



Perencanaan Keorganisasian Bisnis dan Sumber Daya Manusia dalam Membentuk Kewirausahaan

Bima Ramadhani^{1*}, Agung Winarno²

^{1,2} Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Malang, Indonesia

Email : bima.ramadhani.2404138@students.um.ac.id^{1*}, agung.winarno.fe@um.ac.id²

Korespondensi penulis : bima.ramadhani.2404138@students.um.ac.id

Abstract. *This study examines business organization planning and human resource management in an effort to form an entrepreneurial spirit. The main goal is to understand how human resource management can contribute to the achievement of business goals and create resilient entrepreneurs. The method applied is a literature study by analyzing various literature related to business organizational planning, human resource management, and entrepreneurship. The results of the study show that careful planning and good human resource management can have a significant impact on organizational success while supporting the achievement of entrepreneurial goals efficiently.*

Keywords: *Planning, Management, Entrepreneurship*

Abstrak. Penelitian ini mengkaji perencanaan organisasi bisnis dan manajemen sumber daya manusia dalam upaya membentuk jiwa kewirausahaan. Tujuan utamanya adalah untuk memahami cara pengelolaan sumber daya manusia dapat berkontribusi pada pencapaian target bisnis dan menciptakan wirausaha yang tangguh. Metode yang diterapkan adalah studi pustaka dengan menganalisis berbagai literatur yang berhubungan dengan perencanaan organisasi bisnis, manajemen sumber daya manusia, dan kewirausahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan yang matang dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat memberikan dampak signifikan terhadap keberhasilan organisasi sekaligus mendukung tercapainya tujuan kewirausahaan dengan efisien.

Kata kunci: Perencanaan, Manajemen, Kewirausahaan

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, kewirausahaan memiliki peranan yang sangat penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi sekaligus menciptakan lapangan kerja baru. Kewirausahaan bukan hanya berfungsi sebagai penggerak ekonomi, tetapi juga sebagai wadah bagi individu untuk mengekspresikan kreativitas, inovasi, dan kemandirian ekonomi. Namun demikian, untuk membangun kewirausahaan yang berkelanjutan, diperlukan perencanaan bisnis yang matang serta pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif.

Perencanaan organisasi bisnis menjadi fondasi utama yang menentukan arah dan tujuan perusahaan. Tanpa perencanaan yang jelas, organisasi rentan mengalami ketidakpastian yang bisa menghambat pencapaian tujuannya. Perencanaan bisnis yang strategis harus mencakup identifikasi visi, misi, tujuan, dan strategi perusahaan untuk meraih keunggulan kompetitif. Di samping itu, pemilihan bentuk kepemilikan bisnis, analisis risiko, dan penerapan etika bisnis menjadi elemen penting dalam menyusun perencanaan bisnis yang kokoh.

Sementara itu, manajemen sumber daya manusia (SDM) berperan krusial dalam mendukung implementasi perencanaan bisnis. SDM yang kompeten, memiliki keterampilan yang sesuai, serta mampu beradaptasi dengan perubahan menjadi kunci keberhasilan dalam menjalankan strategi bisnis dengan efektif. Pengelolaan SDM tidak hanya sebatas aspek rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga mencakup pengembangan karir, penilaian kinerja, dan pengelolaan hubungan industrial yang harmonis.

