

## KONSEP PERENCANAAN DAN PREDIKSI KEBUTUHAN SDM

Mardiyah<sup>1</sup>, Natasha Mahlidatus Zahro<sup>2</sup>, Rahmi Putri Nimas Sari<sup>3</sup>, Fadiyah Silmiya<sup>4</sup>,  
Natasya Auliya Putri<sup>5</sup>, Nuril Fil Doussia<sup>6</sup>

[ummi.mardiyah@uinsa.ac.id](mailto:ummi.mardiyah@uinsa.ac.id)<sup>1</sup>, [maulidahnatasha6@gmail.com](mailto:maulidahnatasha6@gmail.com)<sup>2</sup>, [rahmiputrinimassari@gmail.com](mailto:rahmiputrinimassari@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[fadiyahussilmiya00@gmail.com](mailto:fadiyahussilmiya00@gmail.com)<sup>4</sup>, [natasyaauliya28@gmail.com](mailto:natasyaauliya28@gmail.com)<sup>5</sup>, [fierdha1306@gmail.com](mailto:fierdha1306@gmail.com)<sup>6</sup>

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

### ABSTRAK

Setiap perusahaan memiliki orang di dalamnya, baik perusahaan yang berskala besar maupun kecil, manusia merupakan unsur utama dalam menentukan apakah sebuah perusahaan dapat beroperasi sesuai dengan keefektifan dan efisiensi untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. dalam mengantisipasi adanya hambatan untuk memperoleh dan mengembangkan sumber daya manusia yang dibutuhkan, maka akan berdampak pada investasi dan asset yang dimiliki perusahaan akan berkurang apabila dikelola oleh sumber daya manusia yang rendah kualitasnya dan tidak kompetitif dalam melaksanakan bisnis. Tujuan penulisan ini untuk mengetahui “bagaimana konsep perencanaan dan bagaimana prediksi kebutuhan sumber daya manusia”. Penulisan artikel ini menggunakan Metode library research atau penelitian kepustakaan adalah pendekatan penelitian yang mengandalkan sumber-sumber tertulis atau dokumentasi yang sudah ada, seperti buku, jurnal ilmiah, disertasi, laporan penelitian, dan dokumen resmi yang ditemukan di perpustakaan, arsip, atau basis data elektronik. Mengelola SDM Lebih Efisien Saat terjadi perubahan struktur di organisasi maka akan ada juga perubahan pada peran atau job desk

**Kata Kunci:** Konsep Perencanaan, Prediksi, Kebutuhan SDM.

### PENDAHULUAN

Setiap perusahaan memiliki orang di dalamnya, baik perusahaan yang berskala besar maupun kecil, manusia merupakan unsur utama dalam menentukan apakah sebuah perusahaan dapat beroperasi sesuai dengan keefektifan dan efisiensi untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan tersebut. untuk mengembangkan dan mengoptimalkan kapabilitas serta kinerjanya, diperlukan suatu manajemen untuk mengelolanya. pada dasarnya, gagal atau suksesnya sebuah perusahaan sangat tergantung pada manusia yang mengelolanya.

Dalam era globalisasi menyebabkan lingkungan organisasi, bahkan organisasi itu sendiri bersifat dinamis dan menciptakan situasi yang kompetitif. pesaing antar perusahaan atau organisasi, kini tidak hanya melibatkan persaingan bukti fisik ataupun modal melainkan persaingan atas personel atau sumber daya manusianya yang dimiliki oleh perusahaan. sumber daya manusia juga menjadi faktor strategis dan tolak ukur kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu komponen yang penting untuk dikelola dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan kesuksesan sebuah perusahaan atau organisasi.

Merencanakan segala sesuatu juga merupakan konsep yang diajarkan dalam islam. Rasulullah SAW bersabda: “barang siapa menjadi orang yang selalu merencanakan setiap usahanya, maka ia akan diampuni oleh Allah” {HR. Thabrani}. urgensi sebuah perencanaan dimaksudkan untuk dapat memposisikan suatu sumber daya manusia yang sesuai dengan posisi dan waktu yang tepat. perencanaan juga merupakan sunnatullah sebab alam dan seisinya serta segala yang menimpa telah direncanakan oleh Allah SWT sebelumnya.

