

FORECASTING PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA SECARA EFEKTIF DAN EFISIEN

Kartika Pricylia Wulandari, Tamara Tahta Raharjo

Universitas Negeri Malang, Jalan Semarang 5 Malang 65145

Email: kartikapricyilia21@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mengetahui berbagai peramalan atau *forecasting* dalam perencanaan sumber daya manusia yang sesuai dengan kriteria suatu organisasi. Metode yang digunakan adalah metode kualitatif yaitu dengan melakukan observasi di sekolah dan melakukan wawancara kepada pihak Kepala Sekolah SDN Kentangan 1 untuk mendapatkan informasi terkait penelitian tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *forecasting* yang dilakukan SDN Kentangan 1 menggunakan dua teknik peramalan. Adapun teknik peramalan yang digunakan adalah: (1) analisis indek atau analisis rasio yakni menentukan skala kebutuhan sekolah, dan (2) analisis anggaran yaitu membuat rancangan anggaran untuk keperluan pegawai dimasa yang akan datang. Akan tetapi sekolah masih mendapatkan kendala dalam peramalan SDM yaitu data peramalan tidak sesuai dengan kenyataan dan memerlukan validasi data.

Kata kunci: *forecasting*, perencanaan, sumber daya manusi

Era globalisasi menjadikan banyak hal yang menyadari bahwa persaingan dalam dunia bisnis sangatlah ketat ditinjau dari perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan komunikasi yang sangat berkembang pesat. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset suatu lembaga atau organisasi yang tidak dapat tergantikan terlebih lagi manusia sebagai tonggak dari organisasi itu sendiri. Sunarta (2015) menjelaskan bahwa SDM merupakan aset organisasi yang tidak tergantikan. Hal ini jelas bahwa Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting terhadap suatu lembaga atau organisasi. Kecanggihan dalam kemajuan teknologi saat ini menjadi tidak berarti apabila unsur manusia tidak ada didalamnya sebagai pelaksana atau pelaku dalam menjalankan adanya kemajuan teknologi yang terjadi saat ini.

Kemajuan teknologi menjadikan Sumber Daya Manusia harus siap terhadap perkembangan yang ada. Sehingga SDM perlu adanya persiapan dalam memasuki duni kerja. Dalam pendidikan formal dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan memerlukan perencanaan SDM yang efektif. Suatu lembaga pendidikan formal (baik pemerintah maupun swasta) sangat membutuhkan adanya SDM dan bahkan dukungan dari SDM itu sendiri. Hal ini dikarenakan lembaga pendidikan formal itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan lembaganya di masa yang akan datang bila hanya berjalan sendiri-sendiri.

SDM perlu direncanakan agar kebutuhan SDM dapat terpenuhi sebagaimana mestinya. Sumber daya manusia merupakan seperangkat aktivitas yang dilakukan bersama oleh pimpinan tertinggi dari sumber daya manusia dan para staf pendidik untuk menyelesaikan masalah lembaga / institusi / instansi yang terkait dengan guru / dosen. Perencanaan sumber daya manusia (*human resource planning*) merupakan proses dalam penentuan pergerakan SDM dalam lembaga / instansi / institusi dari posisi yang diinginkan di masa depan (Ritawati, 2015). Perencanaan merupakan suatu aktivitas menentukan semua kebutuhan sumber daya manusia mulai mulai kemampuan bahkan pengembangan yang harus diperlukan agar meningkatkan kemampuan dari sumber daya itu sendiri.

Perencanaan SDM memiliki berbagai manfaat, manfaat yang biasanya dirasakan oleh masyarakat adalah terarahkan suatu organisasi karena adanya keteraturan dalam

penempatan sumber daya manusia yang ada disuatu lembaga atau organisasi. Menurut Purnawati (2015) menjelaskan bahwa adanya perencanaan SDM yang baik dapat membantu suatu organisasi, adapun manfaat tersebut adalah: (1) dapat mengetahui SDM mana yang siap untuk diposisikan sesuai kompetensi yang dimiliki; (2) mengetahui arah perkembangan SDM; (3) dapat lebih adil dalam memberikan kompensasi; (4) secara mudah menyusun perencanaan karier pegawai; dan (5) dapat menilai kinerja pegawai secara adil. Perencanaan sangatlah berpengaruh dalam jalannya sebuah organisasi karena perencanaan sebagai arah dalam menentukan berbagai aktivitas yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Perencanaan yang baik akan menunjukkan organisasi yang baik baik pula.

