

Penguatan Jiwa Kewirausahaan Melalui Perencanaan Sumber Daya Manusia di Panti Asuhan Putri Aisyiyah Jember

Purnamie Titisari^{1*}

Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti²

Arnis Budi Susanto³

Alfira Saktia Yudhinta⁴

^{1*,2,3,4} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember, Jember, Indonesia

Purnamie@unej.ac.id^{1*)}

lelyhana.feb@unej.ac.id²⁾

arnis.feb@unej.ac.id³⁾

alfiranita94@gmail.com⁴⁾

Kata Kunci:

*[Perencanaan
Sumber Daya
Manusia,
Kewirausahaan,
Strategi]*

Abstrak: PKM ini bertujuan untuk menjelaskan pentingnya perencanaan sumber daya manusia dalam melaksanakan strategi bersaing di dunia usaha kepada santriwati di panti asuhan putri Aisyiyah Jember. Pelaksanaan PKM dilakukan melalui kegiatan ceramah, bimbingan teknis dan diskusi. Materi yang disampaikan tentang cara berwirausaha melalui proses perencanaan sumber daya manusia. Sasaran kegiatan PKM ini adalah semua santriwati di Panti Asuhan Putri Aisyiyah Jember. Hasil kegiatan PKM adalah Santriwati di panti asuhan putri Aisyiyah Jember menjadi paham pentingnya perencanaan sumber daya manusia untuk menentukan jumlah dan jenis manusia yang dibutuhkan dalam berwirausaha di waktu dan tempat yang tepat, serta mampu melakukan perencanaan sumber daya manusia sesuai dengan yang diharapkan. Keberlanjutan PKM ini akan memunculkan berbagai strategi bersaing, khususnya strategi di bidang sumber daya manusia, dalam berwirausaha dengan melakukan kolaborasi antara pihak pengelola panti asuhan dengan pihak-pihak yang terkait secara berkelanjutan.

Published by:



Copyright © 2024 The Author(s)

This article is licensed under CC BY 4.0 License



Pendahuluan

Sumber daya manusia telah berkembang dari sekadar komponen produksi menjadi aset strategis yang sangat penting untuk keberhasilan suatu perusahaan di dunia bisnis modern, yang ditandai oleh disrupsi digital dan persaingan global yang semakin meningkat. Sebagai orang-orang yang produktif yang menggerakkan roda organisasi di sektor publik dan swasta, sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menciptakan nilai tambah dan keunggulan kompetitif (Amelia et al., 2020). Untuk menghadapi tantangan bisnis yang dinamis, sangat penting untuk meningkatkan kapasitas SDM melalui pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Dengan menginvestasikan sumber daya manusia, Anda akan melihat peningkatan produktivitas dan kinerja individu serta peningkatan inovasi, fleksibilitas, dan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan bisnis yang semakin kompleks. Noer (2017) mengatakan bahwa sumber daya manusia tersusun atas rangkaian kebijakan yang terintegrasi berkenaan dengan hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia sebagai sumber daya organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan terlaksananya tujuan organisasi (Diniarsa & Batu, 2023).

Sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi dan memanfaatkan sumber daya lainnya secara efektif. Sumber daya manusia masih sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, meskipun teknologi dan sumber daya informasi semakin canggih. Mesin-mesin canggih hanyalah alat yang tidak dapat berpikir dan bertindak secara mandiri, mengoperasikan, memelihara, dan mengembangkan teknologi hanya dapat dilakukan oleh orang-orang yang terampil dan berbakat (Subroto et al., 2023). Demikian pula, informasi yang dikumpulkan oleh organisasi apa pun, tanpa pengetahuan dan keterampilan yang relevan, tidak akan bermanfaat. Hal ini menunjukkan bahwa, Sumber daya manusia berkualitas tinggi merupakan aset strategis bagi organisasi dalam menghadapi tantangan global dan era revolusi industri 4.0 (Elu & Rahmawati, 2024). Pengelolaan SDM yang efektif, dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perusahaan (Elu & Rahmawati, 2024). Strategi manajemen SDM yang berfokus pada inovasi, keberlanjutan, dan etika membantu organisasi mencapai pertumbuhan berkelanjutan dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif (Basuki, 2023). Untuk meningkatkan efektivitas organisasi, SDM harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang mempertimbangkan faktor strategi, internal, eksternal, dan organisasional (Mu'tafi, 2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) harus diterapkan dengan baik untuk meningkatkan efisiensi organisasi. MSDM harus mempertimbangkan aspek strategis, internal, eksternal, dan organisasional. Tujuan dari inisiatif ini adalah untuk meningkatkan daya saing sumber daya manusia Indonesia dalam menghadapi tantangan global.

