



## Implementasi Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada CV Prayana Anom Jakarta

Muhamad Fauzi<sup>1</sup>, Liawati<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pamulang

Muhamad94fauzi@gmail.com<sup>1</sup>, dosen02579@unpam.ac.id<sup>2</sup>

Dikirim 10 Oktober 2024 | Direvisi 20 Desember 2024 | Diterima 20 Januari 2025

\*Korespondensi Penulis

### Abstract

*This research aims to determine the implementation of Human Resources Planning at CV Prayana Anom. The method used is a descriptive qualitative approach. In this research the author describes the implementation of Human Resource Management and the planning carried out at CV Prayana Anom with the data source and informant in this research being the Manager of CV Prayana Anom himself. Procedures for conducting qualitative research are flexible according to needs, as well as situations and conditions in the field. In general, the stages of this research are as follows: a) determining the focus of the research, b) collecting data in the field, c) analyzing the data, d) formulating study results.*

*The results of the research show that human resource management is carried out quite well and thoroughly, which is implemented by the manager of CV Prayana Anom in analyzing needs and strategies in meeting the need for the workforce. This can be seen from the decision on the recruitment method chosen by the company which is adjusted to the company's capabilities in long-term planning. The company had not made any preparations at the time this research was conducted.*

**Keywords:** *Human Resource Management Planning*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Implementasi Perencanaan Sumber Daya Manusia pada CV Prayana Anom. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Dalam penelitian ini penulis menjabarkan Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia dan perencanaannya yang dijalankan di CV Prayana Anom dengan sumber data dan informan pada penelitian ini adalah seorang Manager CV Prayana Anom itu sendiri. Prosedur pelaksanaan penelitian kualitatif bersifat fleksibel sesuai dengan kebutuhan, serta situasi dan kondisi di lapangan. secara garis besar tahapan penelitian ini adalah sebagai berikut: a) menentukan fokus penelitian, b) mengumpulkan data di lapangan, c) menganalisis data, d) merumuskan hasil studi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen sumber manusia dilakukan dengan cukup baik dan teliti yang dalam penerapannya dilakukan oleh manager CV Prayana Anom dalam menganalisa akan kebutuhan dan strategi dalam memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja tersebut. hal ini dapat dilihat dari keputusan metode rekrutmen yang dipilih oleh perusahaan yang disesuaikan dengan kemampuan Perusahaan dalam perencanaan jangka panjang perusahaan belum melakukan persiapan pada saat penelitian ini dilakukan

**Kata Kunci:** *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*



## PENDAHULUAN

Perencanaan merupakan proses untuk memutuskan tujuan apa yang akan dikerjakan selama periode mendatang dan apa yang akan dilakukan agar mencapai tujuan tersebut. Perencanaan merupakan hal yang paling utama dalam proses manajerial sebagai penentu tujuan dari suatu organisasi, sebagai strategi dalam pencapaian tujuan, dan sebagai bahan evaluasi bagi kegiatan manajerial organisasi. Perencanaan berperan besar dalam menekan resiko terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan. Dengan perencanaan kita dapat memprediksi hal-hal yang tidak diinginkan yang mungkin akan terjadi di masa depan dan melakukan tindakan antisipasi sejak dini.

Dalam merencanakan SDM yang dikenal dengan perencanaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam organisasi. Dikatakan penting karena perencanaan sumber daya manusia merupakan awal dari kesuksesan sebuah organisasi, karena dengan adanya perencanaan sumber daya manusia yang baik sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan pada masing-masing bidangnya, maka tujuan dari organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Sebuah organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan memerlukan perencanaan yang matang mengenai pegawai yang bekerja dalam organisasi yang lebih dikenal dengan istilah Sumber Daya Manusia. SDM tersebut berdampak pada efektivitas organisasi, baik secara internal maupun secara eksternal. Suatu organisasi tanpa didukung pegawai yang sesuai, baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukannya dimasa yang akan datang. Dalam hal ini sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi, sumber daya manusia juga sering dipahami sebagai orang-orang yang memberikan tenaga, kreativitas, dan usaha kerja keras mereka terhadap suatu organisasi. Apalagi dalam menghadapi era global ini, organisasi akan dihadapkan pada kompetensi baik dalam skala nasional maupun internasional.

