



Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia

Leonita Yani Larasati

Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

leonitayani19@gmail.com

Alamat: Jl. Dukuh Kupang XXV No.54, Dukuh Kupang, Kec. Dukuhpakis, Surabaya, Jawa Timur 60225

Korespondensi penulis: leonitayani19@gmail.com

Abstract: *HR planning is very important, considered as the first and most important part of HR management. This article details the theoretical basis of HR planning. The authors have attempted to provide a complete picture of these important human resource practices. This literature review discusses the importance of human resource planning, its objectives, and the influence of strategic factors. This research also includes human resource planning models and frameworks as well as explanations of how to retain and motivate company employees.*

Keywords: *Human Resources, Planning, And Management*

Abstrak Perencanaan SDM sangat penting, dianggap sebagai bagian pertama dan terpenting dari manajemen SDM. Artikel ini merinci dasar teori perencanaan SDM. Penulis telah berusaha untuk memberikan gambaran lengkap tentang praktik sumber daya manusia penting ini. Tinjauan literatur ini membahas pentingnya perencanaan sumber daya manusia, tujuannya, dan pengaruh faktor strategisnya. Penelitian ini juga mencakup model dan kerangka perencanaan sumber daya manusia serta penjelasan tentang cara mempertahankan dan memotivasi karyawan perusahaan.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Perencanaan, Manajemen

PENDAHULUAN

Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu institusi tidak bisa dilebih-lebihkan. Mereka memainkan peran penting dalam mencapai visi dan misi lembaga, serta tujuan bersama. Namun, pengelolaan yang efektif sangat penting agar berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan (Saepulloh, 2018).

Sebuah organisasi, baik bisnis maupun non-bisnis, tidak terpengaruh oleh jumlah pekerja yang dipekerjakan. Perencanaan sumber daya manusia diperlukan untuk memberdayakan pekerja. Menurut Riva'i (2004:35), suatu organisasi "tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukandimasa yang akan datang tanpa didukung pegawai/karyawan yang sesuai baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya."

Kualitas sumber daya manusia suatu lembaga merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan dan kinerjanya. Organisasi yang kuat dan efektif dibangun di atas landasan individu dan tim yang berkinerja tinggi. Di dalam sekolah, berbagai kelompok orang bekerja secara kolaboratif untuk mencapai tujuan bersama. Kelompok-kelompok ini, yang dikenal sebagai sumber daya manusia, mencakup kepala sekolah, guru, dan staf administrasi. Penyelenggaraan pendidikan sangat bergantung pada sumber daya manusia, antara lain peserta

didik dan kelompok orang tua siswa. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam proses pendidikan, karena terlibat dalam berbagai aktivitas organisasi seperti perencanaan, tindakan, dan penentuan pencapaian tujuan organisasi. Bahkan dengan alat dan teknologi canggih, partisipasi aktif karyawan sangat penting untuk mewujudkan tujuan tersebut. Prinsip ini juga berlaku dalam bidang pendidikan, dimana proses pembelajaran yang dipimpin oleh pendidik tidak dapat tergantikan oleh teknologi.

Sumber daya manusia adalah seperangkat proses dan aktivitas yang dilakukan oleh manajer sumber daya manusia dan manajer lini untuk menyelesaikan masalah sumber daya manusia organisasi. Perencanaan sumber daya manusia, sebaliknya, adalah proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia organisasi dari posisi yang diinginkan di masa depan. Untuk berhasil memperlakukan karyawan dengan latar belakang yang berbeda-beda, departemen sumber daya manusia sangat penting. Seorang HRD harus membuat strategi dan sistem untuk menangani masalah, apakah itu kecil atau besar.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi, khususnya lembaga pendidikan, sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. SDM yang kompeten sangat penting bagi lembaga pendidikan untuk berkembang dan mencapai tujuannya. Tulang punggung suatu sistem, baik fasilitas, aset, kurikulum, infrastruktur, dan sumber daya lainnya, adalah sumber daya manusia (Saepulloh, 2018). Tanpa kehadiran sumber daya manusia, sumber daya pendidikan tidak akan mampu beroperasi secara maksimal.

Proses perencanaan sumber daya manusia melibatkan penanganan kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa depan secara strategis dalam suatu organisasi. Dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini, perencanaan sumber daya manusia berfokus pada mengatasi kekurangan kuantitas dan kualitas. Namun, jika menyangkut kebutuhan tenaga kerja di masa depan, perencanaan sumber daya manusia lebih menekankan pada perkiraan ketersediaan tenaga kerja berdasarkan rencana masa depan organisasi.

METODE

Metode ini menggunakan literatur dan penelitian bebas dari buku, artikel, jurnal, dan sumber internet lainnya, terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM). Semua referensi dan daftar rujukan yang digunakan dalam artikel ini dikutip melalui sumber seperti Mendeley, Google Scholar, dan lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan sumber daya manusia biasanya didefinisikan sebagai proses menentukan jumlah dan kualitas karyawan yang diperlukan suatu organisasi, yang dianggap sebagai proses yang berkesinambungan dan terstruktur. Perencanaan sumber daya manusia adalah proses yang bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan memiliki interaksi terbaik dengan pekerjaan mereka. Proses ini juga menekankan bahwa harus ada jumlah karyawan yang tepat, tanpa kekurangan atau kelebihan karyawan.

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses membuat kebijakan, sistem, dan program baru untuk memastikan pengolahan sumber daya manusia dalam lingkungan yang tidak pasti dan cepat berubah. Ini adalah masalah yang sangat penting bagi perusahaan secara keseluruhan. Peramalan atau prediksi kebutuhan sumber daya manusia sangat penting untuk mengantisipasi pergeseran staf dan kebutuhan perusahaan. Cara suatu perusahaan memproyeksikan sumber daya dipengaruhi oleh tiga elemen: internal, eksternal, dan ketenagakerjaan.

Artikel ini membahas pentingnya perencanaan sumber daya manusia dalam konteks manajemen pendidikan. Poin-poin penting yang dibahas meliputi:

1. Karyawan harus berkomitmen terhadap pembelajaran dan pengembangan berkelanjutan, dan siap memanfaatkan peluang pengembangan karir untuk memenuhi kebutuhan dan persyaratan organisasi di masa depan.
2. Gaya kepemimpinan yang efektif sangat penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi di era persaingan global.
3. Prioritas sumber daya manusia merupakan langkah awal dalam menciptakan hubungan antara perencanaan tenaga kerja dan perencanaan organisasi.
4. Perencanaan sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam mencapai tujuan organisasi dan dapat memberikan hasil yang strategis.
5. Peran strategis perencanaan sumber daya manusia membantu organisasi dalam jangka pendek dan jangka panjang, sehingga memungkinkan mereka bersaing di pasar.

Dengan memahami dan menerapkan konsep-konsep ini, organisasi dapat meningkatkan kinerja, efektivitas, dan daya saing melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif.

KESIMPULAN

Salah satu komponen paling penting dari strategi sumber daya manusia adalah perencanaan, yang menghubungkan tanggung jawab sumber daya manusia dengan pencapaian tujuan perusahaan. Penting untuk diingat bahwa banyak aspek manajemen sumber daya manusia berkontribusi pada rencana dan operasi strategis (Richard G., 1984). Secara khusus, untuk membuat dan menerapkan kebijakan lain di bidang tersebut, kebijakan sumber daya manusia yang berasal dari perencanaan sumber daya manusia diperlukan. Untuk melakukan ini, kegiatan perencanaan strategis dan sumber daya manusia harus digabungkan (Kochan et al., 1985). Pertanyaan ini menunjukkan betapa pentingnya perencanaan sumber daya manusia. Keuntungan menurun sebagai akibat dari inflasi dan keadaan ekonomi yang buruk. Proses perencanaan sumber daya manusia yang efektif dianggap penting untuk mengurangi biaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abramowitz, M., Morin, R., & George's, P. (1996). *Discrimination: An Analysis of Home Mortgage Lending in 10 Cities in 1990* (Washington, DC: ACORN).
- Acs, Gregory, and Sheldon Danziger (1993) "Educational Attainment, Industrial Structure, and Male Earnings through the 1980s," *J. of Human Resources* 28, 3: 618-48. *Facing Up to the American Dream: Race, Class, and the Soul of the Nation*, 55(6), 341.
- Beard, K. M., & Edwards, J. R. (1995). Employees at risk: Contingent work and the psychological experience of contingent workers. *Journal of Organizational Behavior* (1986-1998), 109.
- İnce, M., & Gül, H. (2011). The role of the organizational communication on employees' perception of justice: A sample of public institution from turkey.
- Richard, O. C., & Johnson, N. B. (2001). Strategic human resource management effectiveness and firm performance. *International Journal of Human Resource Management*, 12(2), 299-310.
- Kochan, T. A., Smith, M., Wells, J. C., & Rebitzer, J. B. (1994). Human resource strategies and contingent workers: The case of safety and health in the petrochemical industry. *Human Resource Management*, 33(1), 55-77.
- Koehoorn, M., Lowe, G. S., Rondeau, K. V., Schellenberg, G., & Wagar, T. H. (2002). *Creating high-quality health care workplaces*. Work Network Discussion Paper W, 14.
- Rice, J., & Renshaw, A. (2011). *The Wisden Collector's Guide*. A&C Black.
- Saepulloh. (2018). *Peran Manajemen Sumber daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PT Taekwang Subang Perspektif Ekonomi Islam*.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- Taylor, T., Doherty, A., & McGraw, P. (2015). *Managing people in sport organizations: A strategic human resource management perspective*. Routledge.
- Tohirin. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif dalam Pendidikan dan Bimbingan konseling*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Tourani, A., & Rast, S. (2012). Effect of employees' communication and participation on employees' job satisfaction: An empirical study on airline companies in Iran. In 2012 2nd International Conference on Economics, Trade and Development (Vol. 36, pp. 52-56).
- Walker, J. W. (1980). *Human resource planning*. McGraw-Hill College.
- Winarti, Endah. (2018). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan. *Jurnal Tarbiyatuna* Vol. 3 No. 1, Januari-Juni 2018.