

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Susi Sugiyarsih¹, Arifudin²

Universitas 17 Agustus 1945 Cirebon

ssugiyarsih@gmail.com, arifudin2000@gmail.com

ABSTRAK

Keberadaan pegawai di dalam Perusahaan guna mengisi fungsi, tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan dalam organisasi sehingga memiliki peran yang sangatlah penting. Tujuan dari perencanaan sumber daya manusia adalah menghubungkan sumber daya manusia yang ada untuk kebutuhan perusahaan pada masa yang akan datang untuk menghindari manajemen yang tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas. Pegawai pada dasarnya pelaksana dari strategi perusahaan. Terlebih dalam globalisasi saat ini dapat meningkatkan persaingan di pasar tenaga kerja seperti sekarang ini, kompetisi dalam dunia usaha melaju cepat yang berakibat pada perubahan dalam persaingan global dan mengalami pergeseran. Metode penulisan artikel ilmiah ini menggunakan studi literatur/Library Research, mengolah dan menganalisis sumber referensi buku, artikel, khususnya dalam lingkup sumber daya manusia. Tulisan ini bertujuan memaparkan apa saja proses yang harus dilakukan dalam perencanaan sumber daya manusia. Sehingga Perlu adanya sebuah perencanaan agar sumber daya manusia yang terjaring sesuai dengan yang diharapkan yang nantinya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Hal tersebut membuat pihak manajemen harus melakukan perubahan pada strategi bisnis di perusahaannya. Pembahasan dan hasil dari penulisan karya ilmiah ini bahwa Perusahaan dituntut harus mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, professional dan memiliki visi dan misi ke depannya. Namun, untuk mendapatkan karyawan yang seperti itu tidaklah mudah. Untuk itu, diperlukan sebuah perencanaan yang matang untuk dapat menjaring sumber daya manusia yang berkualitas guna meningkatkan kualitas perusahaan dan berdaya saing di dalam persaingan global.

Kata Kunci: Perencanaan, Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

The existence of employees in the company to fulfill the functions, duties and responsibilities that have been determined in the organization so that they have a very important role. The aim of human resource planning is to connect existing human resources to the company's needs in the future to avoid overlapped management in the implementation of tasks. Employees are basically implementers of company strategy. Moreover, current globalization can increase competition in the labor market nowadays, competition in business is accelerating which results in changes in global competition and experiencing shifts. The method of writing this scientific article uses literature study/Library Research, processing and analyzing reference sources books, articles, especially in the scope of human resources. This article aims to explain the processes that must be carried out in human resource planning. So there needs to be a plan so that the human resources recruited are as expected which will have a positive impact on the company. This forces management to make changes to the company's business strategy.

The discussion and results of writing this scientific work are the company is required to find prospective employees who are qualified, professional and have a vision and mission for the future. However, it is not easy to get qualified employees. For this reason, a well-planned is needed to attract quality human resources in order to improve the quality of the company and be competitive in global competition.

Keywords: Planning, Human Resources.

PENDAHULUAN

Perencanaan Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang penting dalam mengembangkan Strategi Planning, Semakin tingginya persaingan dunia usaha dalam menghadapi persaingan global membuat perusahaan berlomba-lomba meningkatkan sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaannya. Atas dasar itulah, guna menjaring sumber daya manusia dengan kualitas yang mumpuni dibutuhkan proses yang tidak sederhana. Perlu adanya sebuah perencanaan agar sumber daya manusia yang terjaring sesuai dengan yang diharapkan yang nantinya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan global yang semakin menggeliat.

Perencanaan merupakan prasyarat pelaksanaan kegiatan yang harus dilaksanakan, Perencanaan sumber daya manusia ini memiliki peran yang sangatlah penting. Kunci utama agar terlaksana perencanaan ini adalah pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang harus dijalankan secara konsekuensi sehingga perencanaan yang dilajalankan akan berjalan dengan berhasil dan sesuai dengan yang diharapkan. Perencanaan adalah inti manajemen karena semua kegiatan organisasi yang bersangkutan didasarkan kepada rencana tersebut. Dengan perencanaan itu memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya mereka secara berdaya guna dan berhasil guna.

