

TINJAUAN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT. MEDAN SUGAR INDUSTRY MEDAN

Zubaidah Hanum^{1*} & Sari Handayani²
^{1,2}Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan
Tel: 061-7322634 Fax: 061-7322649
*E-mail : hanum2011@gmail.com

ABSTRAK

Perencanaan mempunyai peranan sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan terutama dalam hal perencanaan sumber daya Manusia. Saat ini semakin disadari bahwa aset yang termahal dan terpenting perusahaan adalah manusia, yaitu karyawannya maka wajarlah apabila perencanaan sumber daya manusia perusahaan mendapatkan pemikiran dan penanganan yang sungguh-sungguh. Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tertentu. Meramalkan secara sistematis kebutuhan dan persediaan karyawan dimasa yang akan datang bisa untuk jangka waktu pendek dan panjang. Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan analisis deskriptif. Metode pengumpulan datanya menggunakan penelitian wawancara. Secara umum, Perencanaan Sumber daya manusia pada PT. Medan Sugar Industry sudah terlaksana dengan baik, namun menemui beberapa hambatan, hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya pemahaman kepala departemen membedakan level pada tiap jabatan, sehingga setiap analisis terhadap level jabatan cenderung subjektif. Subjektifitas user dalam menentukan jumlah dan level karyawan di unit kerjanya pada akhirnya sulit mencapai kesepakatan mengenai hasil akhir analisis (struktur organisasi) dan berujung pada ketidakpuasan terhadap struktur yang ada; kesesuaian hasil analisis jumlah dan level dengan proses bisnis yang ada.

Kata Kunci : Tinjauan, Perencanaan, Sumber Daya Manusia.

PENDAHULUAN

Perencanaan mempunyai peranan sangat penting dalam melaksanakan pekerjaan (Idris, I., & Pohan, S. N. 2014) terutama dalam hal perencanaan sumber daya Manusia. Saat ini semakin disadari bahwa asset yang termahal dan terpenting perusahaan adalah manusia, yaitu karyawannya maka wajarlah apabila perencanaan sumber daya manusia perusahaan mendapatkan pemikiran dan penanganan yang sungguh-sungguh. Perencanaan sistem tenaga kerja di dalam suatu organisasi didalam suatu organisasi didefinisikan sebagai suatu upaya untuk mendapatkan jumlah yang tepat dari masing-masing tipe manusia pada tiap-tiap pekerjaan yang ada didalam suatu organisasi pada waktu yang tepat. Aktivitas perencanaan tenaga kerja juga berkaitan dengan kebutuhan sumber daya manusia baik jangka pendek maupun jangka panjang. Sebuah perusahaan dalam perjalanannya pasti akan menghadapi kompetisi dan tantangan yang semakin kuat. Seluruh potensi perusahaan harus direncanakan untuk menjawab tantangan dengan perkembangan zaman, dari beberapa potensi yang dimiliki oleh perusahaan, tenaga

kerja yang terencana dengan baik merupakan elemen penting dalam menjawab kompetisi dan tantangan perusahaan. Tenaga Kerja dari waktu ke waktu selalu berubah-ubah tergantung dari kondisinya tergantung keluar masuknya karyawan yang terjadi di perusahaan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Hayati (2014) dalam penelitiannya yang berjudul Perencanaan Sumber Daya Manusia PNS di Kabupaten Kediri dengan memakai metode kualitatif hasil penelitian menyatakan bahwa sumber daya manusia yang merupakan unsur pendukung utama keputusan organisasi untuk keberlangsungan karir dalam perusahaan.

Perusahaan perlu melakukan perencanaan Sumber Daya Manusia secara baik sehingga hal seperti kekurangan dan kelebihan karyawan dapat diatasi secepatnya. Dizaman sekarang ini, masih banyaknya pengangguran yang berpendidikan belum mendapatkan suatu pekerjaan, atau untuk mengisi suatu jabatan yang kosong disuatu perusahaan. Masalah yang muncul saat ini ialah masih kurangnya sumber daya manusia untuk mengisi suatu jabatan-jabatan kosong di PT. Medan Sugar Industry (MSI).

KAJIAN PUSTAKA

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan dapat diibaratkan sebagai inti manajemen, karena perencanaan membantu untuk mengurangi ketidakpastian di waktu yang akan datang, dan oleh karena itu memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumber daya mereka yang terbatas secara paling efisien dan efektif. Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan agar dapat berkembang secara produktif. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada diperusahaan.