Perencanaan sumber daya manusia dimulai dengan memahami visi, misi, tujuan, strategi, dan struktur organisasi. Proses ini juga mencakup meninjau kondisi sumber daya manusia organisasi saat ini, baik dari segi kuantitas maupun kualitas (Hasnadi, 2019). Perencanaan sumber daya manusia merupakan aspek krusial dalam manajemen organisasi yang harus selaras dengan perencanaan strategis untuk mendukung pencapaian visi, misi, dan tujuan (Rosita & Suprpto, 2017). Perencanaan sumber daya manusia yang menyeluruh menjadi dasar bagi pelaksanaan program kerja dan pencapaian tujuan organisasi, termasuk di lembaga pendidikan tinggi, dan

memungkinkan pengembangan staf yang mendukung strategi organisasi dan mengidentifikasi perbedaan antara ketersediaan dan kebutuhan tenaga kerja. Struktur organisasi yang jelas membantu dalam pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab antar jabatan (Aliefiani Mulya Putri et al., 2022). Analisis pekerjaan juga berperan penting dalam memastikan penempatan tenaga kerja yang tepat dan menciptakan kondisi kerja yang kondusif (Sunandar et al., 2022). Dengan perencanaan SDM dan analisis pekerjaan yang baik, organisasi dapat lebih mudah mencapai tujuannya. Perencanaan sumber daya manusia biasanya didefinisikan sebagai proses menentukan jumlah pekerja atau pekerja yang dibutuhkan suatu organisasi baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Karena itu, dianggap sebagai proses perencanaan yang berkesinambungan dengan struktur yang jelas (Roberto et al., 2022). Kualitas sumber daya manusia tidak hanya diukur berdasarkan tingkat pendidikan dan pengalaman, tetapi juga berdasarkan kemampuan, sikap kerja, dan prinsip yang sesuai dengan budaya perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia melibatkan berbagai tahapan, mulai dari peramalan kebutuhan, analisis jabatan, rekrutmen, seleksi, pengembangan, dan evaluasi kinerja. Perencanaan sumber daya manusia sendiri merupakan proses dinamis yang beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis, teknologi, dan kebutuhan organisasi (Imaduddin, 2017).

Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses sistematis dalam meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia di masa depan (Kawiana, 2020). Oleh karena itu, perencanaan Sumber daya manusia adalah proses proaktif yang bertujuan untuk memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten dan relevan untuk mengantisipasi dan menanggapi perubahan lingkungan bisnis yang dinamis, seperti perubahan dalam regulasi, teknologi, dan demografi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan komponen penting dari keseluruhan perencanaan dan penganggaran perusahaan, karena berdampak langsung pada tujuan organisasi jangka Panjang (Salsabilah et al., 2022). Akibatnya, segala keputusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia harus selaras dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan dalam jangka panjang. Selain itu, Perencanaan sumber daya manusia yang efektif berdampak signifikan terhadap kinerja perusahaan dengan memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang tepat. Perencanaan Sumber Daya Manusia berperan penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sebagai pelaku organisasi (Fania Mutiara Savitri et al., 2022).

