BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Tabel 1.1

Kajian Hasil Penelitian Terdahulu

1.	**Nama Peneliti**	Muhid Murtadlo
	Jenis karya	Skripsi
	Tahun penelitian	2008
	Metode penelitian	Strategi Perencanaan Program di Lembaga Ar-Rahman Club Jawa Timur
	Hasil temuan penelitian	Strategi perencanaan program mempunyai peran dalam kemajuan dan perkembangan lembaga social dan kemanusiaan Ar-Rahman Club Jatim, strategi perencanaan di lembaga social dan kemanusiaan Ar-Rahman Club Jatim sebagai penentuan langkah awal organisasi dalam mencapai dan mewujudkan visi misi organisasi.
	Tujuan penelitian	Untuk memaparkan data tentang strategi perencanaan program dan untuk menggambarkan keadaan atau fenomena yang ada pada saat penelitian.
	Perbedaan	Penelitian ini menekankan pada strategi perencanaan program di lembaga sosial dan kemanusiaan Ar-Rahman Club Jatim

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2	**Nama Peneliti**	Ma'rifatul Mufaricha
	Jenis Karya	Skripsi
	Tahun Penelitian	2006
	Metode penelitian	Pelaksanaan Fungsi Perencanaan Pada Program Kerja Pimpinan Cabang Muslimat NU
	Hasil Temuan Penelitian	Pelaksanaan fungsi perencanaan program kerja sangatlah brperan dalam mengatur karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan kewajiban yang harus dibebankan kepada karyawan. Supaya setiap organisasi bawahan/karyawannya memiliki tugas dan fungsinya masing-masing.
	Tujuan Penelitian	Untuk mengetahui pelaksanaan fungsi perencanaan pada program kerja pimpinan cabang muslimat NU
	Perbedaan	Penelitian ini menekankan pada pelaksanaan fungsi perncanaan pada program kerjanya, sementara yang saya teliti adalah mengenai fungsi perencanaan pada sumber daya manusianya serta bagaimana pelaksanannya.
3.	**Nama Peneliti**	Susan Wiji Indriani
	Jenis Karya	Skripsi
	Tahun Penelitian	2006
	Metode Penelitian	Fungsi Perencanaan Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Bahrul Ulum Sahinaiyah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		Sidorangu Krian
	Hasil Temuan penelitian	Perencanaan sumber daya manusia adalah fungsi utama di Pondok Pesantren Bahrul Ulum Sahinaiyah Sidorangu Krian, menerapkan pendekatan-pendekatan analisis SWOT, serta bagaimana pelaksanaan dari perencanaan sumber daya manusia tersebut.
	Tujuan Penelitian	Menggambarkan bagaimana perencanaan SDM di pondok Pesantren Bahrul Ulum Sahinaiyah Sidorangu Krian dan bagaimana pelaksanaan SDM nya.
	Perbedaan	Menjelaskan tentang fungsi perencanaan SDM dan pelaksanaanya sementara yang saya teliti adalah bagaimana manajemen perencanaan SDM nya.

B. Kerangka Teori

1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusi Menurut Para Ahli:

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.[1]

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.[2]

Mary Parker Follet, manajemen adalah suatu seni untuk melaksanakan suatu pekerjaan melalui orang lain. Definisi dari Mary ini mengandung perhatian pada kenyataan bahwa para manajer mencapai suatu tujuan organisasi dengan cara mengatur orang-orang lain untuk melaksanakan apa saja yang perlu dalam pekerjaan itu, bukan dengan cara melaksanakan pekerjaan itu oleh dirinya sendiri.

James A.F. Stoner, manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

G.R. Terry,Ph.D, manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbimngan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata.

---

[1] http://e-course.usu.ac.id/content/manajemen/manajemen0/tektbook.pdf
[2] Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2006, hal 5

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Wilson, manajemen adalah tindakkan yang dilakukan oleh para organisasi dalam upaya mencapai sasaran organisasi. Proses ini merupakan serangkaian aktivitas yang dijalankan dengan sistematis.

Ricky W. Griffin, manajemen adalah sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif bermakna tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, adapun efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan dengan benar, terorganisir dan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.[3]

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang di miliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Adapun unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua

[3] Theorymanajemendanorganisasi.blogspot.co.id/2015/12/msdm.html?m=1

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusia.

Tujuan Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencpai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat manunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah di tentuka. Bagian atau unit yang biasanya mengurusi sumber daya manusia adalah departemen sumber daya manusia atau dalam Bahasa inggris disebut HRD Human Resource Department.[4]

a. Prinsip-prinsip Manajemen

1) Pembagian kerja secara tuntas (*devision of work*)
2) Adanya wewenang (*authority*)
3) Dsiplin (*disceplin*)
4) Kesatuan perintah (*unity of command*)
5) Kesatuan pengarahan (*unity of direction*)
6) Kepentingan organisasi diatas kepentingan pribadi (*sub ordination of individual interest to general interest*)

[4] Dr. Hj. Iriani Ismail, Dra.,MM, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal 5-6

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

7) Pemberian rangsangan kerja (*renumeration*)
8) Sentralisasi sebagian dari kekuasaan (*centralization*)
9) Garis wewenang jelas batasnya (*line of authority*)
10) Tatanan yang baik (*order*)
11) Stabilitas anggotanya, jiwa kelompok yang tinggi harus dijaga (*stability of tenure of personal*)

b. Sarana Manajemen

Dalam ilmu manajemen dikenal sarana manajemen untuk mencapai suatu tujuan, karena hal tersebut dikenal dengan enam "M", yaitu *man, money, materials, methods* dan *markets.*[5]

Tapi tidak menutup kemungkinan bahwa sarana yang lain juga sangat memerlukan dalam pencapaian tersebut, berikut ini penulis jelaskan tentang enam "M":

