

## **PENTINGNYA PERENCANAAN SDM DALAM ORGANISASI**

Ritta Setiyati<sup>1</sup>, Elok Hikmawati<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul, Jakarta

<sup>2</sup>Fakultas Hukum Universitas Esa Unggul, Jakarta

Jalan Arjuna Utara No 9 Kebon Jeruk Jakarta 11510

[ritta.setiyati@esaunggul.ac.id](mailto:ritta.setiyati@esaunggul.ac.id)

### **Abstracts**

*HR planning is the earliest thing that must be done by an organization/ company that aims to form better HR management. All organizations / companies must determine their future with a variety of plans that are relevant to the demands of the times. Nowadays the environment changes so fast that the organization/ company must be able to follow the changes precisely and quickly. Organizations / Companies must be able to anticipate and adjust to changes that occur. For this reason, HR planning will become more important for companies because globalization, new technology, and organizational restructuring processes always overshadow the life of the organization. Organizations that are not supported by employees / employees who are suitable both in terms of quantity, quality, strategy, and good operations, it is certain that the organization will find it difficult to maintain and develop its existence in the future. In order for HR planning to succeed, it is necessary to consider factors that can influence it, among other things: Environmental Factors, Organizational Decisions, Employee inventory factors.*

**Keywords:** *HR planning, organization.*

### **Abstrak**

Perencanaan SDM merupakan hal yang paling awal yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi/perusahaan yang bertujuan untuk membentuk manajemen SDM yang lebih baik. Semua organisasi/perusahaan harus menentukan masa depannya dengan berbagai rencana yang relevan dengan tuntutan jaman. Pada saat sekarang perubahan lingkungan sangat cepat sehingga organisasi/perusahaan harus bisa mengikuti perubahan dengan tepat dan cepat. Organisasi/ Perusahaan harus mampu mengantisipasi dan menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi. Untuk itu perencanaan SDM akan menjadi lebih penting bagi perusahaan karena globalisasi, teknologi baru, dan proses restrukturisasi organisasi selalu membayangi kehidupan organisasi. Organisasi yang tidak didukung pegawai/karyawan yang sesuai baik dari aspek kuantitas, kualitas, strategi, dan operasional yang baik, maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan sulit mempertahankan dan mengembangkan eksistensinya dimasa yang akan datang. Agar perencanaan SDM bisa berhasil, maka perlu diperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya, antra lain : Faktor Lingkungan, Keputusan-keputusan Organisasi, Faktor-faktor persediaan karyawan.

**Kata kunci:** perencanaan SDM, organisasi.

## **Pendahuluan**

Setiap Organisasi memiliki orang didalamnya, baik organisasi yang berskala kecil maupun besar, orang atau manusia merupakan unsur penting dalam menentukan apakah sebuah organisasi dapat beroperasi sesuai dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Pada dasarnya, gagal atau suksesnya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Manusia atau Karyawan yang berada dalam suatu organisasi biasanya disebut dengan Sumber Daya Manusia atau SDM.

Untuk mengembangkan dan mengoptimalkan kapabilitas serta kinerjanya, diperlukan suatu manajemen untuk mengelolanya. Manajemen tersebut biasanya disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat dengan MSDM. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam bahasa Inggris disebut dengan Human Resources Management (HRM) sedangkan Departemen dalam organisasi yang mengelola Sumber Daya Manusia disebut dengan Human Resouse Department atau disingkat dengan HRD. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat (Menurut Edwin Flippo).

Dalam kegiatan Manajemen SDM, Perencanaan SDM (*Manpower Planning*) merupakan salah satu hal yang paling awal dan biasanya dilakukan oleh pihak perusahaan yang bertujuan untuk membentuk manajemen SDM yang lebih baik. Perencanaan SDM sudah meliputi hal-hal yang sangat mendetail dan teknis

yang berhubungan dengan karyawan. Misalnya saja jumlah karyawan, karakteristik dan kebutuhan karyawan, serta dalam hal perencanaan tentang tugas apa saja yang nantinya akan dikerjakan oleh karyawan di perusahaan tersebut.