Perencanaan Sumber Daya Manusia memberikan petunjuk masa depan, Secara sederhana perencanaan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai proses pembuatan keputusan berkenaan dengan akuisisi dan utilisasi sumber daya manusia. Perekanaan sumber daya manusia merupakan keseluruhan dari rencana yang disusun untuk penarikan, selksi, kompensasi, training, struktur jabatan, promosi dan aturan-aturan kerja organisasi sumber daya manusia (Anthony, Perrewe dan Kacmar : 1993).

Pemanfaatan Sumber Daya Manusia secara maksimal tidak terjadi begitu saja, efisiensi yang optimal hanya dapat dicapai setelah dilaksanakan perencanaan yang cermat. Selain itu, perencanaan sumber daya manusia ini membantu pihak manajemen untuk dapat menilai kinerja pegawainya. Hal ini dikarenakan perencanaan berorientasi pada *output*, memberikan arahan orientasi pada kinerja, berorientasi ada prioritas, fokus pada hal yang paling penting untuk mendapatkan perhatian yang utama, *profit oriented*, membantu mengalokasi sumber-sumber untuk mendayagunakan kekuatan terbaik, berorientasi pada perubahan, dan membantu mengantisipasi masalah juga kesempatan sehingga dapat dicapai efisiensi dan efektivitas.

METODE

Perencanaan memberikan arah orientasi pada kinerja sehingga perencanaan memfokuskan pada hal yang paling penting untuk mendapat perhatian yang utama, untuk lebih jelasnya pengertian perencanaan dikemukakan oleh beberapa ahli dibawah ini.

Kontz & Donnel : mengemukakan bahwa “ Planning is the function of a manager which involves the selection from among alternatives of objective, policies, procedures and programs” (perencanaan adalah fungsi seorang manajer yang berhubungan dengan pemilihan dari berbagai alternatif dari tujuan, kebijakan, prosedur dan program). Newman : mengemukakan bahwa “ Planning is deciding in advance is to be done” (perencanaan adalah penentuan terlebih dahulu apa yang akan dikerjakan).

Louis A. Allen menyampaikan bahwa pengertian perencanaan adalah “ Planning is the determination of a course of action to achieve a desired result ” (perencanaan adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan).

Charles Bettleheim menyebutkan bahwa “ A plan consists of the totality of arrangements decided upon in order to carry out a project: (1) a project, that is an end which one process to achieve. (2) the arrangements decided upon in order that this end may be achieved. That is determination of the means ” (singkatnya setiap rencana terdapat dua elemen yaitu tujuan dan alat yang perlu untuk mencapai tujuan)

Pendapat lainnya dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (2012) bahwa perencanaan dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang daripada hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001) mengemukakan bahwa Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah proses analisis dan identifikasi tersedianya dan kebutuhan akan sumber daya manusia sehingga organisasi tersebut dapat mencapai tujuan. William B. Werther dan Keith Davis (1993) mengemukakan bahwa Perencanaan adalah Proses yang sistematis untuk meramalkan kebutuhan pegawai(demand) dan ketersediaan (supply) pada masa yang akan datang, baik jumlah maupun jenisnya, sehingga departemen sumber daya manusia dapat merencanakan pelaksanaan rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan aktivitas lain dengan baik. asumsi-asumsi yang berkaitan dengan masa datang dengan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan tertentu yang diyakini diperlukan untuk mencapai suatu hasil tertentu.