Menurut Sondang (2013) Perencanaan merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan. Menurut Malayu (2012) Perencanaan adalah memilih dan menghubungkan fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tertentu (Handoko, 2012).

Sedangkan menurut Anwar (2013) Perencanaan sumber daya manusia adalah proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian, dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan kerja pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang secara ekonomis lebih bermanfaat. Menurut Malayu (2012) Perencanaan sumber daya manusia adalah merencanakan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

Prosedur Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2015) Perencanaan sumber daya manusia terdapat empat tahapan yang meliputi :

1. Pengumpulan, analisis, dan peramalan data dalam rangka mengembangkan perkiraan pasokan SDM dan permintaan SDM (membuat sistem informasi SDM).
2. Menetapkan tujuan dan kebijakan SDM, mendapatkan persetujuan, dan dukungan dari manajemen puncak.
3. Merancang dan mengimplementasikan rencana dan program tindakan dalam berbagai bidang kegiatan seperti rekrutmen, pelatihan dan promosi yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuan SDM.
4. Mengendalikan dan mengevaluasi rencana dan program kepegawaian untuk memfasilitasi kemajuan kearah tujuan SDM.

Komponen-Komponen Perencanaan SDM

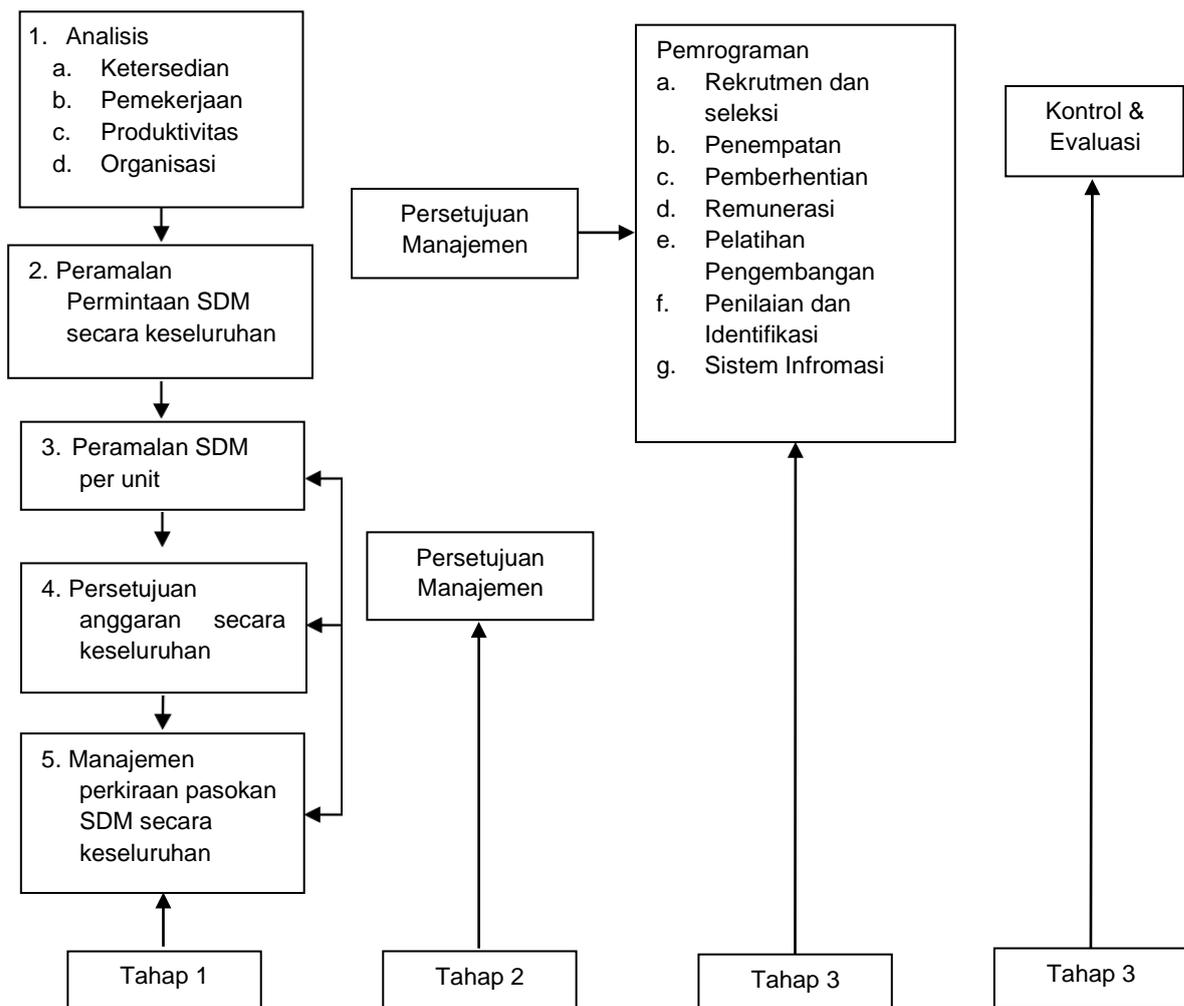
Menurut Anwar (2013) ada beberapa hal yang sangat penting dan berpengaruh dalam aktivitas adalah:

