

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Inovatif

Christo J. R. Masinambow & Tinneke E. M. Sumual

Universitas Negeri Manado

Email: christjrmasinambow11@gmail.com, tinnekesumual@unima.ac.id

Abstract

Human Resources (HR) planning is crucial in creating an innovative work environment. This research analyzes the relationship between effective HR planning and increased innovation in the work environment. The method used in this research is through literature study. The research results show that HR is important in developing skills, managing diverse teams, and creating a work culture that supports creativity. Second, structured HR planning can increase employee engagement, encourage innovative thinking, and can contribute to the creation of an adaptive and innovative work environment. Thus, this research emphasizes the importance of HR planning as the key to achieving competitive advantage through sustainable innovation in the face of continually changing environmental changes.

Keywords human resources planning, work environment, innovative.

1. Pendahuluan

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen organisasi modern. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, peran perencanaan SDM menjadi semakin vital dalam memastikan kesuksesan dan keberlanjutan di suatu Lingkungan kerja. Sumber daya manusia memegang peran vital dan faktor kunci pada lembaga atau organisasi. Terlepas dari apa tujuan lembaga atau organisasi, dalam praktiknya diarahkan dan dikelola oleh manusia. Oleh karena itu, SDM merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan kelembagaan atau organisasi. Karena meskipun negara tersebut mempunyai sumber daya alam yang amat kaya, tapi negara tersebut tidak dapat maju kecuali dibantu oleh SDM yang terampil (Rahman, 2020). SDM adalah sumber daya yang sangat utama dalam manajemen (Merentek, et al., 2022). Semua level manajemen, termasuk manajemen berorganisasi, harus mengakui nilai sumber daya manusia.

Dalam pemerintahan, organisasi, dan perguruan tinggi, pemimpin suatu lembaga pendidikan sangat menentukan kemajuan suatu bangsa dan negara (Merentek et al., 2023). Setiap organisasi memerlukan SDM yang mampu melaksanakan semua kegiatan atau proyek yang direncanakan guna menggapai tujuan yang sudah ditetapkan untuk organisasi. Tentunya SDM yang diinginkan adalah SDM berkualitas, semangat kerja, dan profesional. Oleh karenanya dapat melakukan semua kegiatan baik lembaga atau perusahaan (Rivai dalam (Akilah, 2017). Perencanaan sumber daya manusia yang efisien diperlukan untuk mewujudkan lingkungan kerja yang inovatif dalam mencapai tujuannya. Salah satu

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

lingkup manajemen SDM yakni perencanaan (Hasibuan, 2014). Perencanaan merupakan langkah awal dalam setiap tindakan yang mengidentifikasi arah tindakan yang harus diambil untuk mendapatkan hasil terbaik (Rahman, 2020). Menurut Syarief, et al. (2022) menjelaskan, perencanaan SDM adalah suatu proses yang disusun untuk memastikan organisasi memiliki jumlah, jenis, dan kualitas sumber daya manusia yang tepat pada waktu yang tepat. Ini melibatkan identifikasi kebutuhan SDM, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan penilaian kinerja karyawan. Dengan kata lain, perencanaan SDM adalah alat untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten dan siap untuk mencapai tujuan strategisnya.

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi. Organisasi yang memiliki perencanaan SDM yang efektif cenderung lebih mampu menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang cepat. Mereka dapat menyesuaikan diri dengan teknologi baru, tren industri, dan persaingan yang semakin ketat (Suryani & John Ehj Foeh, 2019). Perencanaan SDM yang baik juga membantu mengurangi biaya penggantian karyawan, meningkatkan retensi, dan memperbaiki kualitas layanan. Selain itu, ini memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengatasi kesenjangan dalam keterampilan dan kompetensi karyawan.

Dalam konteks bisnis yang dinamis, perencanaan SDM juga harus bersifat fleksibel. Organisasi harus siap untuk merespons perubahan dalam kebutuhan tenaga kerja, struktur organisasi, atau strategi bisnis (Jusuf, et al., 2022). Oleh karena itu, perencanaan SDM bukanlah tugas satu kali, melainkan sebuah proses berkelanjutan yang membutuhkan pemantauan terus-menerus dan penyesuaian.

