

MEMAHAMI KONSEP PERENCANAAN, PREDIKSI KEBUTUHAN SDM MELALUI REKRUITMEN DAN SELEKSI

Ahmad Fajrul Falah¹, Abdulloh Farhan Al karim², Alfarizy Muzakki Yonis H³,
Laksana Cahaya Matahari⁴, Mardiyah⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
e-mail korepondensi: faizfajrul@gmail.com

ABSTRACT

This article discusses the concept of human resource planning and forecasting in organizational contexts, focusing on recruitment and selection strategies. Through a descriptive qualitative approach, this research utilizes data obtained from literature and document analysis to explore the importance of human resource planning in supporting organizational sustainability. In facing changes in the business environment, accurate HR planning is crucial to ensure that organizations have a workforce that meets future needs. The article also highlights external factors such as demographic changes and technological advancements that influence labor demand. Predictive techniques such as trend analysis and simulation are used to help organizations anticipate HR needs. The findings indicate that effective HR planning can enhance an organization's competitiveness by ensuring the availability of a qualified workforce ready to meet future challenges. Thus, HR planning plays a critical role in maintaining organizational efficiency and effectiveness while ensuring the achievement of its vision and mission

KEYWORDS: HR Planning, HR Needs, and HR Management

ABSTRAK

Artikel ini membahas konsep perencanaan dan prediksi kebutuhan sumber daya manusia (SDM) dalam konteks organisasi, dengan fokus pada penerapan strategi rekrutmen dan seleksi. Melalui pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari literatur dan analisis dokumen terkait untuk mengeksplorasi pentingnya perencanaan SDM dalam mendukung keberlanjutan organisasi. Dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis, perencanaan SDM yang tepat sangat penting untuk memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan masa depan. Artikel ini juga menyoroti faktor-faktor eksternal, seperti perubahan demografi dan teknologi, yang mempengaruhi permintaan tenaga kerja. Teknik prediksi seperti analisis tren dan simulasi digunakan untuk membantu organisasi mengantisipasi kebutuhan SDM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang efektif dapat meningkatkan daya saing organisasi dengan memastikan ketersediaan tenaga kerja yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan masa depan. Dengan demikian, perencanaan SDM berperan penting dalam menjaga efisiensi dan efektivitas operasional organisasi, serta memastikan pencapaian visi dan misinya.

KATA KUNCI: Perencanaan SDM, Kebutuhan SDM, dan Manajemen SDM

Article History

*Received: 12 November 2024**Revised: 17 November 2024**Accepted: 31 Juli 2025*

PENDAHULUAN

Era globalisasi menyebabkan lingkungan organisasi, bahkan organisasi itu sendiri bersifat dinamis dan menciptakan situasi yang kompetitif. Persaingan antar organisasi, kini tidak hanya melibatkan persaingan bukti fisik ataupun modal melainkan persaingan atas personel atau sumber daya manusia yang dimiliki. Hal ini menyebabkan sumber daya manusia merupakan faktor strategis dan menjadi tolak ukur kesuksesan sebuah organisasi. Bahkan lebih jauh, sumber daya manusia dapat menjadi keunggulan kompetitif yang dimiliki sebuah organisasi. Sumber daya manusia sebagai salah satu komponen utama, penting untuk dikelola dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan kesuksesan sebuah organisasi, termasuk di lembaga pendidikan. (Rusdiana, 2022) Perencanaan sumber daya manusia atau human resource planning (HRP) merupakan kegiatan dalam salah satu area fungsional manajemen sumber daya manusia yaitu perencanaan.

Perencanaan merupakan alat ampuh mengelola sumber daya manusia agar mereka dapat bertahan dan loyal terhadap organisasi. Keberhasilan menyusun perencanaan sumber daya manusia (HRP) secara komprehensif akan menjadi fondasi dan modal awal yang baik bagi kelancaran implementasi program kerja serta pencapaian sasaran tujuan lembaga pendidikan. Perencanaan sumber daya manusia diarahkan sebagai upaya untuk mengusahakan sumber daya manusia yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan sejalan dengan komitmen terhadap visi dan misi lembaga pendidikan.