Seiring perkembangan zaman, kebutuhan terhadap sumber daya manusia pun semakin dituntut mengikuti dan menyesuaikan kebutuhan industri, hal ini membuat pentingnya sumber daya manusia yang kompeten dan perencanaan yang tepat agar operasional sebuah usaha bisnis menjadi efisien dan efektif. Dalam hal perencanaan sumberdaya manusia membutuhkan ketelitian akan kebutuhan posisi dan kompetensi sumberdaya manusia untuk semua lini unit usaha, baik yang berkaitan dengan operasional waktu sekarang maupun yang sifatnya perencanaan untuk masa yang akan datang sesuai dengan strategi dan visi sebuah perusahaan. CV PRAYANA ANOM adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang usaha produksi percetakan, yang memproduksi berbagai macam hasil percetakan seperti buku, nota, kalender, pamflet sarana promosi perusahaan dan lain-lain yang tentunya membutuhkan sumberdaya manusia yang handal dibidangnya, agar tetap menjaga kepercayaan konsumen baik dari kualitas mutu dari hasil usaha maupun efisiensi jaminan waktu yang diberikan perusahaan dalam mengerjakan pesanan dari konsumen.

Manager CV ini mengakui jika perusahaan dalam operasionalnya sering mengalami kekurangan tenaga kerja yang membuat peneliti ingin mengetahui bagaimana situasi yang sebenarnya yang terjadi terkait dengan Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan perencanaan manajemen sumber daya manusia di CV Prayana Anom Jakarta

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, peneliti mendapatkan dan mengumpulkan data penelitian dengan cara melakukan wawancara tatap muka serta observasi langsung pada CV Prayana Anom. Informan dalam penelitian ini adalah seorang Manager CV yang diberikan kuasa mengelola CV dari owner dalam mengurus operasionalnya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### HASIL

CV PRAYANA ANOM dalam praktek perencanaan manajemen sumber daya manusia akan terlebih dahulu membaca perkembangan bisnisnya, dalam artian disini adalah dalam hubungannya dengan kuantitas pesanan baru yang tentunya sangat dipengaruhi faktor eksternal lain seperti keadaan ekonomi secara nasional dunia usaha, event besar seperti menjelang pemilihan umum pastinya akan membutuhkan tambahan sumber

daya manusia lebih banyak dan jam kerja yang lebih banyak dari biasanya.

Wawancara diatas yang dilakukan penulis, didapati bahwa dalam hal perencanaan manajemen sumber daya manusia di CV PRAYANA ANOM menerapkan perencanaan yang sederhana dan cukup umum dalam merencanakan sumber daya manusia pada perusahaan yang kapasitas produksinya masih kecil, perusahaan melakukan rekrutmen di berbagai posisi yang dibutuhkan sesuai keahlian yang dibutuhkan, terkhusus pada bagian yang memerlukan keahlian dibidangnya.

## PEMBAHASAN

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Malayu Hasibuan, 2016) Adapun manajemen sering dianggap sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan pencapaian manajemen dari organisasi atau perusahaan itu dapat dicapai dan ditentukan dengan menggunakan tangan orang lain.

### Manajemen di CV PRAYANA ANOM

Manajemen adalah suatu proses dimana kelompok secara kerjasama mengerahkan tindakan atau kerjanya untuk mencapai tujuan bersama. Proses tersebut mencakup teknik-teknik yang digunakan oleh para manajer untuk mengkoordinasikan kegiatan atau aktifitas orang lain menuju tercapainya tujuan bersama (Massie, 2015). Berdasarkan wawancara dengan manajer CV ini, manajemen dijalankan dengan membagi tugas dan kewajiban bagi setiap proses pengerjaan setiap orderan. Artinya manajemen dalam hal operasional dijalankan dengan tertib sesuai tugas dalam menyelesaikan pesanan sesuai target yang ditentukan dan pimpinan CV ikut terjun langsung memantau pekerjaan dari setiap unit memastikan ketepatan waktu dan menemukan solusi jika terdapat kendala dalam pekerjaan.

