

MEMAHAMI LANGKAH-LANGKAH DALAM PERENCANAAN SDM

Azzahra Khaerunnisa¹, Naufal Agil Nugroho², Sunarti³

azzahrakhaerunnisa75@gmail.com¹, naufaljr980@gmail.com², sunarti@umj.ac.id³

Universitas Muhammadiyah Jakarta

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran SDM dalam suatu perencanaan perusahaan atau organisasi. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif dengan Teknik pengumpulan data dan tinjauan sistematis melalui review jurnal mengenai Langkah-langkah dalam perencanaan SDM. Perencanaan adalah suatu proses menentukan apa yang ingin dicapai pada masa yang akan datang serta menerapkan tahapan yang nantinya akan dibutuhkan atau juga suatu proses membuat rencana untuk mencapai tujuan tertentu yang berkaitan dengan sumber daya. Sumber Daya Manusia (SDM) salah satu faktor penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari suatu perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah. Manajemen sumber daya manusia suatu rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif dan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja untuk menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang ditentukan.

Kata Kunci : Perencanaan, SDM, Manajemen SDM

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the role of HR in company or organizational planning. The method used is a qualitative method with data collection techniques and systematic reviews through journal reviews regarding steps in HR planning. Planning is a process of determining what you want to achieve in the future and implementing the stages that will be needed later or also a process of making plans to achieve certain goals related to resources. Human Resources (HR) is an important factor that cannot be separated from a company or organization. Human resources are people who are employed in an organization as movers, thinkers and planners to achieve organizational goals. The aim of this research is. Human resource management is a series of organizational activities directed at attracting, developing and retaining an effective workforce and a process of dealing with various problems within the scope of employees, employees, workers, managers and workforce to support organizational or company activities in order to achieve specified goals.

Keywords : Planning, HR, HR Management

PENDAHULUAN

Suatu organisasi agar tetap bertahan dan juga bisa efisien memerlukan suatu perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM), baik didalam organisasi atau perusahaan jika tidak ada perencanaan yang jelas maka akan mengalami kesulitan dalam menentukan suatu kebutuhan yang sehubungan dengan perluasan atau peningkatan kualitas organisasi.

Perencanaan SDM dirancang untuk memastikan bahwa kebutuhan perusahaan terhadap pegawai akan terpenuhi secara tepat. Perencanaan SDM merupakan fungsi yang pertama kali harus dilaksanakan didalam sebuah organisasi atau perusahaan, Adapun Manajemen SDM yang berhubungan dengan aktivitas SDM di dalam organisasi dengan kompetensi dasar yang dapat diunggulkan.

Langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk manajemen guna lebih menjamin bagi para perusahaan atau organisasi tersediannya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki

berbagai jabatan di suatu perusahaan atau organisasi yang tepat waktu dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai target yang telah ditetapkan.

LANDASAN TEORI

Pengertian SDM

Eric Vetter dalam Jackson & Schuler (1990) dan Schuler & Walker (1990) mendefinisikan perencanaan SDM (Human Resource Planning) sebagai: proses di mana manajemen menetapkan bagaimana organisasi seharusnya bergerak dari keadaan SDM sekarang ini menuju posisi SDM yang diinginkan di masa depan. Dari konsep tersebut, perencanaan SDM dipandang sebagai proses linier, dengan menggunakan data dan proses masa lalu (shortterm) sebagai pedoman perencanaan di masa depan (long-term). Melalui perencanaan SDM ini manajemen berusaha untuk mendapatkan orang yang tepat, dalam jumlah yang tepat, pada tempat yang tepat dan pada saat yang tepat serta manajemen berusaha untuk melakukan hal-hal yang menghasilkan kepuasan maksimum jangka panjang baik bagi organisasi maupun individu.

Lebih lanjut Schuler & Walker (1990) menyebutkan bahwa perencanaan SDM meliputi lima tahapan, yaitu: 1) Mengidentifikasi tujuan, 2) Peramalan keperluan atau syarat dasar SDM, 3) Menilai keahlian yang telah dimiliki dan karakteristik penawaran internal lainnya, 4) Menentukan kebutuhan utama SDM, dan 5) Mengembangkan rencana aktivitas kegiatan dan program untuk memastikan penempatan orang-orang yang tepat di tempat yang tepat. Sedangkan aktivitas- aktivitas dalam perencanaan SDM dapat digambarkan dalam tiga jangka waktu, yaitu:

Perencanaan jangka pendek (sampai dengan satu tahun) yang sering disebut sebagai strategi sumberdaya manusia, meliputi:

Meramalkan permintaan dan penawaran yang dapat diprediksi dengan pasti (pekerjaan apa yang butuh diisi dan ditawarkan, bagaimana dan di mana mendapatkan orang-orang tersebut),