1) *Man*. Sarana penting atau utama untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan terlebih dahulu adalah manusia (man), berbagai macam aktifitas yang harus di lakukan untuk mencapai tujuan dan aktivitas itu dapat kita tinjau dari sudut proses *Planning, Organizing, staffing, directing* dan *controlling.* Untuk melakukan berbagai aktivitas tersebut kita perlu manusia.
2) *Money*. Untuk melakukan berbagai aktivitas di perlukan uang, akan tetapi uang sebagai saran manajemen harus di gunakan sedemikian rupa untuk tujuan yang ingin dicapai bila dinilai dengan uang, keinginan lebih besar yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut dipengaruhi kegagalan atau ketidak

[5] M. Manulang, *Dasar-dasar Manajemen,* Jakarta : Graha Indonesia, 1990, hal 17

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

lancaran proses manajemen sedikit banyak, di tentukan atau di pengaruhi oleh perhitungan atau ketelitian dalam menggunakan uang.

3) *Materials*. Dalam proses pelaksanaan kegiatan manusia menggunakan bahan-bahan material, karena diannggap pula sebagai alat atau sarana manajemen untuk mencapai tujuan, demikian pula dalam proses pelaksanaan kegiatan, terlenih dalam kemajuan teknologi, dewasa ini, manusia bukan lagi sebagai mesin seperti pada masa sebelum revolusi industry, kini mesin telah berubah kedudukannya sebagai pembantu manusia.
4) *Methods*. Untuk melakuakn kegiatan-kegiatan secara berdaya guna dan berhasil guna, manusia diharapkan sebagai alternative methods atau cara melakukan pekerjaan, oleh karena itu metode atau cara dianggap dianggap pula sebagai sarana atau alat manajemen untuk mencapai tujuan.
5) *Machine*. Di dalam melakukan kegiatan perlu adanya seperangkat alat yang disebut dengan machine yang kemudian dijalankan oleh manusia.
6) *Market*. Setelah semua terlaksana pemasaran (market) yang akan dilakukan dalam menjalankan kegiatan atau perusahaan tersebut.

c. Fungsi Manajemen

Sampai saat ini, masih belum ada konsesnsus diantara praktisi maupun para teoritis mengenai apa yang menjadi fungsi dari manajemen, fungsi manajemen tampak lebih jelas dengan mengemukakan beberapa pendapat ahli berikut ini:

1) Louis A. Allen: leading, planning, organizing, controlling.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) Prajudi Atmosudirjo: planning, organizing, directing atau actuating, controlling.
3) John Robert Baish Line, Ph, D: perencanaan, organisasi, komando, kontrol.
4) Henry Fayol: planning, organizing, commanding, coordinating, controlling.
5) William H, Newman: planning, organizing, assembling, resources, directing, controlling.
6) Luther Gullich: planning, organizing, staffing, directing, reporting, budgeting.
7) Koontz dan O'donnel: organizing, staffing, directing, planning, controlling.
8) Dr. S. P Siagian, MPA: planning, organizing, motivating, controlling.
9) Wilim Sriegel: planning, organizing, controlling.[6]

Tetapi fungsi manajemen yang paling populer adalah fungsi manajemen yang dikeluarkan oleh G. R Terry, yang menurutnya adalah ada 4 fungsi dalam manajemen yang lebih dikenal dengan istilah POAC, yaitu, planning, organizing, actuating dan controlling.

a. Planning (perencanaan) yaitu serangkaian keputusan sebagai pelaksanaan kegiatan dimasa yang akan datang, dimana rencana yang baik hendaknya di arahkan kepada tujuan (*goal oriented*), kemudian perencanaan juga di artikan

[6] M. Manulang, *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Graha Indonesia, 1990, hal 19

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sebagai suatu proses dimana seorang pemimpin melihat kemasa depan dan menemukan alternatif-alternatif atau kegiatan.[7]

Tabel 1.2

Ciri-ciri perencanaan

1	Forecast	Memperhatikan jangka waktu panjang, pendek dan menengah
2	Tujuan	Program-program cara pencapaian
3	Cara pencapaian	Kebijaksanaan, strategi, peraturan, standard, organisasi, prosedur dan lain-lain
4	Pengitungan	Penggunaan sumber dana dan daya sesuai dengan kebutuhan usaha mengatasi masalah

Sumber data: A. W Widjaya perencanaan sebagai fungsi manajemen

b. Organizing, setelah menyusun rencana selanjutnya diperlukan penyusunan atau pengelompokan kegiatan-kegiatan yang telah ditentukan yang akan dilaksanakan dalam rangka usaha kerja sama tersebut. Pengelompokan kegiatan tersebut berarti juga mengelompokkan tanggung jawab, pembagian dan penyusunan tanggung jawab serta penyusunan tugas-tugas bagi setiap bagian yang mempunyai tanggung jawab tertentu.[8]

c. Actuating, adalah suatu proses penggerakan atau pengarahan segala kegiatan yang direncanakan sebelumnya, kegiatanyya meliputi:

   1. Memberikan penerangan, penjelasan, informasi, tentang kegiatan yang berhubungan secara menyeluruh terhadap tujuan yang hendak dicapai

[7] Joseph I. Massie, *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta Pusat : Erlangga, 1983, hal 90
[8] A. W Widjaya, *Perencanaan Sebagai Fungsi Manajemen*, Jakarta : Bina Aksara, 1987, hal 9