1. Peramalan Bisnis menyangkut masalah keadaan ekonomi secara umum, inflasi, tingkat upah, harga dan biaya yang diperlukan organisasi untuk masa yang akan datang.
2. Perluasan dan Pengembangan Usaha. Perusahaan yang akan memperluas dan mengembangkan kegiatan usaha perlu mempersiapkannya sedini mungkin dan menjadi input untuk perencanaan organisasi.
3. Rancangan dan Perubahan Struktur. Dengan adanya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi modern, banyak perusahaan perlu mengadakan perubahan struktur organisasi agar aktivitas organisasinya tidak mengalami hambatan.
4. Falsafah Manajemen. Perubahan falsafah manajemen dapat mempengaruhi perencanaan organisasi. Begitu pula perencanaan organisasi harus sesuai dengan falsafah manajemen.
5. Perencanaan Pemerintah. Perubahan kebijakan pemerintah dalam menentukan organisasi harga dasar, pajak, produk ekspor dapat mempengaruhi perencanaan organisasi.
6. Produk dan Kemampuan Manusia. Pendayagunaan pegawai untuk pengembangan produk baru tersebut perlu menjadi bahan pertimbangan dalam perencanaan organisasi.

Dalam gambar 1. dapat dilihat tahap pertama meliputi lima kegiatan yaitu:

1. Analisis terhadap empat elemen SDM yang meliputi ketersediaan, pemkerjaan, produktivis, dan organisasi.
2. Peramalan perminataan kebutuhan keseluruhan SDM.
3. Peramalan SDM per unit.
4. Persetujuan penganggaran.
5. Manajemen perkiaraan pasokan SDM.

Adapun gambarnya adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Prosedur dan Tahap Perencanaan dan Pemograman SDM (Sutrisno (2015)).

Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Anwar (2013) ada beberapa sistem perencanaan sumber daya manusia antara lain:

1. Dasar Penyusunan Formasi. Penyusunan formasi harus didasarkan pada jenis pekerjaan, sifat pekerjaan, perkiraan jumlah beban kerja, perkiraan kapasitas pegawai, jenjang dan jumlah jabatan yang tersedia, dan alat yang diperlukan dalam pelaksanaannya.
2. Sistem Penyusunan Formasi. Sistem yang menentukan jumlah dan kualitas pegawai yang sama bagi suatu semua satuan organisasi tanpa membedakan besar kecilnya beban kerja.
3. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Merupakan proses analisis yang logis dan teratur untuk mengetahui jumlah dan kualitas pegawai yang diperlukan dalam suatu unit organisasi. Tujuannya agar setiap pegawai pada semua unit organisasi mendapatkan pekerjaan yang sesuai

dengan tugas dan wewenang tanggung jawabnya.

4. Anggaran Belanja Pegawai harus disusun disesuaikan dengan kemampuan perusahaan. Maka dari itu, dalam menentukan anggaran belanja pegawai perlu didasarkan dengan skala prioritas bagian-bagian yang sangat penting untuk terlebih dahulu dilaksanakan oleh perusahaan.