Menetapkan tujuan yang mudah untuk dikuantifikasi (meliputi: menarik, menilai dan menentukan karyawan yang dibutuhkan untuk berbagai pekerjaan),

Design dan implementasi program-program jangka pendek (misalnya: program penarikan karyawan, program seleksi, sistem penilaian kinerja untuk mengidentifikasi perbaikan kinerja dan kompensasi penghargaan, program pelatihan yang menekankan pada pengembangan keahlian yang dibutuhkan dimasa yang akan datang, sistem kompensasi yang didesain untuk mencapai tujuan-tujuan jangka pendek dan diharapkan dapat membantu proses pencapaian tujuan jangka waktu yang lebih lama,

Mengevaluasi perencanaan jangka pendek (meliputi: penilaian tentang seberapa baik tujuan telah dicapai). Oleh karena tujuan-tujuan jangka pendek pada umumnya mudah dikuantifikasi (misalnya: menampung jumlah pelamar pekerjaan, menentukan jumlah karyawan yang disewa dan tingkat kinerja karyawan), maka evaluasi sistematis dari program-program SDM untuk memenuhi kebutuhan jangka pendek organisasi cukup fleksibel dan beberapa evaluasi kenyataannya sudah bisa dilakukan oleh organisasi-organisasi besar.

Perencanaan SDM

Perusahaan yang akan bersaing pada kompetisi global harus memiliki keunggulan bersaing (competitive advantage) dibanding pesaingnya. Swierz dan Spencer (1994) memberikan pengertian tentang keunggulan bersaing yaitu suatu posisi unik yang dikembangkan suatu organisasi sebagai upaya untuk mengalahkan pesaing. Sedangkan Wright dan McMahan (1992) membedakan keunggulan bersaing (competitive advantage) menurut pandangan tradisional dengan keunggulan bersaing yang berkelanjutan (sustained

competitive advantage) menurut pandangan yang berbasis sumberdaya. Menurut pandangan tradisional, sumberdaya yang dimiliki perusahaan dalam industri yang sama bersifat beli atau diadopsi dengan mudah oleh perusahaan lain. Sedangkan keunggulan bersaing yang berkelanjutan menurut pandangan yang berbasis sumberdaya dapat dicapai jika sumberdaya dan kemampuan yang dimiliki perusahaan bersifat homogen, berbeda dengan perusahaan lain atau pesaing, dan perusahaan lain atau pesaing tidak memiliki kemampuan untuk memperoleh sumberdaya sejenis. Sedangkan menurut Gluck dan Frederick. (1980) suatu perusahaan dikatakan memiliki keunggulan bersaing jika memenuhi ciri-ciri berikut: 1) Kompetensi khusus, misalnya mempunyai produk dengan mutu lebih baik, mempunyai saluran distribusi yang lebih lancar, penyerahan produk yang lebih cepat, mempunyai merk produk yang lebih terkenal. 2) menciptakan persaingan tidak sempurna. Dalam pasar persaingan sempurna setiap perusahaan dapat masuk dan keluar pasar dengan mudah sehingga perusahaan yang ingin mencari keunggulan bersaing harus keluar dari pasar persaingan sempurna. 3) Keberlanjutan, artinya keunggulan bersaing harus bisa berlanjut dan tidak terputus-putus. 4) Cocok dengan lingkungan eksternal. Lingkungan eksternal memberikan peluang dan ancaman kepada perusahaan yang

saling bersaing. Oleh karena itu suatu keunggulan bersaing tidak hanya melihat kelemahan pesaing tetapi juga harus memperhatikan kondisi pasar. 5) Laba yang diperoleh lebih tinggi daripada rata-rata laba perusahaan lain. Upaya pencapaian keunggulan bersaing bagi perusahaan harus mendapat dukungan semua fungsi yang ada, termasuk di dalamnya Manajemen Sumberdaya Manusia (selanjutnya disingkat Manajemen SDM). Walker (1990) menyebutkan terdapat empat karakteristik utama yang harus dipenuhi oleh fungsi SDM agar bisa mendukung keunggulan bersaing, yaitu 1) Mengintegrasikan kegiatan SDM dengan strategi bisnis, 2) Mengintegrasikan proses SDM dengan proses SDM manajemen, 3) Mengintegrasikan fungsi SDM dengan bisnis, dan 4) Mengintegrasikan cara pengukuran SDM dengan cara pengukuran organisasi keseluruhan. Untuk mencapai keempat hal tersebut penting sekali diawali dengan kegiatan perencanaan SDM yang efektif.