Setiap perusahaan dalam mengantisipasi adanya hambatan untuk memperoleh dan mengembangkan sumber daya manusia yang dibutuhkan, maka akan berdampak pada investasi dan asset yang dimiliki perusahaan akan berkurang apabila dikelola oleh sumber

daya manusia yang rendah kualitasnya dan tidak kompetitif dalam melaksanakan bisnis. Masalah perencanaan sumberdaya manusia tidak sekedar mencakup pada cara pengadaan sumberdaya manusia yang dapat bekerja secara efektif dan efisien, produktif dan berkualitas pada saat dibutuhkan, tetapi juga mencakup pada masalah cara dalam memperlakukan, mempertahankan, dan mengembangkan sumber daya manusia agar secara terus menerus mampu memberikan kontribusi yang terbaik dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

## **METODOLOGI**

Metode library research atau penelitian kepustakaan adalah pendekatan penelitian yang mengandalkan sumber-sumber tertulis atau dokumentasi yang sudah ada, seperti buku, jurnal ilmiah, disertasi, laporan penelitian, dan dokumen resmi yang ditemukan di perpustakaan, arsip, atau basis data elektronik. Metode ini sering digunakan dalam penelitian teoritis atau konseptual, di mana data dikumpulkan dari literatur yang sudah ada untuk menganalisis, mengembangkan teori, atau merumuskan konsep. Langkah awal dalam library research adalah mengidentifikasi topik atau masalah yang ingin diteliti, diikuti dengan merumuskan pertanyaan penelitian spesifik yang akan memandu pencarian literatur. Setelah itu, peneliti menentukan sumber data yang relevan, yang bisa berupa sumber primer seperti karya asli para ahli, atau sumber sekunder seperti artikel review dan buku teks. Dalam proses pengumpulan data, peneliti melakukan pencarian, pengumpulan, dan pengorganisasian literatur yang relevan dengan topik penelitian melalui perpustakaan fisik maupun digital. Penting bagi peneliti untuk mengevaluasi kredibilitas dan relevansi setiap sumber, memastikan bahwa hanya sumber yang otoritatif dan akurat yang digunakan. Analisis data dalam library research biasanya bersifat deskriptif atau interpretatif, di mana peneliti membaca secara kritis, mengidentifikasi tema-tema kunci, serta menyusun argumen berdasarkan perbandingan berbagai pandangan yang ditemukan dalam literatur. Setelah itu, informasi yang diperoleh disintesis untuk membentuk kesimpulan atau teori baru, yang kemudian dituliskan dalam laporan atau artikel ilmiah. Secara keseluruhan, library research adalah metode yang sangat berguna dalam penelitian yang membutuhkan tinjauan literatur yang mendalam dan analisis teoritis, dengan catatan bahwa peneliti harus berhati-hati dalam memilih sumber dan mampu menyintesis informasi dari berbagai literatur untuk menghasilkan kesimpulan yang valid dan bermanfaat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Pengertian perencanaan sumber daya manusia**

Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses strategis yang melibatkan pengidentifikasian, pengembangan, dan pemanfaatan sumber daya manusia yang ada di suatu organisasi guna mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Perencanaan SDM membantu organisasi dalam mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja, mengelola talenta, mengisi kekosongan posisi, dan memastikan ketersediaan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai keunggulan kompetitif.

Mangkunegara (2013), mengartikan perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja sebagai proses menentukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintergarsi dengan rencana organisasi. Menurut Moekijat (2016), Perencanaan SDM adalah suatu proses yang berusaha menjamin bahwa jumlah dan jenis karyawan yang tepat akan tersedia pada tempat yang tepat, pada waktu yang tepat, untuk waktu yang akan datang, mampu melakukan hal-hal diperlukan agar organisasi dapat terus mencapai tujuan. Handoko (2014) menjelaskan Perencanaan SDM adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan

lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dari untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tertentu.

Lebih lanjut, Nawawi (2017), mengemukakan Perencanaan SDM adalah proses menetapkan strategi untuk memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan dan mempertahankan SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi/perusahaan sekarang dan pengembangannya dimasa depan. Sunarta (2010) menyebutkan Perencanaan SDM adalah proses bagaimana memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa datang bagi sebuah organisasi.

Sedangkan menurut Wayne F. Cascio dalam Agus Sunyoto, (2008) Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah Human resources planning is a set of activities undertaken to anticipate future business and environmental demands on the organization and to meet the human resources requirements dictated by those condition. (Perencanaan SDM adalah sekumpulan kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi usaha yang akan datang dan permintaan lingkungan pada organisasi dan untuk memenuhi kebutuhan SDM yang diciptakan oleh keadaan).

