

ANALISIS PENENTUAN KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) BERDASARKAN PERENCANAAN STRATEGIS DALAM UPAYA MENINGKATKAN EFEKTIVITAS ORGANISASI

Dhiya Alfiyah¹, Dila Novita², Indriana Dannisa Indah Putri³

dhiyaalfiyah@gmail.com¹, dilanovita119@gmail.com², indrianadnns.fadilah@gmail.com³

Universitas Pembangunan Jaya

ABSTRAK

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam mendukung keberhasilan strategis organisasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode observasi terhadap praktik perencanaan SDM dalam suatu organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis penentuan kebutuhan SDM berdasarkan perencanaan strategis dalam upaya meningkatkan efektivitas organisasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang baik berperan dalam meningkatkan efektivitas organisasi melalui optimalisasi penempatan tenaga kerja serta pencapaian tujuan organisasi secara lebih efisien. Selain itu, analisis kebutuhan SDM yang tepat mampu meminimalisasi kesenjangan antara jumlah dan kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan dengan yang tersedia. Dengan demikian, ketersediaan SDM yang berkualitas menjadi kunci utama dalam mendukung peningkatan efektivitas organisasi secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Perencanaan, Sumber Daya Manusia (SDM), Efektivitas Organisasi, Efisien.

ABSTRACT

Human resource (HRM) planning is a crucial aspect in supporting an organization's strategic success. This study uses a qualitative approach with observational methods of HR planning practices within an organization. The purpose of this study is to analyze the determination of HR needs based on strategic planning in an effort to improve organizational effectiveness. The analysis shows that sound HR planning plays a role in increasing organizational effectiveness by optimizing workforce placement and achieving organizational goals more efficiently. Furthermore, a precise HR needs analysis can minimize the gap between the number and competencies of the required workforce and the available workforce. Therefore, the availability of quality HR is a key factor in supporting the sustainable improvement of organizational effectiveness.

Keywords: Planning, Human Resources (HR), Organizational Effectiveness, Efficient.

PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi secara cepat dan tepat. Dalam menghadapi dinamika tersebut, dunia usaha dituntut untuk terus meningkatkan efisiensi dan produktivitas agar tetap kompetitif serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor kunci dalam mencapai keberhasilan organisasi adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM) secara efektif dan strategis. SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga sebagai aset utama yang menentukan keberlangsungan dan keunggulan organisasi. Oleh karena itu, perencanaan SDM perlu dilakukan secara optimal dan terintegrasi dengan strategi organisasi guna meningkatkan efisiensi operasional, produktivitas, serta pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam organisasi, baik itu lembaga maupun perusahaan, karena mereka berfungsi sebagai motor penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia dianggap sebagai aset paling berharga bagi setiap organisasi atau perusahaan. Dalam konteks strategi perencanaan tenaga kerja untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas, penting untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Faktor-faktor ini meliputi tingkat pendidikan, pelatihan, keterampilan, disiplin, motivasi,

serta peluang yang diberikan kepada karyawan untuk mencapai kinerja optimal. (sugesti melisa & ahmad gunawan, 2024)

Perencanaan SDM yang baik merupakan salah satu Langkah dalam memperbaiki kinerja dari suatu organisasi dan selalu memastikan organisasi memiliki jumlah tenaga kerja yang tepat dengan kompetensi sesuai waktu yang dibutuhkan. Perencanaan sumber daya manusia yang efektif sangat penting bagi upaya keberlanjutan perusahaan. Kegagalan memenuhi sasaran kinerja, motivasi, kepuasan, kerja, dan produktivitas dapat mengganggu kelangsungan hidup perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia yang efektif sangat penting untuk keberhasilan dalam organisasi konstruksi. (Supriyadi et al., 2020)

Strategi Perencanaan tenaga kerja sangat penting dalam lingkungan perusahaan. Pertama, perencanaan yang baik memungkinkan dunia usaha mendeteksi dan mengatasi kesenjangan keterampilan yang ada, sehingga menurunkan risiko kekurangan tenaga kerja yang dapat mengganggu operasional perusahaan. Kedua, dengan perencanaan yang tepat, bisnis dapat menjadi lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis, seperti kemajuan teknologi, peraturan perundang-undangan, dan kondisi pasar. Selain itu, perencanaan tenaga kerja yang komprehensif membantu keberhasilan pengelolaan biaya tenaga kerja. Perusahaan dapat mencegah biaya-biaya yang tidak perlu yang disebabkan oleh kelebihan atau kekurangan pekerja dengan menganalisis secara menyeluruh kebutuhan tenaga kerja mereka. Hal ini juga membahas komponen-komponen kunci dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan.

