

STUDI LITERATUR: HUBUNGAN DIASPORA INDONESIA DAN PERENCANAAN SDM UNTUK KEPENTINGAN ORGANISASI ATAU KORPORASI

Harizul Arpan¹, Witriyani², Hadi Supratikta³
Universitas Pamulang, Indonesia

Correspondence		
Email: harizul.makayasa@gmail.com, Witri.1297@gmail.com, supratikta@gmail.com; dosen00124@unpam.ac.id	No. Telp:	
Submitted: 21 April 2024	Accepted: 30 April 2024	Published: 1 May 2024

ABSTRACT

In research or scientific publications, previous and relevant research is very important because it supports theories and phenomena about interactions or influences between the variables. This article analyzes the Indonesian diaspora's role in HR planning patterns for the benefit of an organization or corporation. Specifically, this article aims to find out (1) Whether the Indonesian diaspora has a relationship and influences the organizational or corporate interests. (2) Does HR planning have a relationship with and influence the interests of the organization or corporation. (3) Does the Indonesian diaspora have a relationship and influence the pattern of HR planning, and (4) Does HR planning affected by the diaspora have a relationship and influence the interests of the organization or corporation. The research method in writing this article is descriptive to describe the role of the Indonesian diaspora in Human Resources planning patterns for the benefit of an organization or corporation, which refers to a literature review, in which the author conducted research by analyzing various literary sources that discuss the topic similar things, namely books, scientific journal articles, theses and other related literature to be used as references for solving problems in this research. The results of this research show that the Indonesian diaspora and HR planning have a relationship and influence the interests of organizations or corporations, where the Indonesian diaspora also has a relationship and influences the pattern of HR planning. Then, planning for human resources affected by the diaspora also impacts and influences the interests of the organization or corporation.

Keywords: Indonesian Diaspora, HR Planning, and Organization or Corporation

ABSTRAK

Dalam suatu penelitian atau publikasi ilmiah, penelitian terdahulu dan relevan sangat penting karena mendukung teori dan fenomena tentang interaksi atau pengaruh antar variabel. Artikel ini mengkonfirmasi peranan diaspora Indonesia terhadap pola perencanaan SDM guna kepentingan suatu organisasi atau korporasi. Secara spesifik artikel ini bertujuan untuk mengetahui (1) Apakah diaspora Indonesia memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kepentingan Organisasi atau Korporasi. (2) Apakah perencanaan SDM memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kepentingan organisasi atau korporasi. (3) Apakah diaspora Indonesia memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap terhadap pola perencanaan SDM, dan (4) Apakah perencanaan SDM yang terdampak diaspora memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kepentingan organisasi atau korporasi. Metode penelitian yang digunakan dalam pembuatan artikel ini adalah metode analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan peranan diaspora Indonesia terhadap pola perencanaan Sumber Daya Manusia guna kepentingan suatu organisasi atau korporasi, yang mengacu pada kajian literatur, yang mana Penulis melakukan penelitian dengan menganalisis berbagai sumber literatur yang membahas topik yang serupa, yaitu buku, artikel jurnal ilmiah, skripsi dan literatur lainnya yang berkaitan untuk dijadikan acuan guna memecahkan permasalahan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa diaspora Indonesia dan perencanaan SDM memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kepentingan organisasi atau korporasi yang mana diaspora Indonesia juga memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap pola perencanaan SDM. Kemudian perencanaan SDM yang terdampak diaspora juga berdampak dan berpengaruh terhadap kepentingan organisasi atau korporasi.

Kata Kunci: Diaspora Indonesia, Perencanaan SDM, dan Organisasi atau Korporasi

Pendahuluan

Diaspora Indonesia, secara sederhana, dapat didefinisikan sebagai orang Indonesia yang tinggal di luar negeri. Menurut Perpres Nomor 76 Tahun 2017, ada 3 (tiga) kelompok

yang dapat dikategorikan sebagai diaspora, yaitu Warga Negara Indonesia (WNI), mantan WNI, dan keturunan dari WNI atau mantan WNI.

