaran, estimasi produksi dan penjualan, usaha atau kegiatan baru, dan rancangan organisasi dan tugas pekerjaan

PROSEDUR PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA

1. Menganalisis Pasokan Tenaga Kerja
2. Memperkirakan Kebutuhan Tenaga Kerja
3. Menyeimbangkan Permintaan Tenaga Kerja dengan Pasokan yang Ada
4. Mengembangkan dan Merealisasikan Rencana
5. Rekrutmen dan Seleksi
6. Program Pelatihan dan Pengembangan
7. Melaksanakan Evaluasi Kinerja
8. Manajemen Kinerja

INDIKATOR PENGEMBANGAN SDM

Indikator pengembangan SDM menurut Hasibuan (2017) dapat berfokus pada berbagai aspek dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia di organisasi, di antaranya:

1. Kompetensi karyawan. Menilai kemampuan dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.
2. Produktivitas. Mengevaluasi efisiensi dan efektivitas karyawan dalam mencapai tujuan kerja dan kontribusi mereka terhadap hasil organisasi.
3. Kinerja organisasi. Mengukur keseluruhan kinerja organisasi dan bagaimana pengembangan SDM berkontribusi pada kesuksesan organisasi.
4. Kepuasan karyawan. Mengukur tingkat kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja dan upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam pengembangan karir mereka.
5. Retensi karyawan. Menilai tingkat kesetiaan karyawan terhadap organisasi dan upaya yang dilakukan untuk mempertahankan talenta yang ada.
6. Inovasi dan kreativitas. Menilai sejauh mana pengembangan SDM mendorong inovasi dan kreativitas di dalam organisasi.
7. Kedisiplinan. Menilai tingkat disiplin dan etika kerja karyawan dalam melaksanakan tugas mereka.
8. Pengembangan kepemimpinan. Menilai upaya organisasi dalam mengembangkan pemimpin potensial dari dalam perusahaan.
9. Perencanaan karir. Menilai sejauh mana organisasi memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karir mereka.
10. Pengembangan profesional. Mengukur upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah disampaikan bahwa Perencanaan SDM merupakan pekerjaan penting HR yang menentukan kualitas tenaga kerja dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tersebut dalam periode tahunan.

Hal ini melibatkan penyelarasan strategis tenaga kerja dengan tujuan dan sasaran organisasi, memastikan orang yang tepat berada pada posisi tepat pada waktu yang tepat.

Perencanaan sumber daya manusia (Human Resource Planning) merupakan salah satu fungsi dalam Manajemen Sumber daya manusia yang mengorientasi pada bagaimana menyusun langkah- langkah strategi menyiapkan sumber daya manusia (pegawai/karyawan) dalam suatu organisasi secara tepat dalam jumlah dan kualitas yang

diperlukan. Perencanaan SDM sebagai proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia organisasi dari posisinya saat ini menuju posisi yang diinginkan di masa depan dengan menggunakan data sebagai pedoman perencanaan di masa depan.

Dalam pelaksanaannya, perencanaan sumber daya manusia harus disesuaikan dengan strategi tertentu. Hal ini dimaksudkan untuk meminimalisirkan adanya kesenjangan agar tujuan dengan kenyataan dan sekaligus memfasilitasi keefektifan organisasi dapat dicapai. Perencanaan sumber daya manusia harus diintegrasikan dengan tujuan perencanaan jangka pendek dan jangka panjang organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasnadi,(2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. Bidayah: Studi Ilmu-Ilmu Keislaman, 141-148.
- Nasution,(2016). Manajemen Personalia. Jakarta: Djambatan.
- Nawawi,(2017). Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif. Yogyakarta: UGM Press.
- Fitria. (2017). Pengaruh Perencanaan dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Lubuk Linggau. Menara Ekonomi. III(5), 33-41.
- Haqiqi, Rizky Trisna Firman. (2017). Pengaruh Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permata Bahari Malindonesia. Jurnal Manajemen Bisnis. 7(1), 57-68.
- Saputra, Redy Tri., Ratnasari, Sri Langgeng dan Tanjung Rona. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM dan Audit SDM terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Trias Politika. 4(1). 90-99.
- Hafni, Layla dan Husni, Nia. (2016). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Federal International Finance Cabang Soekarno Hatta Pekanbaru. Jurnal Ilmiah Manajemen. 4(1), 1-10.
- Rafikah. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Yayasan Darul Hijrah Puteri Banjarbaru. Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen. 7(1), 46-54.
- Wardhana, Ananto Krisna., Nainggolan, Kaman., Lestiowati, Riris dan Fadly, Rachmat. (2019). Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Hyundai Mobil Indonesia-Pusat, Jalan Teuku Nyak Arief Simprug. Jurnal Akuntansi dan Manajemen. 16(2), 162-176.
- Abror. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Yen's Delight di Samarinda. eJournal Administrasi Bisnis. 8(2). 152-161.
- Lina, Roidah. (2020). Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan. Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business. 3(3). 282-290.
- Widyani, Anak Agung Dwi. (2020). Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. Jurnal Widya Manajemen. 2(1). 80-88.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Purwokerto Selatan : CV. Pena Persada.
- Fachrurazi, S. Ag. Kasmanto Rinaldi, S.H. Jenita. Purnomo, Y.J. Harto, B. Andina & Dwijayanti. (2021). Manajemen sumber daya manusia. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara. Tubagus (2015:85) Tujuan diselenggarakan pelatihan.
- Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan. Bumi Aksara, Jakarta.