

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG TERJADI PADA ORGANISASI

Yasmina Firdausia¹, Salsabila Iza Adelia², Intan Risdiana³, Shinta Angelina⁴, Raulysijabat⁵

yasminayafi218@gmail.com¹, adeliasalsabila391@gmail.com², intanrisdiana703@gmail.com³, shintaangelina1609@gmail.com⁴, raulysijabat@upgris.ac.id⁵

Universitas PGRI Semarang

ABSTRACT

Human Resource (HR) Planning is a key pillar in building a competitive, adaptive, and sustainable organization. Human Resource planning not only includes determining the number of workers needed, but also competency development, readiness to face changes in the business environment, and integration with the overall organizational strategy. This article describes the basic concepts of Human Resource planning, objectives, benefits, process stages, and internal and external factors that influence its effectiveness. In addition, techniques and methods that can be used to evaluate Human Resource planning systematically and based on data are also discussed. With a comprehensive approach, Human Resource planning becomes a strategic instrument in optimizing human resources to drive productivity, increase operational efficiency, and strengthen organizational competitiveness amidst the dynamics of globalization and rapid technological developments. This discussion is expected to be a practical reference for academics, practitioners, and policy makers in developing superior and adaptive Human Resource strategies to future challenges.

Keywords: *Competency; Competitiveness; Human Resource Management; Human Resource Planning; Organization Strategy.*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusi menurut Gelade dan Ivery (2003) melingkupi: “semua aktivitas yang berkaitan dengan anggotanya, baik mencakup seleksi penerimaan, pendidikan dan pelatihan, pemberian penghargaan dan sanksi-sanksi (reward and punishments), promosi serta pemecatan. Segala aktivitas yang dilakukan dalam kaitannya dengan MSDM dilakukan dalam organisasi yang secara sadar berusaha meningkatkan kinerjanya”.

Organisasi atau perusahaan yang baru berkembang maupun yang telah maju tidak dapat lepas dari peran sumber daya manusia yang berada di dalam organisasi atau perusahaan. Peran sumber daya manusia (SDM) didalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat penting karena SDM yang melakukan seluruh kegiatan dalam rangka memenuhi tujuan dari organisasi atau perusahaan. Pentingnya peran SDM yang berada di dalam organisasi maupun perusahaan, membuatperlu melakukan perencanaan sumber daya manusia dengan baik agar tercapainya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2000). Dengan perencanaan sumber daya manusia perusahaan dapat menentukan jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk menjalankan sistem perusahaan dengan efisien.

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) atau perencanaan tenaga kerja adalah proses yang krusial dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Proses ini mencakup perkiraan jumlah, pengembangan, implementasi, serta pengendalian SDM yang berintegrasi dengan perencanaan organisasi secara keseluruhan. Tujuan utamanya adalah memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah dan kualitas tenaga kerja yang tepat, yang dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mendukung tujuan strategis organisasi. Strategi perencanaan SDM yang efektif akan berfokus pada pemenuhan kebutuhan pegawai yang sesuai dengan perubahan dan

tantangan yang dihadapi organisasi. Dengan perencanaan yang matang, organisasi dapat mencapai penempatan pegawai yang optimal dan meningkatkan daya saingnya. Dalam konteks ini, perencanaan SDM bukan hanya sekadar pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga sebagai salah satu faktor penentu dalam peningkatan kinerja dan daya saing organisasi yang semakin kompetitif.

Tanpa rencana yang jelas tentang kebutuhan SDM suatu organisasi akan mengalami kesulitan dan terutama dalam menentukan arah apabila suatu ketika membutuhkan tambahan pegawai. Perencanaan sumber daya manusia (Human Resource Planning) merupakan proses dalam menentukan pergerakan dalam lembaga atau instansi dari posisi yang diinginkan di masa depan, sedangkan sumber daya manusia adalah seperangkat proses-proses dan aktivitas yang dilakukan bersama oleh pimpinan tertinggi dari sumber daya manusia dan para staf untuk menyelesaikan masalah lembaga atau instansi yang terkait.