Berdasarkan data dari Kementerian Luar Negeri tahun 2022, ada hampir 9 juta orang Indonesia yang migran tinggal di berbagai negara (Sumariyadi, 2024). Angka ini menunjukkan besarnya jumlah dan potensi yang dimiliki oleh diaspora untuk berkontribusi bagi pembangunan dan kepentingan nasional. Mereka memiliki potensi untuk menjadi agen advokasi yang membawa isu-isu internasional ke Indonesia dan agen yang mewakili kepentingan Indonesia di lembaga-lembaga internasional.

Dari perspektif negara, banyak negara telah memanfaatkan kontribusi diaspora dengan mentransfer pengetahuan dan keterampilan kembali ke negara asalnya selain menerima kiriman uang. Manusia kini dapat berkomunikasi dan berpindah-pindah dengan lebih mudah berkat kemajuan teknologi komunikasi dan transportasi selama dua abad terakhir. Diaspora memiliki peran yang signifikan dalam membina hubungan antara negara-negara yang berbeda. Dr. Singh menggunakan diaspora India sebagai contoh. Diaspora India merupakan komunitas etnis terbesar kedua di negara ini dan telah berperan penting dalam membina hubungan yang lebih dekat antara India dan AS selama 20 tahun terakhir (Hardi, 2017).

Menjadi pekerja migran bisa jadi menguntungkan secara finansial bagi sebagian orang. Hal ini dapat terjadi karena upah yang diterima oleh pekerja migran di luar negeri relatif lebih tinggi dibandingkan dengan upah di Indonesia untuk pekerjaan yang sama. Mereka kemudian mengambil keputusan untuk pergi ke berbagai negara sebagai pekerja migran. Beberapa migran Indonesia (kemudian disebut dengan diaspora Indonesia), terdiri atas mahasiswa, orang-orang yang bekerja sebagai karyawan di perusahaan multinasional, buruh, ataupun sebagai pengusaha yang menetap di luar negeri, walaupun terdapat pula diaspora Indonesia yang tidak menutup kemungkinan banyak yang berada di luar negeri namun tidak memiliki profesi tersebut. Pada umumnya, pekerja migran adalah yang orang yang bekerja di negara lain selain negara asalnya. Sebelumnya menggunakan frasa Tenaga Kerja Indonesia (TKI), kini digunakan frasa Pekerja Migran Indonesia (PMI). Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia memuat peraturan yang berkaitan dengan hal ini. Menurut undang-undang ini, setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah bekerja di luar negeri dengan menerima upah dianggap sebagai pekerja migran.

Bertempat di negara lain ternyata tidak hanya memberikan diaspora Indonesia peluang baru untuk belajar dan bergulat dengan nilai dan norma budaya yang berlainan, namun dapat juga meningkatkan kesadaran diri dan menaikkan kesempatan karier. Fundamentalnya adalah bahwa bertempat di luar negeri dapat meningkatkan apa yang mereka katakan sebagai kejelasan konsep personal. Ini dimaknakan sebagai sejauh mana seseorang dapat dengan nyata dan confidence mengartikulasikan keyakinan mereka. Hal ini pun telah dihubungkan dengan banyaknya manfaat, termasuk kesehatan mental, manajemen stres yang cukup bagus dan peningkatan performa kerja. Orang-orang cenderung memiliki kesadaran yang lebih baik tentang diri mereka sendiri dengan semakin lamanya mereka berada di luar negeri.

Mereka diaspora Indonesia yang bekerja di luar negeri akan memiliki kesempatan untuk mendapatkan pengalaman dan pelatihan penting yang akan sangat bermanfaat bagi peningkatan karir mereka di masa depan. Dalam banyak pengalaman, para pekerja migran akan mendapatkan keterampilan baru dari tempat mereka bekerja atau dari pelatihan. Keterampilan ini dapat memberikan nilai tambah bagi setiap orang sehingga memberikan mereka pengaruh daya tawar yang tinggi secara ekonomi. Jaringan luar negeri yang dimiliki oleh pekerja migran merupakan salah satu keuntungan yang dapat mereka manfaatkan di mana pekerja domestik di tanah air tidak akan memiliki jaringan ini. Meningkatkan kemampuan pekerja migran dalam berbahasa asing merupakan keuntungan tambahan yang diperoleh, karena hal ini sangat bermanfaat bagi mereka yang bekerja di luar negeri. Bahkan, kemampuan komunikasi ini dapat

