

# Persediaan dan Teknik dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas

*by Agisti Maharani*

---

**Submission date:** 16-May-2024 02:11PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2380846536

**File name:** SAMMAJIVA\_-\_VOLUME\_2,\_NO.\_2,\_JUNI\_2024\_Hal\_37-42.pdf (1.15M)

**Word count:** 1884

**Character count:** 12325



## Persediaan dan Teknik dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas

Agisti Maharani, Selvina Pratama, Esterrita Manalu, Yusawinur Barella

7  
Universitas Tanjungpura

Jl. Prof. Dr. H. JI. Profesor Dokter H. Hadari Nawawi, Bansir Laut, Kec. Pontianak Tenggara, Kota Pontianak, Kalimantan Barat 78124

Korespondensi penulis: [agisti-maharani@gmail.com](mailto:agisti-maharani@gmail.com)

**Abstract.** Human resources are the workforce needed in every organization and country because this workforce is a driving force in the sustainability of an organization, company and country. Inventory in the procurement of human resources in this context is related to procurement which refers to the amount of availability and characteristics of qualified workforce owned by an organization or country to meet the needs of the organization or country in achieving certain goals. This technique in quality human resource planning is related to the steps in the approach, methods and processes carried out by the organization to ensure that the organization gets a workforce that suits the needs and goals of the organization. Human resource planning refers to an activity or activity carried out by the organization in an orderly manner that is related to preparing future workforce needs by using resources that are appropriate to needs and of good quality.

**Keywords:** Human Resources, Labor, Mobilization Tools

22  
**Abstrak.** Sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang diperlukan di setiap organisasi dan negara dikarenakan tenaga kerja ini adalah alat penggerak pada keberlangsungannya suatu organisasi, perusahaan, dan negara. Persediaan dalam pengadaan sumber daya manusia dalam konteks ini terkait pada pengadaan yang merujuk pada jumlah ketersediaan serta katakarakteristik tenaga kerja yang berkualitas dimiliki suatu organisasi maupun negara untuk memenuhi kebutuhan organisasi ataupun negara dalam mencapai tujuan tertentu. Teknik dalam perencanaan sumber daya manusia yang berkualitas ini terkait pada langkah langkah pada pendekatan, metode, serta proses yang dilakukan oleh organisasi untuk memastikan organisasi mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan dari organisasi tersebut. Perencanaan sumber daya manusia ini mengarah pada suatu kegiatan atau aktivitas yang dilakukan organisasi secara tertata yang berkaitan mengenai persiapan kebutuhan tenaga kerja di masa yang akan datang dengan menggunakan sumber yang sesuai dengan kebutuhan dan berkualitas.

**Kata Kunci:** Sumber Daya Manusia, Tenaga Kerja, Alat Penggerak

### PENDAHULUAN

Kunci utama dalam mencapai kesuksesan organisasi, perusahaan, maupun negara ini tergantung pada sumber daya manusia yang berkualitas karena tenaga kerja yang berkualitas membuka peluang yang sangat besar menuju kesuksesan. Tenaga kerja dapat dianggap sebagai fondasi utama berdirinya sebuah organisasi dan perusahaan. Oleh karena itu, dalam mengolah sumber daya manusia yang ada dapat dilakukan dengan dua macam cara yaitu persediaan dan teknik perencanaan sumber daya manusia yang berkualitas.

Persediaan dalam pengadaan sumber daya manusia dalam konteks ini terkait pada pengadaan yang merujuk pada jumlah ketersediaan serta katakteristik tenaga kerja yang berkualitas dimiliki suatu organisasi maupun negara untuk memenuhi kebutuhan organisasi ataupun negara dalam mencapai tujuan tertentu. Jumlah sumber daya manusia ini merujuk pada total dari jumlah individu dalam populasi yang dapat dianggap sebagai sumber daya manusia. Sedangkan kualitas ini merujuk pada kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman individu dalam persediaan sumber daya manusia. Hal ini mencakup informasi karyawan terkait seperti keterampilan, pengalaman, pendidikan, pengetahuan, serta kompetensi yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri.

Teknik dalam perencanaan sumber daya manusia yang berkualitas ini terkait pada langkah langkah pada pendekatan, metode, serta proses yang dilakukan oleh organisasi untuk memastikan organisasi mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan dari organisasi tersebut. Dalam menerapkan teknik teknik ini organisasi, perusahaan, maupun sebuah negara dapat membantu mengoptimalkan penggunaan <sup>3</sup> sumber daya manusia yang sesuai dengan tujuan dan kebutuhan bisnis. Hal ini dapat dilakukan dengan mengidentifikasi, mengukur, mengelola, dan mengembangkan <sup>4</sup> sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan tujuan bisnis di suatu perusahaan.