METODE PENELITIAN

Penulisan ini menggunakan metode studi pustaka (library research) yang bersifat kualitatif deskriptif. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami dan menggambarkan konsep perencanaan sumber daya manusia secara mendalam berdasarkan referensi yang relevan. Penulisan ini bersifat deskriptif, yaitu menggambarkan secara sistematis tentang konsep, tahapan, tujuan, manfaat, dan faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan SDM dalam organisasi. Sumber data dalam penulisan ini berasal dari data sekunder berupa: buku-buku teks yang relevan dengan manajemen sumber daya manusia, jurnal-jurnal ilmiah nasional dan internasional, artikel-artikel ilmiah, dan sumber daring yang terpercaya. Data dikumpulkan melalui penelusuran literatur, baik dalam bentuk cetak maupun digital. Proses pengumpulan data dilakukan dengan cara: mencari literatur yang relevan dengan kata kunci seperti "Perencanaan SDM", "Manajemen SDM", "Human Resource Planning", membaca dan mencatat informasi penting yang berkaitan dengan fokus pembahasan, menelaah isi dari sumber-sumber yang sudah dikumpulkan, mengidentifikasi kesamaan dan perbedaan pandangan dari berbagai referensi, menyusun hasil telaah literatur secara terstruktur sesuai dengan kerangka pembahasan, menarik kesimpulan berdasarkan hasil analisis tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengertian

Komponen dasar dari sebuah organisasi terdiri dari Sumber Daya Manusia (people), teknologi (technology), Prosedur Kerja (Task), dan Struktur Organisasi (Organization Structure). Keempat elemen dasar tersebut saling terkait satu dengan yang lainnya secara simultan dan sinergis dalam upaya meningkatkan kinerja dari sebuah organisasi atau perusahaan dari keempat komponen tersebut komponen SDMlah yang paling penting diantara komponen yang lainnya.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan bagian penting dari sebuah organisasi. Perencanaan ini melibatkan identifikasi potensi, keterampilan, dan kemampuan manusia yang tersedia dalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk mewujudkan tujuan, produktivitas, dan pengembangan. Perencanaan sumber daya manusia adalah proses peramalan sistematis tentang permintaan dan penawaran SDM untuk masa yang akan datang bagi suatu organisasi. Yang menjadi focus perhatian adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai

kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat dimana semuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan. Suatu perencanaan haruslah senantiasa berpijak pada kenyataan yang ada, disertai penggunaan asumsi-asumsi untuk masa depan, sehingga perencanaan sumber daya manusia diperlukan kecermatan yang maksimal, karena bersangkutan dengan harkat dan hajat hidup manusia.

Pendidikan dan pelatihan itu sebenarnya jadi salah satu bagian penting dari strategi perencanaan sumber daya manusia. Kenapa? Karena lewat dua hal ini, kualitas karyawan bisa terus ditingkatkan, yang ujung-ujungnya bikin organisasi makin siap bersaing. Jadi, perencanaan SDM itu nggak cuma soal jumlah orang yang dibutuhkan, tapi juga mikirin gimana caranya orang-orang itu bisa terus berkembang dan punya skill yang relevan. Peran pemerintah emang penting dalam bikin kebijakan ketenagakerjaan, tapi organisasi juga punya tanggung jawab untuk menyiapkan program pengembangan SDM yang jelas. Misalnya, dengan memberi akses ke pelatihan, workshop, atau bahkan peluang buat lanjut kuliah. Semua itu bisa jadi investasi jangka panjang buat ningkatin kualitas SDM. Memang, kenyataannya nggak selalu mudah. Ada aja tantangan, seperti keterbatasan dana, waktu, atau fasilitas. Tapi jika organisasi serius untuk memiliki SDM yang unggul, maka harus mulai dari hal-hal seperti pendidikan dan pelatihan ini. Memberi fasilitas yang mendukung, bangun budaya belajar di tempat kerja, dan dorong karyawan buat terus upgrade diri. Dengan begitu, bukan cuma karyawannya yang berkembang, tapi organisasi juga makin siap buat bersaing di level yang lebih tinggi.