dipelajari secara percuma dengan cara learning by doing. Lebih lanjut, bahwa tinggal di luar negeri akan berguna untuk mempersiapkan diaspora dalam menetapkan karir yang lebih challenging. Hal ini cukup beralasan, bahwa dengan memiliki kesadaran diri yang jelas terhadap pilihan karir mana yang paling relevan dengan kekuatan dan potensi serta nilai-nilai seseorang, sehingga memungkinkan orang tersebut akan menjadi lebih jelas dan percaya diri terhadap keputusan karier mereka.

Pada aspek korporasi, mereka yang lama berada di luar negeri dan berniat untuk mendapatkan pekerjaan akan memiliki potensi memperoleh pekerjaan yang lebih besar, sebab perekrut sangat mengapresiasi kandidat pekerjaan yang memiliki pengalaman di dunia internasional karena mereka tampak lebih confidence dan memiliki pengetahuan lebih luas tentang hal di luar sana. Ketika menjadi semakin global, korporasi sebagai bagian penting dalam siklus perekonomian Indonesia di mana pada era globalisasi saat ini yang ditandai dengan bertumbuhnya pergerakan mobilitas manusia dan konektivitas, diaspora menjadi hal penting dalam pola Perencanaan SDM untuk kepentingan organisasi atau korporasi. Diaspora merupakan modal sekaligus amunisi baru bagi korporasi karena berpotensi untuk memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja SDM. Bagaimana memanfaatkan peran diaspora dalam upaya peningkatan kinerja korporasi menjadi poin yang menarik bagi para pengambil dan pemutus kebijakan di Indonesia, juga tidak ketinggalan bagi para pemilik dan/atau pejabat dalam korporasi dan organisasi, serta bagi perkumpulan diaspora itu sendiri, baik di negara asal maupun di negara tempat tinggal. Diaspora memainkan peran penting dalam masyarakat karena berbagai hal seperti peluang komersial, jaringan di seluruh dunia, perdagangan dan investasi, transfer pengetahuan dan teknologi, serta pengiriman uang secara ekonomi dan sosial.

Berdasarkan latar belakang di atas, pertanyaan penelitian dalam tulisan sederhana ini akan membahas rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah diaspora Indonesia memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap Kepentingan Organisasi atau Korporasi?
2. Apakah perencanaan SDM memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kepentingan organisasi atau korporasi?
3. Apakah diaspora Indonesia memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap perencanaan SDM?
4. Apakah perencanaan SDM yang terdampak diaspora memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kepentingan organisasi atau korporasi?

Kajian Pustaka

A. Diaspora Indonesia

1. Makna Diaspora

Adanya fenomena globalisasi yang menjadi salah satu faktor paling berpengaruh dalam perkembangan konsep diaspora, membawa diaspora dalam definisi yang beragam. Konsep diaspora telah berkembang sebagai respon terhadap semakin kaburnya batasan antara ruang dan waktu yang disebabkan oleh kemajuan teknologi dan jaringan transportasi, yang juga menyebabkan motivasi migrasi yang pada awalnya dipaksa untuk ke luar negeri berubah menjadi relokasi yang sukarela.

Predikat Diaspora, merujuk Wikipedia (<https://id.wikipedia.org/wiki/Diaspora>, n.d.) awalnya diutarakan oleh rakyat Yunani terhadap warga suatu kota kerajaan yang bermigrasi ke wilayah yang dijajah dengan maksud kolonisasi guna mengasimilasikan wilayah itu sebagai bagian dalam kerajaan. Kemudian predikat ini digunakan dalam menunjuk pada bangsa atau penduduk etnis manapun yang terpaksa atau terdorong untuk meninggalkan tanah air etnis tradisional mereka; penyebaran mereka di berbagai bagian lain dunia, dan perkembangan yang

dihasilkan karena penyebaran dan budaya mereka. Dituliskan dalam Kamus Bahasa Indonesia (KBBI, 2017) diaspora artinya periode ketika suatu bangsa tersebar di seluruh dunia dan tidak memiliki negara, seperti yang terjadi pada orang-orang Yahudi sebelum berdirinya Israel di tanah Negara Palestina pada tahun 1948.