Perencanaan SDM (human resources planning) menurut Fischer et.al. (1993) dinyatakan; Human resources planning is the process through which organizational goals, as put forth in mission statement and business plans, are translated into human resources objectives concerning staffing levels and flow rates and, from these, into an integrated set of personnel policies and programs. Human resources planning helps to assure that organization are neither over-nor understaffed, that the right employees are placed in the right jobs as the right time, that organizational and environmental change is anticipated and adjusted to with a minimum of cost, and there is direction and coherence to personnel activities. (Perencanaan SDM adalah proses melalui tujuan organisasi yang ditempatkan dalam pernyataan misi dan rencana usaha, yang diterjemahkan ke dalam tujuan SDM yang berkenaan dengan tingkatan staf and tingkatan aliran program. Perencanaan SDM membantu kepastian organisasi agar tidak kekurangan staff, penempatan pegawai yang tepat pada saat yang diperlukan, perubahan organisasi dan lingkungan diantisipasi dan disesuaikan dengan biaya yang minimum, disertai arah dan kesesuaian dengan aktivitas personalia).

Eric Vetter dalam Jackson & Schuler (1990) dan Schuler & Walker (1990) mendefinisikan perencanaan SDM (Human Resource Planning) sebagai: proses dimana 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.

Selanjutnya Schuler & Walker (1990) menyatakan 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 22 Perencanaan Sumber Daya Manusia kebutuhan utama SDM, dan 5) Mengembangkan rencana aktivitas kegiatan dan program untuk memastikan penempatan orang-orang yang tepat di tempat yang tepat.

Seterusnya, menurut Stephen Robbin (2006) Perencanaan SDM adalah Human resources planning, as process, ensures the smooth development of an organization."We

assess where we are; we assess where we are going; we consider the implications of these objectives on future demands and the future supply of human resources and we attempt to match demand and supply so as to make them compatible with the achievement of the organization's future needs. (Perencanaan SDM, sebagai proses, yang menjamin keberlangsungan pengembangan organisasi. "Kita menilai dimana kita; menilai akan kemana kita; kita mempertimbangkan pengaruh tujuan terhadap kebutuhan di masa yang akan datang dan kebutuhan penyediaan SDM dan mencoba mencocokkan permintaan dan penyediaan sehingga membuat kesesuaian antara tujuan kebutuhan organisasi di masa yang akan datang").

Sementara itu Jhon Ivancevich (2007) mendefinisikan perencanaan SDM adalah The process that helps to provide adequate human resources to achieve future organization objectives. It includes forecasting future needs for employees of various types, comparing these needs with the present workforce, and determining the number or types of employees to be recruited into or phased out of the organization's employment group. (Suatu proses yang membantu memenuhi SDM yang cukup untuk mencapai tujuan organisasi di masa yang akan datang. Perencanaan SDM meliputi perkiraan kebutuhan di masa yang akan datang dalam hal pegawai dalam beraneka tipe, membandingkan kebutuhan dengan tenaga kerja saat ini, serta menentukan jumlah atau tipe pegawai yang direkrut atau diberhentikan dari kelompok pegawai organisasi yang bersangkutan).

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses strategis yang dilakukan oleh sebuah organisasi 24 Perencanaan Sumber Daya Manusia atau perusahaan untuk memastikan bahwa mereka memiliki jumlah, kualifikasi, dan jenis sumber daya manusia yang tepat pada waktu yang tepat. Perencanaan SDM melibatkan identifikasi kebutuhan tenaga kerja masa depan, pengembangan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut, dan implementasi rencana tersebut.

Perencanaan SDM merupakan bagian penting dalam strategi pengelolaan tenaga kerja yang efektif. Dengan mengidentifikasi kebutuhan, mengelola talenta, dan mempersiapkan perubahan organisasi, perusahaan dapat memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada mendukung pencapaian tujuan jangka panjang. Perencanaan SDM merupakan komponen penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Dengan melakukan perencanaan yang baik, perusahaan dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia mereka, meningkatkan produktivitas, dan mencapai keunggulan kompetitif di pasar.

#### B. Permintaan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Permintaan perencanaan sumber daya manusia (SDM) merujuk pada kebutuhan organisasi untuk mengembangkan strategi dan rencana yang efektif dalam mengelola tenaga kerja mereka. Hal ini melibatkan analisis mendalam terhadap kebutuhan tenaga kerja saat ini dan di masa depan, serta merumuskan langkah-langkah konkret untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Permintaan perencanaan SDM muncul karena peran penting yang dimainkan oleh sumber daya manusia dalam kesuksesan suatu organisasi. Melalui perencanaan SDM, organisasi dapat memastikan bahwa mereka memiliki jumlah, jenis, dan kualitas karyawan yang tepat untuk mencapai tujuan bisnis mereka. Permintaan ini juga berasal dari perubahan yang terjadi dalam lingkungan bisnis, seperti pertumbuhan bisnis, perkembangan teknologi, atau perubahan regulasi, yang mempengaruhi kebutuhan tenaga kerja. Berikut adalah beberapa faktor yang mendorong permintaan perencanaan SDM:

##### 1. Pertumbuhan Organisasi

Jika organisasi mengalami pertumbuhan bisnis yang signifikan, maka mereka membutuhkan perencanaan SDM untuk mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja yang baru.

