



Literature Review Proses Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Implementasi dalam Lingkup Perusahaan

¹Acep Samsudin, ²Budi Prabowo, ³Marcella Putri Widya Ningrum, ⁴Az Zahra Norestu, ⁵Dwi Indra Wati

^{1,2,3,4,5} Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
UPN "Veteran" Jawa Timur
Jl. Rungkut Madya No.1, Gn Anyar, Kec. Gn, Anyar, Kota Surabaya, Jawa Timur
60294

Abstrak

Received: 3 Juni 2024
Revised: 25 Juni 2024
Accepted: 7 July 2024

Career development and career program steps. This work deals with the management of human resources in a clear and simple manner in service organizations where HR is involved in achieving policies, goals and objectives. They bring the spark of creativity and efficiency and are critical to the success of the organization. It reflects the development of an individual's job over time, the pressures of the exploration stages (trying out new roles), establishment, maintenance and decline, limiting activities based on developmental stages, including the chronological age of the individual, and the relative level of job involvement and influence associated with each stage. human resource planning has been studied in detail in this article. The author has attempted to present and present a comprehensive picture of this important HR activity. The importance of HR planning, strategic objectives and factors influencing it are discussed in this literature review. In addition, this study includes the framework and models of human resource planning and explains the process of retention and motivation of workers in organizations. planning, management, human resources, career.

Kata Kunci:

(* Corresponding Author:

acep.samsudin.adbis@upnjatim.ac.id, bprabowo621@gmail.com,
22042010161@student.upnjatim.ac.id, 22042010191@student.upnjatim.ac.id,
22042010241@student.upnjatim.ac.id

How to Cite: Samsudin, A., Prabowo, B., Ningrum, M. P., Norestu, A. Z., & Wati, D. (2024). Literature Review Proses Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Implementasi Dalam Lingkup Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), 1-7. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13847866>

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam kesuksesan setiap organisasi atau perusahaan. Dalam konteks bisnis yang terus berubah dan kompetitif, implementasi manajemen SDM yang efektif menjadi kunci untuk mencapai kinerja optimal dan keberlanjutan organisasi. Artikel ini membahas secara rinci perencanaan dan implementasi manajemen SDM, menyoroti pentingnya strategi yang terarah untuk mengelola aspek-aspek kritis, mulai dari rekrutmen hingga pengembangan karir, dengan tujuan akhir mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Dengan memahami berbagai elemen dalam implementasi manajemen SDM, organisasi dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia mereka dan memberikan kontribusi yang berkelanjutan terhadap pertumbuhan dan keberhasilan mereka di pasar yang dinamis.

Melalui pembahasan ini, kita akan menjelajahi berbagai teori dan model yang mendukung praktik terbaik dalam manajemen SDM, serta menggali dampaknya terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan



mengeksplorasi langkah-langkah konkrit dalam perencanaan SDM dan menganalisis hasilnya, kita dapat mendapatkan wawasan mendalam tentang bagaimana implementasi yang efektif dari strategi SDM dapat menjadi pendorong utama keunggulan kompetitif suatu organisasi di era bisnis yang terus berkembang.

Koordinasi ini mengandung arti membangun hubungan antara berbagai pihak untuk memastikan bahwa organisasi berfungsi dengan baik. Organisasi adalah tempat sekelompok orang tertentu melaksanakan serangkaian kegiatan secara terkoordinasi dan sesuai dengan struktur hierarki tertentu untuk mencapai tujuan (Zakirova dan Gimadiev, 2019). Dalam suatu perusahaan, serangkaian sumber daya (manusia dan material) digunakan secara terorganisir dan cara terstruktur untuk mencapai hasil (menghasilkan barang atau menyediakan jasa). Terciptanya struktur organisasi perusahaan memerlukan identifikasi tugas apa saja yang harus dikembangkan untuk mencapai produk atau jasa yang ditawarkan dan mengkoordinasikannya dengan baik untuk mencapai hasil yang diinginkan (Bagheri, 2016). Dalam struktur organisasi, hal-hal tersebut aspek harus dipertimbangkan

Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli

Hendry (1995) Teori Perencanaan Sumber Daya Manusia Menurut (Hendry, 1995), proses perencanaan sumber daya manusia dapat bersifat sirkular, bukan linier, dengan proses dimulai di mana saja dalam siklus tersebut. Misalnya, perencanaan skenario dapat berdampak pada strategi sumber daya, yang pada gilirannya dapat berdampak pada strategi bisnis. Alternatifnya, titik awalnya bisa berupa perkiraan penawaran dan permintaan sebagai dasar strategi sumber daya. Analisis pergantian tenaga kerja dapat diintegrasikan ke dalam perkiraan pasokan namun juga dapat mengarah langsung pada pengembangan rencana retensi karyawan.