Perencanaan SDM yang baik juga memerlukan peramalan atau *Forecasting* dalam menentukan kebutuhannya. Peramalan ini bertujuan sebagai pembantu merencanakan kebutuhan yang ada dalam lembaga atau organisasi tersebut. Dalam peramalan ini juga mempertimbangkan dari masa lalu agar kebutuhan yang ada dimasa depan sesuai dengan kondisi lembaga saat ini. Teknik yang dilakukan ada berbagai macam menurut Siagian (2015) mengklasifikasikan berbagai teknik peramalan yaitu indeksasi, ekpolasi, analisis anggaran, analisis kegiatan baru, dan analisis stastikal. Dalam artikel ini akan mengulas tentang: (1) teknik-teknik *forecasting* perencanaan SDM; dan (2) kendala yang sering terjadi dalam melakukan *forecasting* perencanaan SDM.

METODE

Penelitian sangat erat hubungannya dengan metode ilmiah untuk kepentingan konsep-konsep atau teori dalam disiplin ilmu. Metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan. Rancangan penelitian diartikan sebagai strategi mengatur latar penelitian agar peneliti memperoleh hasil data yang valid sesuai dengan karakteristik variable dan tujuan penelitian. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah SDN Kentangan 1 Sukomoro Magetan. Penelitian dalam artikel ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan atau model kualitatif. Penelitian menurut Arifin (2014) merupakan suatu proses penelitian yang dilakukan secara wajar dan natural sesuai dengan kondisi objektif di lapangan tanpa adanya manipulasi dan data yang dikumpulkan dalam bentuk kualitatif.

Penelitian ini berupaya untuk memberikan gambaran yang sebenarnya dari suatu peristiwa atau fenomena yang terjadi. Penelitian kualitatif ditujukan untuk memahami fenomena-fenomena sosial dari sudut atau perspektif partisipan. Sementara itu Togdan dan Taylor dalam Arifin (2014) secara operasional menjelaskan bahwa pendekatan kualitatif menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tulisan atau lisan dari orang-orang dan berperilaku yang dapat diamati dan diarahkan pada latar dan individu secara holistik. Pengumpulan data menggunakan beberapa teknik diantaranya adalah: (1) wawancara; (2) observasi; dan (3) studi dokumentasi.

Penelitian kualitatif ini menggunakan jenis penelitian studi kasus karena penelitian dimaksudkan untuk menganalisa teknik-teknik *forecasting* atau peramalan yang digunakan di SDN Kentangan 1 dalam perencanaan sumber daya manusia. Teknik analisis data yang dilakukan adalah dengan menelaah seluruh data yang tersedia dari berbagai sumber. Kemudian diadakan reduksi dengan cara membuat ringkasan dari transkrip atau catatan lapangan yang telah dibuat kemudian dibaca dan dipahami. Ringkasan ini berguna bagi peneliti untuk menentukan data mana yang masih perlu dicari dan hipotesis apa yang perlu diuji. Setelah itu diberi kode pada transkrip atau catatan sesuai dengan fokus masalah dan

dibaca kembali. Setelah pengumpulan data selesai dilakukan, peneliti memaparkan keseluruhan data dan selanjutnya menyusun kesimpulan.

HASIL

Teknik *Forecasting* Perencanaan Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian yang kami observasi membuktikan bahwa dalam melakukan *forecasting* atau peramalan perencanaan sumber daya manusia di SDN Kentangan 1 menggunakan beberapa teknik peramalan. *Forecasting* yang dilakukan oleh sekolah tersebut bertujuan untuk mengetahui jumlah karyawan akan dibutuhkan dan menentukan skala prioritas dalam meningkatkan kemampuan dan ketrampilan tenaga pendidik dan kependidikan yang ada disekolah tersebut agar lembaga atau sekolah tersebut dapat menjalankan tujuan sekolah sesuai dengan harapan. Adapun teknik-teknik *forecasting* atau peramalan perencanaan SDM di sekolah tersebut yaitu dengan menggunakan: (1) analisis indeks atau analisis rasio; dan (2) analisis anggaran.

Analisis indeks, dalam melakukan analisis ini hal pertama yang dilakukan oleh sekolah adalah menganalisa dan menentukan beban pekerjaan yang akan dilakukan atau dikerjakan oleh tenaga pendidik dan kependidikan. Sesuai dengan kenyataannya disekolah pada tahun ini terdapat beban kerja yang dibutuhkan yaitu guru teknologi informasi dan komunikasi (TIK), guru bahasa inggris, guru bimbingan dan konseling (BK), pegawai administrasi, bidang pengembangan teknologi dan informasi atau bidang *information technology* (IT). Beban kerja tersebut disesuaikan dengan kondisi yang saat ini terjadi pada sekolah, sehingga sekolah dapat melakukan rekrutmen pegawai atau tenaga pendidik dan kependidikan sesuai dengan tempat pekerjaan yang tersedia. Setelah menentukan beban kerja langkah kedua yaitu menentukan jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk ditempatkan pada bidang atau pegawai yang dibutuhkan tersebut. Dari penelitian tersebut sekolah membutuhkan satu guru bahasa inggris dan guru BK, dua guru TIK, satu pegawai administrasi dan dua pegawai pengembang IT yang ada di sekolah.