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. Adapun pendidikan yang tidak kalah pentingnya yakni pendidikan agama, sebab Pendidikan agama yang baik, tidak bisa memberi manfaat bagi yang bersangkutan saja, akan tetapi akan membawa keuntungan dan manfaat terhadap masyarakat lingkungan bahkan masyarakat ramai dan umat manusia seluruhnya. (Mardiyah, 2015) Oleh karena itu pendidikan agama dalam lingkungan keluarga harus dilakukan lebih intensif dan tidak hanya terbatas pada formalisme dan simbolisme, melainkan mampu menangkap inti ajaran Islam, sehingga pada gilirannya mampu memberi motivasi kepada amal perbuatan yang positif dan sebaliknya mampu mencegah serta menangkai terhadap segala perbuatan yang mungkar apalagi terhadap kegiatan yang bersifat negatif (maksiat). Dalam hal ini ada peran Orang tua karena beliau merupakan pembimbing bagi seorang anak, suri tauladan dan cerminan kepribadian anak, sebab sikap dan kepribadian anak sangat didasari dari orang tuanya karena orang tua lah yang mengajarkan pertama kali kepada anaknya tentang

sesuatu yang baik dan sesuatu yang buruk. Orang tua harus memberikan arahan, nasihat maupun bimbingan seperti memberikan arahan yang baik, memberikan nasihat ketika anak melakukan sesuatu kesalahan dan membimbing untuk selalu berada di jalan Allah SWT seperti mengaji, sholat, bersedekah, dan lainnya. Peran orang tua adalah suatu langkah atau strategi yang akan dilakukan oleh orang tua. Salah satu peran yang dilakukan oleh orang tua yaitu proses pembentukan kepribadian anak. (Mardiyah, 2023) Peran orang tua sangatlah penting karena orang tua merupakan tempat pertama bagi anak dalam mendapatkan suatu pembelajaran dalam pembentukan perilaku anak. Peran orang tua ini akan mampu membentuk anak menjadi pribadi yang beriman, bertakwa dan berilmu pengetahuan yang sanggup mengembangkan dirinya menjadi hamba Allah SWT yang taat. Orang tua yang baik adalah orang tua yang mampu memberikan keteladanan yang baik kepada anak-anaknya. Karena keteladanan orang tua akan menjadi contoh dan panutan kepada anak. Karena meskipun negara tersebut mempunyai sumber daya alam yang amat kaya, tapi negara tersebut tidak dapat maju kecuali dibantu oleh SDM yang terampil dan mempunyai perilaku yang juga baik. SDM mempunyai peranan kunci pada pencapaian kinerja pembangunan, menempatkan manusia pada peran sumber daya pembangunan. SDM adalah sumber daya yang sangat utama dalam manajemen. Semua level manajemen, termasuk manajemen pendidikan, harus mengakui nilai sumber daya manusia. Meskipun teknologi sudah maju, keberhasilan suatu organisasi atau lembaga pendidikan sangat bergantung pada aspek manusia. Pembangunan berkelanjutan secara holistik lebih baik bagi pengembangan berkelanjutan pada masa sekarang dan mendatang (Meishanti, Roziqin, & Rizqiyah, 2024)

Perencanaan sumber daya manusia yang efisien diperlukan untuk mewujudkan pendidikan dan mencapai tujuannya. Salah satu lingkup manajemen SDM yakni perencanaan. Perencanaan merupakan langkah awal dalam setiap tindakan yang mengidentifikasi arah tindakan yang harus diambil untuk mendapatkan hasil terbaik. Tanpa dukungan sumber daya manusia, sebuah lembaga pendidikan formal (negeri maupun swasta), dalam hal ini perangkat sekolah, seperti dari kepala sekolah/rektor/dekan hingga guru atau dosen, kudu memadai dari segi kualitatif, kuantitatif, strategi, dan operasional. Hal ini disebabkan lembaga pendidikan formal yang hanya berfungsi secara mandiri tidak akan bisa mempertahankan keberadaannya, mengembangkan, dan memajukan lembaganya di masa mendatang. Oleh karenanya dibutuhkan sebuah tahap-tahap guna lebih menjamin ketersediaan tenaga pendidik yang tepat guna tugas yang relevan dengan keperluannya. Menurut (Meishanti, Roziqin, & Rizqiyah, 2024; Meishanti, Roziqin, & Salunnadwa, 2024; Meishanti, Roziqin, & Syafaah, 2024) tantangan utamanya adalah mengubah paradigma dari pembelajaran yang berpusat pada guru menjadi pembelajaran yang berpusat pada siswa, dengan metode inovatif seperti pembelajaran berbasis masalah untuk mengembangkan 6C

(Critical Thinking, Completion, Collaboration, Communication), serta meningkatkan kompetensi guru sehingga pembelajaran dapat berpusat pada siswa.