Terkait dengan fungsi manajemen yang dikenal dengan POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling), berdasarkan wawancara dengan manager pada prosesnya di **CV. Praya Anom megakui beberapa hal berikut ini:**

#### 1.Planning

Dalam hal ini manajer melakukan pengaturan tentang apa saja menjadi tujuan misalnya apa saja yang akan dilakukan dan bagaimana cara mencapainya, dalam hal ini manajer lebih banyak mengatur bagaimana suatu pesanan dikerjakan dengan tepat waktu dan menjaga mutu dan kepercayaan dari pelanggan percetakan.

#### 2.Organizing

Dalam organizing ini manajer CV membagi tugas kepada bagian bagian staff dan memperkirakan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, jika terjadi kekurangan tenaga kerja manajer mencari alternatif tenaga kerja tambahan atau dengan melakukan rekrutmen.

#### 3.Actuating

Tindak lanjut dari dua tindakan diatas adalah dengan mengarahkan tenaga kerja ke bidang bidang yang sesuai dengan bagiannya msing-masing

#### 4.Controlling

Pada proses ini manajer dibantu oleh asistennya memantau proses kerja dan hasil kerja dan mencari solusi yang tepat dalam mengatasi keadaan tersebut

Unsur-unsur manajemen di CV Prayan Anom terdiri dari:

#### 1.Manusia

Dalam unsur ini, saat ini CV PRAYANA ANOM mempekerjakan karyawan total sebanyak 15 orang yang mengisi bidangnya masing-masing terdiri dari bagian operator mesin cetak, desain komputer, finishing dan driver

#### 2.Uang

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan yang dapat dijadikan alat tukar dan alat pengukur nilai. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dengan jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh

karena itu, uang merupakan alat (tools) yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Dalam hal ini CV PRAYANA ANOM mengakui sangat memperhitungkan aspek ini yang merupakan hal yang diakui sangat vital bagi keberlangsungan usaha.

### 3. Metode

Mengenai metode, manajemen sangat hati-hati mempersiapkan langkah-langkah dan melakukan berbagai upaya efisiensi tentunya sudah melalui perhitungan yang matang dan teliti dari manajemen.

### 4. Bahan-bahan

Bahan dasar dari CV ini disupply oleh mitra bisnis yang sudah lama dan saling percaya, manajemen mengatakan jika bahwa bahan-bahan disediakan dengan pesanan yang diantarkan oleh penyedia bahan sesuai pesanan perusahaan.

### 5. Mesin

CV PRAYANA ANOM memiliki aset mesin produksi yang baik dan mampu mengerjakan pesanan pelanggan, diakui manajer jika mesin mereka selalu terawat dan tidak mengalami kerusakan

### 6. Pasar.

Pasar dari CV Prayana Anom tidak terbatas pada wilayah tertentu, dan perusahaan tertentu, diakui manajer jika pesanan dari pelanggan datang dari berbagai jenis usaha dan promosi yang menjadi rekanan bisnis mereka diantara lain pengembang properti dalam mencetak promosi perumahan, dealer kendaraan bermotor dalam hal percetakan kartu garansi, sarana promosi para calon anggota legislatif dari berbagai daerah dan banyak lainnya

## Manajemen Sumber Daya Manusia di CV PRAYANA ANOM

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sesuatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen dalam setiap aktifitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber daya manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien

Dalam proses POAC, penulis sudah menjabarkan di poin diatas tentang bagaimana POAC dijalankan pada CV Prayana Anom, pada poin ini penulis akan menjabarkan bagaimana lanjutan tentang bagaimana proses pelaksanaan proses rekrutmen seleksi, pelatihan dan pengembangan, dan pemberian kompensasi terhadap karyawan

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, manajer mengakui jika tingkat turnover karyawan sangat rendah dan bisa dikatakan sangat kecil, kecuali disaat pandemi yang mana manajemen melakukan langkah efisiensi proses bisnis yang menyebabkan terjadinya PHK terhadap karyawan yang semula berjumlah 50 orang dimana perusahaan beroperasi 24 jam menjadi jumlah saat ini yang hanya 15 orang.

