

BAGAIMANA PERAN PAKAR DALAM PERENCANAAN SDM MENEMUKAN POLA YANG TEPAT KETIKA SUDAH MENJADI PEGAWAI

Rupiati Saputri Dahlan¹, Dea Ananda², Ilham Tahier³
dahlanrupiati@gmail.com¹, deaanandaa2553@gmail.com², ilhamtahier@umpalopo.ac.id³
Universitas Muhammadiyah palopo

ABSTRAK

Sumber Daya Manusia atau Man Power disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. Dengan Perencanaan Sumber Daya Manusia (PSDM), pihak manajemen perusahaan akan dapat mengarahkan karyawan secara benar sehingga potensinya berkembang. Perencanaan sumber daya manusia kerap kali dicampuradukkan dengan perencanaan aktivitas sumber daya manusia yang lain. perencanaan sumber daya manusia terfokus pada seluruh sistem sumber daya manusia. Perencanaan ini menyangkut perencanaan manajemen sumber daya manusia, termasuk di dalamnya adalah perencanaan upaya semua fungsi sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia tertuju pada penyusunan sebuah kebijakan dan program sumber daya manusia yang terpadu untuk mencapai tujuan organisasi dan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam suatu organisasi, yang sangat penting untuk keberhasilan dan daya saingnya. Hal ini mendorong keterlibatan karyawan, retensi bakat, dan budaya kerja yang positif, yang semuanya berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi.

Kata kunci: Human Capital Management, Kinerja Organisasi, Rekrutmen dan Seleksi, Pengembangan Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dalam suatu organisasi, yang sangat penting untuk keberhasilan dan daya saingnya. Hal ini mendorong keterlibatan karyawan, retensi bakat, dan budaya kerja yang positif, yang semuanya berkontribusi untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi dengan strategi pengembangan SDM yang efektif dapat beradaptasi dengan dinamika pasar yang terus berubah, tetap terdepan dalam industri, dan menarik talenta terbaik. Hal ini juga memastikan bahwa karyawan dapat menangani tantangan dan peluang baru dalam lanskap bisnis yang terus berkembang. Sebagai hasilnya, pengembangan SDM merupakan aspek penting dari pertumbuhan dan keberlanjutan organisasi.

Metode Perencanaan SDM, dikenal atas metode nonilmiah dan metode ilmiah. Metode nonilmiah diartikan bahwa perencanaan SDM hanya didasarkan atas pengalaman, imajinasi, dan perkiraan-perkiraan dari perencanaanya saja. Rencana SDM semacam ini risikonya cukup besar, misalnya kualitas dan kuantitas tenaga kerja tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Akibatnya timbul mismanajemen dan pemborosan yang merugikan perusahaan. Metode ilmiah diartikan bahwa Perencanaan SDM dilakukan berdasarkan atas hasil analisis dari data, informasi, dan peramalan (forecasting) dari perencanaanya. Rencana SDM semacam ini risikonya relative kecil karena segala sesuatunya telah diperhitungkan

terlebih dahulu.