Ini melibatkan mengidentifikasi peran dan keterampilan baru yang diperlukan, merekrut dan melatih karyawan baru, atau mengembangkan karyawan yang ada agar dapat mengisi peran baru dengan efektif.

## 2. Perubahan Teknologi

Perkembangan teknologi dapat mengubah tata cara kerja dan kebutuhan tenaga kerja di dalam organisasi. Permintaan perencanaan SDM muncul ketika organisasi perlu mengidentifikasi keterampilan baru yang dibutuhkan untuk mengadopsi atau mengimplementasikan teknologi baru. Ini dapat melibatkan pelatihan karyawan yang ada atau merekrut karyawan dengan keterampilan teknologi yang relevan.

## 3. Perubahan Demografis

Perubahan demografis dalam angkatan kerja, seperti pensiun massal atau pertumbuhan populasi muda, dapat memengaruhi kebutuhan tenaga kerja organisasi. Dalam hal ini, perencanaan SDM diperlukan untuk mengidentifikasi gap dalam pengetahuan dan pengalaman yang dapat timbul akibat perubahan demografis tersebut. Organisasi perlu mengembangkan strategi untuk merekrut dan mengembangkan karyawan dengan cepat guna mengisi kekosongan yang dihasilkan.

## 4. Strategi Bisnis

Perubahan dalam strategi bisnis organisasi dapat mempengaruhi kebutuhan tenaga kerja. Jika organisasi beralih ke model bisnis baru, memasuki pasar baru, atau memperluas cakupan operasional mereka, perencanaan SDM diperlukan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang tepat dan cukup untuk mendukung perubahan tersebut.

## 5. Perubahan Lingkungan Regulasi

Perubahan dalam regulasi atau kebijakan pemerintah juga dapat mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia. Jika ada perubahan dalam undang-undang ketenagakerjaan, peraturan keamanan, atau tanggung jawab sosial perusahaan, organisasi perlu menyesuaikan kebijakan, prosedur, dan praktik mereka terkait dengan sumber daya manusia. Perencanaan SDM diperlukan untuk memastikan bahwa organisasi tetap mematuhi perubahan regulasi dan memiliki sumber daya manusia yang sesuai.

Permintaan perencanaan SDM adalah upaya organisasi untuk menjawab tantangan dan peluang yang terkait dengan sumber daya manusia mereka. Dengan melakukan perencanaan SDM yang efektif, organisasi dapat memaksimalkan potensi karyawan, meningkatkan kinerja, dan mencapai tujuan bisnis mereka dengan lebih baik.

### C. Jenis – Jenis Perencanaan SDM

Perencanaan SDM merupakan suatu upaya untuk mengantisipasi organisasi ke depan dan permintaan lingkungan pada organisasi untuk memenuhi kebutuhan atas pegawai yang ditentukan oleh kondisi-kondisi tertentu. Sebagai sebuah sistem, perencanaan sumber daya manusia harus mampu membantu mengatasi ketidakpastian di masa yang akan datang. Dengan melakukan perencanaan, maka pimpinan akan didorong untuk menetapkan tujuan-tujuan ataupun target sebagai tanggung jawab atas pekerjaannya. Dengan demikian para pimpinan akan memfokuskan sumber daya dan modal pada produk-produk atau pelayanan yang sesuai dengan tujuan (target).

Pimpinan yang melakukan perencanaan sumber daya manusia akan memiliki kinerja yang lebih baik dan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada pimpinan yang tidak melakukannya.

Ada beberapa jenis perencanaan, yaitu: perencanaan strategis, operasional, taktikal, dan perencanaan operasional sumber daya manusia. Perencanaan strategis merupakan

proses penetapan tujuan organisasi dalam jangka panjang dan menentukan program-program kerja untuk mencapai tujuan tersebut.

Perencanaan operasional merupakan proses mengimplementasikan tujuan organisasi jangka menengah dan pendek dalam sebuah program kerja yang hasilnya berdampak langsung terhadap kualitas sumber daya manusia organisasi.