Proses rekrutmen dan seleksi karyawan diakui manajemen dilakukan secara terbuka dan tertutup. Terbuka dalam hal ini adalah dengan cara melakukan posting iklan lowongan kerja beserta kualifikasi melalui media sosial dan brosur, sedangkan secara tertutup dengan mengumumkan kepada karyawan jika ada posisi yang dibutuhkan dan mengadakan relasi mereka. Kedua cara ini kerap dilakukan bersamaan dengan harapan mendapatkan kandidat terbaik

Pada pelatihan dan pengembangan di CV PRAYANA ANOM, pada prakteknya karyawan yang bekerja pada masa dan periode tertentu pada gilirannya akan diajarkan oleh senior ataupun oleh kepala bidang masing-masing tentang bagaimana mengoperasikan suatu mesin produksi dan bidang lain sebagai salah satu langkah pengembangan kemampuan karyawan dan juga langkahantisipasi kekurangan karyawan di suatu bidang secara mendesak maka karyawan yang lain dapat menggantikan peran menjalankan mesin tersebut agar tidak terjadi kendala berarti dalam proses produksi.

Mengenai pemberian kompensasi dan remunerasi kepada pekerjanya, Manajemen mengaku bahwa sangat memperhatikan kesejahteraan para pekerjanya. Diluar gaji pokok bulanan, manajemen memberikan uang saku harian dan mingguan kepada setiap karyawan, yang besarnya disesuaikan dengan tingkat kesulitan proses kerja dan lama waktu masa kerja karyawan. Keputusan ini juga menurut manajemen juga tentunya sudah melalui perhitungan yang matang dan teliti dari manajemen antara efisiensi dan kepuasan kerja karyawan juga perlu diperhatikan.

## Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia di CV PRAYANA ANOM

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, manajer mengakui jika tingkat turnover karyawan sangat rendah dan bisa dikatakan sangat kecil, kecuali disaat pandemi yang mana manajemen melakukan langkah efisiensi proses bisnis yang menyebabkan terjadinya PHK terhadap karyawan yang semula berjumlah 50 orang dimana perusahaan beroperasi 24 jam menjadi jumlah saat ini yang hanya 15 orang.

Proses rekrutmen dan seleksi karyawan diakui manajemen dilakukan secara terbuka dan tertutup. Terbuka dalam hal ini adalah dengan cara melakukan posting iklan lowongan kerja beserta kualifikasi melalui media sosial dan brosur, sedangkan secara tertutup dengan mengumumkan kepada karyawan jika ada posisi yang dibutuhkan dan mengadakan relasi mereka. Kedua cara ini kerap dilakukan bersamaan dengan harapan mendapatkan kandidat terbaik

Pada pelatihan dan pengembangan di CV PRAYANA ANOM, pada prakteknya karyawan yang bekerja pada masa dan periode tertentu pada gilirannya akan diajarkan oleh senior ataupun oleh kepala bidang masing-masing tentang bagaimana mengoperasikan suatu mesin produksi dan bidang lain sebagai salah satu langkah pengembangan kemampuan karyawan dan juga langkahantisipasi kekurangan karyawan di suatu bidang secara mendesak maka karyawan yang lain dapat menggantikan peran menjalankan mesin tersebut agar tidak terjadi kendala berarti dalam proses produksi.

Mengenai pemberian kompensasi dan remunerasi kepada pekerjanya, Manajemen mengaku bahwa sangat memperhatikan kesejahteraan para pekerjanya. Diluar gaji pokok bulanan, manajemen memberikan uang saku harian dan mingguan kepada setiap karyawan, yang besarnya disesuaikan dengan tingkat kesulitan proses kerja dan lama waktu masa kerja karyawan. Keputusan ini juga menurut manajemen juga tentunya sudah melalui perhitungan yang matang dan teliti dari manajemen antara efisiensi dan kepuasan kerja karyawan juga perlu diperhatikan.