Dampak dari perencanaan SDM yang baik sangat signifikan. Pertama, perencanaan SDM yang efektif membantu meningkatkan produktivitas karyawan. Dengan memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan berkualitas, organisasi dapat mencapai hasil yang lebih baik. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai juga lebih termotivasi dan merasa dihargai, yang pada gilirannya meningkatkan retensi (Larasati, 2018). Selain itu, perencanaan SDM yang baik juga dapat mengurangi biaya penggantian karyawan. Proses perekrutan dan pelatihan adalah investasi besar, dan kehilangan karyawan berpengalaman seringkali mengakibatkan kerugian finansial yang signifikan. Dengan merencanakan secara proaktif untuk mempertahankan karyawan yang berkinerja baik, organisasi dapat menghemat biaya dan waktu (Sutadji, 2010). Perencanaan SDM juga memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi dan mengatasi kesenjangan dalam keterampilan dan kompetensi karyawan. Ini adalah aset yang sangat berharga dalam dunia bisnis yang berubah cepat, di mana adaptasi cepat terhadap perkembangan baru menjadi suatu keharusan.

Dengan memiliki pemahaman yang lebih baik tentang keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan strategis, organisasi dapat merancang program pelatihan yang sesuai. Oleh karena itu, Pentingnya perencanaan SDM dalam menciptakan lingkungan kerja yang inovatif tidak dapat dipandang sebelah mata. Melalui pendekatan yang terencana dan sistematis, organisasi dapat membangun fondasi yang kuat untuk inovasi yang berkelanjutan dan mampu bersaing di pasar yang terus berubah. Dengan demikian, perencanaan SDM tidak hanya bersifat

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

reaktif terhadap kebutuhan saat ini, tetapi juga proaktif dalam mengantisipasi kebutuhan masa depan.

2. Tinjauan Literatur

2.1 Pengertian Perencanaan SDM

Secara teoritis perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah proses perencanaan strategis yang melibatkan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi (Abdul Haris, 2021). Tujuan dari perencanaan SDM adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang cukup, berkualitas, dan sesuai dengan kebutuhan saat ini dan di masa depan (Simarmata, et al., 2021).

Pengertian tersebut mengisyaratkan bahwa perencanaan SDM memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi, karena sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan adalah salah satu faktor kunci dalam kesuksesan suatu organisasi. Dengan merencanakan SDM secara efektif, organisasi dapat menghindari kekurangan tenaga kerja, meningkatkan produktivitas, dan memastikan keberlanjutan jangka panjang.

Perencanaan SDM juga dapat dipahami sebagai aspek kunci dalam manajemen organisasi yang mengacu pada proses strategis untuk mengelola, mengembangkan, dan memanfaatkan sumber daya manusia dalam organisasi dengan cara yang memadai, efisien, dan berkelanjutan (Kurniawati, 2021). Artinya, perencanaan SDM mencakup serangkaian tindakan yang dirancang untuk memastikan organisasi memiliki kebutuhan tenaga kerja yang tepat, dalam jumlah yang sesuai, dan dengan kualifikasi yang memadai, baik saat ini maupun di masa depan. Perencanaan SDM tidak hanya berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam pengertian tradisional, tetapi juga mencakup komponen strategis yang mencerminkan peran utama tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang terus berlangsung.

Dalam inti perencanaan SDM, terdapat beberapa tahap kunci yang harus dipahami untuk menggambarkan esensi dan implementasinya dengan mendalam. Tahap pertama adalah analisis kebutuhan SDM. Ini melibatkan proses mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja dalam hal jumlah, kualifikasi, kompetensi, dan karakteristik yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Analisis ini melibatkan pencarian data internal dan eksternal, termasuk tren pasar, perkembangan teknologi, dan dinamika industri, untuk memahami konteks yang mempengaruhi kebutuhan SDM.

Selanjutnya, perencanaan kebutuhan SDM melibatkan pengembangan rencana yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan pegawai. Rencana ini mencakup strategi dan taktik yang akan digunakan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki SDM yang cukup dan berkualitas. Ini bisa mencakup rekrutmen dan seleksi karyawan baru, pelatihan dan pengembangan karyawan yang ada, serta penilaian kinerja yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa tenaga kerja terus relevan dengan kebutuhan organisasi.