Perencanaan taktikal adalah proses perencanaan yang pada umumnya digunakan dalam kondisi organisasi yang tumbuh secara normal atau pada saat di mana organisasi sedang mengalami masalah-masalah tertentu yang mengganggu pertumbuhan normal organisasi. Perencanaan operasional merupakan bentuk konkrit dari perencanaan taktikal yang sifatnya sudah merupakan bentuk kegiatan sebagai implementasi dari perencanaan strategis. Tingkat perubahan yang ditimbulkan dan dampaknya pada perencanaan Sumber Daya Manusia berbeda dengan proses perencanaan lainnya. Dampak yang ditimbulkannya bersifat langsung dan tampak lebih nyata.

Perencanaan Sumber Daya Manusia harus paralel dengan perencanaan organisasi secara keseluruhan. Pandangan ini menyimpulkan bahwa beberapa aktivitas yang saling berhubungan, secara keseluruhan membentuk suatu sistem perencanaan sumber daya manusia yang terpadu. Termasuk didalamnya adalah:

1. Inventoris sumber daya manusia untuk menganalisis SDM yang ada (keahlian dan kemampuan) dan bagaimana SDM tersebut telah digunakan.
2. Prakiraan suplai dan kebutuhan sumber dari manusia pada waktu mendatang.
3. Rencana-rencana kerja (seperti rekrutmen, training, promosi, ataupun rotasi kerja) untuk memenuhi prakiraan kebutuhan sumber daya manusia.
4. Prosedur kontrol dan evaluasi untuk menilai efektifitas sistem perencanaan SDM dengan memonitor tingkat pencapaian tujuan/ target SDM.

#### D. Proses Perencanaan Sdm

SDM atau Sumber Daya Manusia merupakan salah satu komponen yang sangat esensial bagi kelangsungan hidup sebuah organisasi perusahaan. Maka dari itu, sangat penting sekali untuk memperhatikan proses perencanaan SDM atau Man Power Planning. Proses Perencanaan SDM yang terbaik tentunya akan semakin memberikan manfaat yang sangat baik pula untuk kelangsungan organisasi internal perusahaan di masa mendatang.

Perencanaan Manajemen SDM Perusahaan tentunya harus didukung oleh adanya sistem yang mengintegrasikan seluruh aktivitas personalia karyawan.

Adapun proses sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

#### 1. Lingkungan Eksternal

Perubahan-perubahan lingkungan sulit diprediksi dalam jangka pendek dan kadang-kadang tidak mungkin diperkirakan dalam jangka panjang.

- a. Perkembangan ekonomi mempunyai pengaruh yang besar tetapi sulit diestimasi. Sebagai contoh tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat bunga sering merupakan faktor penentu kondisi bisnis yang dihadapi perusahaan.
- b. Kondisi sosial-politik-hukum mempunyai implikasi pada perencanaan sumber daya manusia melalui berbagai peraturan di bidang personalia, perubahan sikap dan tingkah laku, dan sebagainya.
- c. Sedangkan perubahan-perubahan teknologi sekarang ini tidak hanya sulit diramal tetapi juga sulit dinilai. Perkembangan komputer secara dasyat merupakan contoh jelas bagaimana perubahan teknologi menimbulkan gejala sumber daya manusia.
- d. Para pesaing merupakan suatu tantangan eksternal lainnya yang akan mempengaruhi permintaan sumber daya manusia organisasi. Sebagai contoh, "pembajakan" manajer

akan memaksa perusahaan untuk selalu menyiapkan penggantinya melalui antisipasi dalam perencanaan sumber daya manusia.

## 2. Keputusan-keputusan Organisasional

Berbagai keputusan pokok organisasional mempengaruhi permintaan sumber daya manusia.

Rencana strategik perusahaan adalah keputusan yang paling berpengaruh. Ini mengikat perusahaan dalam jangka panjang untuk mencapai sasaran-sasaran seperti tingkat pertumbuhan, produk baru, atau segmen pasar baru. Sasaran-sasaran tersebut menentukan jumlah dan kualitas karyawan yang dibutuhkan di waktu yang akan datang.

Dalam jangka pendek, para perencana menterjemahkan rencana-rencana strategik menjadi operasional dalam bentuk anggaran. Besarnya anggaran adalah pengaruh jangka pendek yang paling berarti pada kebutuhan sumber daya manusia.

Forecast penjualan dan produksi meskipun tidak setepat anggaran juga menyebabkan perubahan kebutuhan personalia jangka pendek. Perluasan usaha berarti kebutuhan sumber daya manusia baru. Begitu juga, reorganisasi atau perancangan kembali pekerjaan-pekerjaan dapat secara radikal merubah kebutuhan dan memerlukan berbagai tingkat ketrampilan yang berbeda dari para karyawan di masa mendatang.