Sedangkan terkait diaspora Indonesia, Wikipedia (https://id.wikipedia.org/wiki/Orang_Indonesia_Perantauan) megartikannya sebagai orang Indonesia perantauan (english: Indonesian Diaspora) adalah orang-orang Indonesia yang menetap di luar negara Indonesia. Ungkapan ini merujuk pada mereka yang memilih untuk menjadi penduduk tetap di negara lain atau menetap sementara di luar negeri setelah lahir di Indonesia dan memiliki keturunan Indonesia. Diaspora merupakan kelompok yang memiliki keunikan tersendiri sebagai modal nasional yang potensial karena terbiasa dengan daya saing global.

Berdasarkan definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa diaspora Indonesia terdiri dari individu-individu Indonesia atau keturunannya yang, karena berbagai hal, memilih untuk pindah ke luar Indonesia, baik sebagai penduduk jangka panjang maupun sementara.

2. Sejarah Diaspora Indonesia

Seerti halnya suatu kelompok kekerabatan/communities, diaspora Indonesia memiliki histori yang menampakkan dari asal-usul terjadinya, disebutkan dalam (https://id.wikipedia.org/wiki/Orang_Indonesia_perantauan), bahwa sejak berabad-abad lalu banyak orang Indonesia dari berbagai latar belakang etnis telah bermigrasi ke berbagai daerah untuk mencari kehidupan yang lebih baik, seperti etnis Jawa, Madura, Mandailing, Minangkabau, Aceh, Banjar, Bugis, dan lainnya yang anak cucu keturunannya berkembang biak di daerah semenanjung, di mana pada beberapa waktu kemudian menjadi negara berdaulat yaitu Malaysia, Singapura, Filipina, Thailand, Kamboja, dan lainnya. Di era modern, banyak orang Indonesia dari berbagai suku bangsa telah bermigrasi dari negara asalnya sebagai profesional, pelajar/mahasiswa, atau pekerja di berbagai bidang keahlian. Mayoritas mereka tinggal di Malaysia, Amerika Serikat, Timur Tengah, Eropa, Australia, dan tempat-tempat lainya. Di antara mereka mayoritas tujuan awalnya adalah belajar, namun setelah lulus, dengan bermodal ijazah dan kompetensi yang dimiliki, mereka bekerja dan menetap di luar negeri sampai memiliki keluarga dan keturunan, tetapi ada juga yang tetap mempertahankan kewarganegaraan Indonesia. Selain dari alasan yang paling populer yaitu untuk memperoleh penghasilan, motivasi lainnya dari diaspora adalah untuk menuntut ilmu, agama, preferensi politik, mengembangkan jaringan profesional, atau memperoleh kejelasan hak dan keamanan di negara asal mereka.

Diaspora Indonesia melingkupi setiap orang Indonesia yang berada di luar negeri, baik individu yang memiliki darah Indonesia maupun yang memiliki jiwa Indonesia. Terlepas dari status hukum, bidang pekerjaan, landasan etnis dan etnis, dan tidak terpisah antara lokal dan non-lokal. Diaspora Indonesia juga dapat digambarkan sebagai setiap orang yang berada di luar negeri dan memiliki visa Indonesia, setiap orang yang berdarah keturunan Indonesia dan tentunya bukan penduduk Indonesia (WNI), orang Indonesia yang menikah dengan warga negara yang jauh, atau yang tidak orang Indonesia bagaimanapun, keduanya memiliki ikatan darah dan identitas, namun memiliki kepedulian dan ikatan internal dengan Indonesia (Hadi, Yuliyati, et.al, 2022).