Menurut Jackson dan schuler perencanaan SDM adalah proses manajemen yang menentukan bagaimana mentransfer SDM perusahaan dari posisinya sekarang ke posisi yang diharapkan di masa depan. Merencanakan sumber daya manusia melibatkan mencari tahu bagaimana pendidik akan bergerak dari posisi target mereka di dalam institusi di masa depan. SDM tingkat tertinggi dan staf pengajar berkolaborasi untuk melakukan serangkaian proses dan tindakan yang dikenal sebagai sumber daya manusia untuk mengatasi masalah dengan institusi yang mempengaruhi pendidik. Berbagai komponen SDM di sekolah, mulai dari guru dan tenaga kependidikan, harus dikelola dan dioptimalkan melalui suatu proses jika ingin meningkatkan kualitas SDM.

Perencanaan SDM yang menyeluruh yang berhasil di satukan akan berfungsi sebagai dasar yang kuat dan modal awal untuk pelaksanaan program kerja yang efisien dan pencapaian tujuan lembaga pendidikan. (Manajemen sumber daya manusia, n.d.) Tujuan perencanaan SDM adalah untuk mengembangkan SDM yang memiliki kualitas dan kuantitas yang diperlukan untuk mendukung komitmen lembaga pendidikan terhadap visi dan misi mereka. Perencanaan SDM karenanya akan berdampak pada kemampuan organisasi untuk bertahan dan berkembang, termasuk lembaga pendidikan.

Terdapat beberapa pengertian perencanaan sumber daya manusia atau SDM. Dari berbagai pengertian dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai: pertama, sebuah proses yang melibatkan serangkaian kegiatan seperti hipotesis atau estimasi, usaha pemenuhan kebutuhan tenaga kerja organisasi dalam jangka waktu pengaturan plan SDM dan value SDM serta pendayagunaan sumber daya yang tersedia secara efektif efisien. (Kaligis et al., 2022) Pengaturan tersebut dimaksudkan untuk menentukan persyaratan tertentu pada SDM baru yang akan menggantikan SDM yang keluar dengan sumber daya yang bekerja secara efektif efisien, kemudian sebagai sebuah strategi pengembangan kontribusi sumber daya manusia pada organisasi agar mencapai kesuksesan. Sumber daya berkualitas yang dimiliki organisasi akan berdampak pada peningkatan kemampuan berkompetisi organisasi. Segala tugas dan pekerjaan dilaksanakan secara terarah pada kesuksesan organisasi. Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia juga akan berpengaruh pada keberlangsungan dan keberadaan suatu organisasi, termasuk lembaga pendidikan. Manajemen lembaga pendidikan dilakukan secara profesional dan menyeluruh meskipun merupakan organisasi nonprofit. Untuk mencapai tujuan pendidikan, Fayol mendefinisikan manajemen sebagai upaya kolaboratif untuk memobilisasi semua sumber daya seefektif dan seefisien mungkin. (Mardiyah et al., 2024) Manajemen yang baik, termasuk didalamnya perencanaan sumber daya manusia pada lembaga pendidikan diorientasikan agar organisasi mampu bertahan dan bertumbuh. Lembaga pendidikan harus bersungguh merencanakan sumber daya manusia jika masih ingin ikut serta dalam persaingan pendidikan yang sangat kompetitif.

METODE

secara umum, dalam artikel ini, peneliti menjelaskan bahwa metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dan deskriptif. Data yang dikumpulkan berasal dari jurnal, buku, dan artikel sebagai referensi. Teknik analisis data yang diterapkan melibatkan reduksi data, review, dan penarikan kesimpulan. Tujuan utama artikel ini adalah untuk mendiskusikan tentang konsep perencanaan dan prediksi kebutuhan sumber daya manusia. Artikel ini menekankan bahwa perencanaan sumber daya manusia pasti akan berpengaruh pada keberlangsungan, dan keberadaan suatu organisasi, termasuk Lembaga pendidikan. Keseluruhan penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi sebagai dasar yang kuat dan modal awal untuk memiliki sumber daya manusia yang mempunyai kualitas dan kuantitas yang diperlukan untuk mendukung tercapainya tujuan, visi dan misi. Sebab, perencanaan sumber daya manusia pasti akan berdampak pada kemampuan organisasi untuk bertahan dan berkembang, termasuk Lembaga pendidikan.