Proses perencanaan SDM melibatkan beberapa tahapan kunci. Pertama, identifikasi kebutuhan SDM adalah langkah awal. Ini mencakup analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja saat ini dan di masa depan, serta pengembangan profil karyawan ideal. Kemudian, organisasi harus merancang strategi rekrutmen yang sesuai, termasuk sumber daya eksternal seperti perekrut luar atau penyedia tenaga kerja sementara.

Setelah perekrutan, tahap selanjutnya adalah pelatihan dan pengembangan karyawan. Ini bisa mencakup pelatihan teknis, pengembangan keterampilan kepemimpinan, atau pengenalan budaya perusahaan. Terakhir, perencanaan SDM juga mencakup evaluasi kinerja secara teratur dan pengambilan tindakan korektif jika diperlukan. Dalam konteks bisnis yang dinamis, perencanaan SDM juga harus bersifat fleksibel. Organisasi harus siap untuk merespons perubahan dalam kebutuhan tenaga kerja, struktur organisasi, atau strategi bisnis. Oleh karena itu, perencanaan SDM bukanlah tugas satu kali, melainkan sebuah proses berkelanjutan yang membutuhkan pemantauan terus-menerus dan penyesuaian. Dampak dari perencanaan SDM yang baik sangat signifikan.

Pertama, perencanaan SDM yang efektif membantu meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan berkualitas, organisasi dapat mencapai hasil yang lebih baik. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai juga lebih termotivasi dan merasa dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan retensi.

Perencanaan SDM juga memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi dan mengatasi kesenjangan dalam keterampilan dan kompetensi karyawan. Ini adalah aset yang sangat berharga dalam dunia bisnis yang berubah cepat, di mana adaptasi cepat terhadap perkembangan baru menjadi suatu keharusan. Dengan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan strategis, organisasi dapat merancang program pelatihan yang sesuai.

### E. Hubungan Strategi Sumber Daya Manusia Dengan Strategi Perusahaan

Manusia merupakan asset yang mempunyai nilai tinggi disebuah perusahaan. Keberadaannya menjadi penggerak organisasi sehingga mutlak membutuhkan pengaturan yang baik. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan Kesehatan, hubungan industrial sampai pada pemutusan hubungan

kerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Pada dasarnya hal yang berperan penting untuk mencapai tujuan yang maksimal yaitu dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan yang sudah direncanakan. Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama dalam organisasi atau perusahaan dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia juga yang mengendalikan faktor yang lain. Oleh karena itu, suatu perusahaan memerlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien.

Strategi sumber daya manusia sangat membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan mengembangkan tenaga kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Dalam strategi SDM juga dapat mengurangi atau membantu perusahaan dalam menghemat anggaran dengan mengurangi perputaran dan bisa meningkatkan produktivitas. Misalnya, jika perusahaan menginginkan pertumbuhan usaha yang bagus maka, strategi SDM dapat bertujuan untuk mengurangi waktu perekrutan, meningkatkan orientasi, dan meningkatkan pelatihan dan pengembangan. Jika saja perusahaan menginginkan untuk ketahanan bisnis maka HR perlu untuk melihat efisiensi operasional dan perencanaan kompensasi.

Perusahaan yang mempunyai kekayaan atau keuntungan yang besar, belum tentu mempunyai sumberdaya manusia yang professional. Karena tolak ukur dari manusia professional yaitu dilihat dari seberapa seseorang dapat menguasai pengetahuan, ketrampilan, kemampuan komunikasi, berinteraksi, dan motivasi dalam bekerja agar dapat membantu proses pelaksanaan dengan mudah. Secara umum sebuah perusahaan harus memiliki asset untuk menunjang keberhasilan dari perusahaannya. Untuk mengelola karyawan perusahaan, maka dibutuhkan suatu perencanaan yang baik. Perencanaan yang bersifat jangka pendek dan jangka Panjang sudah harus menjadi suatu perhatian bagi para manager SDM dan pimpinan perusahaan untuk dapat mengembangkan asset perusahaan.

Untuk menjadi lebih unggul dalam hal strategi organisasi, sumber daya manusia (SDM) perlu dibekali dengan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang sangat baik. Strategi manajemen sumber daya manusia di setiap perusahaan berbeda-beda, semakin banyaknya pesaing membuat suatu perusahaan dituntut untuk merancang strategi yang mengandalkan sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki untuk menghadapi persaingan yang ada. Selain hal itu strategi hubungan kerja dalam suatu organisasi juga penting untuk diterapkan guna menjaga kerjasama yang baik dikalangan tenaga kerja atau karyawan di dalam organisasi tersebut.