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Mengeluarkan peraturan, perintah, instruksi dalam rangka pelaksanaannya
3. Memberikan contoh-contoh dalam cara bekerja dan memperlihatkan sikap yang baik (keteladanan)
4. Mengadakan pengawasan
5. Dapat mengemukakan kebaikan dan keburukan atau kekurangan pekerjaan (secara obtyektif)
6. Mangadakan korektif terhadap kekurangan atau kelemahan meniadakan hambatan dan rintangan.[9]

d. Controlling, merupakan pengawasan, sering juga disebut pengendalian, controlling diartikan sebagai salah satu fingsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian dan sekaligus bila perlu mengadakan koreksi, sehingga apa yang sedang di dilakukan bawahan dapat di arahkan ke jalan yang benar dengan maksud tercapai tujuan yang sudah digariskan semula.[10]

d. Tujuan Manajemen

Dengan mengetahu identitasnya dan juga kebutuhan akan manajemen tentulah kita dapat menentukan apa tujuan manajemen itu sendir, mengingat manajemen itu sendiri sebenarnya adalah alat dari suatu organisasi, maka adanya alat tersebut tentunya memiliki tujuan-tujuan manajemen adalah agar segenap sumber, peralatan ataupun sarana yang ada dalam suatu organisasi tersebut dapat digerakkan sedmikian rupa sehingga dapat menghindarkan sampai tingkat seminimal mungkin segenap pemborosan waktu, tenaga, material dan uang guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan

[9] A. W Widjaya, *Perencanaan Sebagai Fungsi Manajemen*, Jakarta : Bina Aksara, 1987, hal 10-11
[10] Isha Anshori, *Dasar-dasar Manajemen.*

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terlebih dahulu, dengan demikian manajemen merangkum semua fungsi dan aktivitas secara terkoordinir, untuk tercapainya tujuan organisasi secara efisien, ekonomis dan efektif.[11]

2. **Teori Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi yang pertama-tama harus di laksanakan dalam organisasi. Perencanaan sumber daya manusia adalah langkah-langkah tertentu yang di ambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan. Dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Kesemuannya itu dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan di tetapkan.

Perencanaan sumber daya manusia sebenarnya berkaitan dengan pengidentifikasian persoalan-persoalan (problems), ancaman-ancaman (threats), dan peluang-peluang (opportunity) dalam organisasi dan lingkungan organisasi.

Menurut Handoko perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja merupakan serangkaian kegiatan yang yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. Dimana secara lebih sempit perencanaan sumber daya manusia berarti mengestimasi secara sistematik permintaan (kebutuhan) dan suplai tenaga kerja organisasi di waktu yang akan datang.

[11] Malayu S.P Hasibunan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal 246-247

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Mangkunegara perencanaan sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja berdasarkan peramalan pengembangan, pengimplementasian, dan pengendalian kebutuhan tersebut yang berintegrasi dengan perencanaan organisasi agar tercipta jumlah pegawai, penempatan pegawai yang tepat dan bermanfaat.[12]

Thomas. H, Stone menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia proses meramalkan kebutuhan akan sumber daya manusia dari suatu organisasi untuk waktu yang akan datang agar langkah-langkah dapat diambil untuk menjamin bahwa kebutuhan ini dapat dipenuhi.

Andrew. F. Sikula menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja dan cara memenuhi kebutuhan tersebut untuk melaksanakan rencana terpadu organisasi.

Dalam buku Saydam mendefinisiskan perencanaan sumber daya manusia adalah sebagai langka-langkah yang akan dilakukan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi atau perusahaan yaitu berupa pengadaan sumber daya yang tepat, melaksanakan pekerjaan yang tepat, dalam waktu yang tepat, sebagai upaya dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.[13]

A, Wdijaya menyatakan perencanaan sumber daya manusia adalah perencanaan untuk kebutuhan personil masa yang akan datang dari suatu

[12] Dr. Hj. Iriani Ismail, Dra.,MM, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal 22-23
[13] Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Djambatan, 1996 hal 38

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi, dengan mempertimbangkan baik aktifitas internal maupun factor-faktor lingkungan ekternal.[14]

Secara umum terdapat dua unsur penting dalam perencanaan yaitu hal yang ingin di capai, dan cara untuk mencapainya. Dalam proses perencanaan, kedua unsur tersebut secara ekplisit maupun implisit dimuat pada berbagai nomenklatur seperti visi, misi, tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program, proyek, aktivitas, dan lain sebagainya. Perencanaan memiliki dimensi ruang dan waktu, sehingga memerlukan penjelasan mengenai fenomena di masa lalu dan yang akan datang, serta distribusinya secara spasial. Selain itu, hal mendasar dalam perencnaan adalah bahwa perencanaan haruslah ditujukan untuk kepentingan pembangunan manusia secara berkelanjutan. Oleh karena itu, perencanaan harus juga dimaknai dengan kinerja sosial budaya masyarakat yang selaras dengan kelestarian lingkungannya. Kedua hal terakhir ini menunjukkan bahwa di dalam suatu proses perencanaan harus mempertimbangkan modal sosial (*social capital*) dan sumberdaya bersama (*common pool resource*) yang harus dikelola secara berkelanjutan.[15]

Siagian menyatakan perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja dimasa depan baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktivitas baru kelak. Melalaui perencanaan SDM yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang ada dapat ditingkatkan.

---

[14] A. Widjaya, *Manajemen Suatu pengantar*, hal 210
[15] Ernan Rustiadi, Sunsun Saefulhakim, Dyah R. Panuju, *Perencanaan dan Pengembangan Wilayah* , Bogor : Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2009, Hal 4

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sedarmayanti menyatakan perencanaan SDM merupakan kegiatan untuk mengantisispasi permintaan dan kebutuhan supply tenaga kerja organisasi dimasa yang akan datang dengan memperhatikan:

1. Ketersediaan sumber daya manusia sekarang
2. Peramalan, permintaan dan supply SDM
3. Rencana untuk memperbesar jumlah SDM

Samsudin menyatakan perencanaan SDM merupakan kegiatan mengidentifikasi jumlah SDM yang dibutuhkan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dimasa depan, dengan perencanaan SDM yang efektif akan dapat dilakukan antisispasi terhadap kebutuhan SDM suatu organisasi.