Hubungan antara perencanaan organisasi bisnis dan pengelolaan SDM sangat erat dan saling mendukung. Perencanaan SDM yang baik dapat memastikan ketersediaan tenaga kerja yang tepat pada waktu dan posisi yang sesuai, sehingga mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hubungan ini dapat dikategorikan menjadi empat tingkatan: administrasi linkage, one-way linkage, two-way linkage, dan integratif linkage. Semakin erat hubungan antara manajemen SDM dan strategi bisnis, semakin besar pula potensi keberhasilan bisnis dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Dalam konteks kewirausahaan, perencanaan bisnis yang matang dan pengelolaan SDM yang efektif dapat mendorong terciptanya inovasi serta keberlanjutan usaha. Wirausaha yang memiliki perencanaan bisnis yang solid dan didukung oleh SDM yang kompeten akan lebih siap menghadapi tantangan pasar yang dinamis serta memanfaatkan peluang bisnis dengan lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi organisasi atau individu wirausaha untuk memiliki pemahaman yang mendalam mengenai perencanaan organisasi bisnis dan manajemen SDM guna menciptakan strategi kewirausahaan yang inovatif dan adaptif.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara perencanaan organisasi bisnis dan pengelolaan SDM dalam membentuk kewirausahaan. Melalui metode studi pustaka, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan lebih mendalam tentang pentingnya perencanaan bisnis yang terstruktur dan pengelolaan SDM yang efektif dalam membangun kewirausahaan yang berkelanjutan.

2. METODE PENELITIAN

Pendekatan utama yang diambil dalam pengumpulan dan analisis data pada artikel ini adalah studi kepustakaan, yang juga dikenal sebagai kajian literatur. Metode penelitian ini melibatkan pengumpulan informasi dari beragam sumber tertulis yang memiliki keterkaitan dengan topik yang diteliti. Dengan menggunakan pendekatan ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai isu yang sedang dibahas melalui analisis dan sintesis hasil-hasil yang ada dalam literatur.

Selain itu, peneliti memanfaatkan data kepustakaan yang tersedia, sehingga peneliti tidak terikat oleh batasan ruang dan waktu. Berbagai sumber seperti buku, jurnal, artikel, situs resmi, serta sumber-sumber dari internet lainnya yang digunakan untuk menyusun materi dasar hingga inti pembahasan mengenai perencanaan organisasi bisnis dan pengelolaan sumber daya manusia.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengertian Perencanaan

Perencanaan adalah aktivitas yang sangat penting dalam dunia manajemen, di mana fungsi perencanaan ditempatkan sebagai fondasi yang krusial. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan fungsi ini bersifat mendasar dan strategis. Keberhasilan suatu aktivitas dalam perusahaan sangat dipengaruhi oleh seberapa baik perencanaan aktivitas tersebut dioptimalkan (Sinambela, 2016).

Perencanaan adalah salah satu fungsi penting dalam manajemen umum yang harus dijalankan oleh setiap organisasi, selain fungsi-fungsi lainnya seperti pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Fungsi perencanaan memiliki keterkaitan yang erat dengan semua aspek manajemen lainnya. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa perencanaan mencakup semua elemen yang diperlukan sebagai pedoman dalam melaksanakan berbagai aktivitas organisasi.

Menurut G. R. Terry (2007:92), perencanaan dapat diartikan sebagai proses pemilihan dan penghubungan fakta-fakta serta penyusunan asumsi-asumsi mengenai masa depan. Proses ini melibatkan penggambaran dan perumusan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Dengan demikian, perencanaan memegang peranan yang sangat krusial dalam kesuksesan tujuan organisasi.

Perencanaan merupakan suatu proses yang melibatkan serangkaian kegiatan untuk merumuskan program. Dalam program tersebut, tercakup berbagai hal yang akan dilaksanakan, termasuk penentuan tujuan, kebijakan, arah yang akan diambil, serta prosedur dan metode yang akan diikuti dalam usaha mencapai tujuan tersebut. (U. Saefullah, 2014: 211)

Dalam dunia manajemen, perencanaan merupakan langkah awal yang krusial. Proses ini melibatkan penetapan tujuan organisasi, pengembangan strategi untuk mencapai tujuan tersebut, dan penyusunan rencana kegiatan yang akan dilaksanakan. Perencanaan dianggap sebagai elemen paling penting dari semua fungsi manajemen, karena tanpa adanya perencanaan, fungsi-fungsi lainnya tidak dapat beroperasi secara efektif.