Peranan manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangatlah strategis. Peran yang dilakukan berkaitan dengan rekrutmen, penempatan, kebijakan gaji/remunerasi dan pengembangan karir berbasis kompetensi. Tugas utama HRM melibatkan kegiatan administratif seperti rekrutmen, sistem penghargaan, promosi, dll.

SDM juga harus mampu berupaya menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam dunia kerja, Employee Engagement terbukti mampu memprediksi perilaku reguler karyawan, khususnya Employee Engagement (Hasan, 2019) Jonathan Rice (2011) berpendapat bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses jangka panjang yang diselenggarakan untuk menggunakan sumber daya manusia suatu organisasi secara tepat.

Untuk menciptakan dan mempertahankan kesesuaian terbaik antara pekerjaan dan karyawan, perencanaan bersifat spesifik. “Tiga elemen kunci dari proses perencanaan sumber daya manusia adalah memperkirakan kebutuhan tenaga kerja, menganalisis pasokan tenaga kerja saat ini, dan menyeimbangkan permintaan dan pasokan tenaga kerja yang diharapkan.”

Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia sering kali diartikan sebagai suatu proses penentuan jumlah pegawai yang dibutuhkan suatu perusahaan baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sehingga dianggap sebagai suatu proses perencanaan

yang teratur dan sistematis. Struktur atas dasar tersebut terus dilaksanakan. Tujuan utama dari perencanaan sumber daya manusia adalah untuk memastikan karyawan memiliki tingkat keterlibatan terbaik dengan pekerjaan mereka.

Selain itu, proses perencanaan ini memastikan jumlah staf sesuai dengan permintaan, yang berarti tidak ada kelebihan atau kekurangan tenaga kerja. Inti perifer (pekerja sementara), perusahaan mendapatkan fleksibilitas digital dari para pekerja ini yang diperlukan untuk mempertahankan daya saingnya. Subkontrak (outsourcing), sepertiga atau lebih dari jumlah outsourcing, menjadi semakin penting, termasuk fungsi dan aktivitas yang dialihdayakan, baik kepada perusahaan lain atau kepada pekerja independen.

Dalam hal ini kontrak kerja diganti dengan kontrak komersial. Yang jelas perusahaan mengelola sumber daya manusia. Efisien dan efektif, mereka akan memiliki sistem informasi yang memungkinkan mereka mengantisipasi perubahan yang akan terjadi, baik di dalam maupun di luar perusahaan, atau bereaksi cepat terhadap hal-hal yang tidak dapat diprediksi. Tugas pertama tim perencanaan adalah menganalisis hal-hal berikut pekerjaan; karena agar suatu perusahaan dapat mencapai tujuan strategisnya, akan ada satu posisi yang menjaga kontennya, kelompok lain yang akan mengubah konten tersebut, dan kelompok ketiga yang pada suatu saat akan berubah menjadi hilang. Juga akan tercipta posisi-posisi baru yang saat ini belum ada di dalam perusahaan. Model bisnis kuantitatif; akibat perubahan yang akan terjadi pada beban kerja berbagai jabatan dan unit fungsional dalam organisasi Model Kualitatif; Karena perubahan akan mengakibatkan profil kebutuhan pekerjaan, sesuai dengan perkembangan perusahaan.

Penelitian ini menggunakan metode kepustakaan dalam pembuatannya (Sutrisno Hadi:1990) Disebut penelitian kepustakaan karena data-data atau bahan-bahan yang diperlukan dalam menyelesaikan penelitian tersebut berasal dari perpustakaan baik berupa buku, ensiklopedi, kamus, jurnal, dokumen, majalah dan lain sebagainya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan memperhatikan dan menelaah hasil observasi dan wawancara terhadap penelitian terdahulu, maka telah dipaparkan deskripsi umum tentang temuan dan hasil penelitian yang berkaitan dengan implementasi manajemen sumber daya manusia di Perusahaan, yang meliputi perencanaan, rekrutmen, seleksi, orientasi dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, dan penilaian kinerja

Dalam kerangka perencanaan SDM, penelitian ini menganalisis tahap-tahap kunci, mulai dari identifikasi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan visi dan misi organisasi hingga implementasi kebijakan yang mendukung pertumbuhan dan tujuan jangka panjang. Model yang diajukan mencakup aspek perekrutan, pelatihan, manajemen kinerja, dan pengembangan karir.