3. Manfaat Diaspora Indonesia

Diaspora Indonesia memainkan peran yang utama dalam menyalurkan ilmu pengetahuan, kemampuan serta keterampilan yang mereka peroleh dan miliki dari negara tempat migrasi, baik yang dilakukan secara langsung di Indonesia maupun yang dilakukan

dengan tetap tinggal di negara tempat mereka tinggal saat ini. Mereka tidak harus kembali ke Indonesia secara langsung untuk mengambil bagian dalam memajukan perekonomian, mereka cukup berkolaborasi untuk mempromosikan barang dan perdagangan Indonesia ke luar negeri.

Masyarakat dan bangsa Indonesia dapat memetik banyak manfaat dari diaspora, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam kaitan dengan korporasi, beberapa manfaatnya antara lain adalah (AM, Hidayat, & Subarto, 2020):

a. Mendorong peningkatan ekonomi

Untuk meningkatkan taraf kesejahteraan masyarakat, Indonesia sangat membutuhkan bantuan dari berbagai sumber untuk membuat kemajuan ekonomi nasional. Salah satu sumber dukungan datang dari diaspora Indonesia, yang dapat membawa atau mengirim miliaran rupiah dari negara asal mereka untuk membantu Indonesia secara finansial melalui pekerjaan dan kehidupan mereka di luar negeri. Saat ini terdapat sekitar 8 juta hingga 9 juta orang Indonesia yang tinggal di luar negeri di berbagai negara. Jumlah uang yang dibawa masuk ke Indonesia oleh para diaspora Indonesia cukup besar. Misal pada tahun 2013, jumlahnya hingga Rp. 491,32 triliun atau \$40,44 miliar yang pada tahun ini jumlah diaspora yang tercatat sekitar 6 juta hingga 8 juta orang. Tentu saja data yang disampaikan oleh Tim Advokasi Dwi Kewarganegaraan dan Keimigrasian Diaspora Indonesia di atas sangat membuat takjub, sebab nilai yang di-remitansi tersebut selevel dengan 32 persen pendapatan APBN di tahun 2013 sejumlah Rp. 1,529.7 triliun (Widhana, 2016).

Para diaspora Indonesia masih memiliki kepedulian terhadap tanah leluhurnya, siapa saja mereka, telah memberikan sumbangsih bagi negara. Selain uang, juga berupa tenaga, pikiran dan rasa cintanya terhadap Indonesia.

b. Transfer Knowledge and Skills

Banyak dari pengetahuan dan kemampuan diaspora yang telah berkembang ke tingkat yang tinggi (high level competences) di berbagai bidang, termasuk perdagangan, teknologi, dan akademis. Mereka memiliki berbagai cara untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan kepada masyarakat Indonesia, termasuk melalui pelatihan, seminar, dan lokakarya. Keahlian dan keterampilan mereka dapat bermanfaat bagi masyarakat Indonesia jika mereka kembali ke Indonesia. Diaspora berperan sebagai human capital sekaligus social capital yang strategis bagi Indonesia untuk memajukan pembangunan negara (Ambarwati, 2024).

c. Memperkokoh Kemitraan

Hubungan kerja sama/kemitraan adalah faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja di tingkat korporat maupun nasional/negara. Bermodal diaspora Indonesia dengan jumlah yang begitu banyak, terdapat kesempatan untuk menumbuhkan network kemitraan pada berbagai aspek dan berbagai negara. Dengan perantara diaspora Indonesia membuat semakin mudah untuk mendapatkan mitra kerja dan berkolaborasi, sebab mereka mengerti banyak hal dan telah mempunyai network yang luas kepada berbagai pihak di negara tempat mereka tinggal dan bekerja. Sehingga, produk-produk yang diproduksi oleh berbagai perusahaan di Indonesia berkesempatan besar untuk mendapatkan market di sana. Sebaliknya, perusahaan Indonesia juga dapat dengan mudah memperoleh suplai berbagai manfaat untuk keperluan industri di dalam negeri. Bilamana hal ini terwujud, maka dapat dipastikan bahwa kegiatan ekspor impor dapat berkembang dengan baik secara dinamis.