### Model Perencanaan MSDM yang diimplementasikan di CV Prayana Anom

#### a. Proyeksi jumlah karyawan yang di butuhkan (forecasting of employees).

Dalam wawancara pada tanggal 29 September 2023 dengan Manager CV Prayana Anom, menurutnya mereka melakukan proyeksi kebutuhan karyawan tentunya dengan mempertimbangkan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti kemampuan keuangan perusahaan dan pertumbuhan bisnis mereka.

Menurutnya, yang terjadi saat ini bahwa perusahaan dapat memprediksi kapan akan terjadinya tambahan tenaga kerja yang dibutuhkan yang sifatnya musiman seperti menghadapi tahun-tahun politik yang berdampak langsung terhadap naiknya permintaan dari konsumen. Dalam hal ini adalah pesanan alat peraga kampanye, maka perusahaan akan terlebih dahulu memproyeksi kebutuhan sumber daya manusia mereka sebagaiantisipasi kekurangan tenaga kerja.

Sedangkan untuk proyeksi jangka panjang akan kebutuhan sumber daya manusia, perusahaan mengakui bahwa pihaknya belum melakukan hal tersebut mengingat belum adanya keputusan untuk memperbesar bisnis dan menaikkan kapasitas produksi Perusahaan

#### b. Identifikasi SDM yang tersedia dalam organisasi (human resource audit).

Sumber daya manusia yang bekerja di CV Prayana Anom saat ini berjumlah 15 orang yang menempati 3 bagian yaitu Produksi, Keuangan, dan Pemasaran. Pada bagian produksi, sumber daya manusia yang ada berjumlah 10 (sepuluh) orang yang terdiri dari kepala produksi, operator desain komputer, operator mesin, dan bagian finishing produk. Pada bagian keuangan, sumber daya manusia yang ada berjumlah 2 (dua) orang yang dibantu langsung oleh Manager CV dan asisten manager. Serta bagian pemasaran berjumlah 3 (tiga) orang yang juga dibantu langsung oleh manager CV dan asistennya.

Menurut manager CV ini, baik kualitas maupun kuantitas sumber daya manusia yang ada sekarang sejauh ini tidak mengalami kendala, artinya sumber daya yang sudah ada sekarang ini dirasa sudah mencukupi kebutuhan serta kompetensi yang diperlukan dalam perusahaan.

#### c. Analisis keseimbangan penawaran dan permintaan (demand and suplai analysis)

Dalam wawancara yang dilakukan mengenai ini, manager CV mengatakan bahwa dalam hal ini sangat diperhatikan perusahaan dikarenakan efisiensi tenaga kerja dalam usaha mereka sangatlah diperhatikan agar tidak terjadi kelebihan tenaga kerja dan kekurangan tenaga kerja yang tentu akan berdampak langsung terhadap

operasional perusahaan. Diakuinya dalam penerapan hal ini, perusahaan mewajibkan setiap karyawan yang akan mengundurkan diri atau memasuki usia pensiun, terlebih dahulu wajib memberitahukan kepada manajemen setidaknya 1(satu) bulan sebelumnya, dikarenakan perusahaan akan terlebih dahulu mempersiapkan proses rekrutmen untuk menggantikan posisi yang ditinggalkan.

#### **d. Program aksi (action program).**

Pada proses ini perlu adanya pembuatan rencana tindakan yang siap dijalankan seperti rencana rekrutmen, mutasi pegawai, dan pelatihan.

Pada penerapannya, rekrutmen pun cukup sederhana dikarenakan kebutuhan pun tidak terlalu banyak, hal ini mengingat kapasitas produksi perusahaan juga belum terlalu besar. Sebagai contoh jika perusahaan akan melakukan rekrutmen untuk bagian desain grafis dan teknologi komputer, perusahaan akan mengumumkan kepada karyawan yang sudah ada didalamnya dengan memanfaatkan relasi dari karyawan dibidang yang dibutuhkan untuk direkrut.