Perencanaan SDM selalu berkaitannya dengan permintaan (demand) dan pasokan (supply) tenaga kerja. Oleh karena itu, perencanaan SDM merupakan tanggungjawab bagi semua manajer dalam organisasi. Perencanaan SDM tidak sekedar tanggung jawab manajer bagian SDM. Sekalipun demikian, dalam praktek tidak semua organisasi menyadari makna penting perencanaan SDM. Banyak para manajer bagian non-SDM yang tidak memiliki pemahaman akan peran penting perencanaan SDM. Mereka lebih mementingkan perencanaan sumber daya lainnya, seperti material, perlengkapan dan keuangan

2. Sistematis Perencanaan SDM

Perencanaan SDM pada dasarnya merupakan pemilihan kebijakan dan strategi mengenai tenaga kerja serta analisis kebutuhan tenaga kerja di masa yang akan datang baik secara kuantitas maupun kualitas sehingga mampu mengantisipasi baik kekurangan maupun kelebihan sumber daya manusia demi tercapainya organisasi secara efektif dan efisien. Sedangkan system berkaitan dengan proses, langkah dan kegiatan yang terdiri dari komponen-komponen yang saling berkaitan dan saling berkesinambungan. Jadi sistem perencanaan SDM secara umum bertujuan untuk mengetahui gambaran menyeluruh tentang proposional atau tidaknya antara supply dan demand atau kebutuhan dengan ketersediaan sumber daya manusia yang ada.

Merujuk pendapat Schuler (1987), dapat disimpulkan bahwa ada empat tahapan penting dalam proses perencanaan SDM, yaitu:

- Tahap pertama, Gathering, Analyzing, and Forecasting Supply and Demand Data. Pada tahap ini dilakukan sejumlah aktivitas untuk mengumpulkan, menginvestigasi, menganalisis, dan memprediksi kebutuhan data untuk menetapkan supply dan demand. Sumber data bisa berasal dari lingkungan internal maupun eksternal, yang digali berdasarkan pengalaman masa lalu, pengamatan di masa kini, dan prediksi kebutuhan masa depan.
- Tahap kedua, Establishing Human Resource Objectives and Policies. Penetapan tujuan dan kebijakan SDM harus berlandaskan tujuan dan kebijakan corporate

yang jelas, agar dapat mengantisipasi pengembangan organisasional dalam merespon perubahan global. Tujuan utama penetapan kebijakan dalam perencanaan SDM adalah merancang kebutuhan jumlah dan kualifikasi pegawai yang handal dan memiliki kompetensi profesional untuk mendukung tercapainya sasaran corporate.

- Tahap ketiga, Human Resource Programming. Pada tahap ini dirancang mekanisme dan prosedur manajemen SDM yang dapat diimplementasikan dengan baik, terutama dalam rangka meningkatkan daya tawar bagi rekrutmen calon pegawai yang qualified. Kegiatannya meliputi penyusunan program yang berkaitan dengan hal-hal berikut: program pengadaan pegawai baru (mulai dari proses rekrutmen, seleksi, induksi, atau orientasi sampai ke penempatan), hingga pemeliharaan (perawatan) bagi pegawai yang produktif.
- Tahap keempat, Human Resource-Planning-Control and Evaluation. Pada tahap ini, kegiatannya lebih difokuskan untuk mengawasi dan mengevaluasi implementasi program-program manajemen SDM yang sedang berjalan agar tetap berada di jalur yang telah ditetapkan (on the right track). Berdasarkan hasil evaluasi dapat diketahui kondisi objektif SD organisasi, yang kemudian dimanfaatkan sebagai feedback untuk merevisi kebijakan atau melakukan tindakan penyesuaian kepentingan sesuai dengan analisis sebab akibat. Disamping itu, hasil evaluasi dapat digunakan sebagai basis feedforward, khususnya untuk menyusun perencanaan selanjutnya di masa yang akan datang.