Dengan demikian, perencanaan dapat dijelaskan sebagai:

1. Proses perbandingan, penilaian, dan pemilihan alternatif terbaik dari berbagai kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan bersama.
2. Proses pengambilan keputusan yang mencakup pemilihan berbagai kemungkinan yang tersedia.
3. Suatu kegiatan yang bersifat rasional, di mana fakta-fakta dari masa lalu dan perkiraan masa depan digunakan untuk menggambarkan proyeksi tentang masa yang akan datang (Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana, 2015:13).

Dalam konteks manajemen, perencanaan merupakan proses pengambilan keputusan yang meliputi penentuan tujuan serta pengembangan rencana untuk mencapainya. Proses ini dapat dilakukan pada berbagai tingkatan, mulai dari perencanaan strategis hingga perencanaan operasional.

Perencanaan adalah langkah awal yang krusial, di mana manajemen menetapkan tujuan dan cara untuk mencapainya. Pentingnya perencanaan dalam sebuah organisasi tidak dapat diremehkan, karena faktanya, perencanaan memiliki peranan yang lebih dominan dibandingkan dengan fungsi-fungsi manajemen lainnya, seperti pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan, yang sebenarnya hanya melaksanakan keputusan yang telah diambil dalam proses perencanaan.

Kontz dan O'Donnell menjelaskan bahwa "perencanaan adalah fungsi seorang manajer yang melibatkan pemilihan dari berbagai alternatif terkait tujuan, kebijakan, prosedur, dan program. "

Pengertian Keorganisasian

Organisasi dapat dipahami sebagai suatu kesatuan yang saling melengkapi. Menurut Hasibuan, dalam konteks suatu organisasi atau perusahaan, organisasi berfungsi sebagai alat atau wadah untuk mengelola enam elemen penting, yaitu manusia, uang, metode, material, mesin, dan pasar (6M), serta segala aktivitas proses manajemen yang bertujuan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dengan demikian, pengaturan hanya bisa dilakukan di dalam suatu organisasi, karena di sinilah berlangsungnya kerjasama, proses manajemen, pembagian tugas, koordinasi, dan integrasi yang semuanya bertujuan untuk mencapai target yang diinginkan (Hasibuan, 2001).

Organisasi yang tidak memiliki dukungan dari pegawai atau karyawan yang memadai, baik dari segi kuantitas, kualitas, strategi, maupun operasional, akan menghadapi kesulitan dalam mempertahankan dan mengembangkan keberadaannya di masa depan (Riva'i, 2004). Sepanjang perjalanan waktu, organisasi biasanya telah menetapkan berbagai tujuan yang ingin

dicapai dalam periode tertentu. Umumnya, organisasi mengikuti prinsip atau pola tujuan jangka pendek (1 tahun), jangka menengah (5 tahun), dan jangka panjang (10 tahun) atau lebih. Untuk mencapai tujuan-tujuan ini, disiapkan rencana strategis dan rencana operasional yang berfungsi sebagai panduan dalam mengarahkan pencapaian tersebut.

Organisasi adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh sebuah perusahaan untuk menghadirkan perubahan positif demi perkembangan yang berkelanjutan. Proses peramalan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat dipengaruhi oleh tingkat produksi. Selain itu, tingkat produksi dari pemasok dan pesaing juga berperan penting dalam hal ini. Dalam meramalkan kebutuhan SDM, penting untuk mempertimbangkan perubahan teknologi, kondisi permintaan dan penawaran, serta perencanaan karir yang matang.

Pengetian Bisnis

Bisnis, dalam pengertian dasarnya, merujuk pada proses jual beli barang dan jasa. Sementara itu, perusahaan bisnis adalah suatu organisasi yang berperan dalam pertukaran barang, jasa, atau uang dengan tujuan menghasilkan keuntungan.

