

## Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi

Fachrizar Satrio Putro Yuwono<sup>1</sup>, Christoper Dewata Bimantoro<sup>2</sup>, Anindya  
Humairani<sup>3</sup>, Zahrotun Nikmah<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Pembangunan Jaya

Email: [Fachrizar.satrioputro@student.upj.ac.id](mailto:Fachrizar.satrioputro@student.upj.ac.id)<sup>1</sup>, [christoper.dewatabimantoro@student.upj.ac.id](mailto:christoper.dewatabimantoro@student.upj.ac.id)<sup>2</sup>,  
[anindya.humairani@student.upj.ac.id](mailto:anindya.humairani@student.upj.ac.id)<sup>3</sup>, [zahrotun.nikmah@student.upj.ac.id](mailto:zahrotun.nikmah@student.upj.ac.id)<sup>4</sup>

**Abstract.** *This article will discuss the importance of the role of human resource management and planning for the progress of an organization. This is based on human resources as the main key to the organization in achieving its goals. Human resources with good management will certainly be beneficial for the organization. The importance of managing and planning human resources is also based on human resources which today are often referred to as assets that need to be given training so that their abilities can continue to grow. This is because if HR does not develop, the status of assets in HR will turn into a burden for the company so that the company / organization cannot advance.*

**Keywords:** *Human Resource Management, Human Resource Planning, Human Resource Development*

**Abstrak.** Artikel ini akan membahas mengenai pentingnya peran pengelolaan dan perencanaan sumber daya manusia untuk kemajuan suatu organisasi. Hal ini di dasarkan pada sumber daya manusia sebagai kunci utama organisasi dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia dengan pengelolaan yang baik tentu akan menguntungkan bagi organisasi. Pentingnya pengelolaan dan perencanaan sumber daya manusia juga di dasarkan pada SDM yang 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 sehingga perusahaan/organisasi tidak dapat maju.

**Kata kunci:** Pengelolaan Sumber Daya Manusia, Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pengembangan Sumber Daya Manusia

## **LATAR BELAKANG**

Kemajuan suatu organisasi tentu dilihat dari seberapa cakap organisasi tersebut dapat menghadapi perubahan. Dewasa ini, perubahan dan perkembangan global menuntut semua organisasi dan perusahaan untuk terbuka dalam kesiapan dari kinerja SDM yang dimiliki masing-masing perusahaan. Hal ini juga mendorong setiap karyawannya untuk sadar akan kewajibannya sebagai manusia yang taat budaya. Adanya perubahan tersebut secara terang-terangan 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 organisasi 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 organisasi untuk melakukan usaha yang maksimal demi mendapatkan kualitas SDM yang dibutuhkan. Usaha yang dapat dilakukan organisasi ini ialah pengelolaan SDM dengan harapan dapat memperoleh produktivitas yang tinggi untuk organisasi maupun perusahaan. Dengan adanya pengelolaan SDM, karyawan yang organisasi 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).

Selain itu, agar organisasi bisa terus bertahan dengan pengelolaan yang telah dilakukan pada karyawannya, organisasi perlu melakukan yang namanya perencanaan sumber daya manusia. Jika tidak ada kejelasan dalam perencanaan SDM, organisasi tentu akan menghadapi krisis kebutuhan karyawan yang berkualitas yang sesuai dengan posisi inti. Perencanaan SDM juga dirancang secara signifikan agar organisasi dapat jaminan akan ketersediaan karyawan yang tepat di posisi yang tepat dan waktu yang tepat. Oleh karena itu, agar kemajuan organisasi dapat tercapai, perencanaan dan pengelolaan SDM harus dilakukan secara optimal. Noer, S.W.P. Trang, I. Uhing, Y. (2017).

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kerangka konseptual yang mana kemajuan suatu organisasi sebagai variabel independen dan pengelolaan SDM serta perencanaan PSDM sebagai variable dependen. Hal ini karena peneliti ingin mengetahui apakah pengelolaan SDM dan PSDM bisa memajukan organisasi. Selain itu penulisan artikel ini dilatarbelakangi karena adanya beberapa hasil riset dari jurnal-jurnal yg telah dikaji tentang banyaknya karyawan kinerjanya tidak tinggi karena merasa kurang diperhatikan oleh perusahaan sehingga mereka tidak sepenuhnya menjalani perencanaan SDM yang telah ditetapkan perusahaan. Kerangka konseptual sendiri menurut Nursalam, 2017 merupakan hasil hipotesis dari apa yang dikaji untuk melihat adanya keterkaitan antara varibel-variabel yang diteliti.

## **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 organisasi/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/organisasi. 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**

SDM tentu memiliki peran penting dalam memajukan organisasinya berdasarkan visi misi yang telah ditetapkan. Suksesnya suatu organisasi 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).

### **Definisi Pengelolaan SDM**

Menurut Oscar O.J. & Mahazan, M. (2020) dan Fachrurazi, S. Ag. et al. (2021), Apabila organisasi ingin memiliki perkembangan yang berkelanjutan, maka hal terpenting adalah bagaimana organisasi 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 organisasinya akan meningkat.

Selain itu, kemajuan organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan dilakukan dengan pengelolaan SDM melalui strategi yang fokus pada Kemampuan, Motivasi, dan Peluang. Adapun penjelannya sebagai berikut:

- **Kemampuan**

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

- **Motivasi**

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

- **Peluang**

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

### **Definisi Perencanaan SDM**

Perencanaan sumber daya manusia (PSDM) merupakan proses memperkirakan kebutuhan akan sumber daya manusia untuk masa depan bagi suatu organisasi. Perencanaan SDM yang baik adalah perencanaan yang dapat dibuat sesuai dengan peramalan yang baik pula. Perencanaan SDM diimplementasikan melalui serangkaian proses yang kompleks dengan memperhatikan jangka waktu yang dibutuhkan. Biasanya, perencanaan SDM dibuat untuk jangka waktu pendek, menengah dan masa depan. Perencanaan SDM diharapkan dapat memberikan organisasi karyawan yang tepat untuk posisi yang tepat dengan waktu yang tepat. Oleh karena itu, perencanaan SDM dan Pengelolaan SDM merupakan dua hal serupa yang sangat penting dalam menjunjung kemajuan organisasi. Setiyati, R. & Hikmawati, E. (2019).

### **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 mis komunikasi 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.

### **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 organisasi.

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.

### **Prosedur Perencanaan SDM**

- 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.

### **Rencana SDM**

Rencana yang dilakukan harus optimal agar karyawan secara efektif dan efisien dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka. Adapun ciri-ciri PSDM 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.

### **Jangka Waktu Rencana**

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

## DAFTAR REFERENSI

- 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*