Diaspora Indonesia telah banyak diteliti oleh Peneliti sebelumnya di antaranya adalah: (Surbakti, 2019), (AM, Hidayat, & Subarto, 2020), (Hadi, Yuliyati, et al, 2022), (Pakpahan & Yoshanty, 2022), (Syafitri, et al, 2023), dan (Ambarwati, 2024).

B. Perencanaan SDM

Komponen SDM merupakan aset penting (human capital) baik bagi perusahaan yang berorientasi pada bisnis yang mencari keuntungan finansial (profit) maupun organisasi nirlaba yang mengedepankan tujuan sosial dan kemanusiaan. Di masa lalu, banyak orang percaya bahwa SDM bukanlah aspek yang paling penting dan hanya digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan. Akibatnya, perencanaan SDM pada dasarnya dianggap sebagai formalitas.

1. Definisi dan Esensi Perencanaan SDM

Proses mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja dan cara memenuhinya untuk mengimplementasikan rencana terpadu perusahaan di masa depan, dikenal sebagai perencanaan SDM atau perencanaan tenaga kerja, sehingga memungkinkan dilakukannya tindakan untuk menjamin bahwa kebutuhan tersebut dapat dipenuhi. Proses-proses tersebut dapat menjamin bahwa, di masa depan, jumlah dan jenis pekerja yang tepat akan tersedia di lokasi yang tepat pada waktu yang tepat, yang mampu melaksanakan tugas-tugas yang diperlukan untuk menjaga agar perusahaan tetap bergerak ke arah tujuannya. Tugas-tugas ini meliputi manajemen, kontrol, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi, disiplin, dan pemutusan hubungan kerja (Simarmata, et al,2021:61-62).

Perencanaan SDM merupakan serangkaian proses untuk mengantisipasi permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di masa depan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang diakibatkan oleh kondisi tersebut (Nadeak, 2019). Perencanaan SDM dapat dipandang sebagai suatu proses berkesinambungan dari perencanaan sistematis ke depan untuk mendapatkan pemanfaatan tertinggi dan optimal dari aset perusahaan atau organisasi yang paling pokok, yaitu para karyawan atau pegawai itu sendiri (Sabrina, 2021). Anwar Prabu Mangkunegara (2014:6) membawa pada definisi bahwa perencanaan SDM dapat diartikan sebagai suatu proses menentukan keperluan akan tenaga kerja berdasarkan perkiraan pengembangan, pengimplementasian, dan pengendalian keperluan tersebut yang berintegrasi dengan perencanaan organisasi agar terbentuk kuantitas pegawai, alokasi pegawai dan manfaat secara ekonomis.

Sehingga dapat diperoleh bahwa esensi mendasar dari perencanaan SDM adalah jaminan adanya sistem untuk memenuhi kebutuhan SDM, yang menjamin kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan dalam berbagai kondisi yang berubah dengan cepat (AM, Hidayat, & Subarto,2020).

2. Tujuan Perencanaan SDM

Untuk mencegah terjadinya krisis tenaga kerja yang dibutuhkan, perencanaan SDM secara umum berusaha mencocokkan pasokan tenaga kerja dengan kebutuhan karyawan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, baik dari segi jumlah maupun kualitas, untuk jangka waktu tertentu. Dideskripsikan oleh Sutrisno (2017:34), diharuskan pada perencanaan SDM untuk memiliki tujuan yang berdasarkan kepentingan individu dan organisasi.

- a. Kepentingan individu. Karena dapat membantu meningkatkan potensi individu, maka menjadi sangat penting suatu perencanaan SDM dijalankan pada tiap individu tersebut. Begitu juga kepuasan karyawan dapat diwujudkan melalui perencanaan karir yang terarah dan jelas.
- b. Kepentingan organisasi. Untuk mendapatkan kandidat karyawan yang memenuhi kualifikasi, maka perencanaan SDM sangat diperlukan bagi organisasi. Melalui perencanaan SDM, dapat dipersiapkan kandidat-kandidat karyawan yang memiliki potensi untuk berada pada level manajer di masa yang akan datang.

