

## KONSEP PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Oleh:

Mohamad Mustafid Hamdi, Alfiatus Salma, Meichika Ika Indriana

E-mail: [hamdimustafid719@gmail.com](mailto:hamdimustafid719@gmail.com)

### Abstract:

An organization will also not change institutions which require planning in all fields. The importance of planning in all areas is to provide guidance on organizational steps, so that they can carry out activities and achieve goals in a directed manner.

HR planning is a form of process for determining the number and type of people needed by an organization or company at the right time and place and carrying out tasks as expected. HR planning is a process that is considered very systematic and continuous in analyzing organizational and HR needs even in ever-changing conditions and developing personnel policies that are in accordance with the organization's long-term plans.

HR planning or it can also be called workforce planning is a process for determining what is needed by the workforce based on developing, implementing and controlling needs in accordance with planning within the organization in order to create the number of employees, as well as being able to place employees appropriately and appropriately in their respective fields. -each.

### Keywords: Planning, SDM

### Abstrak:

Sebuah organisasi juga tidak akan mengubah institusi yang mana perlu adanya perencanaan disegala bidang. Pentingnya perencanaan disegala bidang untuk memberikan pedoman terhadap langkah-langkah organisasi, agar dapat melakukan aktivitas dan pencapaian tujuan secara terarah.

Perencanaan SDM adalah suatu bentuk proses untuk menentukan jumlah dan jenis manusia yang dibutuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam waktu dan tempat yang tepat serta melakukan tugas sesuai dengan yang diharapkan. Perencanaan SDM sebagai proses yang dianggap sangat sistematis dan terus-

P-ISSN: 2809-4506

E-ISSN: 2809-1264

<https://ejournal.staida-krempyang.ac.id/index.php/cjmp>

Email: [cerminjurnal@gmail.com](mailto:cerminjurnal@gmail.com)

menerus dalam menganalisis kebutuhan organisasi dan SDM walaupun dalam kondisi yang selalu berubah dan mengembangkan kebijakan personalia yang sesuai dengan rencana jangka panjang organisasi.

Perencanaan SDM atau bisa juga disebut perencanaan tenaga kerja merupakan proses untuk menentukan apapun yang dibutuhkan oleh tenaga kerja yang berdasarkan pengembangan, pengimplementasian, dan pengendalian kebutuhan yang sesuai dengan perencanaan dalam organisasi guna agar terciptanya jumlah pegawai, serta bisa menempatkan pegawai sesuai dan tepat pada bidangnya masing-masing.

### Kata Kunci: Perencanaan, SDM

### PENDAHULUAN

Telah banyak kita ketahui bahwa pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas tenaga pendidik dan pendidikan yang mana akan berdampak konstan terhadap keefektifan lembaga pendidikan, dimana lembaga pendidikan mampu menampilkan *core competence* yang membedakan dengan lembaga pendidikan lain sebagai pesaingnya. Jika kita lihat bahwa keefektifan merupakan suatu kondisi dimana kondisi tersebut menunjukkan derajad organisasi yang mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.<sup>1</sup>

Dikatakan organisasi efektif jika organisasi tersebut mampu menciptakan suasana kerja dimana para pekerja tidak hanya melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya, tetapi juga membuat suasana supaya pekerja lebih bertanggungjawab, bertindak secara kreatif demi peningkatan efisiensi dalam mencapai tujuan. Esensi dari pernyataan ini menempatkan pekerja sebagai unsur penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, SDM pendidikan perlu dikelola dengan mengaplikasikan seluruh fungsi manajemen secara sirkuler untuk mendukung tercapainya proses pendidikan yang efektif.

<sup>1</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2019), 5.

## PEMBAHASAN

### A. Perencanaan SDM

MSDM adalah bagian dari manajemen maka dari itu perlu kita ketahui tentang isi dari MSDM, seperti pendapat yang diutarakan oleh Drs. Malayu S.P. Hasibuan, MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien yang kan membanu terwujudnya tujuan dari perusahaan, karyawan, dan masyarakat.<sup>2</sup>

Sebuah organisasi juga tidak akan mengubah institusi yang mana perlu adanya perencanaan disegala bidang. Pentingnya perencanaan disegala bidang untuk memberikan pedoman terhadap langkah-langkah organisasi, agar dapat melakukan aktivitas dan pencapaian tujuan secara terarah.<sup>3</sup>

Perencanaan SDM adalah suatu bentuk proses untuk menentukan jumlah dan jenis manusia yang dibutuhkan oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam waktu dan tempat yang tepat serta melakukan tugas sesuai dengan yang diharapkan. Perencanaan SDM sebagai proses yang dianggap sangat sistematis dan terus-menerus dalam menganalisis kebutuhan organisasi dan SDM walaupun dalam kondisi yang selalu berubah dan mengembangkan kebijakan personalia yang sesuai dengan rencana jangka panjang organisasi. Hal ini merupakan bagian integral dari perencanaan dan anggaran perusahaan, karena pembiayaan dan perkiraan SDM akan bisa terpengaruh dan dipengaruhi oleh rencana jangka panjang dari perusahaan.

