

## PENGELOLAAN DAN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM KEMAJUAN PERUSAHAAN

Darianus Elu<sup>1\*</sup>, Irma Rahmawati<sup>2</sup>

Universitas Pamulang, Indonesia

Email: [darianus1991@gmail.com](mailto:darianus1991@gmail.com), [rahmawti.irma25@gmail.com](mailto:rahmawti.irma25@gmail.com)

### Abstrak

Perubahan dan perkembangan global menuntut semua perusahaan untuk dapat beradaptasi dan menghadapi tantangan yang ada. Perusahaan maupun organisasi yang dapat menghadapi perubahan tersebut ialah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mendapatkan SDM yang berkualitas usaha yang dapat dilakukan perusahaan ialah dengan pengelolaan SDM dengan harapan dapat memperoleh produktivitas yang tinggi untuk perusahaan maupun organisasi. Selain itu perusahaan bisa terus bertahan dengan melakukan perencanaan sumber daya manusia dengan harapan perusahaan dapat jaminan akan ketersediaan karyawan yang tepat di posisi yang tepat dan waktu yang tepat. Pengelolaan SDM dapat dilalui beberapa tahap seperti proses perekrutan, penyeleksian, penempatan karyawan, serta pengembangan pada karyawan kemajuan perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan dilakukan dengan pengelolaan SDM melalui strategi yang fokus pada kemampuan, motivasi, dan peluang. Dalam pelaksanaannya perusahaan dapat menentukan jangka waktu perencanaan SDM sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kata kunci : Pengelolaan, Perencanaan, Sumber Daya Manusia

### Abstract

Global changes and developments require all companies to be able to adapt and face existing challenges. Companies and organizations that can face these changes are companies that have quality human resources. To obtain quality human resources, the business that companies can do is by managing human resources in the hope of achieving high productivity for the company and organization. Apart from that, companies can continue to survive by planning human resources with the hope that the company can guarantee the availability of the right employees in the right positions at the right time. HR management can go through several stages, such as the process of recruitment, selection, employee placement, and employee development. Company progress through improving employee performance is carried out by managing HR through a strategy that focuses on abilities, motivation, and opportunities. In its implementation, the company can determine the time period for HR planning in accordance with the company's goals.

Keywords: Management, Planning, Human Resources

## PENDAHULUAN

Kemajuan suatu perusahaan tentu dilihat dari seberapa cakap perusahaan tersebut dapat menghadapi perubahan. Dewasa ini, Perubahan dan perkembangan global menuntut semua perusahaan untuk beradaptasi dan menghadapi tantangan yang ada. hal ini juga mendorong setiap karyawannya untuk sadar akan kewajibannya sebagai manusia yang taat budaya. Adanya perubahan tersebut membuat seluruh perusahaan maupun organisasi harus bisa menghadapi perubahan

tersebut. Perusahaan maupun organisasi yang dapat menghadapi perubahan tersebut ialah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tentu akan membantu perusahaan maupun perusahaan dalam bersaing dan menghadapi perubahan-perubahan tersebut. Nuryanta, N. (2008). Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tentu tidak secara instan dihasilkan. Maka, penting bagi perusahaan untuk melakukan usaha yang maksimal demi mendapatkan kualitas SDM yang dibutuhkan. Usaha yang dapat dilakukan perusahaan ini ialah pengelolaan SDM dengan harapan dapat memperoleh produktivitas yang tinggi untuk perusahaan maupun organisasi. Dengan adanya pengelolaan SDM, karyawan yang perusahaan miliki dapat dengan mudah mengatasi masalah-masalah yang ada dan cepat dalam beradaptasi akan perubahan baik internal maupun eksternal.

Selain itu, tanpa adanya pengelolaan SDM tentu akan membuat karyawan sulit untuk mengembangkan kemampuan serta prestasi-prestasi kerja yang dimilikinya. Susan, E. (2019), perusahaan bisa terus bertahan dengan melakukan perencanaan sumber daya manusia. Jika tidak ada kejelasan dalam perencanaan SDM, perusahaan tentu akan menghadapi krisis kebutuhan karyawan yang berkualitas yang sesuai dengan posisi inti. Perencanaan SDM juga di rancang secara signifikan agar perusahaan dapat jaminan akan ketersediaan karyawan yang tepat di posisi yang tepat dan waktu yang tepat. Oleh karena itu, agar kemajuan perusahaan dapat tercapai, perencanaan dan pengelolaan SDM harus dilakukan secara optimal. Noer, S.W.P. Trang, I. Uhing, Y. (2017).