Dengan perencanaan SDM, diharapkan performa perusahaan/organisasi dapat terus tumbuh hingga mencapai kinerja tertinggi karena memperoleh dorongan dari faktor pokok,

yaitu SDM. Sehingga kemudian akan dapat menaikkan pertumbuhan ekonomi yang sehat yang berdampak terhadap kesejahteraan keluarga besar perusahaan/organisasi dan masyarakat luas.

3. Manfaat Perencanaan SDM

Secara sempit perencanaan SDM berarti memperkirakan dengan cara sistematis permintaan (kebutuhan) dan penyediaan tenaga kerja organisasi pada periode yang akan datang.

Menurut Nawawi (2017:144) manfaat perencanaan SDM sebagai berikut:

- a) Meningkatkan sistem informasi SDM
- b) Perencanaan SDM juga bermanfaat untuk mendayagunakan SDM
- c) Perencanaan SDM untuk mempermudah dalam usaha memadukan pengelolaan SDM
- d) Perencanaan SDM jangka panjang bermanfaat bagi organisasi untuk memperkirakan kondisi dan kebutuhan SDM
- e) Perencanaan SDM jangka pendek bermanfaat untuk posisi/jabatan yang lowong untuk masa depan

4. Dimensi dan Indikator Perencanaan SDM

Nawawi (2017:189) menjelaskan bahwa perencanaan SDM di lingkungan suatu organisasi/perusahaan terdiri dari:

a. Perencanaan kuantitatif, yaitu prediksi mengenai jumlah SDM yang dibutuhkan (demand). Indikatornya yaitu:

- 1) Jumlah karyawan
- 2) Penerimaan karyawan
- 3) Sumber yang dapat digunakan

b. Perencanaan kualitatif, yaitu prediksi kualifikasi (persyaratan) SDM yang relevan dengan jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya pada masa depan. Indikatornya yaitu:

- 1) Standar kerja
- 2) Peningkatan kualitas
- 3) Pekerjaan sesuai kualifikasi

Perencanaan SDM telah banyak diteliti oleh Peneliti sebelumnya di antaranya adalah: (Anwar Prabu Mangkunegara, 2014), (Nawawi, 2017), (Kelejan, et al, 2018), (Setiyati & Hikmawati, 2019), (Nadeak, 2019), (AM, Hidayat, & Subarto, 2020), (Simarmata, et al, 2021), dan (Sabrina, 2021).

C. Membuat Rencana Pemberdayaan Diaspora

Sebagaimana telah dibahas di atas, bahwa sebagian besar anggota diaspora Indonesia memiliki latar belakang pendidikan/keahlian yang kuat dalam berbagai spesialisasi, dan banyak dari mereka yang kemudian menjadi tokoh penting baik di bidang akademis maupun korporat. Mereka adalah komponen sumber daya nasional yang bernilai. Dunia usaha dan industri, antara lain, dapat mengambil manfaat dari kompetensi dan keunggulan mereka. Oleh karena itu, perusahaan dan organisasi harus merencanakan strategi pemberdayaan SDM diaspora Indonesia yang sesuai dengan kebutuhan mereka, antara lain melalui:

1. Menerima peran sebagai agen produk atau mitra pemasaran
2. Bekerja sebagai konsultan secara paruh waktu
3. Menjadi investor
4. Mengambil pekerjaan di negara yang bersangkutan dengan menjadi pegawai atau pemimpin kantor cabang perusahaan.