HASIL dan PEMBAHASAN

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Pentingnya Perencanaan

Perencanaan merupakan fungsi manajemen yang paling mendasar karena menjadi dasar bagi fungsi lainnya. Tanpa perencanaan, organisasi tidak memiliki arah yang jelas untuk mencapai tujuan. Dalam konteks pendidikan, sumber daya manusia (SDM) adalah pilar utama yang menentukan keberhasilan lembaga. SDM di sini mencakup tenaga pendidik (guru/dosen) dan tenaga kependidikan (staf administrasi). Oleh karena itu, perencanaan SDM menjadi bagian vital agar lembaga pendidikan mampu berjalan efektif, efisien, dan sesuai dengan visi serta misi yang ditetapkan.

Konsep Perencanaan SDM

Perencanaan SDM adalah proses memastikan jumlah dan kualitas tenaga kerja sesuai kebutuhan organisasi. Organisasi dengan SDM berlebih akan mengalami pemborosan biaya dan menjadi kurang lincah, sementara organisasi dengan SDM yang kurang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Keseimbangan antara kuantitas dan kualitas tenaga kerja menjadi kunci efisiensi. Kompetensi juga berperan penting: jumlah pegawai yang sedikit tetapi memiliki keterampilan tinggi dapat menggantikan banyak tenaga kerja dengan kompetensi rendah.

George Milkovic dan Paul C. Nystrom mendefinisikan perencanaan tenaga kerja sebagai proses peramalan, pengembangan, implementasi, dan pengendalian agar perusahaan memiliki jumlah pegawai yang sesuai, penempatan yang tepat, serta berjalan efektif dan efisien. Handoko menambahkan bahwa perencanaan SDM adalah kegiatan untuk

mengantisipasi permintaan bisnis dan lingkungan di masa depan, sedangkan Mangkunegara menekankan integrasi perencanaan tenaga kerja dengan perencanaan organisasi secara keseluruhan.

Proses dan Teknik Perencanaan

Perencanaan SDM dilakukan melalui analisis beban kerja, peramalan kebutuhan tenaga kerja, serta penyesuaian dengan rencana strategis organisasi. Nawawi menyebut dua kegiatan utama: analisis volume dan beban kerja, serta analisis kemampuan SDM yang dimiliki. Dari sini diperoleh informasi kebutuhan tenaga kerja yang presisi, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

Terdapat dua pendekatan utama:

- **Bottom-up:** peramalan kebutuhan dimulai dari unit kerja terbawah hingga ke atas.
- **Top-down:** perencanaan berdasarkan kondisi SDM yang ada lalu disesuaikan dengan kebutuhan masa depan.

Teknik peramalan bisa berupa analisis tren, ekstrapolasi data masa lalu, indeksasi, hingga analisis pasar tenaga kerja eksternal. Analisis anggaran juga berperan penting karena jumlah dan kualitas SDM yang dibutuhkan sangat bergantung pada kemampuan finansial organisasi.

Faktor yang Mempengaruhi

Perencanaan SDM dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal meliputi kondisi ekonomi nasional maupun global, regulasi politik dan hukum, perkembangan teknologi, serta persaingan antarorganisasi. Misalnya, kemajuan teknologi menuntut SDM dengan kompetensi baru, sementara undang-undang ketenagakerjaan memengaruhi pola rekrutmen. Dalam era globalisasi, organisasi dituntut memiliki SDM yang kompetitif agar mampu bertahan menghadapi persaingan.

Perencanaan SDM di Lembaga Pendidikan

Dalam lembaga pendidikan, perencanaan SDM sering disejajarkan dengan rencana pengembangan tenaga pendidik dan kependidikan. Guru dan staf administrasi harus direncanakan secara komprehensif agar lembaga mampu mencapai tujuan pendidikan. Perencanaan yang baik akan menjadi fondasi bagi kelancaran implementasi program kerja, sekaligus strategi pengembangan SDM agar lembaga tetap relevan dan kompetitif. Perencanaan SDM di pendidikan diarahkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan, sejalan dengan komitmen terhadap visi dan misi lembaga. Proses ini melibatkan analisis kebutuhan, peramalan, serta penyesuaian dengan faktor eksternal dan internal. Dengan demikian, perencanaan SDM bukan hanya sekadar administrasi, tetapi strategi penting untuk memastikan keberlangsungan dan kesuksesan lembaga pendidikan tersebut (Kaligis et al., 2022).

