

BAB 4

PERENCANAAN SUMBER DAYA INSANI

A. Pengertian Perencanaan Sumber Daya Insani

Perencanaan SDI merupakan proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengawasan yang dapat menjamin Perusahaan memiliki kesesuaian jumlah pekerja, dan penempatannya secara benar dengan waktu yang tepat, sehingga lebih memberikan manfaat yang optimal. Perencanaan demikian bertujuan menjawab beberapa persoalan yang timbul dalam pengelolaan perusahaan selama ini, seperti berapa jumlah pekerja yang dibutuhkan di masa yang akan datang, kemampuan dan keahlian apa saja yang dibutuhkan, bagaimana penempatannya, bagaimana memberi kompensasi, kapan dilakukan penggantian, dan bagaimana pekerja dikembangkan kualitasnya.

Peran perencanaan sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi ataupun perusahaan, Tetapi kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan pegawai dalam mewujudkan tujuan.

Bagi organisasi atau perusahaan, pengembangan SDM adalah suatu usaha untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi pekerja demi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Yang menjadi perhatian adalah peningkatan produktifitas dan kontribusi pekerja dalam kinerja organisasi. Sedangkan bagi pekerja, perkembangan itu berarti proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggungjawab di masa mendatang. Yang menjadi perhatian pekerja adalah peningkatan kinerja dalam konteks perbaikan karir dan kompensasi.¹

Organisasi atau perusahaan yang mempekerjakan orang-orang untuk mencapai tujuan dalam menyediakan sumber daya manusia (SDM) atau tenaga kerja pada era globalisasi saat ini maupun proyeksi di masa datang tidak boleh mengesampingkan fenomena perubahan lingkungan bisnis. Kelangsungan eksistensi organisasi yang terus hidup, tumbuh dan berkembang di lingkungan bisnis yang kompetitif sangat memerlukan SDM berkompeten dan berkualitas.

Pengelolaan sumber daya manusia khususnya dalam melakukan aktivitas perencanaan dan perekrutan diperlukan suatu model yang dapat menarik seluruh potensi tenaga kerja bagi kepentingan organisasi sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Aktivitas

¹ Mohmammadafif, "Pengembangan Sumber Daya Insani Di Lembangan Keuangan Islam," *Ekonomi Syariah* 1, No. 1 (2016), 140–151(H.42).

perencanaan sumber daya manusia berhubungan dengan proses formulasi strategi organisasi.²

Perencanaan Sumber Daya Insani adalah dalam rangka memberi penilaian terhadap kebutuhan personil dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan di masa mendatang serta menentukan keterampilan campuran yang dibutuhkan. Perencanaan SDI memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang pegawai bahwa dalam sebuah perencanaan juga harus sejalan dengan tujuan organisasi atau perusahaan, sehingga pencapaian yang ditentukan oleh lembaga dapat diperoleh secara terukur.

Perencanaan dalam manajemen SDI sesungguhnya upaya perencanaan ke masa depan terkait dengan kebutuhan organisasi baik secara personil dan keadaan sebuah lembaga. Di era kompetitif sebuah perencanaan di bidang SDI menjadi Bagian terpenting dalam melakukan terobosan maupun kerja-kerja efektif bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan. Misalnya dengan mempertimbangkan kebutuhan tenaga kerja, identifikasi keadaan SDI, menganalisis antara permintaan dan penawaran, serta merealisasikan program.

Tahap-tahap Perencanaan SDI yang dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Mengumpulkan data gambaran objektif terkini

² Ibrahim Bali Pamungkas Imbron, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021), H.16.

2. Memprediksi kekurangan dengan membandingkan SDI sesuai dengan permintaan untuk dapat melaksanakan operasional bisnis yang sedang berlangsung dan di masa datang.
3. Mengendalikan kesesuaian SDI, selain itu dengan adanya perencanaan SDI maka akan dapat mengurangi permasalahan organisasi terkait SDI atau mungkin SDI yang dapat menciptakan masalah karena tidak memiliki keahlian yang akan dibutuhkan.

Keberhasilan Penyusunan SDI secara komprehensif menjadi modal awal dan landasan pokok dalam melancarkan program kerja yang sesuai dengan sasaran dan tujuan sebuah organisasi maupun perusahaan. Dalam praktiknya MSDI menjalankan proses sebagaimana terjadi dalam SDI pada umumnya, namun pelaksanaannya diterapkan yang terkandung dalam Al-Qur'an dan Hadist.³

Perencanaan SDI meliputi perencanaan tentang kebutuhan organisasi akan personil di masa mendatang, perencanaan tentang keseimbangan personil organisasi yang bersangkutan di masa depan. Perencanaan merupakan aktivitas program rekrutmen, seleksi, pengembangan, hingga kompensasi. Dengan perencanaan akan di dapatkan gambaran sehingga organisasi

³ As'ad, *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Insani* (Malang: Literasi Nusantara Abadi, 2021).

dapat melakukan penekanan pada Sumber Daya Insani agar benar-benar dapat berdaya guna pencapaian tujuan organisasi maupun perusahaan.