### KAJIAN TEORITIS

1. Apa yang dimaksud persediaan <sup>3</sup> dalam perencanaan sumber daya manusia?
2. Apa saja aspek yang dapat di perhatikan dalam menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas?
3. Apa yang dimaksud teknik dalam perencanaan sumber daya manusia?
4. Teknik apa yang <sup>6</sup> dapat diterapkan dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia yang berkualitas?

### TUJUAN

1. Untuk mengetahui arti persediaan <sup>3</sup> dalam perencanaan sumber daya manusia.
2. Untuk mengetahui aspek yang di perhatikan dalam menyediakan <sup>24</sup> sumber daya manusia yang berkualitas.
3. Untuk mengetahui arti terknik dalam perencanaan sumber daya manusia. <sup>11</sup>
4. Untuk mengetahui teknik yang dapat di terapkan <sup>4</sup> untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

## PEMBAHASAN

Menurut <sup>1</sup> Andrew E. Sikula (1981;145) Perencanaan sumber daya manusia atau tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti <sup>2</sup> mempertemukan kebutuhan tersebut agar berinteraksi dengan rencana organisasi. Mondy & Noe (1995) mendefinisikan Perencanaan SDM sebagai proses yang secara sistematis mengkaji <sup>3</sup> keadaan sumberdaya manusia untuk memastikan bahwa jumlah dan kualitas dengan ketrampilan yang tepat, akan tersedia pada saat mereka dibutuhkan. Dari dua pengertian di atas <sup>4</sup> dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia ini mengarah pada suatu <sup>5</sup> kegiatan atau aktivitas yang dilakukan organisasi secara tertata yang berkaitan mengenai persiapan kebutuhan tenaga kerja di masa yang akan datang dengan menggunakan sumber yang sesuai dengan kebutuhan dan berkualitas. Kebutuhan tenaga kerja di setiap organisasi maupun perusahaan harus sesuai dengan kebutuhan agar kebutuhan tenaga kerja dapat memenuhi tujuan ataupun memaksimalkan pendapatan organisasi maupun perusahaan. Berikut aspek aspek yang dapat diperhatikan dalam persediaan <sup>6</sup> sumber daya manusia yang berkualitas.

1. Menganalisis kebutuhan yang diperlukan organisasi melalui menganalisis tenaga kerja yang di perlukan dan menentukan kebutuhan sumber daya manusia yang dibutuhkan melalui jumlah yang di butuhkan, kualitas yang harus dimiliki calon karyawan sebelum melakukan pelatihan ataupun pengembangan yang akan diadakan di organisasi tersebut.
2. Melakukan rekrutmen internal dan eksternal dalam hal ini organisasi dapat membuka lowongan pendaftaran melalui dari berbagai cara akan tetapi perekrutan melalui internal dapat di dapatkan dengan mudah tetapi perusahaan tidak mendapatkan kemampuan yang lebih dari para pelamar sedangkan perekrutan secara eksternal memakan waktu yang cukup lama akan tetapi perusahaan akan mendapatkan karyawan <sup>7</sup> yang memiliki pengalaman yang jauh lebih banyak dan lebih berkompeten.
3. Mengembangkan sumber daya yang telah di terima dalam organisasi yaitu dengan melakukan pelatihan dan pengembangan yang masih kurang dimiliki oleh tenaga kerja tersebut meliputi keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan individu dalam persediaan sumber daya manusia. Mengembangkan karir karyawan juga dapat menunjang organisasi mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas melalui promosi, dan pendidikan yang berkelanjutan.
4. Melakukan evaluasi kinerja individu karyawan dalam persediaan sumber daya manusia yaitu mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, dan area pengembangan karyawan

tersebut. Organisasi dapat melakukan umpan balik pada karyawan untuk membantu meningkatkan kinerja mereka dan mencapai potensi penuh karyawan tersebut.

5. Kebijakan pemerintah juga dapat memengaruhi ketersediaan sumber daya manusia di suatu negara hal ini dapat dilihat dari faktor pendidikan dan kebijakan imigrasi yang diterapkan di suatu negara. Perubahan yang terjadi pada tren pasar kerja yaitu kemampuan tenaga kerja yang dapat memenuhi tren pasar tersebut.

Dengan memahami dan mengelola persediaan sumber daya manusia ataupun tenaga kerja dengan baik maka organisasi ataupun negara dapat dipastikan mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dan terampil sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja yang di butuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan ataupun lingkungan bisnis yang berubah ubah.