Harold Koontz dan Curik O Dunnei, perencanaan adalah fungsi-fungsi manajer yang berhubungan dengan memilih tujuan-tujuan, kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, program-program, dan alternatif-alternatif yang ada.

GR Terry perencanaan adalahkegiatan memilih dan menghubungkan fakta-fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai waktu yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Billy E Goetz, perencanaan adalah menentukan serangkaian tindakan untuk mencapai hasil yang diinginkan.[16]

[16] Dr. H. Sutadji, S.P., *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,* Yogyakarta: Dee Publish, hal 9-15

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Melville Brance, perencanaan adalah proses aktifitas berkelanjutan dan memutuskan apa yang dapat di lakukan dan di inginkan untuk masa depan serta bagaimana mencapainya.

Robbin dan Coulter mendefinisikan perencanaan sebgai sebuah proses yang dimulai dari penetapan tujuan organisasi, menentukan strategi untuk pencapaian tujuan organisasi tersebut secara menyeluruh, serta merumuskan sistem perencanaan yang menyeluruh untuk mengintegrasikan dan megordinasikan seluruh pekerjaan organisasi hingga tercapainya tujuan organisasi. Robbin dan Coulter mendefinisikan itu kedalam tiga hal:

1. Dari sisi proses perencanaan adalah dasar yang di gunakan untuk memilih tujuan dan menentukan bagaimana tujuan tersebut akan di capai
2. Dari sisi fungsi perencanaan adalah fungsi dimana pimpinan menggunakan pengaruh atas wewenangnya untuk menentukan atau mengubah tujuan dan kegiatan organisasi
3. Dari sisi pengambilan keputusan perencanaan adalah pengambilan keputusan untuk jangka waktu yang panjang atau yang akan datang mengenai apa yang dilakukan, bagaimana melakukannya, bilamana dan siapa yang akan melakukannya, dimana keputusan diambil belum tentu sesuai, hingga implemenasi tersebut dibuktikan di kemudian hari.[17]

[17] Erni Trisnawati Sule dan Kurniawan Saifullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Kencana, 2009, hal 96

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perencanaan juga dapat membantu maneger pada berbagai tipe organisasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik, karena:[18]

1. Perencanaan berorientasi pada output
2. Perencanaan memberikan arah orientasi pada kinerja
3. Perencanaan berorientasi pada prioritas
4. Perencanaan memfokuskan pada hal-hal yang paling penting untuk mendapat perhatian yang utama
5. Perencanaan berorientasi pada keuntungan
6. Perencanaan membantu mengalokasikan sumber-sumber untuk mendayagunakan kekuatan terbaik
7. Perencanaan berorientasi pada perubahan
8. Perencanaan membantu mengantisispasi masalah dan kesempatan sehingga dapat dicapai efisiensi dan efekivitas.

Terdapat pula beberapa jenis perencanaan:

1. Perencanaan menurut fungsinya:
    a. Perencanaan strategi
    b. Perencanaan operasional
2. Perencanaan menurut bentuknya:
    a. Perencanaan prosedur
    b. Perencanaan metode kerja
    c. Perencanaan standar pengukuran hasil

[18] Dr. H. Sutadji, S.P., *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Dee Publish, hal 16-17

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d. Perencanaan anggaran biaya

e. Perencanaan program kegiatan (rencana kegiatan beserta jadwal)

3. Perencanaan menurut lingkup wilayahnya:

a. Perencanaan nasional yang mencakup wilayah Negara secara keseluruhan

b. Perencanaan regional seperti wilayah Indonesia Barat, Tengah atau Timur

c. Perencanaan daerah, yang mencakup daerah tingkat 1 atau provinsi dan daerah tingkat 2 atau kabupaten

4. Perencanaan menurut jangka waktunya:

a. Perencanaan jangka panjang (25-30 tahun)

b. Perencanaan jangka sedang (3-5 tahun)

c. Perencanaan jangka pendek (rencana tahunan)

5. Perencanaan menurut ruang lingkupnya:

a. Perencanaan makro (mencakup semua bidang)

b. Perencanaan mikro (mencakup satu bidang)

6. Perencanaan menurut unit pelaksana:

a. Perencanaan sektoral yang dilakukan oleh pemerintah pusat

b. Perencanaan otonomi yang dilakukan dalam lingkup unit kerja di daerah

7. Perencanaan menurut obyeknya:

a. Perencanaan fisik, berupa sarana dan prasarana pendidikan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Perencanaan non fisik, berupa kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan.[19]

Terdapat pengertian perencanaan dalam islam:

Adalah kegiatan awal dalam sebuah pekerjaan dalam bentuk memikirkan hal-hal yang terkait dengan pekerjaan itu agar mendapatkan hasil yang optimal. Dalam sebuah hadits yang diriwayatkan oleh ibnu Mubarak, Rasulullah Saw bersabda yang artinya:

"*jika engkau ingin mengerjakan sesuatu pekerjaan dan pikirkanlah akibatnya, maka jika perbuatan tersebut baik, ambilah, dan jika perbuatan itu jelek, maka tinggalkanlah.*"

Dalam melakukan perencanaan ada beberapa aspek yang harus di perhatikan antara lain:

1. Hasil yang ingin dicapai
2. Orang yang akan melakukan
3. Waktu dan skala prioritas
4. Capital.[20]

Berdasarkan definisi tersebut, maka dijelaskan bahwa perencanaan SDM adalah proses sitematik yang digunakan untuk memprediksi dan menentukan jumlah kebutuhan (demand) serta penyediaan (supply) SDM pada saat ini dan masa yang akan datang. Dengan perencanaan yang sistematis dapat diperkirakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan pada setiap periode tertentu, sehingga dapat