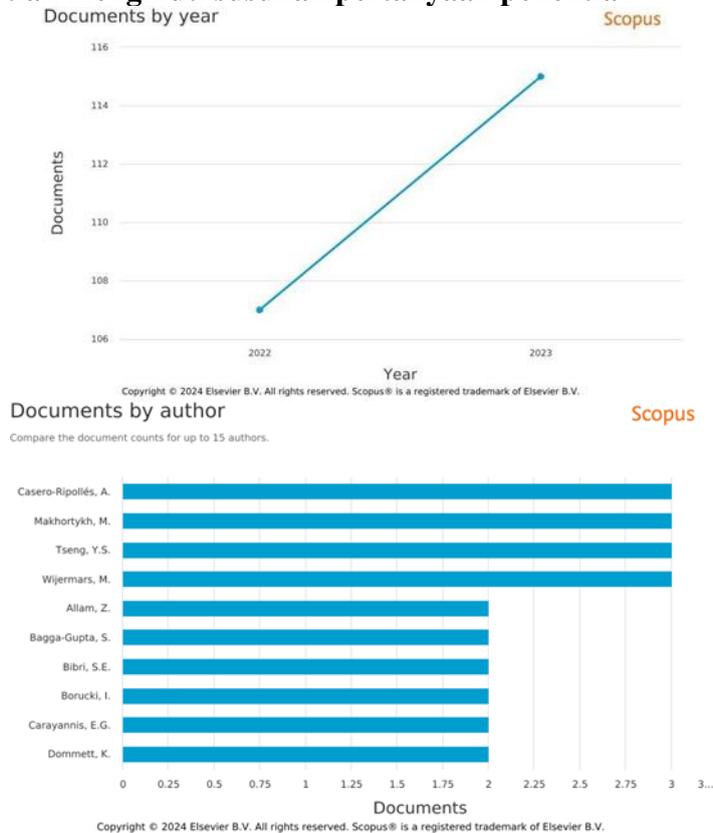
Memetakan perbedaan antara keterampilan dan kompetensi karyawan saat ini dengan keterampilan yang diinginkan untuk mencapai tujuan organisasi melibatkan penilaian kesenjangan antara kedua kondisi tersebut. Analisis ini membantu mengidentifikasi area-area di mana pengembangan karyawan diperlukan untuk menjembatani perbedaan atau kesenjangan dan menyelaraskan tenaga kerja dengan tujuan organisasi. Melakukan pemetaan perbedaan keterampilan dan kompetensi dapat dilakukan dengan cara (a) menentukan tujuan organisasi, (b) mengidentifikasi keterampilan yang dibutuhkan, (c) menilai keterampilan karyawan saat ini, (d) menganalisis kesenjangan, (e) memprioritaskan kesenjangan, (f) mengembangkan rencana pelatihan dan pengembangan, (g) mengalokasikan sumber daya, dan (h) memantau dan mengukur kemajuan.

METODE PENELITIAN

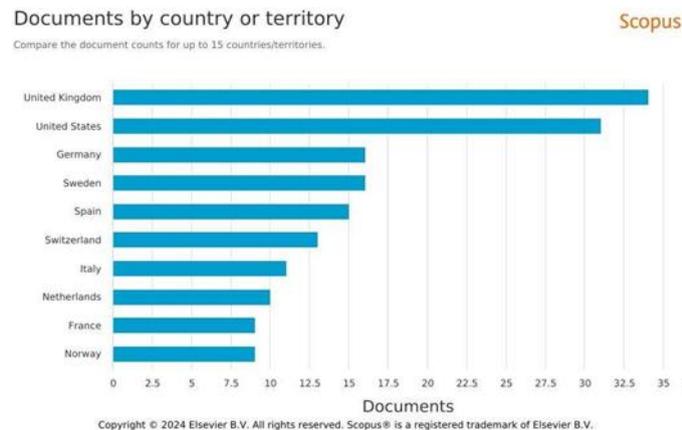
Metode Penelitian Menggunakan penelitian kualitatif karena Ada beberapa metode yang umumnya digunakan dalam pengembangan SDM, antara lain (1) metode pelatihan, (2) metode pengembangan, meliputi pembekalan (coaching), rotasi jabatan, magang, dan (3) metode motivasi (Handoko, 2017). Lebih lanjut, Hasibuan (2019), menjelaskan bahwa pengembangan SDM meliputi dua hal, yaitu: metode pelatihan dilakukan berdasarkan tuntutan dengan mempertimbangkan biaya, waktu, kemampuan dasar peserta, dan lain-lain; metode pendidikan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan para pemimpin agar dapat memimpin stafnya secara efektif. Metode lainnya dijelaskan lebih praktis oleh Ansory & Indrasari (2018), yaitu metode (a) on the job training; (b) balai (vestibule); (c) demonstrasi dan contoh; (d) simulasi; dan (e) magang; dan (f) ruang kelas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyajian penelitian mengikuti susunan pertanyaan penelitian



Diskusi Hasil



Perencanaan sumber daya manusia (human resources planning) merupakan suatu proses yang dilakukan secara sistematis dalam memaksimalkan sumber daya manusia yang dimiliki dengan tujuan untuk membantu perusahaan mengidentifikasi dan mengantisipasi kebutuhan dan pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal. Perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan permintaan dan penawaran tenaga kerja atau supply dan demand. Handoko (2014) mengemukakan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan bertujuan untuk menyeimbangkan sumber daya manusia sesuai dengan kepentingan perusahaan dan kepentingan individu. Mengestimasi kebutuhan karyawan secara sistematis, mengantisipasi penawaran tenaga kerja pada masa mendatang serta mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja pada situasi tertentu pada masa yang akan datang. Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan isu penting dalam manajemen. Hal ini menggambarkan adanya ketidakpastian untuk masa depan organisasi. Namun, beberapa organisasi cenderung menghindari sluruh proses perencanaan SDM, walaupun perencanaan SDM dianggap sebagai alat manajemen sumber daya manusia (Hartini et al., 2022; Hartini, 2020, 2021; Saad, 2013; Simarmata & Hartini, 2023). Dengan demikian, perencanaan