Menurut Sukirno (2010:20), administrasi bisnis adalah kegiatan yang dilakukan untuk meraih keuntungan. Baik individu maupun kelompok yang terlibat dalam bisnis pastinya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Tidak ada satu pun orang yang berbisnis dengan niat untuk mengalami kerugian.

Lebih lanjut, Madura (2010:2) menyatakan bahwa bisnis adalah sebuah entitas yang dibentuk untuk memproduksi barang dan jasa bagi para pelanggan. Setiap bisnis melakukan transaksi dengan orang-orang, dan dampak dari transaksi tersebut dirasakan oleh mereka yang terlibat. Kerja sama antar fungsi dalam bisnis sangat penting untuk memastikan bahwa kebutuhan para manajer dari berbagai area fungsional dipenuhi demi memaksimalkan laba dan mencapai tujuan bersama.

Pengertian Sumberdaya Manusia

Manusia adalah sumber daya terpenting dalam upaya suatu organisasi mencapai keberhasilan. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh bagaimana sumber daya manusia dimanfaatkan.

Menurut beberapa ahli, berikut adalah pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia. Mangkunegara (2013:2) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki setiap individu." Sementara itu, Hasibuan (2013:10) menjelaskan, "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peran tenaga kerja agar dapat berfungsi secara efektif dan efisien, sehingga membantu tercapainya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat."

Dari definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan yang berfokus pada upaya memaksimalkan kemampuan karyawan melalui berbagai langkah strategis, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja mereka dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara optimal.

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset penting yang memberikan keunggulan kompetitif yang sangat berpotensi, karena kompetensi yang dimiliki—termasuk intelektualitas, sifat, keterampilan, dan karakter personal serta proses intelektual dan kognitif, tidak dapat ditiru oleh pesaing. Oleh karena itu, perusahaan perlu melaksanakan pengembangan yang berkesinambungan terhadap kuantitas dan kualitas SDM melalui pelatihan yang optimal. Hal ini bertujuan untuk mendorong SDM agar senantiasa mengadopsi pendekatan “Learning by doing” sesuai dengan prinsip organisasi pembelajar (*learning organization*) (Widjayanti, 2007). Dengan demikian, kapasitas SDM sebagai bagian dari organisasi atau perusahaan menjadi faktor penentu dalam menentukan kualifikasi perusahaan tersebut. Sistem perusahaan yang kompetitif hanya dapat dicapai jika SDM yang terlibat memiliki kompetensi dan kualitas yang tinggi.

Samsudin (2006) menyatakan bahwa sumber daya manusia terdiri dari rangkaian kebijakan yang terintegrasi, yang berkaitan dengan hubungan ketenagakerjaan dan mempengaruhi individu dalam suatu organisasi atau perusahaan (Noer Siti W. P. 2017). Perencanaan sumber daya manusia (SDM) diartikan sebagai langkah antisipatif untuk menghadapi kondisi bisnis di masa yang akan datang dan permintaan yang muncul dari lingkungan organisasi, serta menjawab kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan dalam konteks tersebut (Cascio, 1986).

Di sisi lain, Jackson dan Schuller (1990) mendefinisikan perencanaan SDM sebagai proses manajemen yang berfokus pada cara organisasi seharusnya bertransformasi dari posisi SDM saat ini menuju posisi SDM yang diinginkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perencanaan SDM merupakan input yang sangat penting dan berpengaruh terhadap perencanaan strategis perusahaan (Baird dan Meshoulam, 1988).

Kewirausahaan

Dalam bukunya yang berjudul *Kewirausahaan (Teori, Praktik, dan Kasus-Kasus), Leonardus Saiman menjelaskan beragam definisi kewirausahaan dari berbagai sumber. Salah satu definisi yang ia kutip berasal dari Instruksi Presiden RI No. 4 Tahun 1995, yang dinyatakan sebagai berikut: “Kewirausahaan adalah semangat, sikap, perilaku, dan kemampuan seseorang dalam menjalankan usaha atau kegiatan yang bertujuan untuk mencari, menciptakan, dan menerapkan metode kerja, teknologi, serta produk baru. Hal ini dilakukan dengan

meningkatkan efisiensi agar dapat memberikan pelayanan yang lebih baik dan/atau meraih keuntungan yang lebih besar” (Saiman, 2009:43).