[19] Dr. H. Sutadji, S.P., *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,* Yogyakarta: Dee Publish, hal 14
[20] Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dala Praktik,* Jakarta : Gema Insani Press, 2003, hal 77

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

membantu dalam pelaksanaan rekrutmen, seleksi, pendidikan dan pelatihan serta membantu dalam restrukturisasi organisasi. Setiap organisasi memiliki misi yang harus dicapai yang dituangkan dalam rencana jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang. Apabila untuk mencapai misi tersebut tidak tersedia dalam SDM yang berkualitas sesuai jumlah yang dibutuhkan, maka organisasi tidak akan berhasil. Jadi perencanaan SDM merupakan perencanaan yang strategis karena memuat apa yang akan dicapai sesuai dengan misi memiliki pengetahuan, ketrampilan dan keahlian yang didapat melalui kegiatan rekrutmen, seleksi dan pengembangan SDM.

a. Proses Perencanaan

Umumnya proses perencanaan SDM di bagi atas dua tahapan besar, yaitu tahapan peramalan kebutuhan (*Needs Forcasting*) dan Perncanaan Program (*Program Planing*), menurut French, perkiraan kebutuhan adalah proses penentuan jumlam SDM yang dibutuhkan organisasi di masa yang akan datang. Kebutuhan tersebut diturunkan dari sejumlah informasi seperti analisis kondisi eksternal, kemampuan SDM yang dimiliki organisasi saat ini, potensi SDM organisasi, rencana pekerjaan, filosofi manajemen, anggaran, mutase promosi serta pengurangan staff, dan lain-lain. Sedangkan perencanaan program dilakukan setelah selesainya perkiraan kebutuhan.[21]

[21] M.T.E Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2002), hal. 76

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Proses perencanaan merupakan suatu proses tentang bagaimana suatu kegiatan direncanakan, adapun proses perencaan ini secara keseluruhan dapat dilakukan dengan tiga macam pendekatan yaitu[22]:

1. Pendekatan perkembangan yang menguntungkan (*Profitable growt aproach*). Proses perencanaan dapat dilakukan dengan menganalisa sarana yang dimiliki dan kemudian dihubungkan dengan kebutuhan yang muncul dari lingkungan masyarakat sehingga akan dapat diketahui kemungkinan-kemungkinan untuk memnafaatkan sarana atau sumber daya yang dimiliki dengan kebutuhan tersebut.

2. Pendekatan SWOT (*Strenght, Weakness, Opportunity, Threat*). Untuk membuat suatu rencana maka harus diperhatikan dan analisa beberapa factor, baik eksternal maupun internal, analisa factor-faktor haruslah dapat menghasilkan adanya kekuatan (*Strenght*), kelemahan (*Weakness*), keduanya merupakan faktor intern suatu organisasi, dan peluang (*Opportunity*), ancaman (*Threat*), merupakan faktor ektern suatu organisasi kesemuannya itu mempunyai ciri tersendiri :

a) Kekuatan: jumlah anggota, dukungan masyarakat, serta dana ang cukup

b) Kelemahan: rendahnya kesadaran anggota, respon yang kurang, lemahnya administrasi

c) Peluang: banyaknya tawaran kerjasama, kemudhan komunikasi, banyaknya lembaga pendidikan

[22] Isha Anshori, *Dasa-dasar Manajemen*, hal 39-41

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

d) Ancaman: pengaruh modernisasi, akibat kemajuan teknologi, munculnya budaya-budaya insan

Rencana merupakan landasan bagi setiap jenis aktivitas organisasi, perencanaan (*Planning*) merupakan proses ntuk memutuskan tujuan-tujuan apa yang akan di kejar sesama periode yang akan datang dana pa yang akan di lakukan agar mencapai tujuan yang di harapkan oleh pihak pondok pesantren, perencanaan haruslah mendahului semua aktivitas manajemen agar organisasi sukses dalam mencapai tujuannya.

Perencaan adalah fungsi dasar dari manajemen jika fungsi tersebut tidak di laksanakan setiap organisasi tidak akan dapat menjalankan kegiatan yang di lakukan karena tanpa suatu perencanaan yang matang terlebih dahulu pondok pesantren Bahrul Ulum Madiredo Pujon Malang tidak akan maju atau berkembang.

Analisis SWOT adalah metode perencanaan strategis yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*), dan ancaman (*threats*) dalam suatu proyek atau suatu spekulasi bisnis. Keempat faktor itulah yang membentuk akronim SWOT (*strengths*, *weaknesses*, *opportunities*, dan *threats*). SWOT akan lebih baik dibahas dengan menggunakan tabel yang dibuat dalam kertas besar, sehingga dapat dianalisis dengan baik hubungan dari setiap aspek. Proses ini melibatkan penentuan tujuan yang spesifik dari spekulasi bisnis atau proyek dan mengidentifikasi faktor internal dan eksternal yang

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

mendukung dan yang tidak dalam mencapai tujuan tersebut. Analisis SWOT dapat diterapkan dengan cara menganalisis dan memilah berbagai hal yang mempengaruhi keempat faktornya, kemudian menerapkannya dalam gambar matrik SWOT, di mana aplikasinya adalah bagaimana kekuatan (*strengths*) mampu mengambil keuntungan (*advantage*) dari peluang (*opportunities*) yang ada, bagaimana cara mengatasi kelemahan (*weaknesses*) yang mencegah keuntungan (*advantage*) dari peluang (*opportunities*) yang ada, selanjutnya bagaimana kekuatan (*strengths*) mampu menghadapi ancaman (*threats*) yang ada, dan terakhir adalah bagaimana cara mengatasi kelemahan (*weaknesses*) yang mampu membuat ancaman (*threats*) menjadi nyata atau menciptakan sebuah ancaman baru.[23]

Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Analisis ini didasarkan pada logika yang dapat memaksimalkan kekuatan *(Strengths)* dan peluang *(Opportunities),* namun secara bersamaan dapat meminimalkan kelemahan *(Weaknesses)* dan ancaman *(Threats).* Proses pengambilan keputusan strategis selalu berkaitan dengan pengembangan misi, tujuan, strategi, dan kebijakan perusahaan. Dengan demikian perencanaan strategis *(strategic planner)* harus menganalisis faktor-faktor strategis perusahaan (kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman) dalam kondisi yang ada saat ini.[24]

---

[23] History of SWOT Analysis, Tim Friesner, diakses tanggal 21 Januari 2010

[24] Freddy Rangkuti, *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis,*2009: Gramedia Pustaka Utama, hal 18

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Analaisis SWOT adalah metode perencanaan strategi yang di gunakan untuk mengevaluasi kekuatan (*strength*), kelemahan *(weakness),* peleuang (*opportunity),* dan ancaman (*threat*), dalam suatu proyek atau suatu spekulasi bisnis. Kekempat faktor itulah yang membentuk akronim SWOT (*strength, weakness, opportunity, threat*).[25]

3. Pendekatan *Portofolio dan Kesnjangan Perencanaan*

Pendekatan ini biasannya dilakukan pada organisasi-organisasi besar yang dapat menghasilkan beberapa produk, dengan adanya berbagai macam jenis usaha atau produk ini, maka akan timbul komplikasi dari adanya perbedaan dalam masa umur kehidupan produk yang dihasilkan.

b. Bentuk-bentuk perencanaan

Perencanaan yang disusun oleh organisasi akan menghasilkan, dimana rencana itu memiliki bermacam-macam bentuk, yaitu:

1. Rencana Global (*global plan*), (*corporate plan*) merupakan penentuan tujuan yang menyeluruh atau keseluruhan dan menyangkut jangka panjang dari organisasi tersebut, sebagai keseluruhan atau totalitas.

2. Rencana strategik merupakan program yang luas untuk mencapai tujuan organisasi yang berarti bagaimana cara melaksanakan misi organisasi.

3. Rencana operasional meliputi perencanaan terhadap kegiatan-kegiatan operasional yang berjangka pendek guna menopanng pencapaian untuk jangka panjang (perencanaan taktis).

[25] Https://id.m.wikipedia.org/wiki/Analisis_SWOT

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Perencanaan SDM dimaksudkan,[26] untuk mendapatkan sumber daya yang akan menduduki berbagai posisi, janatan dan pekerjaan yang tepat sesuai kebutuhan perusahaan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perncanaan bermula dari pengidentifikasian berbagai persoalan, ancaman, peluang baik dalam maupun luar organisasi. Kegiatan yang harus dilakukan yaitu inventarisasi persediaan SDM, memprediksi kebutuhan SDM, menyususn rencana SDM serta evaluasi SDM. Perencanaan ini dperlukan oleh pihak individu maupun organisasi perusahaan. Bagi individu untuk membantu peningkatan kompetensi dan pengembangan karier. Sedangkan bagi organisasi untuk mendapatkan calon pekerja yang memenuhi kualifikasi.

Dalam perencanaan SDM perlu dipertimbangkan faktor-faktor sebagai berikut:

a. Faktor internal yang meliputi, rencana strategis organisasi, anggaran, estimasi produksi, perluasan usaha dan tugas-tugas pekerjaan perusahaan.
b. Faktor eksternal: situasi ekonomi, sosial budaya, politik, peraturan, perundang-undangan, teknologi dan pesaing.

c. Sistem Perencanaan SDM

a. Inventarisasi persediaan sumber daya manusia

   Untuk menilai sumber daya manusia yang ada sekarang (ketrampilan, kemampuan, atau kecakapan dan potensi pengembangan) dan menganalisis penggunaan personalia sekarang.

[26] Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2014.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

b. Forecast sumber daya manusia

Untuk memprediksi permintaan dan penawaran karyawan di waktu yang akan datang (baikkuantitas maupun kualitas)

c. Penyusunan rencana-rencana sumber daya manusia

Untuk memadukan permintaan dan penawaran personalia dalam perolehan tenaga kerja yang "*qualified*" melalui penarikan, seleksi, latihan dan lain-lain.

d. Pengawasan dan evaluasi

Untuk memberikan umpan balik kepada sistem dan memonitoring derajat pencapaian tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran perencanaan sumber daya manusia.[27]

d. Manfaat perencanaan SDM

Setiap organisasi pasti menghadapi masa depan yang selalu di selimuti oleh ketidakpastian, akan tetapi juga karena sumber daya yang dimiliki selalu terbatas, padahal tujuan yang ingin dicapai perdefinisi selalu tidak terbatas.[28]

Dengan perencanaan yang matang akan memungkinkan hal itu terjadi, dalam hal ini menurut Sondang P. Siagian ada 6 manfaat yang dapat dipetik melalui perencanaan sumber daya manusia yaitu:

1. Organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada dalam organisasi secara lebih baik berarti perencanaan sumber daya manusia. Manusia pun perlu diawasi dengan kegiatan inventarisasi tentang sumber daya

[27] T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia,* Yogyakarta : BPFE, 1996, hal 64
[28] H. Malayu S.P. Hasibunan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* hal 247

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

manusia yang sudah terdapat dalam organisasi. Inventaris tersebut antara lain menyangkut:

a. Jumlah tenaga kerja yang ada
b. Berbagai kualifikasinya
c. Masa kerja masing-masing
d. Pengetahuan dan ketrampilan yang di miliki, baik karena pendidikan formal maupun nonformal
e. Bakat yang masih perlu di kembangkan
f. Minat pekerja yang bersangkutan, terutama yang berkaitan dengan kegiatan diluar tugas pekerjaan sekarang