Perusahaan bersiap menghadapi event besar seperti pemilihan umum, yang akan akan menimbulkan peningkatan pesanan yang signifikan dari keadaan normal, CV PRAYANA ANOM terlebih dahulu mengumumkan kepada karyawan yang bekerja didalamnya perihal informasi lowongan kerja dan posisi yang dibutuhkan beserta kemampuan yang harus dimiliki calon pelamar. Selain itu juga perusahaan akan melakukan posting di media sosial milik mereka dan juga melalui mulut ke mulut.

Penerapannya, paling banyak yang dibutuhkan tenaga manusia adalah bagian finishing yang memiliki banyak bagian-bagian tugas, pada awalnya SDM baru yang tidak membutuhkan keahlian khusus akan diterima dan ditempatkan pada posisi ini, dan akan dilakukan penilaian kinerja serta promosi dan rotasi ke bagian yang lain yang dibimbing dan diajarkan langsung oleh karyawan senior yang lain tentang bagaimana proses kerja pada bagian baru yang akan ditempatkan bagi karyawan yang mengalami rotasi dan promosi.

### **A. Pelaksanaan Perencanaan Manajemen SDM di CV Prayana Anom**

Rangkaian pelaksanaan perencanaan SDM yang terintegrasi dengan rencana strategi bisnis baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang menurut Hadari Nawawi (2016) adalah sebagai berikut:

1. Dalam proses perencanaan strategi bisnis, beberapa organisasi/perusahaan akan melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. Menyusun rencana bisnis dengan perspektif jangka panjang (5-10 tahun) atau lebih dimasa mendatang.
- b. Menyusun rencana operasional bisnis yang dijabarkan dalam rencana strategi dengan perspektif jangka sedang (3-5 tahun) dimasa mendatang.
- c. Menyusun rencana tindakan berupa anggaran dengan perspektif tahunan yang menggambarkan kegiatan bisnis yang akan dilaksanakan selama satu tahun dengan menyediakan anggaran tertentu untuk dapat diwujudkan.

2. Dalam kegiatan perencanaan SDM

a. Pada tahap awal perencanaan SDM mengidentifikasi isu-isu berdasarkan komponen di dalam rencana strategi bisnis jangka panjang. Beberapa komponen yang bisa dijadikan isu perencanaan SDM antara lain

- 1) filsafat perusahaan,
- 2) laporan hasil penelitian tentang hal-hal seputar lingkungan bisnis,
- 3) tujuan dan sasaran strategis yang akan dicapai, dan
- 4) hasil analisis SWOT perusahaan.

b. Pada tahap selanjutnya hasil analisis isu digunakan sebagai masukan perencanaan operasional jangka menengah kedalam tahap kegiatan perkiraan kebutuhan SDM dalam proses perencanaan SDM.

c. Hasil perkiraan kebutuhan SDM tersebut dijadikan masukan secara integral dalam penyusunan anggaran ke dalam langkah perencanaan SDM.

Dalam wawancara yang dilakukan penulis tanggal 29 September 2023 mengenai rencana jangka panjang perusahaan, manajemen mengakui bahwa belum melakukan rencana bisnis mereka dalam jangka kedepan karena keadaan ekonomi perusahaan belum benar-benar pulih namun perusahaan akan mengupayakan cara agar perusahaan tetap tumbuh.

Pada proses analisis jabatan dan rangkaian kebutuhan sumber daya manusia dalam perencanaan manajemen sumber daya manusia, hal ini juga dilakukan oleh manager CV yang dibantu oleh asistennya tentang

prosesnya yang dilakukan dengan cara yang cukup sederhana. Manager CV mengakui juga bahwa skala perusahaan mereka saat ini menerapkan sistem sederhana dalam perencanaan manajemen SDM, diakui jika hal ini lebih efektif dan efisien dikarenakan lingkup perusahaan yang masih kecil dan masih bisa dikerjakan oleh manager CV dikarenakan tingkat turn-over karyawan yang kecil. Dan dalam menjaga hal ini, perusahaan melakukan yang terbaik yang bisa dilakukan demi menjaga kesejahteraan dan loyalitas karyawan, dengan memberikan banyak apresiasi terhadap kinerja dengan remunerasi yang baik.