Sebelum melakukan rekrutmen untuk para tenaga kerja sebuah organisasi maupun perusahaan harus menentukan teknik teknik yang tepat agar para tenaga kerja yang di peroleh memiliki potensi diri yang sesuai dengan tujuan organisasi maupun perusahaan. Berikut teknik teknik yang dapat di terapkan dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia yang berkualitas.

1. Mengidentifikasi kebutuhan saat ini dan dimasa yang akan mendatang dengan mendeskripsikan pekerjaan dan menerapkan standar kualifikasi dan karakteristik yang di perlukan pada posisi yang dibutuhkan termasuk pengalaman, pendidikan, dan keterampilan. Serta untuk mengisi kekosongan ataupun kekurangan tenaga kerja dalam kebutuhan organisasi yang dapat hindarkan agar pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan dari organisasi.
2. Peramalan kebutuhan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan metode kuantitatif menggunakan data historis, menganalisis tren yang sedang terjadi, dan memperkirakan jumlah pertumbuhan kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan. Selain itu, juga dapat dilakukan dengan metode kualitatif dengan melakukan analisis pasar kerja, dan studi situasional. Yang dimana saat tren masa depan meningkat kita dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang akan datang baik secara internal dan eksternal dalam mencerminkan perencanaan produksi dan perubahan produktivitas yg dimana meramalkan juga pada permintaan dan penawaran untuk mencapai tujuan.
3. Memilih proses seleksi yang efektif dengan memilih sesuai kebutuhan yang ada didalam perusahaan atau organisasi. Dengan melakukan proses seleksi yang teliti yaitu dengan cara melakukan tes psikologis, wawancara yang terstruktur, dan melakukan



penilaian terhadap keterampilan pada para pelamar pekerjaan agar dapat dijadikan kandidat terbaik. Selain itu penerapan strategi pemasaran pekerjaan yang tepat juga dapat menguntungkan organisasi maupun perusahaan agar lebih banyak mendapatkan tenaga pekerja yang lebih berkompenten.

4. Pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan karyawan pada potensi dengan cara memberikan semangat kembali dalam kepercayaan dari individunya masing-masing. Keterampilan setiap tenaga pekerja dapat diidentifikasi agar mengetahui kesenjangan keterampilan, kebutuhan pengembangan, dan program, pelatihan yang tepat untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Organisasi maupun perusahaan dapat menyusun program pelatihan yang dapat diterapkan bagi para karyawan yang telah diidentifikasi bisa dilakukan dengan membangun kurikulum, materi, serta metode pembelajaran yang efektif untuk mencapai pengembangan individu dan organisasi.
5. Mengevaluasi kinerja dengan menentukan kriteria evaluasi yang jelas melalui indikator kinerja yang terukur dan terkait untuk mengevaluasi pencapaian tujuan dan organisasi. Dengan menggunakan proses evaluasi yang terstruktur yaitu memberikan umpan balik konstruktif, dan mengidentifikasi area pengembangan untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan.
6. Memberikan reward pada karyawan yang telah memenuhi kinerjanya ataupun telah melakukan pekerjaannya dengan baik tanpa adanya permasalahan akan tetapi yang sudah ada dalam pembicaraan atas kinerjanya atau perjanjian yang telah dilakukan.
7. Pengembangan karir individu dengan membantu karyawan dalam merencanakan jalur karir yang akan di ambil dengan menyiapkan informasi, saran, serta dukungan untuk mencapai karir karyawan. Dengan menyediakan akses ke program pengembangan, peluang perpindahan pekerjaan, dan program kepemimpinan dalam membantu karyawan mencapai potensi penuh.
8. Perencanaan suksesi dengan memastikan bahwa organisasi maupun perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas dan siap mengambil posisi penting dalam organisasi jika posisi itu kosong.