Perencanaan Sumber daya manusia merupakan proses penting dalam manajemen organisasi untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa depan. Dalam prosesnya, terdapat dua elemen dasar: peramalan kebutuhan (*requirement forecast*) dan peramalan ketersediaan (*availability forecast*) (Garaika et al., 2019). Peramalan kebutuhan (*requirement forecasting*) adalah proses penting dalam perencanaan organisasi untuk mengantisipasi kebutuhan di masa depan seperti menentukan jumlah, keterampilan, dan posisi karyawan yang dibutuhkan suatu organisasi (Junaidi, 2014). Metode peramalan kebutuhan terdiri atas (Kawiana, 2020):

1. *Zero-base forecasting*: gunakan tingkat kepegawaian organisasi anda saat ini sebagai titik awal untuk menentukan kebutuhan staf (*staffing*) di masa depan.
2. *Button-up approach*: setiap tingkat organisasi, dimulai dari yang paling rendah, memperkirakan kebutuhannya hingga dibuat perkiraan keseluruhan mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan.
3. Hubungan antara volume penjualan dengan jumlah karyawan yang dibutuhkan: salah satu indikator keterlibatan karyawan yang paling berguna adalah volume

penjualan. Terdapat hubungan positif antara permintaan produk dan jumlah karyawan yang dibutuhkan.

4. Model simulasi: teknik peramalan dengan melakukan percobaan pada situasi nyata dengan menggunakan model matematis

Sedangkan peramalan ketersediaan (*availability forecast*) merupakan aspek penting dalam perencanaan Sumber daya manusia untuk memastikan ketersediaan karyawan yang tepat pada waktu dan posisi yang sesuai (Elu & Rahmawati, 2024). Oleh karena itu, Manajer SDM harus proaktif dan tanggap terhadap perubahan pasar tenaga kerja, memperhatikan sumber internal dan eksternal saat meramalkan ketersediaan Sumber Daya Manusia (Mubasyaroh, 2020).

Perencanaan strategis penting karena berlaku bagi organisasi secara keseluruhan, menjadi pedoman jangka panjang, dan memastikan semua anggota bekerja ke arah tujuan yang sama (Rusniati & Haq, 2014). Studi ini menegaskan bahwa perencanaan merupakan instrumen krusial dalam upaya optimalisasi pemanfaatan sumber daya organisasi. Dalam lingkungan yang penuh ketidakpastian, perencanaan yang efektif menjadi kunci untuk mengalokasikan sumber daya secara efisien guna mencapai tujuan organisasi yang beragam dan terus berkembang (Benny Cornelia J, 1996). Perencanaan sumber daya manusia merupakan upaya proaktif untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang terbatas, menghadapi ketidakpastian masa depan, dan memastikan ketersediaan talenta yang kompeten untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi (Benny Cornelia J, 1996).

Metode Pelaksanaan

Kegiatan PKM dilaksanakan di Panti Asuhan Putri Aisyiyah Jember pada tanggal 24 Agustus 2024. Sasaran kegiatan PKM ini adalah semua santriwati yang tinggal di Panti Asuhan Putri Aisyiyah Jember. Peserta PKM terdiri atas 20 santriwati dengan Pendidikan formal mulai SMP sampai dengan Perguruan Tinggi.

Pelaksanaan PKM dilakukan dalam beberapa tahapan, yaitu:

1. Tahap Koordinasi Pelaksanaan Kegiatan
Tim PKM mengajukan permohonan ijin kepada pengelola Panti Asuhan putri Aisyiyah Jember untuk memberikan tambahan pengetahuan tentang pentingnya perencanaan sumber daya manusia dalam menumbuhkan jiwa berwirausaha kepada santriwati yang ada.
2. Tahap Persiapan Pelaksanaan Kegiatan
Tim PKM berkoordinasi dengan pengurus Panti Asuhan putri Aisyiyah Jember tentang materi dan waktu pelaksanaan PKM.
3. Tahap Pelaksanaan Kegiatan
Kegiatan dilaksanakan di ruangan aula di dalam Panti Asuhan putri Aisyiyah Jember. Dilaksanakan pada hari minggu, karena santriwati libur dari kegiatan sekolah.
4. Evaluasi Kegiatan
Pertanyaan sederhana diberikan saat awal dan setelah pemberian ceramah, untuk mengetahui pemahaman santriwati tentang tema yang diberikan.