## **METODE**

Metode yang digunakan adalah studi literatur. studi literatur merupakan pendekatan yang mengkaji berbagai sumber informasi yang relevan seperti artikel jurnal, buku, laporan dan dokumen lainnya untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai topik yang sedang diteliti. konteksnya yaitu dalam pengelolaan dan perencanaan sumber daya manusia dalam kemajuan perusahaan . kami mengidentifikasi dan menganalisis berbagai sumber yang relevan dengan topik tersebut. proses ini melibatkan pencarian sistematis dalam basis data ilmiah, penelaahan abstrak dan proses perencanaan sumber daya manusia yang sesuai berdasarkan kriteria relevansi dan kualitas. studi literatur ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai topik yang diteliti serta mengidentifikasi peluang yang muncul dalam pengelolaan dan perencanaan sumber.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Definisi SDM dan Kinerja SDM Sumber daya manusia (SDM) merupakan seseorang dengan tingkat produktif yang berbeda dengan orang lain yang mana produktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. SDM sendiri

dewasa ini sering disebut sebagai aset yang perlu diberikan pelatihan agar kemampuan yang dimiliki dapat terus berkembang. Hal ini dikarenakan jika SDM tidak berkembang maka status aset pada SDM akan berubah menjadi beban bagi perusahaan. Susan, E. (2019). SDM tentu memiliki kinerja yang berbeda-beda.

Kinerja sendiri merupakan hasil atas pencapaian kerja yang telah diselesaikan oleh karyawan/perusahaan. Ada banyak faktor yang berdampak pada kinerja karyawan seperti efisiensi dan efektivitas dalam bekerja, kepuasan kerja, otoritas yang dimiliki atau didapatkan dsd. Rillya, A. Victor, P.K. & Hendra, N. (2018). Pentingnya Kinerja SDM tentu memiliki peran penting dalam memajukan perusahaannya berdasarkan visi misi yang telah ditetapkan. Suksesnya suatu perusahaan tidak akan pernah luput dari peran kinerja SDM itu sendiri dengan kualitas optimal yang diberikannya. Selain itu, kuantitas juga perlu diperhatikan sebab menyelesaikan tugas sesuai waktu yang diberikan tentu menandakan kinerja yang diberikan sudah optimal. SDM yang memiliki kualitas dan kuantitas optimal pastinya diharapkan dapat membantu perusahaan mencapai keunggulan yang kompetitif. Budiasa. I.K (2021).

## 1. Definisi Pengelolaan SDM

Menurut Oscar O.J. & Mahazan, M. (2020), Apabila perusahaan ingin memiliki perkembangan yang berkelanjutan, maka hal terpenting adalah bagaimana perusahaan tersebut dapat melakukan pengelolaan SDM yang dimilikinya. Pengelolaan itu dapat dilalui beberapa tahap seperti proses perekrutan, penyeleksian, penempatan karyawan, pengembangan pada karyawan, bahkan hingga menjamin pensiun dan proses pemutusan hubungan kerja (PHK) jika diharuskan. Pengelolaan yang optimal akan membuahkan kepuasan kerja pada karyawannya sehingga kinerja mereka untuk perusahaan pun akan meningkat. Selain itu, kemajuan perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawan dilakukan dengan pengelolaan SDM melalui strategi yang fokus pada Kemampuan, Motivasi, dan Peluang. Adapun penjelannya sebagai berikut:

### a. Kemampuan

Merupakan aspek penting untuk melihat kecakapan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka berdasarkan skill dan bakat yang mereka miliki.

### b. Motivasi

Merupakan hal penting karena dengan adanya motivasi membuat setiap karyawan memiliki rasa keharusan dan semangat untuk menyelesaikan pekerjaan mereka.

### c. Peluang

Peluang sendiri menjadi aspek terakhir yang membuat karyawan dapat mengekspresikan kemampuan mereka dalam penyelesaian suatu tugas-tugas.

## 2. Tujuan Perencanaan SDM

Perencanaan SDM tentunya memiliki segenap tujuan. Tujuan tersebut diantaranya:

- a. Mengetahui kualifikasi jabatan yang diperlukan dengan kualitas karyawan yang sesuai.
- b. Menjamin ketersediaan karyawan untuk saat ini maupun masa depan agar setiap pekerjaan dapat diselesaikan.
- c. Agar dapat menghindari missskomunikasi dalam pembebanan pekerjaan.
- d. Agar dapat meningkatkan produktivitas melalui sikap koordinasi yang baik.
- e. Agar memiliki jumlah SDM yang sesuai. Tidak lebih maupun tidak kurang.
- f. Sebagai pedoman dalam melakukan manajemen talenta (perekrutan, seleksi, pengembangan, transformasi suksesi dan pensiun) kepada karyawan.
- g. Menjadi tolak ukur sebagai evaluasi karyawan.

Menurut Fachrurazi, S. Ag. et al. (2021) Ada sejumlah syarat-syarat untuk melakukan Perencanaan Sumber daya manusia, diantaranya:

- a. Mengetahui dengan pasti rencana yang akan diterapkan.
- b. Wajib mengumpulkan data mengenai informasi dari SDM.
- c. Mengetahui peramalan keadaan SDM saat ini dan masa depan.
- d. Mampu meramalkan kebutuhan akan kemampuan SDM beserta teknologi yang diterapkan perusahaan.
- e. Wajib mengetahui aturan mengenai karyawan dan tenaga kerja sesuai peraturan pemerintah.