Dalam mengimplementasikan perencanaan SDM, penting untuk mengakui bahwa sumber daya

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

manusia adalah salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi (Jusuf, et al., 2022). Oleh karena itu, rencana SDM harus didukung oleh komitmen manajemen senior dan secara terintegrasi dalam strategi bisnis keseluruhan. Ini berarti bahwa perencanaan SDM tidak hanya tugas departemen HR, tetapi menjadi tanggung jawab seluruh organisasi. Penting untuk dipahami bahwa perencanaan SDM tidak statis, tetapi harus selalu disesuaikan dengan perubahan lingkungan bisnis. Faktor seperti perubahan pasar, perkembangan teknologi, dan dinamika industri dapat mempengaruhi kebutuhan SDM organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus selalu siap untuk menyesuaikan rencana SDM mereka sesuai dengan perkembangan terbaru. Fleksibilitas dan adaptabilitas dalam perencanaan SDM menjadi kunci untuk mempertahankan daya saing organisasi (Purnaya, 2016).

Selain itu, perencanaan SDM juga melibatkan aspek etis dan keberlanjutan. Organisasi harus memastikan bahwa mereka memperlakukan karyawan dengan adil dan mengikuti hukum ketenagakerjaan yang berlaku. Selain itu, konsep keberlanjutan dalam perencanaan SDM mencakup pertimbangan jangka panjang dalam pengelolaan tenaga kerja, termasuk pengembangan karir, pengurangan risiko turnover, dan pemeliharaan budaya perusahaan yang positif.

2.2 Lingkungan Kerja

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, dimana jika lingkungan kerja perusahaan baik maka kinerja karyawannya juga akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja di perusahaan masih memiliki permasalahan terutama dalam hal kebisingan yang masih mengganggu karyawan dalam melakukan aktivitas kerjanya dan juga terbatasnya ruangan yang tersedia bagi karyawan sehingga karyawan tidak leluasa untuk bekerja. Hal tersebut membuat perusahaan harus dapat memperbaiki kembali lingkungan kerjanya agar kinerja karyawannya tidak terganggu dan dapat ditingkatkan (Wilandari, 2021). Lingkungan kerja dapat memberikan rasa nyaman dan aman sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja secara maksimal. Apabila karyawan menyukai bidang tempatnya bekerja dan memiliki ikatan yang baik dengan sesama anggota perusahaan, maka komitmen dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan akan maksimal dan akan mendapatkan hasil kinerja yang baik.

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman bagi perusahaan dapat meningkatkan kinerja. Jika dalam menciptakan suasana yang menarik pandangan karyawan terhadap pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan kondisi kerja (Fitri et al., 2021). Di sisi lain, pegawai akan mendapatkan hasil pengembangan diri, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja instansi juga. Lingkungan kerja yang memadai dan sesuai dengan kondisi kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja menggambarkan kondisi geografis yang secara langsung dapat mempengaruhi kondisi seseorang yang sedang melaksanakan pekerjaannya (Wahyudi et al, 2020). Lingkungan kerja adalah keseluruhan perangkat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja baik sebagai individu maupun kelompok (Nabawi, 2020).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.3 Tujuan dari perencanaan sumber daya manusia

Pada Umumnya tujuan perencanaan sumber daya manusia adalah untuk mendukung operasi manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan dan berfokus pada mencapai tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017), ada beberapa tujuan perencanaan sumber daya manusia yaitu : (1) Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan perusahaan. (2) Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya. (3) Untuk menghindari terjadinya mis manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas. (4) Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat. (5) Untuk menghindari kekurangan dan/ atau kelebihan karyawan. (6) Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi pengembangan, kompensasi, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

Menurut Sutrisno (2017), Perencanaan sumber daya manusia harus mempunyai tujuan yang berdasarkan kepentingan individu dan organisasi. (1) Kepentingan individu, perencanaan SDM sangat penting bagi setiap individu, karena dapat membantu meningkatkan potensinya, begitu pula kepuasan karyawan dapat dicapai melalui perencanaan karier. (2) Kepentingan organisasi, perencanaan SDM sangat penting bagi organisasi dalam mendapatkan calon karyawan yang memenuhi kualifikasi. Dengan adanya perencanaan SDM, dapat dipersiapkan calon-calon karyawan yang berpotensi untuk menduduki posisi manajer untuk masa yang akan datang.