3. Tujuan

Secara umum, tujuan utama dari perencanaan SDM yaitu agar ada kepastian antara kesesuaian tenaga kerja dan jumlah pekerjaan yang tersedia, baik itu jumlah atau kualitas SDM yang organisasi atau perusahaan butuhkan. Perencanaan SDM harus mempunyai tujuan yang berdasarkan kepentingan individu, organisasi dan kepentingan nasional. Tujuan perencanaan SDM adalah menghubungkan antar anggota atau tenaga kerja yang ada untuk kebutuhan lembaga atau instansi pada masa yang akan datang untuk menghindari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

Tujuan perencanaan SDM menurut Stone (1995:91) adalah untuk meyakinkan atau memastikan bahwa sejumlah pekerja dalam jumlah tertentu yang memenuhi persyaratan telah tersedia pada suatu kurun waktu tertentu. Melalui perencanaan SDM, organisasi dapat mengidentifikasi apa yang harus diperbuat guna memastikan adanya SDM sesuai kebutuhan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Perencanaan SDM dilakukan secara terbuka, tidak isolatif. Terbuka dalam arti harus dikaitkan dengan keseluruhan tujuan bisnis perusahaan. Nilai bagi perencanaan SDM terletak pada posisi sebagai bagian integral dan proses perencanaan strategis organisasi.

4. Manfaat

Dengan perencanaan SDM diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat baik bagi organisasi maupun perusahaan itu sendiri. Manfaat-manfaat tersebut antara:

Organisasi maupun perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi maupun perusahaan secara lebih baik. Perencanaan SDM pun perlu diawali dengan kegiatan inventarisasi dengan anggota atau tenaga kerja yang sudah terdapat dalam organisasi maupun perusahaan. Inventarisasi tersebut antara lain meliputi:

1) Jumlah sumber daya manusia yang ada. Berbagai kualifikasinya:

- Masa kerja masing-masing SDM.
- Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, baik pendidikan formal maupun program pelatihan kerja yang pernah diikuti.

- Bakat yang masih perlu dikembangkan.
- Minat anggota atau tenaga kerja terutama yang berkaitan dengan kegiatan diluar tugas pekerjaan.

Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, efektifitas kerja juga dapat lebih ditingkatkan apabila anggota atau tenaga kerja yang ada telah sesuai dengan kebutuhan organisasi maupun perusahaan. Standard Operating Prosedure (SOP) sebagai pedoman kerja yang telah dimiliki yang meliputi: suasana kerja kondusif, perangkat kerja sesuai dengan tugas masing-masing anggota atau tenaga kerja telah tersedia, adanya jaminan keselamatan kerja, semua sistem telah berjalan dengan baik, dapat diterapkan secara baik fungsi organisasi serta penempatan anggota atau tenaga kerja telah dihitung berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.

Produktivitas dapat lebih ditingkatkan apabila memiliki data tentang pengetahuan, pekerjaan, pelatihan yang telah diikuti oleh anggota atau tenaga kerja. Dengan mengikut sertakan anggota atau tenaga kerja dalam berbagai pendidikan dan pelatihan, akan mendorong anggota atau tenaga kerja itu sendiri untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Melalui pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan dari anggota atau tenaga kerja yang diikuti dengan peningkatan disiplin kerja yang akan menghasilkan sesuatu secara lebih professional dalam menangani pekerjaan yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi maupun perusahaan.

Perencanaan anggota atau tenaga kerja berkaitan dengan penentuan kebutuhan anggota atau tenaga kerja dimasa depan, baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktivitas baru kelak.

Salah satu segi ekonomi sumber daya manusia yang dirasakan semakin penting ialah penanganan informasi ketenagakerjaan terhadap anggota atau tenaga kerja. Dengan tersedianya informasi yang cepat dan akurat semakin penting bagi organisasi maupun perusahaan, terutama yang memiliki SDM yang banyak dengan cabang yang tersebar di berbagai tempat (baik dalam negeri maupun di luar negeri). Dengan adanya informasi ini akan memudahkan manajemen melakukan perencanaan sumber daya manusia (Human Resources Information) yang berbasis pada teknologi canggih merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat dihindarkan di era perubahan yang serba cepat.