Hasil dan Pembahasan

Pelaksanaan kegiatan PKM dilaksanakan di aula Panti Asuhan putri Aisyiyah Jember. Kegiatan PKM dihadiri 20 santriwati. Adapun rangkain hasil pelaksanaan PKM adalah:

1. Hasil Tahapan Koordinasi Pelaksanaan Kegiatan

Tim PKM mendapatkan izin dari pimpinan Panti Asuhan putri Aisyiyah Jember untuk memberikan ceramah kepada santriwati, asal kegiatan PKM dilaksanakan dihari minggu, Dimana santriwati libur sekolah formal. Pimpinan Panti Asuhan putri Aisyiyah Jember memberikan dukungan yang luar biasa kepada tim PKM dengan memberikan fasilitas ruangan, konsumsi, dan alat peraga kegiatan.

2. Hasil Tahapan Persiapan Pelaksanaan Kegiatan

Tim PKM menyiapkan bahan untuk memberikan ceramah kepada santriwati, seperti alat tulis dan hadiah untuk satriwati yang aktif menjawab pertanyaan dalam ceramah ini.

3. Hasil Pelaksanaan Kegiatan

Pelaksanaan kegiatan diawali dengan perkenalan tim PKM dan menyampaikan mamaksud kedatangan tim PKM. Santriwati diberikan waktu untuk memperkenalkan diri juga. Tim PKM memberikan materi tentang pentingnya perencanaan sumber daya manusia dalam kegiatan berwirausaha.



Gambar 1. Pengurus, Santriwati Panti Asuhan, dan TIM PKM Siap Berkegiatan PKM

Setelah acara perkenalan, tim PKM memberikan pertanyaan ringan diawal tentang pemahaman perencanaan sumber daya manusia dan manfaatnya di kegiatan berwirausaha. Tim PKM memberikan informasi tentang manfaat yang akan didapat santriwati setelah mengikuti ceramah PKM ini.



Gambar 2. Tim PKM Memberikan Ceramah Tentang Manfaat Perencanaan SDM

Tim PKM membantu menjelaskan pentingnya perencanaan sumber daya manusia dalam strategi bersaing berwirausaha.



Gambar 3. Sesi Tanya Jawab

Disela-sela memberikan ceramah, tim PKM memberikan pertanyaan dan santriwati berlomba-lomba menjawab dengan antusias. Bagi yang berhasil menjawab, tim PKM memberikan hadiah sebagai penghargaan akan keberanian santriwati menjawab dari pertanyaan TIM PKM.

Kesimpulan

Perencanaan sumber daya manusia adalah hal yang sangat penting untuk disampaikan kepada para santriwati. Santriwati diharapkan nanti mampu menjadi pribadi yang tangguh dalam hal pengambilan keputusan di dunia usaha. Pengambilan keputusan yang ditetapkan melalui suatu proses dan langkah-langkahnya harus dilakukan secara sistematis dan tertib. Proses pengambilan keputusan harus diambil oleh santriwati melalui kegiatan perencanaan sumber daya manusia. Pihak Panti Asuhan putri Aisyiyah Jember harus melakukan koordinasi dengan pihak-pihak yang berkaitan dengan dunia usaha, Dengan harapan mampu menghimpun masukan serta mempergunakan data serta informasi dari departemen lainnya yang bersifat eksplanatif, terutama mengenai sumber daya manusia baru yang diperlukan, sebagai bahan untuk menyiapkan santriwati menjadi pribadi yang mandiri.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih diberikan kepada Rektor Universitas Jember, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember, serta Pihak Panti Asuhan putri Aisyiyah Jember yang memberikan surat tugas, memberikan ijin serta sarana prasarana kepada TIM PKM untuk melaksanakan kegiatan ini.