Permintaan Sumber Daya Manusia

Permintaan sumber daya manusia (SDM) adalah perkiraan kebutuhan organisasi terhadap tenaga kerja di masa depan, baik dari segi jumlah maupun kualitas. Proses ini

tidak mudah karena harus mempertimbangkan faktor internal seperti persediaan tenaga kerja, struktur organisasi, maupun faktor eksternal seperti kondisi ekonomi, teknologi, dan regulasi. Tujuan utama peramalan SDM adalah memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat jumlah, tepat keahlian, dan tepat penempatan agar tujuan dapat tercapai secara efektif.

Teknik SDM

Beberapa metode SDM yang umum digunakan antara lain:

1. **Trend Analysis** – menganalisis data masa lalu untuk memprediksi kebutuhan tenaga kerja di masa depan.
2. **Zero-Base Forecasting** – setiap kekosongan jabatan tidak langsung diisi, melainkan dianalisis apakah benar-benar perlu diganti atau bisa dialihkan ke tenaga kerja yang ada.
3. **Bottom-Up Approach** – peramalan dilakukan dari unit kerja terbawah hingga ke atas, dengan asumsi setiap manajer mengetahui kebutuhan bawahannya.
4. **Ratio Analysis** – membandingkan jumlah pekerjaan dengan jumlah tenaga kerja. Misalnya, jika 10 karyawan menyelesaikan 50 pekerjaan per minggu, maka untuk 500 pekerjaan dibutuhkan 100 karyawan.
5. **Correlation Analysis** – menggunakan metode statistik untuk melihat hubungan antara variabel, misalnya volume penjualan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan. Metode-metode ini membantu organisasi menentukan kebutuhan SDM secara lebih akurat, baik jangka pendek maupun jangka panjang.

SDM sebagai Human Capital

Perkembangan terbaru memandang SDM bukan sekadar tenaga kerja, melainkan **human capital** atau modal manusia. SDM dianggap sebagai aset berharga yang dapat dikembangkan, dilipatgandakan nilainya, dan menjadi sumber keunggulan kompetitif. Investasi dalam pelatihan, pengembangan keterampilan, dan peningkatan motivasi karyawan harus dipandang sebagai investasi jangka panjang, bukan sekadar biaya.

Menurut Schermerhorn, human capital adalah nilai ekonomi dari SDM yang terkait dengan pengetahuan, keterampilan, ide, inovasi, energi, dan komitmen. Dengan kata lain, SDM yang berkualitas akan menciptakan nilai tambah yang berkelanjutan bagi organisasi.

Prinsip Manajemen SDM

Sasaran utama manajemen SDM adalah menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat dan waktu yang tepat (*the right man on the right place at the right time*). Prinsip ini menekankan pentingnya kesesuaian antara minat, kemampuan, dan kebutuhan organisasi. Jika tenaga kerja ditempatkan sesuai keahliannya, maka produktivitas meningkat, motivasi terjaga, dan tujuan organisasi lebih mudah tercapai.

Selain itu, setiap individu memiliki karakter unik sehingga pembagian kerja harus disesuaikan dengan kemampuan masing-masing. Dalam konteks teamwork, keberhasilan tim sangat bergantung pada penempatan anggota sesuai keahliannya. Hal ini membuat organisasi lebih cepat bergerak dan mengurangi risiko kesalahan dalam pengelolaan SDM. Permintaan SDM adalah bagian penting dari manajemen modern. Dengan menggunakan berbagai teknik peramalan, organisasi dapat memastikan kebutuhan tenaga kerja terpenuhi secara tepat. Lebih jauh, pandangan tentang SDM sebagai human capital menegaskan bahwa tenaga kerja bukan sekadar beban, melainkan aset strategis yang harus dikembangkan. Prinsip *the right man on the right place* menjadi kunci agar SDM dapat bekerja optimal dan memberikan kontribusi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (Kamal, 2020).

Jenis-Jenis Perencanaan Sumber Daya Manusia

Pentingnya Perencanaan SDM

Perencanaan dalam penyelenggaraan pendidikan merupakan bagian penting untuk memastikan kegiatan berjalan sistematis, terarah, efektif, dan efisien. Dengan adanya perencanaan, lembaga pendidikan memiliki kejelasan arah, komunikasi yang baik, serta suasana kerja yang harmonis. Dalam konteks manajemen, perencanaan SDM berarti menempatkan tenaga kerja sesuai jumlah, kualitas, dan posisi yang dibutuhkan agar tujuan organisasi tercapai.

Jenis-Jenis Perencanaan SDM

Perencanaan SDM dapat dibagi ke dalam beberapa jenis utama:

1. Perencanaan Tenaga Kerja – terdiri atas perencanaan kuantitatif (jumlah tenaga kerja) dan kualitatif (kompetensi tenaga kerja).
2. Perencanaan Rekrutmen dan Seleksi – strategi menarik, memilih, dan menempatkan kandidat yang tepat pada posisi yang sesuai.
3. Perencanaan Pengembangan Karyawan – meliputi pelatihan, pengembangan karir, promosi, dan rotasi pekerjaan.
4. Perencanaan Suksesi – menyiapkan karyawan potensial untuk mengisi posisi kunci di masa depan.
5. Perencanaan Kinerja – menetapkan tujuan kinerja dan sistem evaluasi agar kontribusi karyawan sesuai target organisasi.
6. Perencanaan Retensi – strategi mempertahankan karyawan berbakat dan mengurangi turnover.
7. Perencanaan Kompensasi dan Manfaat – menentukan struktur gaji, insentif, dan fasilitas sesuai pasar tenaga kerja.
8. Perencanaan Tenaga Kerja Global – khusus organisasi multinasional, menyesuaikan SDM dengan regulasi dan budaya di berbagai negara.

Semua jenis perencanaan ini saling terkait dan harus dikelola terpadu agar organisasi

memiliki tenaga kerja yang tepat dengan keterampilan sesuai kebutuhan strategis.

Proses Perencanaan SDM

Proses perencanaan SDM melibatkan beberapa tahapan:

- Analisis beban kerja dan anggaran untuk menentukan kebutuhan jangka pendek maupun panjang.
- Syarat perencanaan: memahami masalah, mengumpulkan data, melakukan job analysis, membaca situasi SDM masa kini dan masa depan, serta memahami regulasi ketenagakerjaan.
- Strategi perencanaan: mengantisipasi penawaran dan permintaan SDM, serta menyesuaikan dengan perkembangan teknologi dan kondisi eksternal.
- Prosedur perencanaan: menetapkan kualitas dan kuantitas SDM, mengumpulkan dan menganalisis data, memilih alternatif terbaik, lalu menginformasikan rencana kepada karyawan.
- Evaluasi: memastikan manajemen memiliki pandangan lebih baik terhadap aspek SDM, menghemat biaya, dan memberi waktu lebih untuk menempatkan tenaga kerja berbakat.

Jika tahapan ini dijalankan dengan baik, manfaat yang diperoleh antara lain efisiensi biaya, prediksi kebutuhan tenaga kerja yang lebih akurat, serta peningkatan kualitas SDM sesuai visi dan misi organisasi.

Hubungan SDM dengan Strategi Perusahaan

SDM adalah komponen utama dalam strategi perusahaan, sejajar dengan strategi bisnis, pemasaran, dan operasional. Tanpa SDM, faktor produksi lain tidak dapat berjalan maksimal. Oleh karena itu, pengembangan SDM menjadi strategi penting agar organisasi lebih kompetitif. Pengembangan kualitas SDM dilakukan melalui program kesehatan, pelatihan, seminar, dan workshop. Manajemen SDM berbasis kompetensi akan menghasilkan tenaga kerja yang handal dalam menghadapi tantangan globalisasi. Penelitian juga menunjukkan bahwa manajemen SDM strategis berkontribusi besar terhadap kinerja perusahaan, baik finansial maupun non-finansial.

Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen adalah proses menarik calon karyawan yang memenuhi kualifikasi. Tujuannya antara lain:

- Menarik banyak pelamar agar organisasi memiliki pilihan terbaik.
- Memastikan karyawan yang direkrut berkinerja baik dan bertahan lama.
- Meningkatkan citra organisasi meski pelamar tidak diterima.

Sumber rekrutmen bisa berasal dari internal (promosi, referensi karyawan, basis data, mantan karyawan) maupun eksternal (lembaga pendidikan, iklan, agen tenaga kerja, pemerintah, job fair, open house, hingga internet).

Seleksi adalah proses memilih individu yang paling sesuai dengan kebutuhan organisasi. Metodenya meliputi pemeriksaan lamaran, tes kemampuan kognitif, psikomotor, fisik, kepribadian, wawancara, hingga pemeriksaan latar belakang. Tujuan seleksi adalah menempatkan *the right man on the right place*, sehingga organisasi memiliki SDM yang berkualitas, efisien, dan sesuai budaya kerja.

Perencanaan SDM adalah pondasi penting dalam manajemen organisasi. Jenis-jenis perencanaan seperti tenaga kerja, rekrutmen, pengembangan, suksesi, kinerja, retensi, kompensasi, hingga tenaga kerja global harus dijalankan secara terpadu. Proses perencanaan melibatkan analisis, strategi, prosedur, dan evaluasi yang sistematis. Dalam perusahaan maupun lembaga pendidikan, SDM adalah aset strategis yang harus dikembangkan melalui rekrutmen dan seleksi yang tepat. Dengan demikian, organisasi dapat menghadapi tantangan masa depan secara lebih efektif dan berkelanjutan.

KESIMPULAN dan SARAN

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif merupakan elemen kunci dalam memastikan keberhasilan jangka panjang suatu organisasi. Dengan memanfaatkan berbagai metode prediksi kebutuhan SDM, seperti analisis tren dan simulasi, organisasi dapat mengantisipasi perubahan di pasar tenaga kerja dan menyesuaikan strategi perekrutan serta pengembangan karyawan secara tepat. Faktor-faktor eksternal, seperti perubahan demografi dan perkembangan teknologi, mempengaruhi dinamika kebutuhan SDM, sehingga memerlukan penyesuaian yang berkelanjutan dalam perencanaan. Kesimpulannya, organisasi yang mampu merencanakan kebutuhan SDM dengan tepat akan memiliki keunggulan kompetitif dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang dinamis, serta dapat memastikan ketersediaan tenaga kerja yang berkualitas untuk mencapai tujuan strategisnya.

Seleksi adalah salah satu metode untuk mendapatkan karyawan atau sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Menurut Ivancevich dalam Marwansyah seleksi merupakan proses yang digunakan oleh organisasi untuk memilih dari sekumpulan pelamar, individu yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia. Tujuan dari proses seleksi adalah untuk memperoleh tenaga kerja yang memenuhi persyaratan dan memiliki kualifikasi yang sesuai dengan deskripsi jabatan. Proses ini bertujuan untuk merealisasikan tujuan perusahaan secara keseluruhan, yaitu menempatkan individu yang tepat pada posisi yang tepat (*The Right Man on The Right Place*). Proses seleksi secara umum yang dapat bervariasi antara satu organisasi dengan yang lainnya, Proses ini biasanya dimulai dengan wawancara pendahuluan. Selanjutnya, pelamar diharuskan untuk melengkapi formulir lamaran atau menyerahkan resume. Setelah itu, proses berlanjut dengan serangkaian tes seleksi, yang diikuti oleh satu atau lebih wawancara kerja, serta tahap penyaringan pra-kerja yang mencakup pemeriksaan latar belakang dan referensi