Menurut manager CV ini, semakin sulit tingkat ketelitian dalam pekerjaan maka perbedaan remunerasi akan semakin terasa tergantung tingkat kesulitan, keahlian, dan masa kerja para pekerjanya. Remunerasi yang ditawarkan CV ini meliputi uang makan harian yang diberikan setiap hari karyawan masuk kerja, uang mingguan diberikan setiap akhir pekan, dan gaji bulanan. Masih dalam menurut sumber yang sama, mengenai rencana ekspansi usaha, menurut pengakuan informan dalam keterangan wawancaranya mengakui bahwa dalam keadaan perkembangan perusahaan saat ini, mereka belum merencanakan akan ekspansi ataupun pengembangan usaha dalam jangka waktu satu tahun kedepan, dengan alasan realistis belum meningkatnya pendapatan perusahaan secara signifikan.

## SIMPULAN

SDM menjadi salah satu komponen utama, yang penting untuk dikelola dalam rangka optimalisasi pencapaian tujuan kesuksesan sebuah organisasi dan tentunya membutuhkan perencanaan, keberhasilan menyusun perencanaan sumber daya manusia secara komprehensif akan menjadi fondasi yang baik bagi kelancaran suatu proses kerja dalam sebuah organisasi. Perencanaan sumber daya manusia diarahkan sebagai upaya untuk mendapatkan SDM yang sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dibutuhkan sejalan dengan komitmen terhadap visi dan misi organisasi

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan tentang Implementasi Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia pada CV PRAYANA ANOM dapat disimpulkan bahwa

1. Implementasi Manajemen Sumber daya manusia di CV PRAYANA ANOM pada dasarnya sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan skala perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dan kapasitas produksi perusahaan saat ini terutama saat dan pasca pandemi Covid-19 yang melanda yang banyak menyebabkan banyak usaha serupa yang tutup namun perusahaan ini mampu bertahan dan perlahan bangkit.

2. Perencanaan Manajemen SDM pada CV PRAYANA ANOM dapat dikatakan masih sangat sederhana yang masih dapat dikelola oleh manager CV yang diberikan kepercayaan penuh dan keleluasaan oleh Owner dalam menjalankan CV. Sehingga pada prosesnya Manager-lah yang memantau langsung ke bagian keuangan, promosi, produksi, serta turun langsung mengenai Rekrutmen karyawan. hal ini juga berdampak pada implementasi lapangan, sebagai contoh jika terdapat beberapa karyawan yang berhalangan hadir, akan mempengaruhi jam kerja karyawan yang lainnya, namun perusahaan belum mengambil tindakan untuk memperbaiki karena menganggap kejadian seperti ini belumlah terlalu mendesak dikarenakan kapasitas dan skala perusahaan yang mereka akui masih kecil pasca Covid-19

## DAFTAR PUSTAKA

- Edi Sutrisno.(2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.  
H. Hadari Nawawi. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gajah Mada University Press  
Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara  
Kriyantono, Rachmat. (2016). Teknik Praktis Riset Komunikasi. Jakarta: Kencana  
Moleong, L.J.(2017). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya  
Sabrina. R.(2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: Umsu press.  
Sedarmayanti. (2014) Sumber Daya Manusia dan Prdktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.  
Sugiyono.(2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.  
Muzayannah Jabani. (2015). Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi. Jurnal Muamalah Vol. V. E-journal IAIN Palopo, 6-7  
Amelyawati, F., Herachwati, N., Nadia, F.N.D. (2023). Meningkatkan Daya Saing Melalui Management Sumber Daya Manusia (MSDM) Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja. BRILIANT: Jurnal Riset dan Konseptual.

8(1).22-37.