Dengan menerapkan teknik teknik perencanaan sumber daya manusia yang berkualitas dengan cermat dan terperinci, organisasi dapat memastikan bahwa memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan serta memiliki strategi yang efektif untuk mengolah dan mengembangkan sumber daya manusia yang ada.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam merencanakan persediaan dan teknik <sup>4</sup> sumber daya manusia yang berkualitas sudah di jelaskan secara terperinci agar organisasi maupun perusahaan dapat mengembangkan bisnis maupun tujuan yang ingin dicapai melalui pelatihan dan pengembangan yang tepat terhadap keterampilan karyawan yang kurang dapat meningkatkan kemampuan tenaga pekerja dalam memenuhi tujuan dan dapat mengembangkan potensi didalam diri para karyawan itu sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- <sup>10</sup> Sudiro, A. (2011). Perencanaan Sumber Daya Manusia. Malang : Universitas Brawijaya Press (UB Press).
- Kurniawati, E. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekalongan : <sup>19</sup> PT Nasya Expanding Management (Penerbit NEM – Anggota IKAPI).
- <sup>9</sup> Widajanti, E. (2007). Perencanaan Sumber Daya Manusia yang Efektif: Strategi Mencapai Keunggulan Kompetitif. Jurnal Ekonomi & Kewirausahaan, 7(2), 105-114.
- <sup>8</sup> Roberto, T., Nofelia, L., Murni, T., Marsidin, S., & Nelitawati. (2022) Perencanaan Sumber Daya Manusia. Jurnal Pendidikan Tambusai, 6(2), 11232-11240.

# Persediaan dan Teknik dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia Yang Berkualitas

## ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

22%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

|   |   |    |
|---|---|----|
| 1 | <a href="http://qdoc.tips">qdoc.tips</a><br>Internet Source   | 3% |
| 2 | <a href="http://e-journal.nalanda.ac.id">e-journal.nalanda.ac.id</a><br>Internet Source             | 2% |
| 3 | <a href="http://riopinem.blogspot.com">riopinem.blogspot.com</a><br>Internet Source                 | 2% |
| 4 | <a href="http://digilib.uinsgd.ac.id">digilib.uinsgd.ac.id</a><br>Internet Source                   | 2% |
| 5 | <a href="http://adoc.pub">adoc.pub</a><br>Internet Source   | 2% |
| 6 | <a href="http://aepnurulhidayat.wordpress.com">aepnurulhidayat.wordpress.com</a><br>Internet Source | 1% |
| 7 | <a href="http://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov">pubmed.ncbi.nlm.nih.gov</a><br>Internet Source             | 1% |
| 8 | <a href="http://dspace.uii.ac.id">dspace.uii.ac.id</a><br>Internet Source                           | 1% |
| 9 | <a href="http://journal-nusantara.com">journal-nusantara.com</a><br>Internet Source                 | 1% |



|    |  |      |
|----|--|------|
| 10 | <a href="http://journal.unugiri.ac.id">journal.unugiri.ac.id</a><br>Internet Source  | 1 %  |
| 11 | <a href="http://repository.ubharajaya.ac.id">repository.ubharajaya.ac.id</a><br>Internet Source  | 1 %  |
| 12 | "International Law at a Time of Perplexity",<br>Brill, 1989<br>Publication   | 1 %  |
| 13 | <a href="http://jurnal.itbsemarang.ac.id">jurnal.itbsemarang.ac.id</a><br>Internet Source  | 1 %  |
| 14 | <a href="http://id.scribd.com">id.scribd.com</a><br>Internet Source  | <1 % |
| 15 | <a href="http://repository.fe.unj.ac.id">repository.fe.unj.ac.id</a><br>Internet Source  | <1 % |
| 16 | Arif Mulyono. "PENGEMBANGAN KAPASITAS APARATUR SIPIL NEGARA DI DAERAH", JKMP (Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik), 2015<br>Publication  | <1 % |
| 17 | Ferry Duwi Kurniawan, Luluk Fauziah. "PEMBERDAYAAN USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH (UMKM) DALAM PENANGGULANGAN KEMISKINAN", JKMP (Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik), 2014<br>Publication | <1 % |

[amaliastur-fisip13.web.unair.ac.id](http://amaliastur-fisip13.web.unair.ac.id)

|    |   |      |
|----|---|------|
| 18 | Internet Source   | <1 % |
| 19 | <a href="http://eprints.unm.ac.id">eprints.unm.ac.id</a><br>Internet Source               | <1 % |
| 20 | <a href="http://fastbestmedrxfor.com">fastbestmedrxfor.com</a><br>Internet Source         | <1 % |
| 21 | <a href="http://martinben89.blogspot.com">martinben89.blogspot.com</a><br>Internet Source | <1 % |
| 22 | <a href="http://nanamyger.blogspot.com">nanamyger.blogspot.com</a><br>Internet Source     | <1 % |
| 23 | <a href="http://vdocuments.site">vdocuments.site</a><br>Internet Source                   | <1 % |
| 24 | <a href="http://alsensalo.blogspot.com">alsensalo.blogspot.com</a><br>Internet Source     | <1 % |
| 25 | <a href="http://repository.usd.ac.id">repository.usd.ac.id</a><br>Internet Source         | <1 % |

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off