Perencanaan SDM atau bisa juga disebut perencanaan tenaga kerja merupakan proses untuk menentukan apapun yang dibutuhkan oleh tenaga kerja yang berdasarkan pengembangan, pengimplementasian, dan pengendalian kebutuhan yang sesuai dengan perencanaan dalam organisasi guna agar terciptanya jumlah pegawai, serta bisa

menempatkan pegawai sesuai dan tepat pada bidangnya masing-masing.<sup>4</sup>

Perencanaan SDM yang jelas, tegas, dan akurat juga akan membantu pimpinan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan perencanaan jangka panjang jika hal itu bisa terlaksana dengan baik, maka bisa meningkatkan efisien dan produktivitas kerja. Perusahaan akan membutuhkan SDM yang mengikuti ketentuan yang berlaku secara nasional sehingga mampu bersaing dengan negara lain ditingkat Internasional.

### B. Konsep Perencanaan Strategis dan Perencanaan Operasional MSDM

Pada hakekatnya MSDM merupakan sebuah implementasi atau praktek fungsi manajemen umum ke dalam bentuk aktivitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang nota benanya adalah pegawai atau karyawan. Bertolak dari pemahaman diatas Flippo dan Tulus mengemukakan pendapat bahwa konsep MSDM dapat direalisasikan sebagai berikut:

1. Perencanaan dalam, meliputi: pengadaan, pemahaman, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja
2. Pengorganisasian dalam, meliputi: pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungna kerja
3. Pengarahan dalam, meliputi: pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengitegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja
4. Pengawasan dalam, meliputi; pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja

Telah disebutkan diatas tentang realisasi konsep MSDM yang menunjukkan bahwa antara fungsi-fungsi manajemen umum saling berinteraksi dan bahkan mengalami integrasi.

Manakala kita mempelajari MSDM, pasti kita akan dihadapkan dengan yang namanya

<sup>2</sup> Ibid., 10.

<sup>3</sup> Sulistiyan, Ambar Teguh, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 121.

<sup>4</sup> Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Surabaya: Universitas Dr.Soetomo Surabaya, 2017), 2.

konsep atau rancangan guna untuk memudahkan berlangsungnya perencanaan MSDM. Untuk memudahkan kita dalam perencanaan MSDM, dapat kita ketahui langkah dari perencanaan strategis dan perencanaan operasional MSDM sebagai berikut:

Langkah Perencanaan Strategis:

1. Mendefinisikan filosofi perusahaan sebagai langkah awal.
2. Mengkaji kondisi lingkungan.
3. Mengevaluasi kekuatan dan kelemahan perusahaan.
4. Menentukan tujuan dan sasaran perusahaan.
5. Menyusun strategi akhir.

Dalam lingkungan organisasi yang bersifat dinamis dan kompetitif saat ini, lembaga pendidikan menghadapi yang namanya persaingan antar lembaga, hal ini tidak hanya dilihat dari bukti fisik saja, tetapi juga dalam hal sumber daya manusia yang dimiliki. Manusia telah menjadi faktor strategis yang menentukan kesuksesan sebuah lembaga pendidikan.

Secara konsep, perencanaan sumber daya manusia dimaknai sebagai sebuah proses yang melibatkan beberapa kegiatan dan estimasi dalam upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, sekaligus sebagai strategi pengembangan sumber daya manusia agar mencapai kesuksesan.

Pengimplementasian di lembaga pendidikan mencakup kegiatan analisis dan peramalan, pembentukan bayangan (proyeksi), kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Semisal pencatatan sumber daya manusia dan proyeksi kegiatan penerimaan peserta didik baru.<sup>5</sup>

## C. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perencanaan SDM

Perencanaan sumber daya manusia dirancang untuk menjamin bahwa kebutuhan organisasi para pegawai akan terpenuhi secara tetap dan tepat. Perencanaan semacam ini

dapat dilakukan dengan menganalisis semua kebutuhan tenaga kerja. Maka dari itu, ada faktor yang perlu diuraikan agar bisa mengetahui lebih lanjut tentang perencanaan yaitu ada faktor internal dan faktor eksternal.<sup>6</sup>

### 1. Faktor Internal

Yang dimaksud faktor internal adalah berbagai kekuatan, kelemahan dan kendala yang dimiliki oleh organisasi didalamnya. Adapun faktor internal menurut SP. Siagian, meliputi:

- a. Rencana strategik
- b. Anggaran
- c. Estimasi produksi dan penjualan
- d. Usaha atau kegiatan baru
- e. Rancangan organisasi dan tugas pegawai

Dikemukakan pula dalam pendapat Kinggundu bahwa faktor internal, meliputi:

- a. Sistem informasi manajemen dan organsiasi
- b. Sistem manajemen keuangan
- c. Sistem marketing dan pasar
- d. Sistem manajemen pelaksanaan

Walaupun kedua pendapat tersebut memiliki perbedaan yang menonjol, tetapi secara kompleks keduanya menetukan kebutuhan SDM.

### 2. Faktor Eksternal

Jika faktor internal membahas tentang apa yang ada didalamnya, lain hal nya dengan faktor eksternal. Faktor eksternal adalah segala sesuatuyang berada diluar organisasi, yang dapat berpengaruh langsung maupun tidak langsung utnuk tujuan organisasi. Berikut faktor eksternal menurut Kinggundu, meliputi;

- a. Teknologi
- b. Sosial dan budaya
- c. Politik
- d. Ekonomi

Dikemukakan pula oleh pendapat SP. Siagian, sebagai beriku:

- a. Situasi ekonomi
- b. Sosial budaya
- c. Politik

<sup>5</sup> Endah Winarti, Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan, Jurnal Tarbiyatuna Pendidikan Ilmiah, Vol 3 No 1. Januari 2018.

<sup>6</sup> Sulistiyan, Ambar Teguh, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia....*, 15-16.

- d. Peraturan perundang-undangan
- e. Tenologi dan
- f. Pesaing

Dari kedua pendapat tersebut tampak ada kemiripan antara satu dengan lainnya. Seperti situasi ekonomi, politik, sosial dan budaya serta teknologi. Tetapi jika dibandingkan pendapat Siagian lebih peka terhadap gejala yang dominan, seperti munculnya pesaing (*petitor*). Rupanya pesaing ini sangat dekat dengan luas sepinya peluang. Karena jika pesaing cukup kuat maka akan mungkin dapat menutup peluang untuk meraih kesempatan dalam berkompetisi, namun sebaliknya jika pesaing lemah maka peluang akan cukup mudah untuk diraih.<sup>7</sup>

## D. Anggaran dan Manajemen Keuangan

Masalah yang paling krusial dalam perencanaan SDM yaitu mengenai anggaran. Anggaran merupakan faktor yang berkaitan secara riil dan langsung dengan rencana SDM. Semisal jika dalam suatu perusahaan akan menambah pegawai, maka akan menimbulkan implikasi terhadap pembebanan biaya.

Anggaran adalah rencana yang disusun dengan cara sistematis, berbentuk angka, yang berisi tentang kegiatan perusahaan dalam periode tertentu di masa depan. Klingner dan Nalbandian juga mengatakan bahwa pengaruh nilai terhadap perencanaan SDM sangat jelas hubungannya. Hal tersebut bisa dilihat dalam beberapa hal sebagai berikut:

1. Anggaran merupakan pusat pertemuan antara politik dengan administrasi publik, dan merupakan proses lewat mana konflik-konflik nilai yang diterjemahkan kedalam program-program yang konkret.
2. Gaji dan tunjangan dari pengeluaran instansi pemerintah nota keuangan yang disampaikan oleh pimpinan eksekutif. Alat yang digunakan oleh lembaga legislatif untuk mempengaruhi besarnya program instansi, yaitu pembatasan anggaran.

3. Perencanaan sumber daya manusia adalah aspek tentang manajemen kepegawaian pemerintah yang menyalurkan antara politik luar dan aktivitas-aktivitas inti.

Manajemen keuangan adalah sebuah ilmu yang sangat menantang menyenangkan menurut pandangan dari orang yang menyukainya, karena menurut mereka nanti ketika seseorang sudah berkecimpung didunia keuangan maka nantinya akan ada peluang yang luas untuk mendapatkan pekerjaan, bahkan seseorang itu nanti bisa menjadi seorang manajer.

Tetapi walaupun dalam mendapatkan pekerjaan gampang, disini seorang manajer juga akan menemui kesulitan, yakni apabila dalam proses investasi mengalami kegagalan maka sebuah perusahaan itu akan mendapatkan kerugian, maka nantinya akan berimbang pada proses produksi, untuk menggaji para karyawan akan mendapat kesulitan karena terhambat oleh keadaan yang sangat mendesak.<sup>8</sup>

## E. Forecasting (peramalan)

Forecasting (peramalan) adalah suatu kegiatan aktivitas yang dilakukan pada saat proses perencanaan, peramalan ini berisi tentang perkiraan terhadap penjualan yang akan terjadi di masa depan, peramalan ini tidak memperkirakan penjualan produk saja tetapi juga meramalkan apa yang akan terjadi nantinya. Ada juga yang mengatakan bahwasannya peramalan juga dapat dilakukan untuk memperkirakan permintaan dan penyediaan sumber daya manusia.

Peramalan dibagi menjadi dua, yang pertama peramalan kebutuhan (*requirement forecast*) adalah kegiatan peramalan yang isinya adalah memperkirakan jumlah karyawan atau sumber daya manusia, memperkirakan seperti apa keterampilan yang dimiliki, dan menentukan lokasi yang akan digunakan untuk organisasi di masa depan. Dan yang kedua adalah peramalan ketersediaan (*availability*

<sup>7</sup> Ibid., 124-127.

<sup>8</sup> Mustafa, *Manajemen Keuangan* (Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2017), 31-35.

forecast) peramalan yang berisi tentang memperkirakan penyediaan produk.

Tujuan dari peramalan tadi adalah untuk memperkirakan jumlah sumber daya manusia, dan karakteristiknya seperti usia, pendidikan, kehalian, sifat, dan lain sebagainya.<sup>9</sup>

*Forecasting* (peramalan) dalam penyusunan perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki beberapa Teknik, yaitu:

#### 1. Teknik Delphi

Teknik yang dilakukan untuk memprediksi tentang kebutuhan Sumber Daya Manusia, berdasarkan kesepakatan para manajer yang memiliki suatu keahlian dan informasi tentang faktor baik eksternal maupun internal yang nantinya bisa mempengaruhi sumber daya manusia tersebut.

#### 2. Ekstrapolasi

Teknik ini agak berbeda dari teknik yang lain karena teknik ini berdasarkan seorang yang memiliki kecenderungan atau perubahan dimasa lalu untuk membuat bayangan dimasa yang akan datang.

#### 3. Indeksasi

Teknik ini merupakan teknik estimasi atau perkiraan kebutuhan sumber daya manusia dimasa yang akan datang nanti, dengan cara memberi tanda pada tingkat perkembangan para karyawan dengan indeks atau ukuran statistic seorang karyawan.

#### 4. Analisis Statistik

Teknik ini sering digunakan dalam peramalan perencanaan sumber daya manusia jangka panjang, teknik ini agak lebih rumit dari teknik indeksasi maupun ekstrapolasi, namun kelebihan dari teknik ini hasilnya bisa lebih akurat daripada teknik sebelumnya.<sup>10</sup>

## PENUTUP

Perencanaan SDM atau bisa juga disebut perencanaan tenaga kerja merupakan proses untuk menentukan apapun yang dibutuhkan oleh tenaga kerja yang berdasarkan pengembangan, pengimplementasian dan pengendalian kebutuhan yang sesuai dengan perencanaan dalam organisasi guna terciptanya jumlah pegawai, serta bisa menempatkan pegawai sesuai dan tepat pada bidangnya masing-masing.

Secara konsep, perencanaan SDM dimaknai sebagai sebuah proses yang melibatkan beberapa kegiatan dan estimasi dalam upaya pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, sekaligus sebagai strategi pengembangan SDM agar mencapai kesuksesan.

Pengimplementasian di lembaga pendidikan mencakup kegiatan analisis dan peramalan, pembentukan bayangan (proyeksi), kebutuhan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Faktor Internal adalah berbagai kekuatan, kelemahan dan kendala yang dimiliki oleh organisasi didalamnya. Adapun faktor internal menurut SP. Siagian, meliputi: Rencana strategic, Anggaran, Estimasi produksi dan penjualan, Usaha atau kegiatan baru, Rancangan organisasi dan tugas pegawai

## DAFTAR REFERENSI

- Hasibuan, Malayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2019.
- Larasati, Sri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Deepublish, 2018.
- Musthafa, *Manajemen Keuangan*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2017.
- Sedarmayanti, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Surabaya: Universitas Dr.Soetomo Surabaya, 2017.
- Sulistiyani, Teguh Ambar, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Tiwa, Tellma M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jawa Tengah: Lakeisha, 2019.
- Winarti, Endah, Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan, *Jurnal Tarbiyatuna Pendidikan Ilmiah*, Vol 3 No 1. Januari 2018,

<sup>9</sup> Tellma M. Tiwa, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jawa Tengah: Lakeisha, 2019), 63.

<sup>10</sup> Sri Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Deepublish, 2018), 37.