## 3. Proses Perencanaan SDM

Penelitian yang telah dilakukan oleh Naim, M.F (2017) pada salah satu perusahaan di India yang telah menerapkan manajemen talenta (talent management) menjelaskan bahwa manajemen talenta seperti program pengembangan bakat, penambahan wawasan, serta pemberian penghargaan dan apresiasi merupakan aspek- aspek penting yang diinginkan karyawan pada generasi ini dan terbukti meningkatkan kinerja karyawannya. Manajemen Talenta sendiri merupakan karyawan-karyawan dengan potensi yang menjanjikan yang tentunya menempati posisi inti pada perusahaan. dengan kata lain, manajemen talenta adalah bagaimana mengatur orang-orang yang berkualitas tinggi yang untuk bertanggung jawab atas tugas-tugas penting dalam perusahaan.

## 4. Prosedur Perencanaan SDM

Prosedur perencanaan sumber daya manusia mencakup beberapa tahap yaitu :

- a. Memutuskan secara pasti kualitas serta kuantitas SDM yang diinginkan perusahaan.
- b. Mencatat dengan rinci terkait informasi tentang setiap SDM.
- c. Menganalisis data tersebut.
- d. Menentukan alternatif apabila risiko perencanaan gagal diterapkan.
- e. Menjaga konsistensi komunikasi untuk menginformasikan perencanaan kepada para SDM untuk diimplementasikan.

## 5. Perencana SDM

Perencana sumber daya manusia yang dilakukan harus optimal agar karyawan secara efektif dan efisien dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka.

Adapun ciri-ciri Perencanaan SDM yang optimal yaitu:

- a. Rencana yang dibuat sebaiknya secara menyeluruh dan mudah untuk dipahami SDM, rencana juga sebaiknya fleksibel namun tetap sesuai dengan pedoman dan nilai perusahaan.
- b. Membagikan Job description kepada setiap SDM dengan jelas dan rinci.
- c. Kualitas dan kuantitas serta penempatan karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- d. Rencana harus mengandung wewenang dan tanggung jawab jelas untuk setiap SDM baik dari segi penempatan karyawan hingga rotasi kerja.
- e. Rencana perlu menjadi motivasi dan pengontrol yang baik bagi SDM.

## 6. Jangka Waktu Perencanaan Sumber Daya Manusia

Dalam perencanaan sumber daya manusia dibagi menjadi beberapa macam diantaranya yaitu:

- a. Perencanaan jangka panjang adalah transformasi pada perusahaan seperti proses suksesi dan pensiun yang mana dilaksanakan biasanya dalam kurun waktu lebih dari 5 tahun
- b. Perencanaan jangka menengah yang mana dilaksanakan biasanya dalam kurun waktu 3 hingga 5 tahun untuk perencanaan promosi dll
- c. Perencanaan jangka pendek yang mana dilaksanakan biasanya dalam kurun waktu 1 hingga 2 tahun untuk penyeleksian, training dsb.

## KESIMPULAN

Kemajuan suatu perusahaan tentu dilihat dari seberapa cakap perusahaan tersebut dapat menghadapi perubahan. Perusahaan maupun perusahaan yang dapat menghadapi perubahan ialah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dilakukan dengan cara pengelolaan SDM dengan harapan dapat memperoleh produktivitas yang tinggi untuk perusahaan maupun perusahaan.

Dengan adanya pengelolaan SDM, karyawan yang perusahaan miliki dapat dengan mudah mengatasi masalah-masalah yang ada dan cepat dalam beradaptasi akan perubahan baik internal maupun eksternal. Selain itu, agar perusahaan bisa terus bertahan dengan pengelolaan yang telah dia lakukan pada karyawannya, perusahaan perlu melakukan yang namanya perencanaan sumber daya manusia. Jika tidak ada kejelasan dalam perencanaan SDM, perusahaan tentu akan menghadapi krisis kebutuhan karyawan yang berkualitas yang sesuai dengan posisi inti.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Budiasa, I.K (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. CV. Pena Persada
- Fachrurazi, S. Ag. Kasmanto Rinaldi, S.H. Jenita. Purnomo, Y.J. Harto, B. Andina & Dwijayanti. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Naim, M.F (2017). Talent Management: a burgeoning strategic focus in Indian IT industry. *Emerald insight: The University of Newcastle Australia*, 49(4)
- Noer, S.W.P. Trang, I. Uhing, Y. (2017). Pengaruh perencanaan sdm, rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada pt.pln (persero) wilayah suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 5(2). 2303-1174
- Nuryanta, N. (2008). Pengelolaan sumber daya manusia (tinjauan aspek rekrutmen dan seleksi. *Jurnal Pendidikan Islam* 1(1)
- Oscar O.J. & Mahazan, M. (2020). Strategi pengelolaan sdm dalam peningkatan kinerja perusahaan berkelanjutan di era industri 4.0. *JURNAL BECOSS*, 2(1). 2686-2557
- Rillya, A. Victor, P.K. Hendra, N. (2018). Pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di pt. Air manado. *Jurnal EMBA*, 6(4), 2303-1174.
- Setiyati, R. & Hikmawati, E. (2019). Pentingnya perencanaan sdn dalam organisasi. *UEU Jurnal*, 16(2)
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adara Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2). 2685-4538.