Andrew F. Sikula (1981) mengemukakan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan sebuah proses analisis dan identifikasi tersedianya dan kebutuhan akan sumber daya manusia sehingga organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya. Pendapat lainnya dikemukakan oleh Willian B. Werther yang mengatakan bahwa perencanaan yang sistematis untuk meramal kebutuhan pegawai dan ketersediaan pada masa yang akan datang, baik jumlah maupun jenisnya sehingga departemen sumber daya manusia dapat merencanakan pelaksanaan rekrutmen, seleksi dan aktivitas lainnya dengan baik

Handoko (2001), berpendapat perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. Di mana secara lebih sempit perencanaan sumber daya manusia berarti mengestimasi secara sistematis permintaan (kebutuhan) dan suplai tenaga kerja organisasi di waktu yang akan datang.

Dari pendapat ahli yang telah dikemukakan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan petunjuk masa depan dalam menentukan di mana seorang tenaga kerja dapat diperoleh, kapan tenaga kerja akan dibutuhkan dan

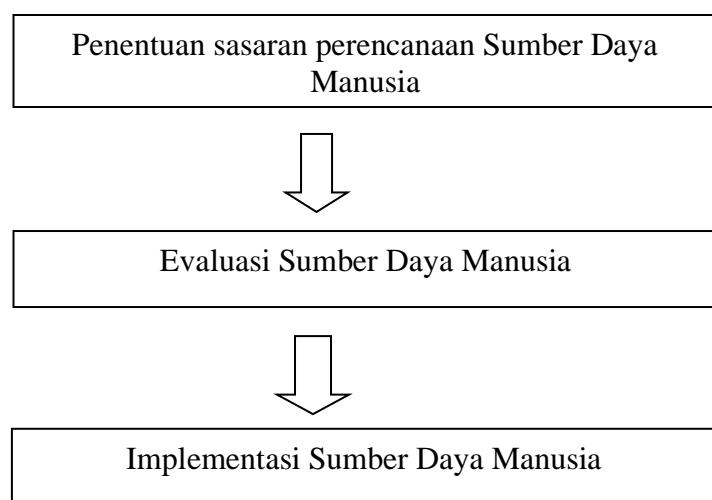
pelatihan juga engembangan seperti apa yang tepat bagi tenaga kerja dan manahemen serta sistem kompensasi yang harus sesuai dengan kinerja para pekerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Memasuki era global seperti sekarang ini, kompetisi dalam dunia usaha melaju dengan cepat sehingga perubahan dalam persaingan global tersebut mengalami pergeseran yang membuat pihak manajemen harus melakukan perubahan pada strategi bisnis pada perusahaannya. Hal tersebut erat hubungan dengan perencanaan sumber daya manusia di perusahaan tersebut. Alasannya, karena globalisasi membuat teknologi-teknologi baru bermunculan. Selain itu, keberhasilan sebuah perusahaan bergantung pada komitmen seluruh karyawan yang berada di dalamnya. Karena dengan tekad, semangat, ketekunan dan kedisiplinan karyawan, tujuan dan target akan bisa dicapai.

Atas alasan tersebut perusahaan dituntut harus mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, profesional dan memiliki visi dan misi ke depannya. Namun, untuk mendapatkan karyawan yang seperti itu tidaklah mudah. Banyaknya tenaga profesional asing masih banyak dipekerjakan di perusahaan-perusahaan besar terutama yang bertaraf internasional. Hal ini jelas menjadi penghalang bagi kompetisi calon karyawan dalam negeri dengan kompetisi yang dibutuhkan.

Untuk itu, diperlukan sebuah perencanaan yang matang untuk dapat menarik sumber daya manusia yang berkualitas guna meningkatkan kualitas perusahaan dan berdaya saing di dalam persaingan global. Prosesnya meliputi:



Pertama, dalam penentuan sasaran perencanaan Sumber Daya Manusia suatu perusahaan harus mempertimbangkan orang-orang pada tugasnya untuk jangka panjang. Pertimbangan ini membutuhkan pengetahuan untuk dapat melihat kemungkinan apa yang akan terjadi di masa depan seperti perluasan, pengurangan pengoperasian, dan perubahan teknologi yang dapat mempengaruhi organisasi tersebut. Ketika perencanaan Sumber Daya Manusia dilakukan dengan baik. Maka, pihak manajemen memiliki penilaian yang lebih baik terhadap Sumber Daya Manusia tersebut dan terhadap keputusan-keputusan yang diambil oleh perusahaan. Setelah itu, harus ada peramalan dengan menggunakan informasi dari masa lalu dan saat ini guna mengidentifikasi kondisi masa depan yang menjadi tujuannya. Tahapan ini dilakukan melalui tiga tahap, yaitu; (1) perencanaan jangka pendek, (2) perencanaan jangka menengah, dan (3) perencanaan jangka panjang.

Kedua, evaluasi Sumber Daya Manusia haruslah mempertimbangkan empat faktor sebagai berikut; (1) Tingkat strategis, antara lain misi, visi dan sasaran organisasi, (2) Faktor Internal Sumber Daya Manusia, seperti; kualifikasi Sumber Daya Manusia, (3) Faktor-faktor eksternal, antara lain demografis, perubahan sosial dan budaya, teknologi, politik, peraturan pemerintah, dan (4) Faktor organisasional, seperti; struktur perusahaan.

Ketiga, implementasi Sumber Daya Manusia haruslah dengan menerapkan strategi penyesuaian harapan pegawai, penyusunan organisasi, *staffing*, dan pengembangan kemampuan serta manajemen kemampuan terhadap strategi yang telah ditetapkan. Terlebih sistem dan teknologi, keuangan dan sumber daya yang lain selain Sumber Daya Manusia itu sendiri seperti yang diatur dalam strategi. Intinya, manajemen Sumber Daya Manusia sebagai prasarana utama dalam penerapan strategi, di mana kecepatan, pelayanan, kualitas, dan harga adalah pertimbangan utama daya saing.

Pada akhirnya, Perencanaan Sumber Daya Manusia sangat penting untuk dilakukan karena menjadi bahan pertimbangan pihak manajemen Sumber Daya Manusia dalam menempatkan Staff yang tepat pada saat yang tepat. Dengan dilakukannya perencanaan Sumber Daya Manusia dapat diperoleh kualitas Sumber Daya Manusia yang berorientasi ke depan, mampu bersaing dalam era globalisasi. Oleh karena itu, *continuous learning*, fokus pada tim, *"empowerment*, kreatif, mengaplikasi paradigma *Learning Organization --- the right man on the right place, at the right time, and at the right company* perlu diaplikasi.

KESIMPULAN

Tingginya persaingan dalam dunia usaha dalam menghadapi persaingan global membuat perusahaan berlomba-lomba meningkatkan sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaannya. Terlebih dengan terjadinya kompetisi dalam dunia usaha melaju dengan cepat sehingga perubahan dalam persaingan global tersebut mengalami pergeseran yang membuat pihak manajemen harus melakukan perubahan pada strategi bisnis pada perusahaannya. Atas alasan tersebut perusahaan dituntut harus mendapatkan calon karyawan yang berkualitas, professional dan memiliki visi dan misi ke depannya. Untuk itu, diperlukan sebuah perencanaan yang matang untuk dapat menarik sumber daya manusia yang berkualitas guna meningkatkan kualitas perusahaan dan berdaya saing di dalam persaingan global. Proses tersebut meliputi; penentuan sasaran perencanaan Sumber Daya Manusia, evaluasi Sumber Daya, dan implementasi Sumber Daya Manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Siagain, Sondang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [2] Kusdyah, Ike. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- [3] Sumarsono, Sonny. (2004). *Ekonomi Manajerial Sumber Daya Manusia & Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [4] Anthony, Perrewe & Kacmar.(1993). *Job design Approaches*. Mc Graw-Hill Inc, Newyork.
- [5] Hasibuan, malayu,S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- [6] Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

- [7] Andrew F. Sikula. (1981). *Personnel Administration and Resources Management*. John wiley and Sons Inc. Santa Barbara, New York, London, Sydney, Toronto.
- [8] Handoko, Hani,T. (2001). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [9] Rivai, Veithzal dan Sagala Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.