Proses perencanaan manajemen sumber daya manusia (SDM) dan implementasinya dalam lingkup perusahaan melibatkan serangkaian tahapan. Pertama, analisis kebutuhan SDM menjadi landasan utama, di mana perusahaan mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan tujuan dan strategi bisnisnya. Selanjutnya, perumusan kebijakan SDM menjadi langkah kunci untuk menetapkan

pedoman terkait perekrutan, pelatihan, kompensasi, dan evaluasi karyawan. Proses ini harus sejalan dengan visi, misi, dan nilai perusahaan.

Dalam tahap perencanaan kebutuhan karyawan, perusahaan harus menghitung secara cermat jumlah dan jenis karyawan yang diperlukan, serta mengidentifikasi keterampilan yang dibutuhkan. Perekrutan dan seleksi menjadi tahap penting, dengan perusahaan memanfaatkan berbagai saluran untuk menarik dan memilih karyawan yang tepat. Selanjutnya, pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi fokus untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas.

Manajemen kinerja, kompensasi, dan pengelolaan penghentian atau pensiun karyawan juga merupakan aspek vital dari proses ini. Standar kinerja dan evaluasi secara teratur diterapkan, sementara struktur kompensasi yang adil dan insentif yang mendorong kinerja tinggi menjadi kunci kepuasan karyawan. Pengelolaan perubahan, pemecatan, atau pensiun karyawan harus dilakukan dengan adil dan sesuai hukum.

Pemantauan dan evaluasi berkala diperlukan untuk menilai efektivitas kebijakan SDM yang diterapkan, sementara penyesuaian strategi harus dilakukan sejalan dengan perubahan dalam lingkungan perusahaan. Semua tahap ini memerlukan kerjasama dan komunikasi yang baik di seluruh organisasi untuk mencapai kesuksesan dalam manajemen sumber daya manusia.

Impact of Human Resources Planning on the Actualization of Organizational Goal

Penelitian ini menyelidiki dampak perencanaan sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia sangat penting untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia dan meningkatkan produktivitas. Makalah ini membahas isu-isu yang dihadapi oleh perencana sumber daya manusia, seperti mengelola anggaran dan perputaran pekerja. Pentingnya penelitian ini terletak pada panduan bagi individu, organisasi, dan mahasiswa dalam melakukan penelitian tentang topik tersebut. Penelitian ini juga membantu lembaga pemerintah dalam menganalisis produktivitas sektor publik dan swasta dalam perekonomian. Menurut laporan tersebut, perencanaan sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk memenuhi tujuan perusahaan dan meningkatkan produktivitas.

Konteks studi ini menekankan pentingnya sumber daya manusia dalam perusahaan. Tidak akan ada produksi tanpa sumber daya manusia. Studi ini menggarisbawahi pentingnya perusahaan merencanakan sumber daya manusia secara memadai untuk memastikan produktivitas. Pernyataan masalah mengakui tantangan signifikan yang dihadapi oleh manajemen Sonal System Association Business Management Limited (SSABML) adalah kurangnya sumber daya yang berkualitas. Salah urus kas dan peningkatan pergantian tenaga kerja adalah dua masalah lainnya. Kesulitan-kesulitan ini menghambat operasi SSABML yang efisien dan memiliki pengaruh negatif terhadap produktivitas.

Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia sangat penting dalam bisnis karena memastikan bahwa jumlah dan jenis orang yang tepat berada di tempat dan waktu yang tepat. Perencanaan sumber daya manusia membantu dalam perekrutan pekerja yang berkualitas, pengorganisasian program pelatihan, dan peningkatan kinerja karyawan. Perencanaan sumber daya manusia yang efektif akan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi, perputaran tenaga kerja yang

lebih rendah, dan kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Organisasi dapat mencapai tujuan dan sasarnya dengan mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia dengan baik.