Menurut Siswanto Sudomo (1989), seperti yang dikutip oleh Pandji Anoraga (2004:41), kewirausahaan mencakup berbagai aspek penting yang berhubungan dengan seorang wirausaha. Hal ini dapat didefinisikan sebagai berikut:

1. Sifat-sifat khusus yang dimiliki oleh wirausaha,
2. Kemampuan-kemampuan unik yang dimiliki oleh wirausaha,
3. Tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh wirausaha, dan
4. Hasil karya atau dampak dari tindakan yang diambil oleh wirausaha tersebut.

Sementara itu, John J. Kao dalam Saiman (2009:41) mengartikan kewirausahaan sebagai upaya untuk menciptakan nilai melalui pengelolaan peluang bisnis, pengambilan risiko yang tepat, serta keterampilan dalam komunikasi dan manajemen. Ini bertujuan untuk memobilisasi sumber daya manusia, dana, bahan baku, dan sumber daya lainnya yang diperlukan agar suatu proyek dapat terlaksana dengan baik.

Hubungan Antara Perencanaan Keorganisasian Bisnis Dan Sumber Daya Manusia

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen penting yang berkaitan erat dengan perencanaan organisasi secara keseluruhan. Tujuan dari perencanaan SDM adalah untuk memastikan penempatan individu yang tepat pada waktu dan posisi yang sesuai. Ini menjadi bagian integral dalam pengembangan perencanaan strategis organisasi.

Perencanaan strategis itu sendiri adalah keputusan organisasi yang menjelaskan apa yang ingin dicapai sesuai dengan misi lembaga, serta bagaimana cara mencapainya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Buller (1990) terhadap delapan perusahaan terbesar di Amerika Serikat, ditemukan hubungan antara perencanaan strategis dan fungsi manajemen SDM. Terdapat empat tingkat hubungan yang teridentifikasi antara perencanaan strategis dan manajemen SDM, yaitu:

1. **Administrasi Linkage:** Pada tingkat ini, hubungan hanya terbatas pada kegiatan rutin harian. Perencanaan strategis dan fungsi SDM berjalan terpisah tanpa interaksi satu sama lain.
2. **One-way Linkage:** Di sini, hubungan masih searah sehingga manajemen SDM tidak terlibat dalam pengambilan keputusan. Manajemen SDM lebih reaktif dengan merespons program yang mendukung tujuan strategis lembaga.
3. **Two-way Linkage:** Pada tingkat ini, terdapat saling ketergantungan dan pengaruh antara manajemen SDM dan rencana bisnis. Manajemen SDM dianggap sebagai mitra yang saling mempengaruhi, mengakui bahwa profitabilitas organisasi memerlukan keterkaitan erat

dengan perencanaan SDM. Tanpa penempatan figur yang tepat, sasaran kinerja lembaga atau perusahaan tidak akan tercapai.

4. Integratif Linkage: Hubungan pada tingkat ini bersifat dinamis dan interaktif, melibatkan formalitas maupun informalitas. Manajemen senior dipandang sebagai mitra strategis SDM dan dilibatkan secara total dalam pengambilan keputusan. Dengan pendekatan ini, perencanaan bisnis dapat dimodifikasi oleh eksekutif SDM, yang pada gilirannya dapat meningkatkan hasil perencanaan bisnis secara substansial.