Analisis anggaran, dalam melakukan analisis anggaran ini sekolah membuat rancangan anggaran dana untuk kebutuhan kedepannya. Sekolah membuat analisis anggaran dilihat dari penerimaan dan pengeluaran sekolah. Dalam analisis anggaran ini lebih menonjolkan pada belanja pegawai yang terdiri dari upah dan gaji pegawai, pembayaran tunjangan seperti tunjangan hari tua, tunjangan hari raya, tunjangan transportasi biasanya sekolah ini memberikan tunjangan transportasi ketika pegawai melakukan workshop atau pelatihan-pelatihan. Sekolah memberikan upah atau gaji pegawai sekitar Rp. 3.500.000,- sampai dengan Rp. 1.000.000,- per bulan kepada tenaga pendidik maupun kependidikan hal ini disesuaikan dengan tingkat jabatan atau PNS atau tidaknya pegawai. Sedangkan untuk tunjangan tersebut disesuaikan dengan kebutuhan, tunjangan transportasi biasanya sekolah memberikan anggaran sekitar Rp100.000,- sampai dengan Rp500.000,- setiap tugasnya hal ini disesuaikan dengan jauh tidaknya lokasi workshop atau pelatihan yang dihadiri oleh pegawai yang sesuai dengan surat tugas dari sekolah.

Kendala dalam *Forecasting* Perencanaan Sumber Daya Manusia

Dalam proses *forecasting* perencanaan sumber daya manusia terdapat berbagai hambatan atau kendala yang menyebabkan peramalan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan. Hasil penelitian membuktikan bahwa dalam peramalan tersebut belum bisa terealisasi secara maksimal. Hal ini dikarenakan: (1) analisis indeks atau analisis rasio, dalam analisis ini terkadang data yang dibutuhkan tidak sesuai dengan realitanya, dan

analisis ini hanya bisa digunakan dalam jangka waktu pendek saja hanya bisa digunakan pada periode-periode tertentu saja tidak bisa digunakan untuk jangka waktu panjang yang bisa digunakan secara berulang; dan (2) analisis anggaran, tidak adanya kesesuaian antara penerimaan dan pengeluaran yang dianggarkan, dan terkadang realitanya jumlah pengeluaran terutama terhadap anggaran tunjangan transportasi tidak sama dengan anggaran, sehingga hal ini menyebabkan lemahnya peramalan analisis anggaran di sekolah tersebut.

PEMBAHASAN

Teknik *Forecasting* Perencanaan Sumber Daya Manusia

Peramalan atau *forecasting* dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk menentukan skala kebutuhan untuk jangka panjang suatu lembaga atau organisasi. *Forecasting* dilakukan dengan melihat kejadian masa lalu untuk perbaikan di masa depan. Dalam peramalan terdapat asumsi yang terpilih dalam proses analisis, terdapat adanya ketidaktepatan suatu rencana, namun dapat diperkecil hingga seminimum mungkin (Siagian, 2015; Gunawan dan Benty, 2017). Rencana yang tidak tepat tersebut dapat diantisipasi dengan beberapa teknik peramalan. Sunarta (2015) mengidentifikasi bahwa terdapat dua teknik yang efisien dalam peramalan yaitu: (1) teknik indeksasi yaitu teknik peramalan dengan menentukan pertumbuhan organisasi yang ada, pertumbuhan disini bisa berupa jumlah tenaga kerja maupun keperluan pekerjaan; dan (2) ekstrapolasi yaitu jenis peramalan yang memproyeksi kecenderungan-kecenderungan masa lalu ke masa depan.

Teknik *forecasting* perencanaan SDM sangat bervariasi menurut (Siagian, 2015) mengklasifikasikan teknik peramalan kedalam enam bagian. Teknik peramalan tersebut yaitu: (1) ekstrapolasi; (2) indeksasi; (3) analisis statistikal; (4) analisis anggaran; (5) analisis kegiatan baru; dan (6) penciptaan model dengan bantuan komputer. Semua teknik tersebut bertujuan agar peramalan perencanaan SDM dapat sesuai dengan kebutuhan dan kondisi lembaga tersebut. *Forecasting* perencanaan SDM ini sebagai penentu arah jalannya organisasi atau lembaga sekolah, dengan adanya *forecasting* yang sesuai dapat menjadikan lembaga tersebut berjalan sesuai dengan kebutuhan sumber daya manusia yang ada.