Setiap perusahaan dalam mengantisipasi adanya hambatan untuk memperoleh dan mengembangkan sumber daya manusia yang dibutuhkan, maka akan berdampak pada investasi dan aset yang dimiliki perusahaan akan berkurang apabila dikelola oleh sumber daya manusia yang rendah kualitasnya dan tidak kompetitif dalam melaksanakan kegiatan bisnis. Masalah perencanaan sumber daya manusia tidak sekedar mencakup pada cara pengadaan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif, 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 organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, diharapkan perusahaan dapat menerapkan dan melaksanakan program perencanaan sumber daya manusia dalam aktivitas operasional perusahaan.

## **Definisi Perencanaan Sumber Daya (SDM)**

Perencanaan Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Berikut ini merupakan pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia menurut para ahli: Michael Armstrong (1996), Perencanaan sumber daya manusia adalah menaksir kebutuhan terhadap orang-orang di masa mendatang baik

jumlah dan tingkatan keahlian serta kecakapan, merumuskan dan menerapkan rencana untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut melalui rekrutmen, pelatihan, pengembangan atau apabila perlu pengurangan (pengurangan biaya-biaya), mengambil langkah untuk meningkatkan produktivitas dan tingkat kepemilikan serta untuk memperkenalkan fleksibilitas dalam mempekerjakan orang-orang. Gary Dessler (2008) mengemukakan pendapat bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan-kebijakan dan kegiatan-kegiatan yang manusia butuhkan untuk membawa orang-orang ataupun aspek-aspek sumber daya manusia pada satu posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberikan penghargaan, dan menilai.

### **Tahapan Dalam Perencanaan SDM**

Tahapan-tahapan sederhana yang bisa dilakukan manajemen dalam mengelola SDM salah satunya adalah dengan membuat sebuah perencanaan tenaga kerja (*Human Resources Planning*) yang sistematis guna menjamin kelangsungan hidup dan pengembangan organisasi melalui serangkaian pelaksanaan program ketenagakerjaan yang terarah guna menjamin perlindungan karyawan, hubungan industrial yang harmonis serta peningkatan kesejahteraan pegawai. Berikut tahapan dalam perencanaan Tenaga kerja (*Human Resources Planning*):

#### **1. Mengumpulkan dan mengolah data perusahaan dan kepegawaian**

Mengumpulkan data untuk mempelajari dan memahami semua aspek lingkungan perusahaan. Hal ini akan membantu perusahaan dalam merencanakan dan mengantisipasi isu yang muncul dari kondisi yang stabil. Data perusahaan yang diperlukan antara lain:

- Target yang ingin dicapai perusahaan, apakah laba atau memberikan pelayanan/ nirlaba.
- Jenis perusahaan, apakah perusahaan ini lini, lini dan staf, fungsional atau komit.
- Dasar pendepartemenan dan struktur organisasi.
- Rentang kendali setiap departemen/ bagian.
- Kepemimpinan perusahaan, individu atau kolektif.
- Jumlah karyawan dan perincian manajerial dan operasional.
- Jenis kewenangan atau otorisasi yang didelegasikan dalam perusahaan.
- Tingkat – tingkat posisi jabatan

#### **2. Melakukan Penyusunan *Job Analysis* / Analisa jabatan.**

*Job Analysis* atau Analisis jabatan adalah proses kegiatan untuk menghimpun dan menyusun informasi tentang tugas, jenis pekerjaan serta tanggung jawab seseorang. Agar *Job Analysis* / Analisis Jabatan memberikan manfaat bagi organisasi maka *Job Analysis* / Analisis Jabatan harus memberikan informasi tentang beberapa aspek pekerjaan. Aspek pekerjaan yang dapat dianalisis meliputi Output pekerjaan,

*Job Description* / Uraian Jabatan merupakan rincian pekerjaan yang berisi informasi menyeluruh tentang tugas/kewajiban, tanggung jawab, dan kondisi-kondisi yang diperlukan dalam suatu pekerjaan. *Job Description* / uraian jabatan digunakan untuk mengidentifikasi pekerjaan, riwayat pekerjaan, kewajiban-kewajiban pekerjaan, dan pertanggung jawaban, serta untuk mengetahui spesifikasi pekerjaan atau informasi mengenai standar pekerjaan itu sendiri.