Seperti telah dimaklumi salah satu kegiatan pendahuluan dalam melakukan perencanaan adalah penelitian. Berdasarkan bahan yang diperoleh dan penelitian yang dilakukan untuk kepentingan perencanaan SDM yang ada, akan timbul pemahaman yang tepat tentang situasi pasar kerja dalam arti:

- Permintaan pemakai anggota atau tenaga kerja atas apayang dilihat dari segi jumlah, jenis, kualifikasi dan lokasinya.
- Jumlah pencari kerja beserta bidang keahlian, keterampilan, latar belakang profesi, tingkat upah atau gaji dan sebagainya.

Pemahaman demikian penting karena bentuk rencana yang disusun dapat disesuaikan dengan situasi pasaran kerja tersebut.

Rencana sumber daya manusia terhadap anggota atau tenaga kerja merupakan dasar bagi penyusunan program kerja bagi satuan kerja yang menangani anggota atau tenaga kerja dalam organisasi maupun perusahaan. Salah satu aspek program kerja tersebut adalah pengadaan anggota atau tenaga kerja baru guna memperkuat anggota atau tenaga kerja yang sudah ada demi peningkatan kemampuan organisasi maupun perusahaan mencapai tujuan dan berbagai perencanaan dan sasarannya. Tanpa perencanaan sumber daya manusia, sukar menyusun program kerja yang realistik.

Mengetahui pasar kerja. Pasar kerja merupakan sumber untuk mencari calon-calon yang potensial untuk diterima (recruiting) dalam organisasi maupun perusahaan.

Dengan adanya data perencanaan anggota atau tenaga kerjadi samping mempermudah mencari calon anggota atau tenaga kerja yang cocok dengan kebutuhan, dapat pula digunakan untuk membantu organisasi maupun perusahaan lain yang memerlukan anggota atau tenaga kerja.

Acuan dalam menyusun program pengembangan anggota atau tenaga kerja yang ada. Perencanaan anggota atau tenaga kerja dapat dijadikan sebagai salah satu sumbangan acuan, tetapi dapat pula berasal dari sumber lain. Dengan adanya data yang lengkap tentang potensi anggota atau tenaga kerja akan lebih mempermudah dalam menyusun program yang lebih matang dan lebih dapat dipertanggung jawabkan.

Berdasarkan hal-hal tersebut, dapat diketahui manfaat dari perencanaan SDM dalam suatu organisasi maupun perusahaan sebagai sesuatu yang sangat penting, demi kelancaran dan tercapainya tujuan dari organisasi maupun perusahaan.

5. Tahapan Perencanaa SDM

Tahapan perencanaan SDM yang meliputi:

- a. Pengumpulan, analisis, dan peramalan data dalam rangka mengembangkan perkiraan pasokan SDM (dan membuat sistem informasi SDM). Pengumpulan, analisis, dan peramalan data dalam rangka mengembangkan permintaan SDM dan menambahkannya ke dalam sistem informasi SDM. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja (Work Force Analysis) pada analisis ini jumlah kebutuhan tenaga kerja ditentukan dengan beban kerja, jumlah ketidakhadiran dan perputaran tenaga kerja.

Peramalan tenaga kerja, juga dikenal sebagai perencanaan tenaga kerja atau peramalan tenaga kerja, ialah proses yang digunakan untuk memprediksi apakah suatu organisasi memiliki staf dan waktu yang memadai untuk menyelesaikan tujuan bisnisnya. Peramalan tenaga kerja merupakan bagian besar dari sumber daya manusia yang strategis. Perencanaan tenaga kerja adalah proses yang digunakan organisasi untuk menganalisis tenaga kerjanya dan menentukan langkah-langkah yang harus diambil untuk mempersiapkan kebutuhan staf di masa mendatang (Dialoke dan Duru, 2017). Ugwu dan Hubs (2022) menegaskan bahwa agar organisasi berhasil, mereka harus melakukan penilaian perencanaan tenaga kerja yang teratur dan menyeluruh sehingga kebutuhan staf dapat diukur, tujuan pelatihan dan pengembangan dapat ditetapkan, dan opsi tenaga kerja kontingen dapat digunakan untuk menciptakan tenaga kerja yang memiliki staf dan terlatih secara optimal yang mampu menanggapi kebutuhan bisnis.