2. Melalui perencanaa sumber daya manusia yang matang produktivitas kerja dari tenaga kerja sudah dapat di tingkatkan, hal ini dapat terwujud melalui adanya penyesuaian-penyesuaian tertentu seperti peningkatan disisplin kerja dan peningkatan ketrampilan sehingga setiap orang menghasilkan sesuatu yang berkaitan dengan berbagai aktivitas baru nantinya.
3. Perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja di masa depan, baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk memngisi berbagai jabatan dan penyelanggaraan berbagai aktifitas baru. Supaya tersedianya tenaga-tenaga yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan dalam suatu organisasi yaitu tujuan dan sasaran strategis yang ingin di capai dalam satu kurun waktu tertentu dimasa yang akan datang serta potensi tenaga kerja (pengurus) yang di miliki harus dikembangkan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Dalam sumber daya manusia yang semakin berkembang, penangan informasi ketenaga kerjaan akan semakin penting,informasi ini mencakup diantaranya:
   a. Jumlah tenaga kerja yang di miliki
   b. Masa kerja setiap pekerja
   c. Jabatan yang pernah di pangku
   d. Tenaga karir yang telah di naiki
   e. Pendidikan dan pelatihan yang pernah di tempuh
   f. Keahlian dan keterampilan khusus yang di miliki oleh para pegawai dan lain-lain
5. Kegiatan pendahuluan yang termasuk hal pertama kali yang di lakukan dalam melakukan suatu perencanaan, termasuk perencanaan sumber daya manusia adalah kegiatan penelitian.
6. Rencana sumber daya manusia merupakan sasaran bagi penyusunan program kerja bagi satuan kerja yang menangani sumber daya manusia dalam organisasi, salah satu program kerja tersebut adalah pengadaan tenaga kerja baru guna memperkuat tenaga kerja yang sudah ada demi peningkatan kemampuan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, tanpa sebuah perencanaan sumber daya manusia sukar menyusun program kerja yang realistik.[29]

e. Tujuan Perencanaan SDM

Riva'i menjelaskan bahwa perencanaan SDM secara umum mempunyai tujuan-tujuan sebagai berikut:

[29] Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal 44

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan
2. Untuk menjamin tersedianya sumber daya manusia di masa sekarang maupun di masa yang akan datang, sehingga tidak ada pekerjaan yang tidak diisi oleh karyawan
3. Untuk menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan
4. Untuk menghindari missmanajemen dan tumpeng tindih dalam pelaksanaan tugas
5. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi sehingga produktivitas kerja meingkat
6. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program, pengadaan, penyeleksian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan
7. Untuk menjadi pedoman dalam melaksanakan mutase (vertical atau horizontal) dan pensiun karyawan
8. Untuk menjadi dasar dalam melakukan penilaian kerja karyawan.[30]

f. Syarat-syarat Perencanaan Sumber Daya Manusia

1. Harus menegetahui secara jelas masalah yang akan direncanakan
2. Harus mampu mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang sumber daya manusia
3. Harus mempunyai pengalaman luas tentang job analisis, organisasi dan situasi persediaan SDM

[30] Meldona, SE., MM., Ak. *Manajemen Sumber Daya manusia.* Malang : IKAPI, 2009 hal 87

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Harus mampu membaca situasi SDM masa kini dan asa mendatang
5. Mampu memperkirakan peningkatan SDM dan teknologi asa depan
6. Mengetahui secara luas peraturan dan kebijaksanaan perburuhan pemerintah

g. Hambatan Dalam Perencanaan SDM

Semua jenjang manajemen saling berkordinasi dan membentuk komite atau kelompok untuk menyatukan visi dan misi organisasi. Guna meminimalkan resiko kesalahn dari perencanaan ada beberapa hambatan utama dalam perencanaan dan penetapan tujuan yang mesti di pahami oleh semua jajaran manajemen dan karyawan.

Hambatan dalam perencanaan SDM yang mungkin timbul meliputi:

1. Tujuan yang tidak tepat
2. Sistem kompensasi yang tidak tepat
3. Lingkungan eksternal yang kompleks dan dinamis
4. Kondisi persaingan yang tajam
5. Keengganan untuk mengubah tujuan
6. Tidak memahami organisasi yang semakin dinamis
7. Terjadi konflik internal organisasi antara manajemen dan buruh.

Tujuan yang tidak tepat dapat menjadi penghalang perencanaan SDM yang efektif. Jika tujuan yang ingin dicapai tidak realistis, maka anggota organisasi tidak akan bersemangat melakukan perencanaan. Jika tujuan menekankan pada segi kuantitas danmnegabaikan kualitas, maka perencanaan yang efektif akan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terhambat. Perencanaan yang hanya menekankan pada output penjualan atau produksi tanpa melihat kepuasan karyawan akan mengakibatkan perencanaan tidak tepat.[31]

h. Mengatasi Hambatan

Salah satu cara mengatasi hambatan perncanaan adalah dengan memahami tujuan perencanaan dan proses penetapan tujuan. Meskipun bukan satu-satunya dalam mengatasi masalah, tetapi paling tidak dapat membantu pengambilan keputusan. Hendaknya rencana dan tujuan yang di buat oleh manajemen puncak di komunikasikan ke bawah dan melibatkan manajemen bawah dalam proses pengambilan keputusan. Komunikasi dan partisipasi dapat meningkatkan komitmen dalam pelaksanaan perencanaan.