### **3. Perkiraan dan perencanaan persediaan pegawai**

Melakukan evaluasi pesediaan tenaga kerja dengan mempertimbangkan tingkat persediaan, kemampuan, jenis, umur, pendidikan, penyebaran, kebijakan perburuan dll.

### **4. Perkiraan dan perencanaan kebutuhan pegawai**

- Memperkirakan jumlah permintaan pegawai.
- Memprediksi kebutuhan pegawai dengan menggunakan metoda yang sesuai.
- Memperkirakan Penawaran pegawai.
- Melakukan perkiraan panawaran pegawai baik dari sumber internal maupun eksternal

### **5. Penyusunan neraca pegawai**

Melakukan analisis kesenjangan antara persediaan pegawai dan permintaan pegawai

### **6. Penyusunan program kepegawaian**

- Merumuskan berbagai alternatif program yang dianggap memungkinkan untuk mencapai sasaran yang ditetapkan.
- Memilih kegiatan yang paling baik diantara semua alternatif yang ada.
- Mengintegrasikan seluruh kegiatan yang dipilih dalam kerangka kerja yang utuh

Ketersediaan Sumber Daya Manusia yang handal sesuai dengan kopetensi merupakan kunci sukses perusahaan/ organisasi dalam pencapaian target, karna SDM merupakan bagian pokok terpenting dari sebuah organisasi.

### **Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan SDM**

Menurut Handoko, (1997) Proses perencanaan sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh oleh beberapa faktor, antara lain:

### **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 gejolak 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.

### **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.

### **Faktor-faktor Persediaan Karyawan**

Permintaan sumber daya manusia dimodifikasi oleh kegiatan-kegiatan karyawan. Pensiun, permohonan berhenti, terminasi, dan kematian semuanya menaikkan kebutuhan personalia. Data masa lalu tentang faktor-faktor tersebut dan trend perkembangannya bisa berfungsi sebagai pedoman perencanaan yang akurat.

### **Pentingnya Perencanaan SDM dalam Organisasi**

Perencanaan SDM disinyalir merupakan aktifitas yang sangat penting dilakukan oleh perusahaan. Mengapa? Beberapa alasan pentingnya perencanaan SDM bagi kelangsungan organisasi atau perusahaan adalah sebagai berikut:

#### **Kebutuhan akan SDM yang kompeten akan semakin terpenuhi.**

Dengan adanya perencanaan SDM yang lebih baik, *the right men in the right place* akan dapat dicapai oleh perusahaan. Penempatan pegawai yang kompeten dan tepat pada posisinya masing-masing dapat terlaksana dengan lebih optimal dan semakin cepat karena perusahaan telah mengetahui dengan baik bagaimana kualitas SDM yang dipekerjakan oleh mereka, bagaimana merekrutnya, apabila hendak menambah karyawan, juga

bagaimana tentang mempertahankan karyawan-karyawan terbaik itu.

#### **Meningkatkan efektivitas dan efisiensi perusahaan.**

Apabila jumlah SDM di dalam internal perusahaan telah tidak efisien dan sudah tidak efektif lagi, maka sistem perencanaan SDM akan melakukan pengaturan atau penempatan ulang. Tujuannya adalah tentu saja agar semua SDM yang dimiliki dapat bekerja pada jabatan atau pekerjaan yang benar-benar sesuai dengan kemampuannya masing-masing. Jika memang hal itu bisa dilakukan maka akan mampu memberikan kontribusi secara maksimal dalam pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan dimasa mendatang.