Tantangan dan Kendala Perencanaan Sumber Daya Manusia

Setiap organisasi pasti menghadapi berbagai tantangan yang menyangkut banyak segi kehidupan organisasional, termasuk tantangan di bidang sumber daya manusia, yang pada gilirannya tercermin pada pentingnya perencanaan. Menurut Badriah (2013) tantangan dan kendala perencanaan sumber daya manusia dapat dikategorikan pada dua jenis utama yaitu :

1. Standar Kemampuan Sumber Daya Manusia yang pasti sehingga informasi kemampuan sumber daya manusia hanya berdasarkan ramalan-ramalan (prediksi) yang sifatnya subjektif dan menjadi kendala yang serius dalam perencanaan sumber daya manusia.
2. Manusia sebagai makhluk hidup tidak dapat dikuasai sepenuhnya dengan mesin. Hal ini menjadi kendala perencanaan sumber daya manusia, karena itu sulit memperhitungkan segala sesuatunya dalam rencana Mislanya, la mampu, tetapi tidak bersedia mengeluarkan seluruh kemampuannya.
3. Situasi Sumber Daya Manusia. Persediaan, mutu, dan penyebaran penduduk yang kurang mendukung kebutuhan sumber daya manusia perusahaan.
4. Kebijakan Perburuhan Pemerintah seperti kompensasi, jenis kelamin, Warga Negara Asing, dan kendala lain dalam perencanaan sumber daya manusia untuk membuat rencana yang baik.

Berdasarkan uraian tersebut, bahwa melalui perencanaan sumber daya manusia, kebutuhan organisasi terhadap sumber daya manusia, baik dalam arti kuantitas maupun kualitasnya, dapat dipersiapkan dan diantisipasi lebih awal. Hal ini akan mencegah masalah kelebihan karyawan ataupun ketidaksesuaian kompetensi antara karyawan yang tersedia dan kompetensi yang dibutuhkan oleh perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan di PT. Medan Sugar Industry, Jalan Pulau Tanah Masa, Desa Saentis Kec, Percut Sei Tuan, Kim II Mabar, dengan jadwal penelitian yang telah direncanakan. Jenis data yang digunakan adalah data Primer adalah merupakan data yang didapat dari perusahaan seperti hasil wawancara dalam pernyataan-pernyataan yang diajukan peneliti kepada pihak yang berwenang pada PT. Medan Sugar Industry. Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan Perencanaan Sumber Daya Manusia.

Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian melalui wawancara terstruktur dengan HRGA (*Human Resources & General Affair*) Departement. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif yaitu data-data yang didapatkan dari PT. Medan Sugar Industri kemudian diorganisir, dijabarkan ke dalam bentuk uraian dari sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu dari data internal dan data eksternal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Prosedur Perencanaan SDM Pada PT. Medan Sugar Industry

Perencanaan SDM di PT Medan Sugar Industry dilakukan di awal tahun yaitu menyusun budget untuk tenaga kerja untuk 1 tahun tersebut. Penyusunan budget karyawan dilakukan per departemen yang ada di perusahaan dan dilakukan oleh karyawan dengan level managerial (manajer departemen) pada departemen tersebut yang dipandu oleh tim dari kantor pusat yang mengurus/mengelola hal-hal yang terkait dengan pengembangan dan strategi perusahaan. Setiap manajer departemen diminta untuk mengetahui proses bisnis departemennya sehingga dapat menentukan jumlah dan level karyawan yang akan mengisi setiap posisi yang ada di departemennya. Kemudian hasil dari analisa Manajer departemen tersebut akan dianalisa dan diperiksa kembali oleh tim kantor pusat yang akan tertuang menjadi struktur organisasi departemen di perusahaan. Hasil analisa kemudian akan diminta persetujuan ke direksi dari departemen terkait. Hal-hal yang terkait dengan proses seleksi dan pengembangan karyawan akan disesuaikan dengan struktur yang telah disetujui oleh Direksi.

Proses Perencanaan SDM Pada PT. Medan Sugar Industry

Pengembangan rencana SDM merupakan rencana jangka panjang, dalam perencanaan SDM suatu organisasi harus mempertimbangkan alokasi orang-orang pada tugasnya untuk jangka panjang tidak hanya enam bulan kedepan atau hanya untuk tahun kedepan. Alokasi ini membutuhkan pengetahuan untuk dapat meramal kemungkinan apa yang akan terjadi kelak seperti perluasan, pengurangan pengoperasian, dan perubahan teknologi yang dapat mempengaruhi organisasi.

Komponen-komponen Perencanaan SDM

Terdapat beberapa komponen-komponen perencanaan SDM adalah:

- a. Tujuan, Tujuan perencanaan SDM adalah menghubungkan SDM yang ada untuk kebutuhan perusahaan pada masa yang akan datang untuk menghindari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas PSDM memberikan petunjuk masa depan, menentukan dimana tenaga kerja diperoleh, kapan tenaga kerja dibutuhkan.
- b. Perencanaan Organisasi, Perencanaan Organisasi adalah aktivitas yang dilakukan perusahaan untuk mengadakan perubahan yang positif bagi perkembangan organisasi.