2.4 Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia

Secara lebih sederhana, perencanaan sumber daya manusia berarti mengestimasi kebutuhan dan ketersediaan tenaga kerja organisasi untuk masa depan. Menurut Rivai & Sagala (2014) manfaat yang dapat diperoleh dari perencanaan sumber daya manusia yakni sebagai berikut. (1) Memperbaiki penggunaan sumber daya manusia. (2) Meningkatkan efektivitas kerja. (3) Meningkatkan produktivitas. (4) Menentukan kebutuhan tenaga kerja di masa depan. (5) Mengembangkan informasi ketenagakerjaan.

Sedangkan menurut Nawawi (2017), manfaat perencanaan SDM sebagai berikut : (1) Meningkatkan sistem informasi SDM. (2) Perencanaan SDM juga manfaat untuk mendayagunakan SDM. (3) Fungsi perencanaan SDM untuk mempermudah dalam usaha memadukan pengelolaan SDM. (4) Perencanaan SDM jangka panjang bermanfaat bagi bagi organisasi untuk memperkirakan kondisi dan kebutuhan SDM. (5) Perencanaan SDM jangka pendek bermanfaat untuk posisi/ jabatan yang lowong untuk masa depan.

2.5 Langkah-langkah Perencanaan Sumber Daya Manusia

Langkah-langkah dalam proses perencanaan ketenagakerjaan antara lain (Desarno dkk., 2021; Ramanjulu, 2020): (1) Mengumpulkan, menganalisis, dan mengevaluasi data yang digunakan

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

untuk mengembangkan evaluasi personel dan membuat sistem informasi kepegawaian, merumuskan permintaan sumber daya manusia dan menambahkannya ke sistem informasi sumber daya manusia. (2) Mengembangkan tujuan dan kebijakan pengembangan yang berkelanjutan serta mencari persetujuan dan dukungan dari manajemen senior. (3) Merancang dan melaksanakan rencana aksi dan program di berbagai bidang kegiatan, seperti rekrutmen, pelatihan dan promosi, yang memungkinkan tercapainya tujuan SDM organisasi. Pada saat yang sama, pada tahap kedua dari proses perencanaan pribadi, manajemen puncak menyetujui segala sesuatu yang berkaitan dengan pernyataan dalam proses perencanaan pribadi hingga perencanaan.

Adapun teknik-teknik yang digunakan dalam perencanaan SDM terbagi atas dua cara atau teknik perencanaan, yaitu secara ilmiah dan non ilmiah. Yang dimaksud dengan teknik secara ilmiah adalah perencanaan SDM dilakukan berdasarkan atas hasil dari analisis dan data yang diperoleh, informasi dan peramalan-peramalan yang berkaitan dengan tenaga kerja. Teknik seperti ini mendatangkan resiko yang relatif kecil karena segala sesuatunya telah diperhitungkan terlebih dahulu. Pada teknik ini, data dan informasi yang diperoleh harus betul-betul akurat, serta harus dianalisis secara baik dan benar. Sedangkan teknik non ilmiah adalah suatu teknik yang dilakukan dalam perencanaan SDM yang didasarkan atas pengalaman, imajinasi dan perkiraan-perkiraan perencanaannya saja. Teknik semacam ini risikonya cukup besar. Sebagai contoh misalkan kualitas dan kuantitas SDM tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan, akhirnya mengakibatkan mismanajemen dan pemborosan yang pada akhirnya akan merugikan perusahaan.