- b. Merencanakan dan mengimplementasikan rencana dan program tindakan dalam berbagai bidang kegiatan seperti rekrutmen, pelatihan dan promosi yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuan SDM-nya.

•Rekrutmen

Rekrutmen adalah putusan sumber daya manusia berupa banyak dibutuhkan, kapan dibutuhkan, serta pengetahuan, keterampilan, kemampuan khusus yang dimiliki. Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja. Penarikan pegawai bertujuan menyediakan pegawai yang cukup agar manajemen dapat memilih karyawan yang memenuhi kualifikasi yang mereka perlukan.

•Perencanaan Karir

Hal ini membutuhkan pengertian proses-proses yang diintegrasikan pada karakteristik individual dan preferensi dengan implikasinya pada budaya lembaga

organisasi, nilai dan gaya, strategi bisnis dan panduan, struktur organisasi dan perubahan, sistem reward, penelitian dan sistem pengembangan, serat penilaian dan sistem promosi. Beberapa organisasi menekankan pada tanggung jawab individual bagi pengembangan karir masing-masing. Sistem mentoring formal maupun informal diperkenalkan untuk membantu pencapaian pengembangan karir.

•Evaluasi Perencanaan SDM

Perencana sumber daya manusia dapat digunakan sebagai indikator kesesuaian antara supply dan demand bagi sejumlah anggota atau tenaga kerja yang ada dalam organisasi maupun perusahaan dengan keterampilan yang sesuai, perencanaan anggota atau tenaga kerja juga berguna sebagai “early warning” organisasi maupun perusahaan terhadap implikasi strategi bisnis bagi pengembangan anggota atau tenaga kerja dengan melakukan audit terhadap SDM.

6. Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan SDM

Dialoke (2016) mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal meliputi kebijakan pemerintah, perubahan lingkungan politik, dan faktor ekonomi seperti inflasi, deflasi, dan resesi ekonomi. Dampak perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi faktor lainnya adalah perubahan teknologi, persaingan antar perusahaan dalam industri yang sama; ketersediaan personel yang berkualifikasi; perubahan lingkungan pendidikan; karakteristik demografi; kerangka waktu; kurangnya budaya perencanaan yang terlepas dari tren pasar. Faktor internal terdiri dari keuangan yang memadai, struktur organisasi; ukuran organisasi; perluasan dan diversifikasi perusahaan; perubahan waktu operasional; respons terhadap pengembangan bisnis, dan pergantian tenaga kerja.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Proses perencanaan sumber daya manusia diantara lain:

1. Faktor 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 organisasi maupun 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 diramalkan tetapi juga sulit dinilai. Perkembangan komputer secara dasyat merupakan contoh jelas bagaimana perubahan teknologi menimbulkan.
- d. Para pesaing merupakan suatu tantangan eksternal lainnya yang akan mempengaruhi permintaan anggota atau tenaga kerja. Sebagai contoh, “pembajakan” manajer/pimpinan akan memaksa organisasi maupun perusahaan untuk selalu menyiapkan penggantinya melalui antisipasi dalam perencanaan sumber daya manusia.

2. Faktor Internal

Faktor internal organisasi mencakup semua hal yang berhubungan dengan kebutuhan SDM yang dihasilkan dari faktor internal organisasi itu sendiri. Beberapa faktor internal organisasi yang mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia antara lain:

- a. Kebutuhan Bisnis Perencanaan sumber daya manusia harus didasarkan pada

kebutuhan bisnis organisasi. Jika organisasi sedang mengalami pertumbuhan yang pesat, maka kebutuhan akan SDM yang kompeten dan berkualitas juga akan meningkat. Oleh karena itu, perencanaan sumber daya manusia harus mampu memproyeksikan kebutuhan SDM di masa depan berdasarkan perkiraan pertumbuhan bisnis.