Dalam perspektif islam bahwa setiap pekerjaan harus memiliki perencanaan sebagaimana Allah menciptakan alam semesta dan isinya dengan segenap rencana yang telah dipersiapkan sedangkan dalam praktik masa Nabi Muhammad peristiwa Hijrah telah direncanakan oleh Nabi dan para Sahabat mulau dari strategi menghindar musuh, jalan yang ditempuh, hingga orang-orang kompeten yang terlibat dalam hijrah.

Perencanaan SDM yang baik dan benar akan menghasilkan SDM yang berkualitas sehingga mampu mengelola organisasinya dengan baik. Konsep perencanaan ini dalam Islam terdapat dalam Al-qur`an surat Al Hasyr ayat 18 Allah SWT. Berfirman:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِإِعَادٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ
بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٨﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Dalam surat ini Allah memerintahkan umatnya untuk memperhatikan dan menganalisis (*Al-Tandur*) setiap perbuatannya untuk hari esok yakni untuk menghadapi hari

kiamat. Perencanaan Sumber Daya Manusia dibuat dengan niat yang baik karena segala amal perbuatan tergantung niatnya. Perencanaan SDM dalam perspektif Islam ini dirancang berdasarkan konsep pembelajaran dan hasil musyawarah orang-orang yang berkompeten, orang yang cermat dan luas pandangannya, mereka sangat visioner untuk menentukan langkah terbaik atas persoalan yang dihadapi.

B. Tujuan Perencanaan Sumber Daya Insani

Perencanaan merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan. Perencanaan sumber daya insani juga berkaitan pada penentuan kebutuhan akan tenaga kerja di masa depan, baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktivitas yang akan datang.

Tujuan perencanaan sumber daya manusia meliputi:

1. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini atau masa depan sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakan.
3. Supaya tidak terjadi mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi sehingga produktivitas kerja meningkat.

5. Untuk menghindari kekurangan dan atau kelebihan karyawan.
6. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintergrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.⁴

Perencanaan sumber daya Insani adalah proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan akan sumber daya Insani sehingga organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuan. Selain itu jelas akan masa depan, serta mampu mengantisipasi kekurangan kualitas tenaga kerja yang diperlukan.

Dalam setiap melakukan sesuatu pasti ada namanya perencanaan yang matang dan terprogram secara maksimal, Perencanaan ini Meliputi perencanaan kualitas dan kuantitas sumber daya insani serta kegiatan perancangan pekerjaan bagi sumber daya insani (*Job Design*). Perencanaan kualitas ini meliputi tingkat pendidikan, skill, pengalaman, usia dan lain-lain untuk masing-masing jabatan dalam struktur organisasi tersebut. Setelah mengetahui kebutuhan kualitas karyawan, maka kita membuat perencanaan kuantitas adalah merancang berapakah

⁴ Nur Rahmawati, 'Manajemen Sumber Daya Insani (Konsep Dasar Perencanaan Dan Analisis Jabatan Di Perbankan Syariah)', *Jurnal Justisia Ekonomika: Magister Hukum Ekonomi Syariah*, 4.1 (2020), 10 (P. 10) <<https://doi.org/10.30651/Justeko.V4i1.5236>>.

batas minimal jumlah karyawan kita di masing-masing jabatan dan wilayah kerja. Setelah itu, baru kita membuat job description dari masing-masing jabatan atau posisi sesuai dengan struktur organisasi perusahaan.⁵

C. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Sumber Daya Manusia

Faktor penting yang dapat mempengaruhi Sumber Daya Manusia berbagai faktor ini dapat di klasifikasikan menjadi dua faktor, yakni faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor eksternal terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi Perencanaan SDM, yaitu:

1. Kebijakan pemerintah
2. Tingkat pertumbuhan ekonomi
3. Perubahan lingkungan bisnis
4. Tingkat perubahan dan perkembangan teknologi
5. Faktor-faktor globalisasi

Faktor internal terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi Perencanaan SDM, yaitu:

1. Kebijakan dan strategi perusahaan
2. Kebijakan terkait SDM yang dimiliki perusahaan
3. Model analisa pekerjaan

⁵ A Rois And S Suprianto, "Analisis Manajemen Sumber Daya Insani (Kajian Di Badan Amil Zakat Nasional (Baznas)," *Musyarakah: Journal Of Islamic* 1, No. 2 (2021): 100-109 (H. 105).

4. Kebijakan penentuan faktor produktivitas

Dalam proses perencanaan SDM dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Lingkungan eksternal

Perubahan lingkungan yang sulit diprediksi akan berpengaruh terhadap sulitnya mengestimasi perkembangan ekonomi. Lingkungan eksternal juga dipengaruhi faktor sosial, politik, hukum, dan teknologi.

2. Keputusan-keputusan organisasional

Berbagai keputusan pokok organisasi seperti rencana strategis kebijakan anggaran, peramalan penjualan, ekspansi bisnis dan perencanaan ulang organisasi dapat mempengaruhi proses perencanaan SDM.

3. Faktor-faktor persediaan karyawan

Berbagai kejadian seperti pensiun, pengajuan pengunduran diri, pemecatan dan kematian merupakan berbagai kejadian yang memengaruhi persediaan jumlah karyawan dan tentu akan berdampak pada proses perencanaan SDM.⁶

⁶ Hendy Tannady, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Tajuk Entru Utama, 2017), H.52.