Penelitian ini dilakukan oleh Rika Yohana Sari, dkk (2024) dengan judul “Peran sumber daya manusia dalam mendorong inovasi organisasi”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa SDM memiliki peran penting dalam menggerakkan dan memfasilitasi inovasi organisasi melalui berbagai aspek, termasuk menginspirasi dan mendorong kreativitas, memfasilitasi kolaborasi, mengelola budaya organisasi yang mendukung inovasi, memberikan pelatihan dan pengembangan, mendukung pengujian dan implementasi ide, serta mendorong pembelajaran dan peningkatan berkelanjutan. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa peran SDM tidak hanya terbatas pada tugas administratif, tetapi juga menjadi katalisator dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan ide-ide baru dan pengimplementasian solusi inovatif dalam organisasi.

Penelitian ini dilakukan oleh Violita Grace M, dkk (2024) dengan judul “Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Sebuah Organisasi”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Organisasi atau perusahaan harus mampu untuk mengantisipasi dan beradaptasi terhadap perubahan. Oleh karena itu, perencanaan personalia adalah menjadi semakin penting bagi perusahaan, karena era globalisasi teknologi baru dan proses perubahan organisasi membayangi kehidupan organisasi berulang kali. Organisasi yang tidak didukung oleh pegawai yang sesuai dengan kuantitas, kualitas, strategi dan fungsi yang baik, tentunya organisasi akan kesulitan untuk mempertahankan dan mengembangkan eksistensinya di masa depan, sehingga perencanaan pribadi berhasil. Perencanaan sumber daya manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam kesuksesan organisasi dengan memastikan keberlangsungan

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

operasional yang efisien dan efektif. Dalam konteks globalisasi dan perubahan yang cepat, perencanaan SDM menjadi semakin penting untuk mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas dan visioner. Karakteristik unik organisasi juga menjadi fokus dalam abstrak ini, di mana strategi bisnis yang unik dapat menjadi keunggulan kompetitif yang sulit ditiru oleh pesaing. Dengan memahami tantangan kritis yang dihadapi organisasi, termasuk dalam konteks globalisasi, perencanaan SDM dapat membantu organisasi untuk memperkuat posisinya dalam persaingan global dan menghadapi perubahan dengan lebih adaptif

Penelitian ini dilakukan oleh Syech Idru,dkk (2023) dengan judul “Implementasi Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Di Era Bisnis Global”. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam penerapannya, akan muncul berbagai tantangan seperti keterbatasan sumber daya manusia, perbedaan budaya dan nilai, serta sulitnya fleksibilitas. Oleh karena itu, perlu adanya beberapa solusi dalam menghadapi berbagai permasalahan ini, seperti penggunaan teknologi dan otomatisasi, peningkatan kesadaran terhadap nilai dan budaya, serta mengembangkan program keterlibatan karyawan.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian menggunakan pendekatan kualitatif. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini adalah melalui studi pustaka. Oleh karena itu didapatkan dari beberapa referensi meliputi artikel, buku, atau karya ilmiah lainnya yang terkait dengan topik pembahasan. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa tercapainya tujuan dan sasaran pendidikan akan tergantung pada perencanaan, yang di dalamnya termasuk perencanaan SDM. Setelah data penelitian berhasil di kumpulkan, maka data tersebut akan diolah, agar hasil dari penelitian dapat ditemukan.

4. Hasil dan Pembahasan

Dalam proses manajemen, yang menjadi titik awalnya adalah perencanaan. Jadi perencanaan sebagai awal kita melakukan proses manajemen sebelum kita melakukan pengorganisasian, pengarahan, dan pengontrolan (Masram & Muah, 2015). Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses manajemen dalam menganalisis kebutuhan sumber daya manusia organisasi dalam menghadapi kondisi yang terus berubah. Perencanaan sumber daya manusia dalam organisasi dimaksudkan agar jumlah kebutuhan akan tenaga kerja saat inidan masa depan sesuai dengan pekerjaan dilaksanakan (Rumawas, 2018). Menurut Onsardi et al., (2019) Perencanaan sumber daya manusia juga merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengkaji, menganalisis, dan menetapkan kebutuhan sumber daya manusia di suatu perusahaan atau organisasi, sehingga dapat memastikan pemenuhan sumber daya manusia yang dibutuhkan. Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia menjadi landasan strategis yang esensial untuk memastikan keberlanjutan dan keseimbangan sumber daya manusia dalam mendukung tujuan dan rencana perusahaan.

Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia. Strategi perencanaan sumber daya manusia merupakan alat dalam membantu organisasi atau perusahaan untuk mengantisipasi dan

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

mengatur penawaran dan permintaan sumber daya manusia, dengan strategi sumber daya manusia juga akan memberikan arah secara keseluruhan mengenai bagaimana kegiatan sumber daya manusia akan dikembangkan dan dikelola (Rumawas, 2018). Perencanaan strategis merupakan suatu proses berkelanjutan yang dinamis dan selalu mengalami perubahan. Mathis dan Jackson (2006) mengatakan bahwa organisasi memutuskan strategi dan kemudian melakukan perencanaan sumber daya manusia untuk menyediakan karyawan dalam jumlah dan jenis yang tepat. Mathis dan Jackson (2006) mendeskripsikan hubungan antara strategi organisasi dan sumber daya manusia, ada dua strategi dasar yang dapat dikenali yaitu strategi kepemimpinan biaya dan strategi diferensiasi. Strategi kepemimpinan biaya akan lebih sesuai dalam lingkungan bisnis yang relative stabil karena ia mempunyai pendekatan pada kompetensi berdasarkan harga yang rendah dan kualitas yang tinggi dari produk dan jasa. Strategi diferensiasi lebih sesuai dalam sebuah lingkungan yang lebih dinamis yang dicirikan dengan perubahan yang cepat dan adanya kebutuhan untuk secara terus menerus menemukan produk dan pasar baru. Menurut Rumawas (2018) Kedua strategi ini tidak harus terpisah satu sama lainnya, karena mungkin saja bagi sebuah organisasi untuk mengejar satu strategi dalam satu area produk atau jasa dan menggunakan strategi lainnya dalam area produk atau jasa yang lain.

Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia. Proses perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah serangkaian langkah yang dilakukan oleh organisasi untuk memastikan ketersediaan dan kualitas SDM yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Sedamayanti (2001) menguraikan empat kegiatan tersebut antara lain persediaan SDM saat sekarang, perkiraan supply dan demand SDM, pengadaan SDM yang berkualitas, sistem pengawasan dan evaluasi sebagai umpan balik pada sistem. Kegiatan peramalan dilakukan dengan membandingkan antara kebutuhan atau tuntutan dan ketersediaan. Hal ini dapat menghasilkan tiga kemungkinan, Menurut Mondy, R. Wayne (2008): 1) supply dan demand sama; 2) surplus: organisasi melakukan penarikan tenaga kerja, pengurangan jam kerja, pensiun dini, dan pemberhentian; dan 3) kekurangan: organisasi melakukan perekrutan melalui proses seleksi.

Berikut adalah tahapan-tahapan dalam proses perencanaan SDM Menurut Masram dan Mu'ah (2015): (1) Analisis Kebutuhan: Mengidentifikasi jumlah dan jenis sumber daya manusia yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. (2) Perencanaan Sumber Daya Manusia: Mengembangkan rencana strategis untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia, termasuk pengadaan, pengembangan, dan penempatan karyawan. (3) Implementasi Rencana: Melaksanakan rencana yang telah dibuat, termasuk proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan. (4) Evaluasi dan Pengendalian: Mengevaluasi efektivitas rencana yang telah diimplementasikan dan melakukan penyesuaian jika diperlukan untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi.

Tahapan-tahapan ini saling terkait dan penting untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang tepat untuk mendukung keberhasilan jangka panjang dan proses perencanaan SDM yang efektif memungkinkan organisasi untuk memiliki SDM yang sesuai dengan kebutuhan, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan organisasi secara

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

optimal.

Peranan Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Inovatif. Perencanaan sumber daya manusia berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dengan memastikan bahwa organisasi memiliki karyawan yang tepat, dengan keterampilan yang sesuai, dan memfasilitasi budaya kolaboratif. Ini termasuk pengembangan keterampilan, pemetaan potensi, serta menciptakan saluran komunikasi yang terbuka untuk ide-ide baru. Perencanaan sumber daya manusia berarti mengantisipasi permintaan dan penawaran tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan, menyesuaikan kepentingan karyawan dengan kepentingan perusahaan, dan mempekerjakan karyawan yang puas sehingga mereka dapat memaksimalkan potensi mereka. Menurut Armstrong (2012) seperti yang dikutip dalam (Saad, 2013) bahwa perencanaan SDM memiliki arti penting dalam strategi manajemen SDM. Proses perencanaan SDM dapat diuraikan sebagai berikut: (1) Menentukan rindakan yang diperlukan dan memperkirakan kekurangan atau kelebihan tenaga kerja; (2) Mempertimbangkan rencana strategi bisnis untuk masa depan melalui ketrampilan dan inisiatif yang dibutuhkan; (3) Menganalisis perputaran tenaga kerja dan menggunakan data tersebut sebagai masukan untuk peramalan, alasan pengunduran diri karyawan dan tindakan untuk meningkatkan retensi; (4) Merencanakan SDM melalui seleksi dan rekrutmen karyawan terbaik dalam rangka memenuhi kebutuhan organisasi, serta menemukan karyawan yang cukup dan terampil untuk mencapai daya saing; (5) Menganalisis efektifitas untuk memberdayakan karyawan secara lebih baik melalui pendekatan yang menjamin kepuasan kerja dan efektifitas kerja karyawan; (6) Mempersiapkan perencanaan melalui analisis situasi lingkungan internal dan eksternal; (7) Menganalisis lingkungan kerja, mengembangkan keterampilan, menilai kepuasan kerja dan mengatasi yang mungkin terjadi; (8) Memprediksi permintaan dan penawaran tenaga kerja pada masa mendatang yang memiliki keterampilan.

Manajemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab atas keberhasilan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia menggabungkan kebutuhan sumber daya manusia dan perusahaan. Perencanaan mempengaruhi permintaan tenaga kerja dan strategi yang digunakan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Peramalan tenaga kerja dilakukan bersama dengan pengawasan terhadap kebutuhan sumber daya manusia agar perusahaan memperoleh karyawan yang sesuai dengan rencana dan sesuai dengan keterampilan dan keahlian sehingga efisiensi dan efektivitas dapat dicapai.

Menurut Sirait (2006), Proses perencanaan sumber daya manusia pada umumnya, meliputi tiga kegiatan utama yang berkaitan satu sama lain dan urutannya tidak dapat dibalik Kegiatan tersebut adalah sebagai berikut: (1) Peramalan (Forecasting), Peramalan sumber daya manusia digunakan untuk memperkirakan kebutuhan tenaga kerja masa depan dengan mengacu pada jumlah tenaga kerja yang tersedia, sehingga permintaan dan penawaran tenaga kerja dapat disesuaikan. Kekurangan tenaga kerja akan berdampak pada output, sedangkan kelebihan tenaga kerja akan menyebabkan biaya tenaga kerja yang tidak seimbang. (2) Penyusunan Program (Programming), Penyusunan program mencakup beberapa tindakan, seperti merumuskan tujuan yang ingin dicapai secara efektif dan efisien, menetapkan alternatif untuk

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

program yang ada, dan menerapkan strategi untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kualifikasi, terampil, cakap, dan loyal terhadap kemajuan perusahaan. Selanjutnya adalah merencanakan tindakan yang akan ditempuh untuk mengatasi kekurangan dari penerapan rencana yang telah disusun. (3) Evaluasi (evaluation). Dalam perencanaan sumber daya manusia, evaluasi adalah kegiatan untuk menilai tindakan yang telah dilakukan pada tahap peramalan dan penyusunan program. Untuk mengesahkan dan menetapkan pelaksanaan, umpan balik diperlukan. Data kepegawaian yang lengkap, seperti jumlah tenaga kerja, jenis kelamin, usia, latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan, dan jabatan, sangat penting untuk operasi yang efektif.