Dalam praktiknya, masih banyak organisasi yang belum mengintegrasikan perencanaan SDM dengan perencanaan strategis secara optimal. Hal ini mengakibatkan adanya kesenjangan antara kebutuhan tenaga kerja dengan ketersediaan SDM yang dimiliki. Kesenjangan tersebut dapat berdampak pada menurunnya efektivitas organisasi. Oleh karena itu, diperlukan analisis yang mendalam mengenai penentuan kebutuhan SDM berdasarkan perencanaan strategis guna meningkatkan efektivitas organisasi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis bagaimana perencanaan strategis dapat digunakan sebagai dasar dalam menentukan kebutuhan SDM sehingga mampu meningkatkan efektivitas organisasi secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kajian teoritis. Kajian teoritis merupakan metode penelitian yang berfokus pada pengumpulan, analisis, dan interpretasi informasi dari berbagai sumber seperti buku, jurnal ilmiah, dan artikel daring. Tujuan utama dari kajian teoritis adalah untuk mengembangkan pemahaman yang mendalam mengenai suatu topik penelitian melalui identifikasi serta pengkajian berbagai teori, konsep, dan perspektif yang relevan. Dalam konteks penelitian ini, kajian teoritis digunakan untuk mengidentifikasi strategi perencanaan tenaga kerja yang efektif dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif yang dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu reduksi data dengan cara menyederhanakan dan memilih informasi yang relevan, penyajian data dalam bentuk narasi deskriptif untuk memudahkan pemahaman, serta penarikan kesimpulan melalui proses interpretasi data guna menjawab tujuan penelitian secara komprehensif.

Hasil penelitian yang diharapkan dari kajian teoritis ini mencakup pemahaman yang mendalam tentang strategi perencanaan tenaga kerja yang efektif untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam organisasi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan implementasi strategi perencanaan tenaga kerja. Akhirnya, hasil penelitian ini juga diharapkan mampu

mengembangkan kerangka kerja teoritis yang dapat digunakan untuk memahami dan menjelaskan hubungan antara strategi perencanaan tenaga kerja, efisiensi, dan produktivitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut (Soegandhi et al., 2013) Strategi adalah hal yang digunakan untuk mencapai tujuan dan sasaran jangka panjang organisasi dengan mengadopsi kegiatan dan mengalokasikan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Perencanaan dalam penggunaan tenaga kerja yang sukses, dimulai dengan analisis kebutuhan tenaga kerja secara menyeluruh yang merupakan dasar penting untuk meningkatkan efisiensi perusahaan. Perusahaan harus menganalisis dengan tepat jumlah dan jenis keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan operasionalnya.

Perencanaan dan perekrutan sumber daya manusia (SDM) merupakan langkah awal yang krusial dalam manajemen SDM yang efektif bagi suatu organisasi (Muliana et al. 2020). Ini melibatkan analisis menyeluruh terhadap struktur organisasi, proyeksi pertumbuhan, dan kebutuhan keterampilan serta kompetensi yang dibutuhkan. Selanjutnya, perencanaan dan perekrutan SDM melibatkan penyusunan rencana strategis SDM yang mencakup langkah-langkah konkret untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja organisasi dalam jangka waktu tertentu. Rencana tersebut harus selaras dengan visi, misi, dan tujuan jangka panjang organisasi (Lie, Dharma, and Sudirman 2021).

Dengan pemahaman menyeluruh terhadap persyaratan ini, dunia perusahaan dapat menciptakan proses rekrutmen terfokus yang menarik orang-orang dengan keterampilan dan kualifikasi yang diperlukan. (Pauji & Nurhasanah, 2022) mengatakan Perusahaan dapat meningkatkan retensi staf, produktivitas, dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Kemudian, Sondang (2009) juga menyatakan bahwa perencanaan strategi SDM melibatkan langkah-langkah untuk memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai posisi pada waktu yang tepat. Hal ini meliputi penuaian kewajiban sosial organisasi, pencapaian tujuan organisasi, dan pencapaian tujuan-tujuan pribadi anggota organisasi. Selain itu, proses perencanaan strategi SDM juga mencakup rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karyawan agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan. (Purba, 2018) Pentingnya strategi perencanaan tenaga kerja terletak pada kemampuan organisasi untuk menyesuaikan kebutuhan kerja dengan visi dan misi organisasi.