Konsistensi antara antara tujuan yang lebih tinggi dan tujuan yang lebih redah, hendaknya di jaga, karena merupakan proses yang dinamis, perbaikan dan revisi perlu dilakukan melalui interval waktu yang pendek.

Sistem kompensasi yang tepat akan mendorong penetapan tujuan dan perencanaan yang efektif. Sistem reward yang tepat dan layak akan mendorong perilaku seseorang dalam bertindak dan mengambil resiko sekaligus mendorong kreatifitas.

Sistem informasi dapat pula membantu pencapaian efektivitas perencanaan. Alat bantu ini di harapkan dapat membantu meminimalkan tingkat resiko dan ketidakpastian hasil yang ada. Penyelesaian suatu hasil baru akan

[31] Dr. H. Sutadji, S.P., *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,* Yogyakarta: Dee Publish, hal 25

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

semakin tinggi. Konsekuensi negatif yang mungkin timbul dari perencanaan perlu di antisipasi.[32]

3. Sumber Daya Manusia

Sumber daya adalah segala bentuk-bentuk *input* yang dapat menghasilkan utilitas (kemanfaatan) proses produksi atau penyediaan barang dan jasa. Sesuatu dapat dikatakan sebagai suatu sumber daya jika (1) Manusia telah memiliki atau menguasai teknologi untuk memanfaatkannya, dan (2) Adanya permintaan untuk memanfaatkannya. Sumber daya selalu memiliki sifat langka, dan memiliki guna melalui suatu aktivitas produksi atau melaui penyediaan berupa barang dan jasa. Pemahaman atas prinsi-prinsip kelangkaan berimplikasi pada perlunya suatu sistem alokasi. Di satu sisi, manusia pada dasarnya mempunyai keinginan yang tidak terbatas, disisi lain ketersediaan sumber daya sangat terbatas dan secara geografis keberadaannya di dalam seringkali bersifat melekat pada lokasi-lokasi tertentu. Dengan demikian disamping terbatas, sumber daya (khususnya sumber daya alam) tersebar tidak merata, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.[33]

Menurut Ricky W. Griffin yang mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Mengacu pada urutan proses manajemen tersebut, maka perencanaan adalah proses yang paling awal dan menentukan lamgkah menuju sasaran dari

---

[32] Dr. H. Sutadji, S.P., *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia,* Yogyakarta: Dee Publish, hal 28

[33] Ernan Rustiadi, Sunsun Saefulhakim, Dyah R. Panuju, *Perencanaan dan Pengembangan Wilayah* , Bogor : Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2009, hal 14

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

manajemen itu sendiri, perencanaan sangat terkait dengan proses evaluasi yang dilakukan terus menerus baik selama proses manajemen itu berjalan atau hingga tercapainya sasaran manajemen tersebut. Dengan perannya yang sangat menentukan tersebut, perencanaan dianggap penting karena menjadi penentu dan ketercapaian tujuan. Pentingnya perencanaan tersebut semakin mengukuhkan pe rencanaan yang baik, positif dengan pencapaiaan tujuan suatu organisasi.[34]

وَمَا مِن دَآبَّةٍ فِي ٱلْأَرْضِ وَلَا طَٰٓئِرٍ يَطِيرُ بِجَنَاحَيْهِ إِلَّآ أُمَمٌ أَمْثَالُكُم ۚ مَّا فَرَّطْنَا فِي ٱلْكِتَٰبِ مِن شَيْءٍ ۚ ثُمَّ إِلَىٰ رَبِّهِمْ يُحْشَرُونَ ﴿٣٨﴾

38. “Dan tiadalah binatang-binatang yang ada di bumi dan burung-burung yang terbang dengan kedua sayapnya, melainkan umat (juga) seperti kamu. Tiadalah Kami alpakan sesuatupun dalam Al-Kitab, kemudian kepada Tuhanlah mereka dihimpunkan.”[35]

Soejitno Irmin dalam buku *Kepemipinan Melalui Asmaul Husna* menafsirkan ayat tersebut bahwa: Allah sebagai pencipta, Allah sebagai perencana semua makhluk ciptaany-Nya, Allah adalah Maha merencanakan.

Pada dasarnya manajer atau pemimpin yang harus mempunyai banyak konsep tentang manajemen termasuk didalamnya tentang perencanaan. Pemimpin yang baik adalah yang mempunyai visi dan misi, dan membangun kedua hal tersebut agar berjalan sesuai dengan tujuan bersama serta hasil dari perencanaan yang baik dan matang.

Pada perencanaan yang sudah dijelaskan peneliti menggunakan analisis deskriptif kualitatif, yaitu penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung

[34] http://anung.sunan-ampel.ac.id
[35] QS. Al An’am, 38.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menggunakan analisis. Proses dan makna lebih di tonjolkan dalam penelitian kulitatif. Landasan teori di manfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan. Selain itu landasan teori juga bermanfaat untuk meberikan gabaran umum tentang latar penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil penelitian.

Penelitian kualitatif jauh lebih subjektif daripada penelitian atau survei kuantitatif dan menggunakan metode sangat berbeda dari mengumpulkan informasi, terutama individu, dala menggunakan wawancara secara mendalam dan grup fokus.[36]

Pada perencanaan sumber daya manusia peneliti menggunakan teori William B Werther dan Keith Davis menurutnya perencanaan sumber daya manusia adalah proses yang sistematis untuk meramalkan kebutuhan pegawai dan ketersediaan pada masa yang akan datang, baik jumlah maupun jenisnya, sehingga departemen sumber daya manusia dapat merencanakan pelaksanaan rekrutmen, seleksi pelatihan, dan aktivitas yang lain dengan baik.[37]

[36] John C. Reinard, *Communication Research Statistic*, SAGE, ISBN: 2006
[37] Dr. Hj. Iriani, Dra.,MM, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hal 24

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id