Human resources planning in research and developing

Pembukaan studi ini menyoroti relevansi sumber daya manusia dalam bisnis jasa, serta kebutuhan akan manajemen dan perencanaan yang baik. Penelitian ini menekankan pentingnya orang-orang dalam mendorong kesuksesan organisasi dan menekankan peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Latar belakang penelitian ini menekankan pada tahapan eksplorasi, pendirian, pemeliharaan, dan penurunan dalam karir individu sepanjang waktu. Penelitian ini menyoroti hubungan antara kemajuan karir individu dan usia kronologis, serta tingkat keterlibatan dan dampaknya pada setiap tahap.

Pernyataan masalah dari penelitian ini adalah kebutuhan akan perencanaan sumber daya manusia yang efektif untuk menjaga konsistensi dan kualitas staf dengan tujuan organisasi. Penelitian ini membahas masalah yang dihadapi berbagai departemen dalam hal kekurangan atau kelebihan pekerja, serta pentingnya memproyeksikan kebutuhan tenaga kerja dan mengumpulkan serta menganalisis data untuk perencanaan yang optimal. signifikansi penelitian ini terletak pada kontribusinya dalam memahami aspek-aspek penting dari manajemen sumber daya manusia dan perencanaan, seperti integrasi ke dalam perusahaan, pengembangan strategi, dan pengendalian emosi. Studi ini juga menekankan pentingnya kebijakan ekspatriasi, serta dampak promosi, transfer, penurunan jabatan, dan pemecatan terhadap nilai karyawan dan keberhasilan organisasi.

Pada dasarnya studi ini menyoroti pentingnya perencanaan sumber daya manusia dalam menyelaraskan staf dengan strategi bisnis dan mencapai tujuan organisasi. Studi ini menekankan pentingnya perencanaan dalam memasok standar tenaga kerja yang diperlukan dan secara efisien dan efektif memenuhi kebutuhan banyak departemen. Studi ini juga menggarisbawahi pentingnya perencanaan berkelanjutan yang memperhitungkan perubahan lingkungan kerja serta kebutuhan dinamis organisasi.

Human resources management at South East European University as a new model of higher education in the Republic of Macedonia

Penelitian ini memberikan penekanan pada pentingnya manajemen sumber daya manusia di South East European University (SEEU) di Republik Makedonia. Laporan ini mengidentifikasi masalah perekrutan, pengembangan, dan retensi karyawan di SEEU. Untuk mengatasi masalah ini, laporan menyarankan pembentukan Pro Rektor yang bertanggung jawab atas perencanaan strategis dan perekrutan pegawai, serta memperkuat Kantor Sumber Daya Manusia SEEU dengan lebih banyak unit pengembangan staf. Laporan ini juga menawarkan rencana aksi manajemen sumber daya manusia yang mencakup disiplin, kontrol implementasi, konsekuensi keuangan, dan penilaian terhadap perekrutan dan retensi staf. Dalam mencapai tujuan strategisnya, SEEU perlu memiliki tenaga kerja yang kuat dan cakap, dan laporan ini menekankan pentingnya manajemen sumber daya manusia yang baik dalam mencapai hal tersebut. Dengan mengadopsi rencana aksi yang diusulkan, SEEU dapat mengatasi perubahan, menavigasi rintangan, dan mewujudkan tujuannya.

The Importance of Human Resources in the Continuous Improvement of the Production Quality

Artikel ini memperkenalkan isu khusus dari *International Journal of Human Resource Management* yang berfokus pada implementasi HRM. Para penulis menyoroti perlunya eksplorasi dan pemahaman lebih lanjut tentang topik ini, karena penelitian sebelumnya sebagian besar terfokus pada hubungan antara manajer dan profesional HRM. Isu khusus ini bertujuan untuk mengeksplorasi kontribusi berbagai aktor dalam implementasi HRM, menawarkan konseptualisasi yang lebih luas tentang keberhasilan implementasi HRM, dan membedakan antara implementasi HRM yang berhasil dan keseluruhan keberhasilan HRM dalam organisasi. Paper terpilih dalam isu khusus ini mencakup berbagai perspektif teoritis dan metodologi, serta membahas berbagai tahap proses implementasi dan peran berbagai aktor. Para penulis berharap isu khusus ini akan berkontribusi pada pengakuan dan studi implementasi HRM sebagai area penelitian penting dalam komunitas HRM.