Referensi

- Aliefiani Mulya Putri, G., Putri Maharani, S., & Nisrina, G. (2022). Literature View Pengorganisasian: Sdm, Tujuan Organisasi Dan Struktur Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 286–299. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.819>
- Amelia, A., Ardani Manurung, K., & Daffa Baihaqi Purnomo, M. (n.d.). *Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi*. <https://doi.org/10.17467/mk.v21i2.935>
- Basuki, N. (2023). Artikel Mengoptimalkan Modal Manusia : Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 182–192.
- Benny Cornelia J. (1996). “the People Who Are Ready, Willing and Able To Contribute To Organizational Goals .” *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perguruan Tinggi*, III, 59–81.
- Diniarsa, M. R., & Batu, R. L. (2023). EVALUASI PENERAPAN KEBIJAKAN DIVERSITAS DAN INKLUSI DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA ORGANISASI. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(2), 1439–1456. <https://doi.org/10.31955/mea.v7i2.2852>
- Elu, D., & Rahmawati, I. (2024). Pengelolaan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Kemajuan Perusahaan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 44–49. <https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v4i1.135>
- Fania Mutiara Savitri, Aldhania Uswatun Hasanah, Alfithrah Madya Fasa, & Septya Lie Mahesti. (2022). Kajian Literatur Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Efektif untuk Meraih Keunggulan Kompetitif. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(1), 16–29. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i1.607>
- Garaika, G., Margahana, H., & Purwanto, P. (2019). Peran Seleksi (Selection) Tenaga Kerja Yang Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi. *Jurnal AKTUAL*, 17(2), 133–141. <https://doi.org/10.47232/aktual.v17i2.42>
- Imaduddin, W. (2017). 8. Akhlis Dkk. *Ekonomi, Fakultas Pasuruan, Universitas Merdeka Pasuruan, Kota*, II(3).
- Junaidi. (2014). Analisis Hubungan Deret Waktu Untuk Peramalan. *Repository Universitas Jambi*, 1–5.

- Mu`tafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125. <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>
- Mubasyaroh, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Da'i Melalui Pelatihan Dalam Pengembangan Dakwah Islam. *TADBIR : Jurnal Manajemen Dakwah*, 1(1), 41–57.
- Rosita, A., & Suprpto, F. (2017). Penyeleraan Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Dengan Rencana Strategis Organisasi. *Jurnal Ilmiah Teknologi Infomasi Terapan*, 4(1). <https://doi.org/10.33197/jitter.vol4.iss1.2017.147>
- Rusniati, & Haq, A. (2014). Perencanaan Strategis dalam Perspektif Organisasi. *Intekna*, 14(2), 102–209.
- Salsabilah, F., Fahmi Setiawan, M., & Prasista Whardani, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia: Lingkungan External, Keputusan-Keputusan Organisasional, Persediaan Karyawan (Literature Review Msdm). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 2(2), 141–149. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v2i2.932>
- Subroto, D. E., Supriandi, Wirawan, R., & Rukmana, A. Y. (2023). Implementasi Teknologi dalam Pembelajaran di Era Digital: Tantangan dan Peluang bagi Dunia Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Pendidikan West Science*, 1(07), 473–480. <https://doi.org/10.58812/jpdws.v1i07.542>
- Sunandar, D., Rohmalia, Y., Saleh, A. R., Sukarsih, C., & Ramly, A. T. (2022). Peranan Perencanaan Pekerjaan dan Analisis Pekerjaan Terhadap Tujuan Organisasi Perusahaan/Instansi. *Diversity: Jurnal Ilmiah Pascasarjana*, 2(3). <https://doi.org/10.32832/djip-uika.v2i3.4018>