- b. Kompetensi dan Keterampilan. Faktor kompetensi dan keterampilan juga mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia. Jika organisasi memiliki kebutuhan khusus dalam kompetensi atau keterampilan tertentu, maka perencanaan sumber daya manusia harus mampu mengidentifikasi dan mengembangkan SDM yang memiliki kompetensi dan keterampilan tersebut. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan atau rekrutmen SDM dengan kompetensi yang sesuai.
- c. Struktur Organisasi. Struktur organisasi juga berperan dalam perencanaan sumber daya manusia. Jika organisasi memiliki struktur yang kompleks dan berlapis-lapis, maka perencanaan sumber daya manusia harus mampu mengidentifikasi kebutuhan SDM untuk setiap posisi dan level yang ada dalam struktur organisasi. Hal ini dilakukan agar organisasi memiliki SDM yang tepat pada posisi yang sesuai dengan tanggung jawab dan tugasnya.

KESIMPULAN

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting dalam organisasi karena SDM adalah komponen paling vital dibandingkan dengan teknologi, prosedur kerja, dan struktur organisasi. Perencanaan SDM bertujuan untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai secara jumlah dan kualitas di waktu yang tepat, guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Proses perencanaan SDM melibatkan analisis kebutuhan tenaga kerja masa depan, pengembangan keterampilan melalui pendidikan dan pelatihan, serta pengawasan dan evaluasi berkelanjutan. Perencanaan ini bersifat sistematis, melibatkan seluruh manajemen, dan mencakup pengumpulan data supply-demand tenaga kerja, penetapan kebijakan SDM, penyusunan program pengembangan, hingga evaluasi implementasinya.

Perencanaan SDM memberikan manfaat besar bagi organisasi, seperti pemanfaatan SDM secara optimal, peningkatan produktivitas, serta kesiapan organisasi menghadapi persaingan. Selain itu, perencanaan SDM juga membantu mengantisipasi perubahan pasar tenaga kerja dan teknologi. Faktor-faktor yang memengaruhi perencanaan SDM dibagi menjadi faktor internal (seperti kebutuhan bisnis, struktur organisasi, dan kompetensi tenaga kerja) serta faktor eksternal (seperti perubahan ekonomi, teknologi, sosial-politik, dan persaingan pasar). Secara keseluruhan, perencanaan SDM yang baik adalah upaya strategis yang terintegrasi dengan perencanaan bisnis organisasi dan menjadi dasar untuk membangun organisasi yang kompetitif dan adaptif terhadap perubahan.

Mengingat perkembangan teknologi yang pesat, peneliti berikutnya dapat meneliti lebih lanjut tentang bagaimana transformasi digital, seperti penggunaan artificial intelligence (AI), Human Resource Information System (HRIS), atau platform pembelajaran daring mempengaruhi perencanaan dan pengembangan SDM.

DAFTAR PUSTAKA

Ellius Enambe, A. J. M. Rattu, CH. R. Tilaar. (2015, April). Analisis Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Tolikara Provinsi Papua.

Perencanaan SDM, 5, 460-468.

Hayati, D. I. (2014, Januari). Perencanaan Sumber Daya Manusia Aparatur: Studi Deskriptif tentang Sistem Perencanaan SDM Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kediri. *Kebijakan dan Manajemen Publik*, 1, 3-4.

Mahatmavidya, P. A. (2023, Juli 27). Perencanaan SDM: Pengertian, Faktor, Proses, dan Manfaat. Retrieved from Mekari: <https://mekari.com/blog/perencanaan-sdm/>

OSAZEVBARU, H. O. (2023, Agustus 1). Human Resources Planning And Organization Performance: Telecoms in Focus. *Management & Entrepreneurship*, 554-575.

Praptiningsih, S. G. (2014). Analisis Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia Pada PT. DAYA CIPTA ANDALAN PERSADA SURABAYA. *Perencanaan SDM*, 2, 2.

Purnawati, L. (2014). Perencanaan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya Untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Perencanaan Sumber*, 131-137.

Rasul, H. A. (2014). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Yang Efektif. *Perencanaan SDM*, 405-410.