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data dan tinjauan sistematis melalui review jurnal mengenai konsep esensi dan proses human capital management dibidang manufaktur. Di dalam upaya ini, peneliti akan melakukan investigasi dari beragam sumber literatur, jurnal ilmiah, laporan penelitian dan dokumen-dokumen terkait lainnya.

Kualitatif merupakan penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis mendalam. Proses dan makna (perspektif subjek) lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan. Kualitatif juga di tafsirkan sebagai penelitian yang mengarah pada pengkajian pada latar alamiah dari berbagai peristiwa sosial yang terjadi. Selain itu, kualitatif didefinisikan sebagai jalan untuk menemukan serta menggambarkan suatu peristiwa secara naratif, (Denzin & Lincoln, 1994; Nazir, 2005; Somantri, 2005 dan Creswell, 2010).

Langkah awal yang dilakukan didalam metode ini adalah dengan melakukan pencarian literatur, atau yang sering disebut juga sebagai review literatur, dan studi pustaka yang dikumpulkan dari berbagai sumber dengan topik penelitian yang sedang diteliti. Proses ini melibatkan penggunaan data akademik seperti Google Scholar, Academia, Perplexity, serta pencarian manual di jurnal-jurnal terkait dibidang manufaktur dan manajemen sumber daya manusia, penelitian juga menggunakan kata kunci yang relevan seperti "Perencanaan SDM", "Peramalan SDM", "Pengertian SDM", dan sebagainya.

Peneliti juga akan melakukan evaluasi dari segi kualitas dari setiap literatur yang digunakan, termasuk dalam melakukan pertimbangan metodologi penelitian yang digunakan didalam studi yang dikutip, serta memastikan bahwa temuan tersebut dapat didukung oleh bukti empiris yang kuat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Faktor- faktor penyebab perubahan kebutuhan SDM

Perubahan selalu terjadi, disadari atau tidak. Begitu pula halnya dengan perubahan organisasi. Organisasi hanya dapat bertahan jika dapat melakukan perubahan. Setiap perubahan lingkungan yang terjadi harus dicermati karena keefektifan suatu organisasi tergantung pada sejauh mana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Pada dasarnya semua perubahan yang dilakukan mengarah pada peningkatan efektifitas organisasi dengan tujuan mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan serta perubahan perilaku anggota organisasi (Robbin, 2006;763).

Sobirin (2005;2) menyatakan ada 2 faktor yang mendorong terjadinya perubahan, yaitu Faktor ekster seperti perubahan teknologi dan semakin terintegrasinya ekonomi internasional serta Faktor intern organisasi yang mencakup dua hal pokok yaitu: 1. Perubahan perangkat keras organisasi (hard system tools) atau yang biasa disebut dengan perubahan struktural, yang meliputi perubahan strategi struktur organisasi dan system. 2. Perubahan perangkat lunak organisasi (soft system tools) atau perubahan kultural yang meliputi perubahan perilaku manusia dalam organisasi, kebijakan sumber daya manusia dan budaya organisasi.

Menurut Winardi (2005;2) mengatakan bahwa perubahan organisasi adalah tindakan beralihnya suatu organisasi dari kondisi yang berlaku kini menuju ke kondisi masa yang akan datang, menurut yang diinginkan guna meningkatkan efektifitasnya. Sejalan dengan itu menurut Anne Maria (1998;209) berpendapat bahwa perubahan organisasi adalah suatu tindakan menyusun kembali komponen-komponen organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi.

B. Peramalan kebutuhan SDM

Menurut Heizer dan Render (2009 : 162) peramalan adalah seni dan ilmu untuk memperkirakan kejadian di masa depan. Sedangkan Menurut Prasetya dan Lukiasuti (dalam Mia Savira dan Nadya, 2014), peramalan merupakan suatu usaha untuk meramalkan keadaan di masa mendatang melalui pengujian keadaan di masa lalu.

Pengertian Prediksi adalah sama dengan ramalan atau perkiraan. Menurut kamus besar bahasa Indonesia, prediksi adalah hasil dari kegiatan memprediksi atau meramal atau memperkirakan. Prediksi bisa berdasarkan metode ilmiah ataupun subjektif belaka. Ambil contoh, prediksi cuaca selalu berdasarkan data dan informasi terbaru yang didasarkan pengamatan termasuk oleh satelit. Begitupun prediksi gempa, gunung meletus ataupun bencana secara umum. Namun, prediksi seperti pertandingan sepakbola, olahraga, dll umumnya berdasarkan pandangan subjektif dengan sudut pandang sendiri yang memprediksinya (Ririanti, 2014:140).

Peramalan kebutuhan akan menentukan besarnya permintaan sumber daya manusia yang disebabkan tiga faktor, yaitu:

1. Faktor eksternal, mencakup ekonomi, sosial-politik-hukum, teknologi, dan persaingan
2. Faktor organisasional, mencakup rencana strategis, anggaran dan pengembangan
3. Faktor angkatan kerja, mencakup ketersediaan dan pensiun atau pemutusan hubungan kerja.