Forecasting perencanaan sumber daya manusia yang ada pada SDN Kentangan 1 tersebut hanya menggunakan dua teknik dalam melakukan peramalan. Teknik yang digunakan di sekolah tersebut menggunakan teknik analisis indek atau analisis rasio dan analisis anggaran. Sesuai teori diatas teknik peramalan dapat dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan kondisi di atas. *Forecasting* perencanaan SDM di sekolah harus memperhatikan kebutuhan yang akan dihadapi di masa yang akan datang dengan melihat keadaan di masa lalu. Di SDN Kentangan 1 tersebut dalam melakukan peramalan juga melihat kondisi di masa lalu sehingga dapat mempertimbangkan hal-hal yang akan terjadi di masa yang akan datang. *Forecasting* tidak hanya dibuat semena-mena namun perlu banyak pertimbangan dalam peramalan tersebut.

Kendala dalam *Forecasting* Perencanaan Sumber Daya Manusia

Forecasting atau peramalan perencanaan sumber daya manusia dalam prosesnya banyak terdapat kendala. Menurut Siagian (2015) kendala yang terjadi pada peramalan tersebut adalah memerlukan validasi yang tinggi untuk menyakinkan atau memproyeksi kebutuhan SDM yang ada. Hal tersebut membuat peramalan bukan hanya mempertimbangkan banyak hal namun juga harus ada data yang benar-benar valid untuk memastikan peramalan tersebut sesuai dengan harapan dan tujuan. Di Sekolah Dasar

Negeri Kentangan 1 ini kendala yang sering muncul yaitu adanya data yang dibutuhkan tidak sesuai dengan realitasnya, dan peramalan yang digunakan khususnya analisis indek hanya bisa digunakan dalam jangka waktu pendek saja. Hal ini dikarenakan setiap periode kebutuhan sumber daya manusia yang ada di sekolah tidak sama terkadang ada guru yang pensiun, mutasi dan lain sebagainya.

SIMPULAN

Perencanaan sumber daya manusia merupakan aktivitas untuk menentukan kebutuhan-kebutuhan SDM yang ada pada lembaga atau organisasi agar organisasi tersebut dapat berjalan sesuai dengan tujuan dan harapan sekolah. Dalam perencanaan membutuhkan *forecasting* atau peramalan SDM yang mana dalam peramalan ini sangat diperlukan untuk menganalisis keperluan dan kebutuhan yang ada di sekolah. Dari hasil dan pembahasan diatas *Forecasting* perencanaan SDM di SDN Kentangan 1 ini menggunakan dua teknik peramalan yakni yang pertama analisis indek atau analisis rasio yaitu menganalisis beban kerja untuk pegawai dan jumlah pegawai yang dibutuhkan oleh sekolah. Teknik yang kedua analisa anggaran, SDN Kentangan 1 membuat suatu anggaran dana untuk keperluan pegawai kedepannya.

Anggaran ini berupa anggaran belanja pegawai mulai dari upah atau gaji pegawai dan tunjangan-tunjangan untuk pegawai. Dalam melakukan *forecasting* terdapat kendala yaitu membutuhkan data yang valid untuk peramalan dan data tersebut ada yang tidak sesuai dengan realitanya. Agar *forecasting* perencanaan sumber daya manusia berjalan secara maksimal perlu adanya analisa kebutuhan yang sesuai dengan kondisi yang ada di sekolah. Dan juga pihak sekolah dapat melihat kondisi masa lalu untuk dijadikan patokan untuk melakukan peramalan perencanaan SDM yang sesuai dengan keperluan di masa yang akan datang.

DAFTAR RUJUKAN

- Arifin, Z. 2014. *Penelitian Pendidikan Metode dan Paradigma Baru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Gunawan, I., dan Benty, D. D. N. 2017. *Manajemen Pendidikan: Suatu Pengantar Praktik*. Bandung: Alfabeta.
- Purnawati, L. 2015. *Perencanaan Sumber Daya Manusia Sebagai Upaya untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Online). (<https://unitafisip.files.wordpress.com/2015/05/jurnal.pdf>), diakses 20 April 2019.
- Ritawati. 2015. *Perencanaan dan Pengembangan Guru / Dosen sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) di Lembaga Pendidikan Formal*. (Online). (<http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/istinbath/article/download/789/697/>), diakses 20 April 2019.
- Siagian, S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sunarta. 2015. *Perencanaan Sumber Daya Manusia (Kunci Keberhasilan Organisasi)*. (Online). (<http://staff.uny.ac.id/sites/default/files/PERENCANAAN%20SDM0.pdf>), diakses 20 April 2019.