Dengan memahami berbagai tingkat hubungan ini, organisasi dapat memaksimalkan pengelolaan SDM untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penerapan Perencanaan Keorganisasian Bisnis Dan Sumber Daya Manusia Dalam Kewirausahaan

Dalam perencanaan bisnis, hal pertama yang perlu dijelaskan adalah mengenai organisasi bisnis, sebagai berikut:

a. Perencanaan Bisnis

1. Nama bisnis
2. Deskripsi umum tentang bisnis
3. Keunggulan bisnis dibandingkan dengan pesaing

b. Pemilihan Bentuk Kepemilikan Bisnis

1. Jenis organisasi kepemilikan bisnis yang dipilih
2. Alasan di balik pemilihan bentuk organisasi tersebut
3. Risiko yang terkait dengan pendapatan dan pengeluaran

c. Etika dan Tanggung Jawab Sosial

1. Dilema etika yang mungkin muncul dalam konteks bisnis
2. Cara menangani situasi sulit yang berkaitan dengan etika
3. Tanggung jawab sosial terhadap pelanggan, karyawan, pemegang saham, lingkungan, dan masyarakat
4. Kebijakan khusus yang diterapkan untuk pelanggan, karyawan, pemegang saham, lingkungan, dan masyarakat
5. Penggunaan internet untuk menyediakan informasi yang relevan kepada pelanggan, karyawan, pemegang saham, dan masyarakat
6. Penggunaan internet dalam memenuhi beragam tanggung jawab sosial

Dengan demikian, struktur perencanaan bisnis dapat dipahami dengan lebih jelas dan terarah.

Nama yang dipilih untuk usaha haruslah spesifik, representatif terhadap jenis usaha yang dilakukan, dan memiliki karakteristik yang global. Deskripsi umum bisnis memberikan gambaran tentang proses bisnis secara keseluruhan. Selanjutnya, perlu dijelaskan juga keunggulan bisnis yang akan diusung dibandingkan dengan para kompetitor yang ada.

Penting untuk mempertimbangkan bentuk kepemilikan yang akan dipilih, dengan memperhatikan proyeksi laba, tanggung jawab, serta masalah pendanaan yang mungkin timbul. Terdapat empat jenis kepemilikan bisnis, yaitu perusahaan perseorangan (sole proprietorship), perusahaan yang dimiliki bersama (partnership), perusahaan korporasi (corporation), dan S-corporation, yakni perusahaan yang didirikan oleh banyak pemilik.

Setelah memilih bentuk organisasi kepemilikan, perlu dijelaskan alasan di balik pemilihan tersebut, sehingga dapat ditentukan bentuk yang paling tepat. Selain itu, harus dibahas juga risiko yang akan dihadapi terkait dengan pendapatan dan pengeluaran yang mungkin terjadi akibat struktur kepemilikan tersebut. Setiap bisnis, meski sama, akan memiliki risiko yang berbeda tergantung pada bentuk organisasi kepemilikannya.

Sebagai contoh, Dell Computer yang memiliki struktur perusahaan korporasi, terdiri dari sembilan direktur dengan Michael Dell sebagai CEO. Struktur korporasi Dell juga mencakup 17 pimpinan eksekutif dan mempekerjakan sekitar 36.500 karyawan yang tersebar di 34 negara.

Etika bisnis merupakan sekumpulan prinsip etika yang wajib diikuti dalam menjalankan suatu usaha. Setiap perusahaan harus mengimplementasikan etika bisnis dalam pengambilan keputusan. Meskipun tujuan dari keputusan tersebut adalah untuk meningkatkan nilai perusahaan, tetaplah harus diingat bahwa keputusan yang diambil tidak boleh merusak etika yang ada. Selain itu, perusahaan juga perlu memiliki strategi untuk mengatasi situasi sulit tanpa mengabaikan norma etika yang berlaku. Praktik bisnis yang tidak etis dapat berdampak buruk terhadap nilai perusahaan. Sebagai contoh, pada tahun 1988, Columbia Hospital dituduh menaikkan harga layanan rumah sakit, yang mengakibatkan banyak karyawan resign dan penurunan drastis nilai perusahaan yang tercermin dalam harga saham.