Untuk meningkatkan daya saing suatu organisasi dan mampu menjawab tantangan eksternal terhadap kelangsungan hidup dan keberlanjutannya, maka perlu dilakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Penguatan peran strategis pengelolaan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui kebijakan rekrutmen, penempatan kerja, gaji/remunerasi, dan pengembangan karir berbasis kompetensi. Pengenalan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi ke dalam perusahaan akan berdampak pada retensi sumber daya manusia yang lebih handal dalam merespon perubahan dan perubahan di era globalisasi.

Sistem manajemen di perusahaan sangat diperlukan. Hal ini dikarenakan kualitas pengetahuan yang dimiliki oleh human capital perusahaan mencerminkan seberapa besar nilai tambah perusahaan yang mampu dihasilkan, sehingga penerapan strategi bisnis yang dijalankan akan berdampak kepada kualitas outputnya baik untuk internal perusahaan, pelanggan, maupun para kompetitornya. Perusahaan melakukan pengelolaan dan pemanfaatan setiap informasi melalui pengumpulan, penyusunan dan pengarsipan agar



dapat digunakan sebagai referensi pembuatan kebijakan dan pengambilan keputusan untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

#### F. Teknik Forecasting Dan Menghitung Kebutuhan SDM

Perencanaan dilakukan dengan pengendalian dan peramalan sehingga memungkinkan divisi SDM untuk dapat menentukan beberapa jumlah pegawai yang dibutuhkan dan dimana saja menempatkan pegawainya. Bila mana jumlah SDM yang dimiliki perusahaan telah mencapai tahap ideal, maka tidak diperlukan lagi adanya penambahan atau pengurangan karyawan. Karena keseimbangan antara jumlah pekerja yang dimiliki dengan kebutuhan setiap bagian departemen/devisi yang telah tercapai.

Jika perusahaan memiliki pegawai yang tidak ideal. Misalnya pekerjaan yang seharusnya membutuhkan dua orang saja akan tetapi pihak perusahaan mempekerjakan lima orang, maka pihak perusahaan harus memberikan kompensasi lebih terhadap tiga orang karyawan tersebut dengan hasil output yang memiliki kualitas dan kuantitas yang sama sebagaimana yang dikerjakan oleh dua orang karyawan yang masih dippekerjakan. Hal yang harus diperhatikan oleh pimpinan yaitu bila terjadi kekurangan atau kekosongan posisi dari suatu bagian departemen terkait. Awalnya mungkin merangkap jabatan tugas dan bisa menghasilkan efisiensi pada neraca anggaran perusahaan.

Jika perusahaan tidak peduli, maka hal ini akan menjadi boomerang sendiri terhadap perusahaannya. Pekerjaan yang seharusnya dikerjakan dua divisi yang berbeda akan tetapi kebalikannya yaitu dikerjakan oleh orang-orang dari satu divisi yang sama. Pada akhirnya pekerjaan tersebut akan terbengkalai tidak dikerjakan sebab tidak sesuai dengan kemampuannya. Dari hasil studi kasus tersebut maka kebijakan pemimpin perusahaan perlu mengambil keputusan dengan melakukan proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja baru yang sesuai dengan jumlah dan kompetensi yang dibutuhkan untuk mengisi kekosongan posisi.

Mengelola SDM Lebih Efisien Saat terjadi perubahan struktur di organisasi maka akan ada juga perubahan pada peran atau job desk. Di sini perusahaan akan meninjau kembali SDM mana yang tepat untuk menjalankan peran tersebut. Adanya manajemen karir, membantu pengelolaan SDM lebih baik karena membantu perusahaan dalam memposisikan karyawan sesuai dengan peran yang paling sesuai dengan keterampilan, aspirasi, dan kebutuhan karyawan.

Jadi pemahaman keseluruhan peramalan adalah upaya untuk memprediksi kebutuhan analisis yang mendasari perencanaan untuk kedepannya baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang dengan tuntutan keahlian atau ketrampilan sesuai dengan jumlah, jenis, dan kualitas. Hampir semua perusahaan melakukan peramalan untuk kebutuhan karyawan merupakan kegiatan terpenting dan tersulit untuk dilaksanakan. Pertama, identifikasi berbagai tantangan yang mempengaruhi permintaan. baik faktor yang berpengaruh secara langsung seperti persediaan personalia atau aspek organisasi lainnya ataupun faktor secara tidak langsung. Kedua, melakukan forecasting terhadap kebutuhan karyawan dalam suatu periode. forecast kebutuhan karyawan dibuat dengan mempertimbangkan keakuratan teknik peramalan yang digunakan.