5. Kesimpulan

Dalam rangka mencapai keberhasilan dan keunggulan kompetitif, perencanaan sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam membangun budaya inovasi di dalam organisasi. Proses perencanaan SDM yang baik akan membantu organisasi dalam menyelaraskan kebutuhan tenaga kerja dengan strategi bisnis, mengantisipasi perubahan lingkungan, meningkatkan kualitas layanan dan produk, serta menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan kreatif. Dengan menyelaraskan kebutuhan tenaga kerja dengan tujuan strategis, mengidentifikasi keterampilan yang diperlukan, dan menciptakan tim yang beragam, organisasi dapat mendorong kreativitas dan kolaborasi di antara karyawan. Selain itu, dengan program pelatihan yang tepat dan lingkungan kerja yang mendukung, perencanaan SDM meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk mengemukakan ide-ide baru. Oleh karena itu, perencanaan SDM bukan hanya sekadar proses administratif, tetapi merupakan alat penting untuk menciptakan ekosistem yang inovatif, adaptif, dan berkelanjutan dalam menghadapi tantangan bisnis yang terus berubah.

Referensi

- Abdul Haris. (2021). Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia Tinjauan Teoritis dan Praktik. Zifatama Jawa.
- Akilah. (2017). Manajemen Perencanaan Sumber Daya Manusia Di Bidang Pendidikan : Manifestasi Dan Implementasi. Didaktika Jurnal Kependidikan, Jurusan Tarbiyah STAIN Watampone, Vol. 11, No. 1, Pp 81-94.
- Amstrong (2012). Strategic Human Resources Management. Jakarta : PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Desarno, J., Perez, M., Rivas, R., Sandate, I., Reed, C., & Fonseca, I. (2021). Succession Planning Within the Health Care Organization: Nurse Leader, 19(4), 411–415. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2020.08.010>
- Fitri et al. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Hasibuan, M. SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 14. Jakarta: Bumi Aksara.

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

- Jusuf, E., Tiong, P., Baharuddin, & Soemaryo, P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pradina Pustaka.
- Kurniawati, E. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit NEM.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Masram dan Mu'ah, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sidoarjo, Zifatama Publisher, hal : 88– 89.
- Mathis.L. Robert dan Jackson .H. John. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- Merentek, T. C., Saerang, H. M., Lantang, D., & Sumual, S. D. M. (2022). Implementation of Character Education Values in Orphanages (Literature Review). *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, Vol. 5, No. 5, Pp 22-31.
- Merentek, T. C., Sumual, S. D. M., Tuerah, P. R., & Karauwan, W. (2023). Mapalus In Educational Leadership. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, Vol. 4, No. 2, Pp 574-586
- Mondy, R. Wayne. (2008). *Human Resource Management*, edisi 10, jilid 1. New Jersey: Pearson Education. *Jurnal Tarbiyatuna* Volume 3 Nomor 1 (Januari-Juni) 2018
- Nabawi, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Purnaya, I. G. K. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Andi.
- Ramanjulu, R. (2020). Palliative rehabilitation: The essence of personalized care. *Indian Journal of Palliative Care*, 26(4), 399. <https://doi.org/10.4103/0973-1075.300816>
- Rumawas, Wehelmina. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Manado : Unsrat Press, 2018
- Rivai, Veithzal, dan E.J. Sagala., (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua, Cetakan Kedua, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Onsardi, O., Sumarlan, A., & Finthariasari, M. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Desa Tepi Laut Kecamatan Air Napal Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2(1). <https://doi.org/10.36085/jpmbr.v2i1.288>
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya manusia dan produktifitas kerja*. Bandung: Mandar Maju. *Jurnal Tarbiyatuna* Volume 3 Nomor 1 (Januari-Juni) 2018
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sirait, Justine T. 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta:Grasindo.
- Suryani, N. K., & John Ehj Foeh, I. P. U. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan*

Seminar Nasional FMI 2024 Manado

Prosiding



e-ISSN: 3026-4499
Vol. 2
5-7 November 2024

Praktis Aplikatif. Nilacakra.

Sutadji, H. (2010). Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia. Deepublish.

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana

Syarief, F., Kurniawan, A., Widodo, Z. D., Nugroho, H., Rimayanti, R., Siregar, E., & Salmia, S. (2022). Manajemen sumber daya manusia. Penerbit Widina

Wahyudi S. G., (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bali. Cv Noah Aletheia.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)