Strategi perencanaan tenaga kerja yang dapat digunakan oleh perusahaan, yaitu:

1. Melakukan Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja, Analisis kebutuhan tenaga kerja merupakan proses untuk menentukan jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan organisasi berdasarkan tujuan dan rencana strategis. Kegiatan ini mencakup peramalan kebutuhan SDM di masa depan dengan mempertimbangkan beban kerja, struktur organisasi, serta perkembangan bisnis. Analisis ini penting agar organisasi tidak mengalami kekurangan maupun kelebihan tenaga kerja.
2. Melakukan Analisis Ketersediaan Tenaga Kerja Baik dari Internal maupun Eksternal Organisasi, Analisis ketersediaan tenaga kerja bertujuan untuk mengetahui sumber daya manusia yang tersedia, baik dari dalam organisasi (promosi, mutasi) maupun dari luar organisasi (rekrutmen). Analisis ini membantu organisasi dalam menentukan apakah kebutuhan tenaga kerja dapat dipenuhi secara internal atau perlu mencari dari eksternal.
3. Menyusun Strategi Penempatan Tenaga Kerja yang Sesuai dengan Kompetensi, Strategi penempatan tenaga kerja dilakukan dengan menyesuaikan kompetensi, keterampilan, dan kemampuan karyawan dengan posisi pekerjaan yang tersedia. Penempatan yang tepat akan meningkatkan kinerja, produktivitas, serta efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Tujuan perencanaan SDM, yaitu:

1. Analisis Lingkungan Internal & Eksternal (Environmental Scanning)
2. Inventarisasi & Analisis Ketersediaan SDM Saat Ini (Current Supply Analysis)
3. Peramalan Kebutuhan SDM Masa Depan (Future Demand Forecasting)
4. Identifikasi dan Analisis Kesenjangan (Gap Analysis)
5. Penyusunan & Pemilihan Strategi SDM (Strategy Formulation & Selection)

Perencanaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci penting dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas suatu perusahaan. Perencanaan ini melibatkan proses penentuan kebutuhan tenaga kerja, pengembangan keterampilan, dan alokasi sumber daya manusia yang optimal untuk memenuhi tujuan organisasi. Dalam konteks ini, beberapa faktor penting yang perlu dipertimbangkan meliputi analisis kebutuhan tenaga kerja, pengembangan karyawan, diversifikasi tenaga kerja, penerapan teknologi HR, serta monitoring dan evaluasi kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian teoritis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang terintegrasi dengan perencanaan strategis memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Penentuan kebutuhan SDM yang dilakukan secara sistematis melalui analisis kebutuhan tenaga kerja, analisis ketersediaan SDM, serta penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan kompetensi terbukti mampu mengoptimalkan kinerja organisasi. Selain itu, perencanaan tenaga kerja yang tepat dapat meminimalisasi kesenjangan antara kebutuhan dan ketersediaan tenaga kerja, sehingga mendukung efisiensi dan produktivitas perusahaan.

Strategi perencanaan tenaga kerja yang efektif tidak hanya berfokus pada pemenuhan jumlah tenaga kerja, tetapi juga pada kualitas, pengembangan kompetensi, serta keselarasan dengan visi dan misi organisasi. Dengan demikian, organisasi yang mampu mengelola perencanaan SDM secara strategis akan lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis dan memiliki daya saing yang lebih tinggi. Oleh karena itu, perencanaan SDM yang baik menjadi kunci utama dalam mencapai efektivitas organisasi secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Lie, D., Dharma, Y., & Sudirman, A. (2021). Manajemen sumber daya manusia strategis.
- Muliana, M., et al. (2020). Perencanaan dan perekrutan sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Manajemen SDM*.
- Pauji, A., & Nurhasanah, N. (2022). Pengaruh rekrutmen terhadap efektivitas organisasi. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.
- Purba, S. (2018). Strategi perencanaan tenaga kerja dalam organisasi modern. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Soegandhi, V. M., et al. (2013). Manajemen strategi dalam organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Supriyadi, A., et al. (2020). Perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja perusahaan konstruksi. *Jurnal Teknik dan Manajemen Industri*.
- Sondang, P. S. (2009). Manajemen sumber daya manusia.
- Sugesti, M., & Gunawan, A. (2024). Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.