Agar proses perencanaan dan prediksi kebutuhan SDM melalui rekrutmen dan

seleksi berjalan dengan baik hendaknya dimulai dengan melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja yang disesuaikan dengan visi, misi, serta tujuan perusahaan, sambil mempertimbangkan faktor seperti pertumbuhan bisnis dan perkembangan teknologi. Setelah itu, perusahaan harus menginventarisasi karyawan yang ada untuk mengidentifikasi keterampilan yang dimiliki dan menemukan gap yang perlu diisi. Berdasarkan analisis ini, proyeksi kebutuhan SDM di masa depan bisa dibuat, baik dalam jumlah maupun kualifikasi. Metode forecasting seperti analisis tren historis atau beban kerja dapat digunakan untuk memperkirakan kebutuhan tenaga kerja, dengan memperhatikan juga anggaran dan sumber daya yang diperlukan dalam proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Anggreani, T. F. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi SWOT: Strategi pengembangan SDM, strategi bisnis, dan strategi MSDM (suatu kajian studi literatur manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2 (5), 619–629.
- Efendy Rasyid, R., Saifullah, Asbara, I., Mardiyah, Rodding, K., Nurhayati, & Idaharyani. (2022, April 7). Volume 2 nomor 2 merged (1) (Vol. 2, pp. 1–62). [Informasi penerbit/jurnal belum lengkap dalam naskah].
- Kamal, M. (2020). Kebutuhan akan SDM suatu doktrin ekonomi (konsep SDM, identifikasi nilai SDM, penawaran dan permintaan tenaga kerja dan karakteristik tenaga terdidik). [Nama jurnal dan volume/nomor belum lengkap dalam naskah], 1(1).
- Kaligis, J. N., Jacobus, S. N. H., & Mongkareng, S. (2022). Perencanaan manajemen sumber daya manusia lembaga pendidikan. *Wunong of Educational Research*, 1(3), 21–25.
- Kusuma, E., Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Perencanaan sumber daya manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 338–349.
- Mardiyah. (2015). Peran orang tua dalam pendidikan agama terhadap pembentukan kepribadian anak. *Jurnal Kependidikan*, 3(2), 109–122.
- Mardiyah. (2023). Peran orang tua dalam membentuk kepribadian anak di Desa Sikara-Kara III Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal [Skripsi, UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidempuan]. <http://etd.uinsyahada.ac.id/10027/>
- Mardiyah. (2023). Pengaruh dukungan organisasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan melalui motivasi kerja guru SMK Negeri Dander Bojonegoro. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Kebudayaan dan Agama*, 1(2), 31–42.
- Mardiyah, M., Suruur, H. M. B., & Yahdillah, M. (2024). Bidang garapan administrasi dan manajemen sekolah atau madrasah. *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen*

Pendidikan Islam, 8(1), 73–87.

Merentek, T. C., Sumual, T. E., Usuh, E. J., & Kampilong, J. K. (2023). Perencanaan sumber daya manusia dalam pendidikan masa depan. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1), 29–35.

Meishanti, O. P. Y., Roziqin, M. K., & Rizqiyah, A. (2024). E-Modul Materi Puasa Berbasis STEM Untuk Meningkatkan Keterampilan 6C dan Integrasi Sustainable Living. *EDUSCOPE*, 9(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.32764/eduscope.v9i2.4849>

Meishanti, O. P. Y., Roziqin, M. K., & Salunnadwa, F. (2024). E-Modul Virus Pendekatan Sains Teknologi Islam Untuk Meningkatkan Critical Thinking Dan Membangun Sustainability Awareness Siswa. *EDUSCOPE*, 9(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.32764/eduscope.v9i2.4848>

Meishanti, O. P. Y., Roziqin, M. K., & Syafaah, D. R. (2024). E-Modul Materi Thaharah melalui Pendekatan Sains Teknologi Islam untuk Meningkatkan Sustainable Living Peserta Didik. *EDUSCOPE*, 10(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.32764/eduscope.v10i1.4940>

Nahrowi, M. (n.d.). Perencanaan strategis dalam penyelenggaraan pendidikan di madrasah. [Informasi penerbit dan tahun tidak tersedia dalam naskah].

Rusdiana, A. (2022). Manajemen sumberdaya manusia: Untuk meraih keunggulan kompetitif. ARSAD PRESS.

Rumawa, W. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Unsrat Press.

Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja perusahaan konstruksi. *Orbith: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa dan Sosial*, 16(1), 27–34.

Tsauri, S. (2013). MSDM manajemen sumber daya manusia. STAIN Jember Press.

Utomo, P. B., Purnomo, M. E., & Nazarudin, M. (2021). Studi perencanaan manajemen sumber daya manusia tenaga pendidik di SD Islam Palembang. *Studia Manageria*, 3(1), 83–97.

Winarti, E. (2018). Perencanaan manajemen sumber daya manusia lembaga pendidikan. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 3(1), 1–26.

Yuliani, I. (2023). Manajemen sumber daya manusia. Rajawali Pers.

Manajemen sumber daya manusia. (n.d.). Google Books. https://books.google.com/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?id=D_tjEAAAQBAJ

Buku manajemen sumberdaya manusia [PDF]. (n.d.). [Informasi penulis, penerbit, dan tautan tidak tersedia dalam naskah].