C. Penentuan kebutuhan SDM dimasa yang akan mendatang

Perencanaan kebutuhan SDM dimasa yang akan mendatang, dapat dilakukan dengan cara melihat kemampuan beberapa orang yang akan dibutuhkan oleh perusahaan agar dipertahankan dalam jangka waktu yang dapat diperkirakan dimasa yang akan mendatang. Perencanaan untuk keseimbangan dimasa yang akan mendatang dapat dilakukan dengan cara mengestimasi jumlah SDM yang ada sekarang yang kira-kira dapat diharapkan tetap berada diperusahaan, yang selanjutnya antara jumlah angka ini dengan angka yang akan dibutuhkan oleh perusahaan.

Diadakan nya seleksi atau pemberhentian sementara, caranya adalah bagaimana perusahaan mencapai jumlah SDM yang diperlukan. Dengan cara pelatihan dan penyesuaian SDM dalam perusahaan diatur sehingga perusahaan akan terjamin dalam hal pengisian tenaga kerja yang berpengalaman dan berkualitas.

D. Analisis ketersediaan SDM dan kemampuan perusahaan

Analisis faktor internal sumber daya manusia merupakan inventarisasi mengenai sumber daya manusia yang sudah terdapat dalam organisasi. Siagian (2014: 45) menyebutkan inventarisasi tersebut menyangkut:

1. Jumlah tenaga kerja yang tersedia
2. Berbagai kualifikasinya
3. Masa kerja masing-masing
4. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, baik karena pendidikan formal maupun karena program pelatihan yang pernah diikuti
5. Bakat yang masih bisa dikembangkan
6. Minat pegawai yang bersangkutan, terutama yang berkaitan dengan kegiatan di luar tugas pekerjaannya.

KESIMPULAN

Perencanaan SDM (Human Resource Planning) sebagai: proses di mana manajemen menetapkan bagaimana organisasi seharusnya bergerak dari keadaan SDM sekarang ini menuju posisi SDM yang diinginkan di masa depan. Untuk mencapai perencanaan SDM yang efektif haruslah ada integrasi antara perencanaan SDM dengan perencanaan strategik dan perencanaan operasional. Meskipun sudah direncanakan dengan baik, namun seringkali masih terdapat kesenjangan antara perencanaan SDM dalam pengembangannya dan implementasi strategi SDM. Kesenjangan ini dapat terjadi antara lain karena adanya perubahan yang luas dalam perdagangan dunia dan meningkatnya persaingan, regulasi serta teknologi yang baru. Oleh karena diperlukan penjelasan-penjelasan untuk menjembatani kesenjangan tersebut. Namun demikian, meskipun terdapat kesenjangan antara teori dan praktik, tetapi dari hasil riset ditemukan bahwa perencanaan SDM tetap diperlukan.

Terkait dengan keunggulan kompetitif terdapat empat karakteristik utama yang harus dipenuhi oleh fungsi SDM agar bisa mendukung keunggulan kompetitif, yaitu 1) Mengintegrasikan kegiatan SDM dengan strategi bisnis, 2) Mengintegrasikan proses SDM dengan proses SDM manajemen, 3) Mengintegrasikan fungsi SDM dengan bisnis, dan 4) Mengintegrasikan cara pengukuran SDM dengan cara pengukuran organisasi keseluruhan. Untuk mencapai keempat hal tersebut penting sekali diawali dengan kegiatan perencanaan SDM yang efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Analisis Peramalan Kebutuhan Persediaan Untuk Keunggulan Bersaing Pada Perusahaan Orka
Asep Deni, Ari Susanto (2019)
Fahmiah Aqilah (2017)
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia : Perbedayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Perubahan Organisasi
Hari Utari, Mesran Natalia Silalahi (2016)
Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia Dibidang Pendidikan: Manifestasi dan implementasi
Muzayyanah Jabani (2015)
Pemberdayaan Karyawan (Employee Empiwerment) Dalam Perspektif Kajian Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia
Pengaruh Perencanaan SDM, Recruitment dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah SULUTTENGGGO
Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Sebuah Organisasi
Perancangan Aplikasi Peramalan Permintaan Kebutuhan Tenaga Kerja Pada Perusahaan Outsourcing Menggunakan Algoritma Sempel Moving Average
Prima Sari Pascariati Kasman (2021)
Ratih Handayani, Rahmat Simbara Saputra, Faris Indra Permana, Galang Nusa Mahardika (2015)
Siti W.P. Noer, Irfan Trang, Yantje Uhing (2017)