#### **Dapat semakin menghemat biaya dan anggaran perusahaan.**

Sebelum akan melakukan proses rekrutmen, pihak HR terlebih dahulu harus melakukan perombakan SDM dalam internal perusahaan. Misalnya dengan melaksanakan promosi jabatan dan pemindahan jabatan, memensiunkan yang sudah waktunya untuk pensiun, atau bahkan memberhentikan para pekerja suka melanggar tata tertib dan peraturan perusahaan. Tentunya harus sudah sesuai dengan berbagai tata cara dan peraturan ketenaga-kerjaan yang masih berlaku. Dengan melakukan perombakan terlebih dahulu, maka akan dapat semakin menghemat segala biaya – biaya yang berhubungan dengan pengadaan tenaga kerja. Apabila penempatan ulang dilakukan secara tepat, tidak hanya akan terjadi penempatan yang keliru. Yang terpenting adalah tidak perlu menyediakan biaya untuk menambah SDM baru. Namun dalam beberapa kasus, penambahan karyawan baru memang sebenarnya tidak dapat dihindari. Misalnya saja, kantor yang telah membuka cabang baru atau lini anak perusahaan baru

### **Mendorong adanya perilaku yang semakin proaktif.**

Apabila perusahaan sudah memiliki perencanaan SDM yang lebih baik, maka akan segera dapat mengambil serangkaian tindakan responsif dalam menghadapi setiap masalah dinamika perkembangan bisnis yang setiap saat bisa terjadi. Hal ini tentunya akan dapat berdampak semakin positif terhadap kinerja dari perusahaan secara keseluruhan.

### **Mendorong semakin terbangunnya sistem informasi SDM yang lebih akurat.**

Sistem informasi SDM yang semakin lama semakin akurat sangat penting dalam menberdayakan kinerja organisasi atau perusahaan agar mampu berjalan secara optimal. Perencanaan SDM akan mampu mendorong semakin terbangunnya sistem informasi SDM yang handal dan bertambah akurat dan tentunya hal ini sangat bermanfaat untuk perkembangan perusahaan.

### **Semakin terciptanya hubungan Kerja yang harmonis dalam internal perusahaan.**

Bayangkan saja apabila suatu lingkungan kerja di sebuah perusahaan memiliki orang-orang yang tepat dan benar-benar kompeten dalam jabatan dan posisinya masing-masing. Pastinya akan terjadi hubungan yang semakin harmonis bukan? Mereka akan saling bekerja sama dengan baik sesuai dengan keahliannya masing-masing agar dapat mewujudkan sasaran dan tujuan perusahaan.

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.

### **Kesimpulan**

Perencanaan SDM merupakan hal yang paling awal yang harus dilakukan oleh pihak organisasi atau perusahaan dalam rangka membentuk Manajemen SDM yang lebih baik.

Dalam perencanaan SDM perlu diperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi, antara lain :

- Faktor Lingkungan
- Keputusan-keputusan Organisasi
- Faktor-faktor persediaan karyawan

Satu hal yang tidak boleh diabaikan dalam praktek organisasi adalah pentingnya integrasi atau keterpaduan antara perencanaan bisnis dengan perencanaan SDM. Perencanaan bisnis yang diikuti dengan perencanaan SDM yang baik akan menghasilkan tingkat efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, perencanaan bisnis yang tidak dibarengi dan diikuti perencanaan SDM yang baik hanya akan melahirkan biaya tinggi dan penggunaan sumber daya lain yang sangat besar. Strategi Perencanaan SDM perlu dilakukan secara berkelanjutan untuk memperoleh hasil yang maksimal.

### **Daftar Pustaka**

- Budi W Sutjipto, 2002. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Amara Book, Yogyakarta.
- Henry Simamora, 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.

Hadari Nawawi, 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif,

Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Rhenal Kasali, 2005. Change, Gramedia, Jakarta.

Safarudin Alwi, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE UGM, Yogyakarta

<http://makalhkumakalahmu.wordpress.com>  
diakses tanggal 2 Juli 2010