Perencanaan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai salah satu sumbangan acuan, tetapi dapat pula berasal dari sumber lain. Dengan adanya data yang lengkap tentang potensi sumber daya manusia akan lebih mempermudah dalam menyusun program yang lebih matang dan lebih dapat dipertanggungjawabkan. Berdasarkan hal-hal tersebut, dapat diketahui manfaat dari perencanaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sebagai sesuatu yang sangat penting, demi kelancaran dan tercapainya tujuan dari perusahaan.

KESIMPULAN

Artikel ini memiliki kesimpulan yakni :

Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. Perencanaan sumber daya manusia (Human Resource Planning) merupakan salah satu fungsi dalam Manajemen Sumber daya manusia yang mengorientasi pada bagaimanamenyusun langkah-langkah strategi menyiapkan sumber daya manusia (pegawai/karyawan) dalam suatu organisasi secara tepat dalam jumlah dan kualitas yang

diperlukan.

Perencanaan SDM sebagai proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia organisasi dari posisinya saat ini menuju posisi yang diinginkan di masa depan dengan menggunakan data sebagai pedoman perencanaan di masa depan. Dalam pelaksanaannya, perencanaan sumber daya manusia harus disesuaikan dengan strategi tertentu. Hal ini dimaksudkan untuk meminimalisirkan adanya kesenjangan agar tujuan dengan kenyataan dan sekaligus memfasilitasi keefektifan organisasi dapat dicapai. Perencanaan sumber daya manusia harus diintegrasikan dengan tujuan perencanaan jangka pendek dan jangka panjang organisasi.

Dalam pelaksanaannya, perencanaan sumber daya manusia harus disesuaikan dengan strategi tertentu. Hal ini dimaksudkan untuk meminimalisirkan adanya kesenjangan agar tujuan dengan kenyataan dan sekaligus memfasilitasi keefektifan organisasi dapat dicapai. Perencanaan sumber daya manusia harus diintegrasikan dengan tujuan perencanaan jangka pendek dan jangka panjang organisasi. Perencanaan sumber daya manusia (Human Resource Planning) merupakan salah satu fungsi dalam Manajemen Sumber daya manusia yang mengorientasi pada bagaimana menyusun langkah-langkah strategi menyiapkan sumber daya manusia (pegawai/karyawan) dalam suatu organisasi secara tepat dalam jumlah dan kualitas yang diperlukan

DAFTAR PUSTAKA

- Choudhury, E. H. (2007). Workforce planning in small local governments. *Review of Public Personnel Administration*, 27(3), 264-280.
- Dzidza, D.Y.A., Haligah, R.D., Mensah, D.K.C. (2008). Human Resource Planning in Organisations. *Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR)*. 2(2),64-72
- Farndale, E., Paauwe, J., Boselie, P. (2010). An exploratory study of governance in the intra-firm human resources supply chain. *Human Resource Management*, 49: 849–868.
- Grobler, A. and Zock, A. (2010). Supporting long-term workforce planning with a dynamic aging chain model: A case study from the service industry. *Human Resource Management.*, 49, 829–848.
- Ambar Teguh Sulistiyani, & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Aris, A. A., Murthada, M., Hendra, M., Zainudin, Z., Hartini, H., Malik, M. A., & Firdaus, M. (2023). The Role of Management of Human Resources in Enhancing The Quality of Schools. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(3), 11012–11023.
- Aristanto, A., Supriatna, E., Panggabean, H. M., Apriyanti, E., Hartini, H., Sari, N. I., & Kurniawati, W. (2023). The Role of Artificial Intelligence (AI) at School Learning. *Consilium: Education and Counseling Journal*, 3(2), 64–71.
- ursanti, T.Desy, 2002, *Strategi Terintegrasi Dalam Perencanaan SDM* , dalam Usmara, A (ed), *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Amara books.