Sistem Perencanaan SDM

Perencanaan tenaga kerja memakan waktu yang cukup lama terkait dengan proses analisa dan persetujuan direksi.

Kendala-kendala Perencanaan SDM

Kendala yang dihadapi adalah kurangnya pemahaman kepala departemen membedakan level pada tiap jabatan, sehingga tiap analisa terhadap level jabatan cenderung subjektif.

Tantangan Perencanaan SDM

Tantangan terbesar adalah subjektifitas user dalam menentukan jumlah dan level karyawan di unit kerjanya pada akhirnya sulit mencapai kesepakatan mengenai hasil akhir analisa (struktur organisasi) dan berujung pada ketidakpuasan terhadap struktur yang ada; kesesuaian hasil analisa jumlah dan level dengan proses bisnis yang ada.

Hasil Pembahasan

Dari hasil yang penelitian melalui wawancara telah dilakukan kepada Manager HRGA PT. Medan Sugar Industry, Perencanaan sumber daya manusia merupakan rencana jangka panjang dalam perencanaan sumber daya manusia diperusahaan harus mempertimbangkan alokasi orang-orang pada tugasnya jangka panjang, alokasi ini membutuhkan pengetahuan untuk dapat meramal kemungkinan apa yang akan terjadi dimasa mendatang.

Prosedur perencanaan sumber daya manusia dilakukan diawal tahun, dengan menyusun biaya untuk tenaga kerja selama satu tahun, penyusunan biaya karyawan dilakukan per departemen, yang dilakukan oleh karyawan dengan level managerial, yang dipandu oleh kantor pusat yang mengelola hal-hal yang terkait dengan pengembangan dan strategi perusahaan, setiap manajer departemen diminta untuk mengetahui proses bisnis di departemennya, sehingga dapat menetuka jumlah dan level karyawan yang akan mengisi setiap posisi yang ada didepartemennya, hasil dari analisa manajer departemen akan dianalisa akan diminta persetujuan kedireksi dari departemen terkait dengan proses seleksi dan pengembangan karyawan akan disesuaikan dengan struktur yang disetujui direksi. Perencanaan sumber daya manusia membutuhkan waktu yang cukup lama terkait dengan analisa dan persetujuan direksi.

KESIMPULAN

Perencanaan sumber daya manusia dikaitkan dengan strategi perusahaan dalam mencapai tujuan/targetnya. Sehingga perencanaan tenaga kerja merupakan salah satu alat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Secara umum, Perencanaan Sumber daya manusia pada PT. Medan Sugar Industry sudah terlaksana dengan baik, namun menemui beberapa hambatan, hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya pemahaman kepala departemen membedakan level pada tiap jabatan, sehingga setiap analisa terhadap level jabatan cenderung subjektif.

Subjektifitas user dalam menentukan jumlah dan level karyawan di unit kerjanya pada akhirnya sulit mencapai kesepakatan mengenai hasil akhir analisa (struktur organisasi) dan berujung pada ketidakpuasan terhadap struktur yang ada; kesesuaian hasil analisa jumlah dan level dengan proses bisnis yang ada.

Perlunya pemahaman terhadap kepala departemen dalam membedakan level pada setiap jabatan agar setiap analisis terhadap level jabatan menjadi cenderung objektif dan perlunya objektivitas user dalam menentukan jumlah dan level karyawan di unit kerjanya agar mudah mencapai kesepakatan mengenai hasil akhir analisa atau struktur organisasi yang akan berujung pada kepuasan terhadap kesesuaian hasil analisis jumlah dan level dengan proses yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke 1, Bandung : CV. Pustaka Setia
- Handoko, H. (2012). *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke 19, Yogyakarta : BPFEE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S., P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. BumiAksara.
- Idris, I., & Pohan, S. N. (2014). Penentuan Waktu Standar Bagian Produksi pada CV. Sanggar Putra Kalingga Medan. *Jurnal Teknovasi: Jurnal Teknik dan Inovasi*, 1(1), 14-18.
- Jaenudin, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima, Jakarta : Lentera ilmu Cendikia.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Praktik)*, Cetakan ke 1, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. A., P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke 12, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber daya Manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*, Bandung : PT Refika Aditama.
- Siagian, S., P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : BumiAksara.
- Sutrisno, E. (2015). *Managemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana.