

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM SUATU ORGANISASI

I WAYAN ARTHABAWAN

ABSTRAKSI

Perencanaan sumber daya manusia penting dilaksanakan karena mempunyai beberapa tujuan antara lain, sumber daya manusia dapat diberdayakan secara efisien, efektif, pengembangan karier lebih efektif, serta membantu rekrutmen dengan lebih ekonomis, berkualitas serta bermanfaat terhadap penempatan karyawan sesuai dengan keahlian, kemampuan, bakat serta memperoleh informasi yang lebih akurat utamanya tentang profil karyawan, pekerjaan, keahlian serta kemampuan yang pada gilirannya tujuan organisasi dapat tercapai.

Kata kunci : *Tujuan, Manfaat serta Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia*

A. PENDAHULUAN

Perencanaan sumber daya manusia adalah merupakan fungsi yang utama yang harus dilakukan dalam sebuah organisasi, dengan tujuan menjamin tersedianya tenaga kerja yang andal dan mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugas serta bertanggung jawab dalam menduduki posisi, jabatan dan pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan keahliannya. Dalam pada itu perencanaan sumber daya manusia sangat penting dilakukan pada setiap organisasi. Rachmawati (2008 : 56) mengatakan “melalui program perencanaan sumber daya manusia

yang sistimatis dapat diperkirakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan pada setiap periode tertentu sehingga dapat membantu bagian manajemen sumber daya manusia dalam perencanaan, rekrutmen, seleksi, serta pendidikan dan latihan”. Werther dan Davis (Sutrisno 2010 : 33) “perencanaan sumber daya manusia adalah suatu perencanaan yang sistimatik tentang perkiraan kebutuhan dan pengadaan tentang pegawai, perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi diwaktu yang

akan datanag, dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi tersebut”. Siti Al Fajar dan Tri Heru (2010 : 44) mengatakan “perencanaan sumber daya manusia adalah proses penentuan kebutuhan sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang menjamin bahwa organisasi memiliki jumlah serta kualifikasi orang yang tepat dalam pekerjaan serta tepat pula pada waktu yang tepat”. Mengacu pada pengertian diatas bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah merupakan penentuan terlebih dahulu, menyangkut perkiraan jumlah karyawan, jenis tenaga kerja yang dibutuhkan dalam setiap periode tertentu, serta menjamin memperoleh tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan waktu yang tepat pula. Dengan demikian perencanaan sumber daya manusia adalah merupakan kegiatan yang sangat penting dalam setiap organisasi karena perencanaan merupakan prasyarat dalam kegiatan organisasi, disamping itu perencanaan sangat bermanfaat untuk membantu pimpinan organisasi dalam melakukan pengawasan, karena perencanaan

itu sendiri merupakan pedoman atau dasar untuk melakukan pengawasan serta dapat mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik dan berkualitas. Ada komponen penting dalam perencanaan sumber daya manusia disini antara lain bahwa, perencanaan itu berorientasi pada output, memberikan arah orientasi pada kinerja, berorientasi pada prioritas, fokus terhadap hal yang paling penting untuk mendapatkan perhatian yang utama, berorientasi pada keuntungan, membantu mengalokasikan sumber-sumber dalam mendayagunakan yang lebih baik, berorientasi pada perubahan dan membantu dalam mengantisipasi masalah dan kesempatan, sehingga diharapkan dapat mencapai tujuan secara efisien dan efektif.

Perencanaan sumber daya manusia bagi setiap organisasi semakin penting karena perencanaan sumber daya manusia membawa dampak yang positif terhadap aktivitas organisasi karena perencanaan sumber daya manusia sangat erat hubungan dengan analisis jabatan, penarikan tenaga kerja, seleksi, perencanaan karier, kompensasi dan pelatihan, disamping itu perencanaan manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan

yang harus dilakukan guna mengantisipasi permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi diwaktu yang akan datang serta dapat memenuhi tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi tersebut. Dengan demikian perencanaan sumber daya manusia sangat perlu agar organisasi tidak menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuannya, dapat menghadapi lingkungan yang selalu mengalami perubahan. Namun perlu juga diketahui bahwa perencanaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidaklah bersifat statis, hal ini dikarenakan terjadinya perubahan seperti perkembangan ilmu yang semakin pesat, pengetahuan, teknologi, kebutuhan, lingkungan, itulah sebabnya perencanaan sumber daya manusia harus dapat mengakomodasi setiap gerak perubahan dimaksud. Perencanaan sumber daya manusia menimbulkan dua kepentingan yakni kepentingan individu dan kepentingan organisasi. Kepentingan individu sangat penting karena akan dapat membantu dalam meningkatkan potensinya,kepuasan karyawan dengan melalui perencanaan karier, sedangkan untuk kepentingan organisasi perencanaan sumber daya manusia

untuk memperoleh calon karyawan yang memenuhi kualifikasi, karena dengan adanya perencanaan sumber daya manusia dapat mempersiapkan calon-calon karyawan yang berpotensi guna menduduki posisi pimpinandimasa yang akan datang.

B. TUJUAN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Setiap organisasi baik yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan maupun yang bertujuan untuk pelayanan masyarakat, perencanaan sumber daya manusia penting untuk dilakukan, karena membawa beberapa tujuan. Rachmawati (2008 : 59), mengatakan, perencanaan sumber daya manusia dilakukan dengan tujuan, “Memberdayakan sumber daya manusia secara efisien dan efektif, mengembangkan perluasan karier yang lebih efektif, mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kepuasan kerja, memadukan aktivitas sumber daya manusia dan tujuan organisasi serta tujuan individu secara efisien, membantu program rekrutmen dengan lebih ekonomis dan membantu mengembangkan sistem informasi sumber daya

manusia sehingga dapat menyediakan informasi yang akurat tentang kegiatan sumber daya manusia dan unit-unit organisasi". Perencanaan sumber daya manusia sangat penting karena dengan adanya perencanaan sumber daya manusia, yang lebih berkualitas tujuan dari perencanaan sumber daya manusia akan dapat tercapai, seperti efisiensi dan efektifitas sumber daya manusia dapat terrealisasi sesuai dengan tujuan organisasi. perencanaan sumber daya manusia mempunyai dimensi tujuan yang luas seperti dimensi tingkat perorangan, tingkat organisasi dan dimensi tingkat nasional. Tingkat perorangan bahwa perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi kepentingan individu karyawan karena perencanaan dapat membantu meningkatkan ketrampilan dan kepuasan individu karyawan dapat lebih mudah dicapai dalam perencanaan karier, tekanan pekerjaan dan kegelisahan akan berkurang apabila kegiatan perencanaan sumber daya manusia sudah sesuai dengan standar dan persyaratan-persyaratan yang berlaku. Tingkat organisasi ataupun lembaga sangat berkepentingan dengan

perencanaan sumber daya manusia dengan tujuan guna meningkatkan efisien dan produktivitas, dalam pada itu setiap organisasi ataupun lembaga hendaknya dapat merekrut tenaga kerja yang berkualitas untuk dipekerjakan sehingga dapat bekerja dengan lebih baik serta mempunyai kinerja yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi. Sumber daya manusia pada tingkat nasional yang terkait dengan jumlah, komposisi, keragaman dan angkatan kerja yang ada dalam sebuah negara, pemerintah hendaknya dapat memprediksi tingkat angkatan kerja sekaligus dapat menangani tingkat pengangguran untuk memahami seberapa besar kebutuhan dan ketrampilan tenaga kerja secara nasional. Teknologi yang sangat berperan pada akhir-akhir ini membutuhkan sumber daya manusia yang lebih terampil dan mampu menghadapi berbagai masalah dalam organisasi, terutama yang bertalian dengan penanganan iptek dan inovasi dan perubahan-perubahan yang terjadi, itulah sebabnya diperlukan tenaga kerja yang terampil, berkualitas untuk memenuhi kebutuhan organisasi dimasa depan.

C. MANFAAT PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Secara umum manfaat perencanaan sumber daya manusia akan membawa dampak positif bagi kelangsungan organisasi, karena dengan adanya perencanaan sumber daya manusia akan dapat, meningkatkan efektivitas dan efisiensi pendayagunaan sumber daya manusia, dapat meningkatkan penghematan biaya, meningkatkan perilaku anggota organisasi secara proaktif, dapat memastikan kebutuhan sumber daya manusia yang kompeten, mendorong terbinanya informasi sumber daya manusia yang lebih akurat, meningkatkan koordinasi antar sumber daya manusia dan dapat menciptakan suasana kebersamaan antara anggota organisasi, baik suasana kebersamaan pimpinan dengan pimpinan, pimpinan dengan bawahan dan atau bawahan dengan bawahan. Rachmawati (2007 : 62), mengatakan ada beberapa manfaat perencanaan sumber daya manusia adalah “Manajemen puncak memiliki visi yang lebih baik terhadap aspek-aspek sumber daya manusia atau terhadap keputusan bisnis, manajemen dapat memprediksi adanya ketidak seimbangan yang

mempengaruhi biaya sumber daya manusiamenjadi tidak terkontrol, manajemen dapat menempatkan the right man on the right place dengan tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, manajemen memberi kesempatan yang lebih baik untuk melibatkan wanita dan golongan minoritas dalam program perencanaan sumber daya manusia internal organisasi, menambah sistem informasi menjadi lebih baik untuk mengetahui pengetahuan tentang profil karyawan, pekerjaan, keahlian, kemampuan, kompensasi yang adil dan layak serta dapat memprediksi kebutuhan jumlah tenaga kerja saat ini dan yang akan datang, memungkinkan penarikan tenaga kerja baru secara ekonomis dan koordinasi sumber daya manusia berjalan dengan baik”. Yani (2012: 42-45), menyakan bahwa manfaat perencanaan sumber daya manusia adalah “Perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan secara lebih baik, efektivitas kerja dapat lebih ditingkatkan apabila sumber daya manusia yang ada telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan, produktivitas dapat lebih ditingkatkan apabila memiliki data tentang pengetahuan, pekerjaan,

pelatihan yang telah diikuti oleh sumber daya manusia, perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja dimasa depan baik dalam arti jumlah maupun keahliannya, dapat menangani tentang informasi ketenaga kerjaan, dapat menangani permintaan pemakai tenaga kerja serta mengetahui jumlah pencari pekerjaan, sebagai dasar penyusunan program kerja bagi satuan kerja dalam perusahaan dan mengetahui pasar tenaga kerja yang nantinya dapat menjadi acuan penyusunan program pengembangan sumber daya manusia”.

Mengacu pada pendapat diatas nampaknya bahwa manfaat perencanaan sumber daya manusia akan dapat memberikan peran yang positif bagi suatu perusahaan, karena dengan perencanaan sumber daya manusia dapat meningkatkan sistem informasi sumber daya manusia yang diperlukan oleh organisasi sehingga pendayagunaan sumber daya manusia sesuai dengan sasaran organisasi disamping itu dapat mempermudah pelaksanaan koordinasi dalam organisasi

D. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA

Agar supaya perencanaan sumber daya manusia dapat berjalan dengan baik, maka perlu diketahuifaktor-faktor yang mempengaruhinya, ada dua faktor yang mempengaruhi perencana sumber daya manusia yakni yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri dan yang berasal dari luar organisasi. Siagian (Danang Sunyoto 2015 : 40-41) mengatakan bahwa “faktor internal yang mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia adalah rencana strategik, anggaran, estimasi produk dan penjualan, usaha atau kegiatan baru, rancangan organisasi dan tugas pekerjaan dan faktor eksternal yang mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia meliputi, situasi ekonomi, sosial budaya, politik, peraturan perundang-undangan, teknologi dan pesaing”. Kedua faktor dimaksud sama pentingnya didalam perencanaan sumber daya manusia, itulah sebabnya kedua faktor tersebut harus mendapat perhatian secara serius kalau ingin perencanaan sumber daya manusia dapat berjalan dengan baik, sehingga tujuan organisasi dapat

tercapai, lebih lanjut dapat disampaikan bahwa, antara faktor-faktor tersebut baik faktor internal maupun faktor eksternal hendaknya saling berinteraksi saling mempengaruhi, dengan demikian perencanaan sumber daya manusia mau tidak mau harus bertitik tolak dari pengkajian terhadap dua faktor dimaksud.

Selanjutnya Yani (2012 : 40-41) mengatakan bahwa proses perencanaan sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut “Faktor lingkungan eksternal yang menyangkut perubahan lingkungan, kondisi sosial, politik dan hukum, perubahan-perubahan teknologi dan pesaing, sedangkan Lingkungan Internal, menyangkut keputusan-keputusan organisasi, forecast penjualan, perluasan usaha dan reorganisasi dan Faktor persediaan karyawan”. Mengacu pada pendapat diatas dapat dipahami, bahwa perubahan lingkungan sangat sulit diprediksi, kadang-kadang hampir tidak mungkin diperkirakan dalam jangka panjang, seperti perkembangan ekonomi mempunyai pengaruh yang sangat besar tetapi sulit diprediksi, misal saja tingkat inflasi, pengangguran, kondisi sosial, politik, hukum juga mempunyai implikasi terhadap

perencanaan sumber daya manusia melalui berbagai peraturan yang dibuat oleh pemerintah, perubahan-perubahan teknologi, dalam hal ini tidak hanya sulit memprediksi namun juga sulit menilainya dan para pesaing ini merupakan suatu tantangan yang akan mempengaruhi permintaan sumber daya manusia, misalnya saja tentang pembajakan sumber daya manusia. Sedangkan faktor internal yang menyangkut tentang keputusan organisasional sangat mempengaruhi permintaan sumber daya manusia hal ini disebabkan adanya tingkat pertumbuhan seperti, produk baru, pasar baru, hal ini akan menentukan kebutuhan sumber daya manusia. Selanjutnya tentang forecast penjualan dan produksi, perluasan usaha dan reorganisasi atau perancangan kembali pekerjaan-pekerjaan dalam organisasi akan membawa dampak yang sangat besar terhadap kebutuhan tenaga kerja serta berbagai tingkat ketrampilan para karyawan dimasa mendatang.

E. KESIMPULAN

Faktor yang mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia dapat dikelompokkan menjadi dua yakni, faktor internal yang meliputi rencana strategis,

anggaran, estimaasi produk dan penjualan, kegiatan baru dan tugas-tugas pekerjaan, sedangkan faktor eksternal meliputi situasi ekonomi, sosial budaya, politik, peraturan perundang-undangan, teknologi dan pesaing.

Perencanaan sumber daya manusia penting dilaksanakan, karena mempunyai beberapa tujuan antara lain dapat memberdayakan sumber daya manusia secara efisien dan efektif, mengembangkan perluasan karier yang lebih efektif, dapat mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas, membantu program rekrutmen dengan lebih ekonomis dan sistem informasi dapat berkembang lebih baik keberbagai unit-unit organisasi.

Manfaat perencanaan sumber daya manusia antara lain, manajemen dapat menempatkan sumber daya manusia sesuai dengan bakat serta keahliannya, informasi lebih baik utamanya tentang profil karyawan, pekerjaan, keahlian, kemampuan, dapat terlaksananya kompensasi yang adil, layak serta dapat memprediksi kebutuhan jumlah tenaga kerja saat ini dan dimasa mendatang, memungkinkan penarikan tenaga kerja yang berkualitas dan ekonomis.

DAFTAR PUSTAKA

Danang Sunyoto Drs, SH,SE,MM, 2015, *Manajemen dan Perkembangan Sumber Daya Manusia*, diterbitkan oleh Center for Academic Publishing Service.

Hani Handoko T, Dr, MBA 2010, *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, diterbitkan oleh BPFE Yogyakarta.

Ike Kusdyah Racmawati, SE, MM, 2008, *Manajemen Suber Daya Manusia*, penerbit CV ANDI OFFSET Yogyakarta.

Yani, MH Dr,Drs,SH,MM, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit Mkitra Wacana Media Jakarta.

Malayu SP Hasibuan Drs, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manuisa*, diterbitkan oleh PT Bumia Aksara Jakarta.

Siti Al Fajar, Dra, M.Si dan Tri Heru, Drs, M.Si, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, diterbitkan unit penerbit, Sekolah Tinggi Ilmu

Manajemen YPKN,
Yogyakarta.

Sutrisno Edy H, 2010, *Manajemen
Sumber Daya Manusia*,
cetakan ke 2 penerbit
Kencana Jakarta.