Faktor – Faktor Forecasting Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu ada tiga faktor yang mempengaruhi untuk dilakukan forecast SDM bagi perusahaan adalah:

##### 1. faktor eksternal

persediaan karyawan berdasarkan analisa pasar tenaga kerja serta trend kondisi kependudukan sehingga ada kerjasama antara penyedia tenaga kerja dengan perusahaan dengan menjamin kuantitas dan kualitas yang dimiliki karyawan.

##### a. faktor ekonomi nasional dan industry yang berpengaruh terhadap rencana strategi

- sebuah organisasi
- b. faktor sosial politik dan hukum dalam faktor ini tidak boleh diabaikan karena faktor ini yang menempatkan beberapa karyawan untuk menguasai bahasa asing, khususnya bahasa Inggris yang semakin penting dalam berkomunikasi yang mengharuskan perusahaan menjadikan sebuah pertimbangan yang besar pengaruhnya.
  - c. faktor teknologi
  - d. faktor pesaing wujud dari tantangan yang semakin berat dalam dunia bisnis, bagi suatu perusahaan akan mempengaruhi pasar bagi produknya baik berupa barang atau jasa, untuk memperebutkan dan memenangkan sebuah perusahaan yang unggul, maka dari itu diperlukan SDM yang kompetitif.
2. faktor internal
- Menghitung jumlah karyawan serta mengevaluasi kemampuan mereka sebagai bentuk adanya kemungkinan untuk penugasan para karyawan.
- a. rencana strategi dan rencana operasional (taktik)
  - b. anggaran SDM lingkungan organisasi perusahaan yang disebut pekerja adalah orang yang digaji
  - c. peramalan (forecast) produksi dan penjualan dilakukan dengan dasar pada data sebelumnya dan survey pasar agar dapat dilakukan perhitungan yang obyektif.
  - d. faktor bisnis baru.
    - memperlihatkan lingkungan dan kemampuan, menganalisis dan memanfaatkan informasi selalu terbuka peluang bagi organisasi.
  - e. faktor desain organisasi dan desain pekerjaan Dirancang untuk mewujudkan pekerjaan pekerjaan agar berlangsung efektif dan efisien.
  - f. faktor keterbukaan

## **KESIMPULAN**

Manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan menjadi peran utama, karena perusahaan selalu membutuhkan manusia (pegawai) untuk mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Adanya permintaan perencanaan SDM muncul karena peran penting yang dimainkan oleh sumber daya manusia dalam kesuksesan suatu organisasi. Adapun beberapa faktor dalam proses perencanaan SDM yaitu faktor dari lingkungan eksternal dan keputusan-keputusan organisasional.

Perencanaan SDM membantu organisasi dalam mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja, mengelola talenta, mengisi kekosongan posisi, dan memastikan ketersediaan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Untuk memprediksi kebutuhan SDM maka harus melakukan beberapa analisis yang mendasari perencanaan untuk kedepannya, baik dilakukan dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia\_ Teori, Praktik dan Penelitian*. Universitas Malikussaleh (UNIMAL Press).
- Agarwal, Sugandha, dan Khalid Mohammed Saif Al Qouyatahi. 2017. "HRM Challenges in the Age of Globalisation." *International Research Journal of Business Studies* 10(2):89–98.
- Ahmad Bairizki, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Strategis Berbasis Kompetensi) - Jilid 1 (Pustaka Aksara, 2020)*.
- Amstrong, Michael. 2006. *Strategic Human Resource Management - A Guide to Action*. 3rd ed. London and Philadelphia: Kogan Page.
- Antaiwan dan Junaedi. 2023. *Analisis Pengaruh Pengembangan SDM, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*

- Ende Ende et al., Manajemen Sumber Daya Manusia (Eureka Media Aksara, 2023), <https://repository.penerbiteureka.com/publications/565766/>.
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- 'Hubungan Strategi Sumberdaya Manusia Dengan Strategi Perusahaan - Penelusuran Google', accessed 23 August 2024, <https://www.google.com/search?q=hubungan+strategi+sum>
- Iwan Supriyadi, Endang Khamdari, and Fajar Susilowati, "PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENINGKATAN KINERJA PERUSAHAAN KONSTRUKSI," *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial* 16, no. 1 (November 22, 2020): 27–34, <https://doi.org/10.32497/orbith.v16i1.2065>.
- Mardiyah. "MOTIVASI KERJA GURU SMK NEGERI DANDER" 1, no. 2 (2023).
- Muhammad Ramdhan et al., *Perencanaan Dan Pengembangan SDM*, n.d.
- Ritta Setiyati and Elok Hikmawati, "PENTINGNYA PERENCANAAN SDM DALAM ORGANISASI" 16 (2019).
- Umi Rusilowati, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, 2021.