Tanggung jawab sosial perusahaan adalah pengakuan bahwa keputusan bisnis dapat berpengaruh pada masyarakat luas. Tanggung jawab perusahaan terhadap pelanggan juga lebih luas dari sekadar menyediakan barang dan jasa; hal ini mencakup tanggung jawab produksi, seperti memastikan keselamatan pelanggan. Label peringatan seharusnya disediakan pada produk untuk melindungi konsumen dari kecelakaan atau efek samping yang mungkin terjadi akibat penggunaan yang salah. Perusahaan juga harus menjaga agar karyawan tidak melakukan strategi penjualan yang terlalu agresif atau iklan yang menyesatkan.

Dalam upaya menunjukkan tanggung jawab sosial, perusahaan bisa menciptakan kode etik yang memberi panduan kepada pelanggan tentang produk dan layanan yang ditawarkan. Penting juga untuk menanggapi semua keluhan pelanggan serta mencari solusi dan memberikan umpan balik terkait produk dan layanan yang telah mereka beli. Salah satu contoh sukses adalah Dell Computer, yang menerapkan konfigurasi perangkat lunak dan perangkat keras untuk membangun sistem komputernya, menjalin kemitraan yang bertujuan untuk menjamin kualitas produk tinggi dan memenuhi tanggung jawabnya terhadap pelanggan. Hasilnya, Dell selalu meraih peringkat tinggi dalam pelayanan dan kepercayaan pelanggan.

Perusahaan juga memiliki tanggung jawab terhadap pekerjanya, termasuk memastikan rasa aman di tempat kerja, perlakuan yang adil, dan adanya kesempatan yang sama. Contoh nyata dari usaha perusahaan dalam menangani keluhan pekerja adalah Marriott, yang menerapkan tiga strategi: pertama, menciptakan proses mediasi untuk menampung dan menyelesaikan keluhan pekerja; kedua, menyediakan hotline gratis bagi pekerja yang mengalami diskriminasi, pelecehan, atau pemutusan hubungan kerja yang tidak adil; dan ketiga, memperbolehkan pekerja untuk menyampaikan keluhan di depan panel karyawan lain yang akan menilai validitas keluhan tersebut.

Tanggung jawab kepada pemegang saham dilaksanakan melalui kinerja perusahaan yang dicapai oleh para eksekutif, dengan harapan mereka merasa puas atas pencapaian perusahaan. Contohnya, Goodyear memanfaatkan internet untuk memberikan informasi mengenai kinerja keuangan, harga saham, dan dividen terbaru melalui situs mereka.

Perusahaan juga bertanggung jawab terhadap lingkungan, memastikan bahwa proses produksi dan produk yang dihasilkan tidak merusak ekosistem. IBM adalah salah satu contoh yang secara rutin mengeluarkan puluhan juta dolar setiap tahun untuk menganalisis dampak lingkungan dan melakukan upaya pembersihan. Selain itu, perusahaan-perusahaan lain juga menunjukkan kepedulian terhadap komunitas melalui sponsorship atau donasi kepada organisasi sosial dan kemasyarakatan. Contoh yang baik adalah IBM dan banyak perusahaan lainnya yang memberikan dukungan kepada universitas serta berbagai organisasi sosial.

Menurut Hasibuan (2017:14), peranan manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa aspek penting sebagai berikut:

1. Menentukan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan, yang didasarkan pada deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, persyaratan pekerjaan, dan evaluasi pekerjaan.
2. Melaksanakan proses penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan dengan prinsip "orang yang tepat di tempat yang tepat dan pekerjaan yang tepat."