Para penulis mengajak untuk lebih banyak penelitian dalam implementasi HRM yang menganalisis pengenalan kebijakan HRM yang baru dan memperhitungkan konteks khusus di mana kebijakan tersebut diadopsi. Mereka juga menyarankan untuk menggabungkan berbagai perspektif teoritis dan mengeksplorasi hubungan antara manajer dan karyawan. Selain itu, mereka mendorong pemahaman yang lebih luas tentang implementasi sebagai proses yang bersifat iteratif dan dinamis.

The role of human resources management in organizational perspective

Relevansi manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam organisasi dan perannya dalam mencapai tujuan organisasi ditekankan dalam makalah ini. Latar belakang penelitian menyoroti perubahan teknologi yang cepat yang harus diadaptasi oleh organisasi, menekankan potensi tenaga kerja manusia dan kebutuhan MSDM untuk bersinergi dengan lingkungan. Pernyataan masalah berfokus pada tantangan yang dihadapi HRM dalam mengelola karyawan dan mencapai tujuan pribadi mereka. MSDM memiliki tiga tujuan utama: fungsi manajerial, fungsi operasional, dan fungsi untuk mencapai tujuan organisasi. Tanggung jawab manajemen sumber daya manusia meliputi perekrutan staf, pengembangan sumber daya manusia, manajemen kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, hubungan tenaga kerja, dan hubungan industrial. Implementasi perencanaan sumber daya manusia membahas komponen-komponen seperti analisis pekerjaan, perencanaan pekerjaan, kerja sama tim, dan sistem informasi. Kesimpulannya adalah pentingnya manajemen personalia yang efektif dalam membantu bisnis mencapai tujuannya.

KESIMPULAN

Tinjauan literatur menekankan pentingnya perencanaan sumber daya manusia dalam organisasi atau bisnis. Ini adalah proses penting yang mencakup identifikasi tujuan dan sasaran organisasi, menilai kebutuhan tenaga kerja saat ini dan di masa depan, dan mengadopsi strategi untuk menjamin bahwa jumlah dan jenis pekerja yang memenuhi syarat tersedia pada waktu yang tepat. Perencanaan sumber daya manusia membantu perusahaan dalam mengidentifikasi bidang-bidang yang mengalami kekurangan atau kelebihan tenaga kerja, sehingga mereka

dapat merekrut dan melatih kandidat terbaik untuk pekerjaan tersebut. Hal ini juga membantu meningkatkan kinerja, mengurangi perpecahan, dan meningkatkan efektivitas organisasi. Perencanaan sumber daya manusia sangat penting untuk kelancaran operasi dan pencapaian tujuan keseluruhan dalam organisasi atau bisnis.

Selain itu, penelitian ini menyoroti beberapa tantangan yang dihadapi oleh perusahaan, seperti kurangnya sumber daya berkualitas, manajemen anggaran, dan perputaran pekerja. Dalam mengatasi tantangan ini, penting bagi organisasi untuk mengadopsi strategi perencanaan sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan. Kesimpulannya, perencanaan sumber daya manusia bukan hanya sekadar proses administratif, tetapi merupakan fondasi yang penting untuk mencapai keberhasilan jangka panjang dan ketahanan organisasi di pasar yang dinamis. Dengan fokus pada pengelolaan kualitas sumber daya manusia, pelibatan karyawan, dan adaptasi terhadap perubahan, perusahaan dapat memastikan kelancaran operasi dan mencapai tujuan organisasi dengan optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- GOMATHY, Dr.C. (2022) ‘Impact of human resources planning on the actualization of organizational goal’, *INTERANTIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC RESEARCH IN ENGINEERING AND MANAGEMENT*, 06(03). doi:10.55041/ijsrem11863.
- N. SUBBURAJ (2023) ‘Human Resources Planning in research and developing’, *International Journal of Science and Research Archive*, 8(2), pp. 309–315. doi:10.30574/ijsra.2023.8.2.0232.
- Ismaili, D. and Etemi, M. (2010) ‘Human Resources Management at South East European University as a new model of higher education in the Republic of Macedonia’, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2(2), pp. 5125–5129. doi:10.1016/j.sbspro.2010.03.833.
- Blaga, P. (2020) ‘The importance of human resources in the continuous improvement of the production quality’, *Procedia Manufacturing*, 46, pp. 287–293. doi:10.1016/j.promfg.2020.03.042.
- Sukmo Hadi Nugroho (2022) ‘The role of Human Resources Management in organizational perspective’, *Global Journal of Engineering and Technology Advances*, 10(3), pp. 012–018. doi:10.30574/gjeta.2022.10.3.0040.