3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, serta proses pemberhentian karyawan.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia untuk masa mendatang.
5. Memperkirakan kondisi perekonomian secara umum serta perkembangan perusahaan secara khusus.
6. Mengawasi dengan seksama undang-undang ketenagakerjaan dan kebijakan pemberian imbalan di perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memantau kemajuan teknologi serta perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan program pendidikan, pelatihan, serta penilaian kinerja karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik secara vertikal maupun horizontal.
10. Mengelola proses pensiun, pemberhentian, serta pesangon yang berkaitan.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Perencanaan organisasi dan pengelolaan sumber daya manusia memiliki peranan krusial dalam menciptakan kewirausahaan yang sukses. Dengan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, kinerja organisasi dapat meningkat, potensi individu dapat dimaksimalkan, dan pencapaian tujuan bisnis menjadi lebih terjamin. Selain itu, pemahaman yang mendalam tentang perencanaan bisnis dan manajemen sumber daya manusia memberikan kemampuan kepada organisasi untuk menjadi lebih adaptif terhadap perubahan dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

Saran

Organisasi harus memperkuat kapasitas manajerial dalam perencanaan strategis dengan melibatkan sumber daya manusia secara lebih menyeluruh. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan berkelanjutan bagi sumber daya manusia perlu menjadi prioritas, demi meningkatkan kompetensi dan daya saing individu di tempat kerja. Selain itu, diperlukan sinergi antara perencanaan bisnis dan pengelolaan sumber daya manusia untuk menciptakan strategi kewirausahaan yang lebih inovatif dan mampu beradaptasi dengan perubahan pasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, F. (2019). Manajemen perencanaan sumber daya manusia di bidang pendidikan: Manifestasi dan implementasi. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 11(1), 81-94.
- Aneta, Y., & Abdussamad, J. (2018). Analisis fungsi perencanaan pada pengembangan sistem transportasi publik di Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 152-165.
- David, F. R. (2006). *Manajemen strategi* (Terjemahan, 10th ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Fauzi, D. I., & Gofur, A. (2021). Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT Fit And Health Indonesia Cabang Cilandak Jakarta Selatan. *JAMBIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(5), 444-452.
- Husaini, R. N., & Utama, S. (2021). Manajemen sumber daya manusia dalam instansi pendidikan. *Didaktis: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Pengetahuan*, 21(1).
- Jones, R. G. (2001). *Organizational theory* (3rd ed.). Prentice Hall International, Inc.
- Mudjahidin, M. (2005). Perencanaan bisnis; organisasi, lingkungan bisnis, manajemen, dan sumber daya manusia. *JUTI: Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi*, 141-146.
- Nawawi, H. (2007). *Perencanaan SDM untuk organisasi yang kompetitif* (Cetakan pertama). Gadjah Mada University Press.
- Redy Tri Saputra, S. L. R. R. T. (2020). Pengaruh manajemen talenta, perencanaan SDM, dan audit terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 04(01), 10.
- Rosidah, & Sulistiyani, T. A. (2009). *Manajemen sumber manusia* (Edisi 2, Daya Cetakan Pertama). Yogyakarta.
- Sangsurya, Y., Muazza, M., & Rahman, R. (2021). Perencanaan sumber daya manusia dalam peningkatan mutu pendidikan di SD Islam Mutiara Al Madan Kota Sungai Penuh. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 766-778.
- Savitri, F. M., Hasanah, A. U., Fasa, A. M., & Mahesti, S. L. (2022). Kajian literatur perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif untuk meraih keunggulan kompetitif. *CEMERLANG: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis*, 2(1), 16-29.
- Silmi, N., Kurniawan, B., & Subhan, M. (2024). Perencanaan dalam ilmu pengantar manajemen. *Journal of Student Research*, 2(1), 106-120.
- Sukanto Reksohadiprodjo, Prof., DR., M.Com. (1990). *Manajemen strategi* (Ed. 2, Cet. Pertama). Penerbit BPFE Yogyakarta.
- Thoha, M. (2012). *Perilaku organisasi: Konsep dasar dan aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wesley, M. J. (2004). *Introduction to business* (3rd ed.). Thomson, South-Western.
- Wibowo, (2013). *Perilaku dalam organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.