Supaya perencanaan untuk memungkinkan SDM diaspora Indonesia mencapai tujuan, yakni memperbaiki kinerja dan kemajuan perusahaan, tentu saja harus mempertimbangkan beberapa elemen yang mempengaruhinya, seperti:

1. Jenis dan tingkatan pekerjaan
2. Kompetensi yang dibutuhkan
3. Kemampuan keuangan
4. Periode pekerjaan
5. Manfaat (profit dan benefit) yang akan didapatkan

Metode Penelitian

Metode penelitian pada prinsipnya merupakan cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2014:24). Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah menggunakan metode penelitian kepustakaan atau kajian literatur. Kajian literatur adalah bahan bacaan yang teori- teori di dalamnya berkaitan dengan objek penelitian dan teori-teori tersebut digunakan untuk menganalisis objek penelitian (Andi, 2012). Kajian literatur merupakan suatu landasan teoritik yang digunakan sebagai pedoman dalam penyusunan suatu penelitian. Kajian literatur dalam penulisan ini dikaji dari beberapa sumber tertulis di antaranya buku, jurnal, laporan penelitian dan dokumen lainnya untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai bahasan yang sedang diteliti. Semua artikel ilmiah yang di-citasi bersumber dari Mendeley dan Scholar Google.

Hasil dan Pembahasan

A. Pengaruh diaspora Indonesia terhadap kepentingan organisasi atau korporasi

Diaspora Indonesia dan dampaknya terhadap kepentingan organisasi sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya, di antaranya adalah (Syafitri, et.al, 2023) yang mengatakan bahwa, “Diaspora Indonesia memiliki peran penting dalam mendorong perdagangan internasional Indonesia. Dalam kerja sama ekonomi internasional, diaspora Indonesia memiliki potensi besar untuk menjadi penghubung bisnis antara negara tempat tinggal mereka dan Indonesia. Mereka dapat memfasilitasi perdagangan, investasi, dan kolaborasi ekonomi antara Indonesia dan negara asal mereka. Para kelompok diaspora Indonesia di negara lain mampu berperan aktif dalam mendorong perdagangan internasional dengan memanfaatkan pengetahuan, koneksi, dan pengalaman mereka, dan diaspora Indonesia dapat menjadi agen perubahan yang mendorong peningkatan perbaikan kesejahteraan masyarakat Indonesia dan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan”. Selanjutnya (Pakpahan & YOSHANTY, 2022) tiba pada kesimpulan bahwa, “Keberadaan kelompok diaspora Indonesia di Amerika Serikat dan Jerman dianggap mampu membantu pelaku UMKM Indonesia melalui pengetahuan informasi pasar dan jaringan yang dimiliki kelompok diaspora Indonesia. Hal ini dapat dimanfaatkan oleh pelaku UMKM Indonesia untuk mendapatkan informasi detail mengenai potensi pasar dan peraturan yang diterapkan oleh Pemerintah Amerika Serikat dan Jerman. Kelompok diaspora Indonesia di Amerika Serikat dan Jerman secara aktif mempromosikan produk-produk UMKM Indonesia dalam kegiatan-kegiatan yang dilakukan.”

Dari penjelasan di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa diaspora Indonesia memiliki hubungan dan pengaruh terhadap kepentingan organisasi atau korporasi baik yang berskala besar internasional maupun kecil skala UMKM di mana diaspora Indonesia memberikan dukungan mulai dari memperkenalkan korporasi/organisasi tersebut ke dunia internasional baik secara langsung maupun tidak langsung, juga membantu dalam pertumbuhan ekonomi, melakukan transfer pengetahuan dan keterampilan, serta memperkuat hubungan kerja sama antara organisasi/korporasi nasional dengan organisasi/korporasi internasional.

B. Pengaruh Perencanaan SDM terhadap kepentingan organisasi atau korporasi

SDM merupakan bagian faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai visi misinya. Elemen kunci dalam menentukan apakah tujuan dapat dicapai dengan sukses atau tidak adalah SDM. Karyawan adalah SDM yang dibahas di sini. Karyawan secara aktif berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali. Dalam dunia global yang semakin maju dan persaingan yang ketat di antara perusahaan-perusahaan, fungsi SDM menjadi semakin penting. Memberdayakan karyawan dan memanfaatkan potensi mereka secara maksimal merupakan salah satu strategi untuk mengungguli para pesaing.

Tujuan dari perencanaan SDM adalah untuk menjamin bahwa kebutuhan organisasi atau perusahaan terkait kebutuhan karyawan akan terpenuhi dengan baik. Hal pertama dan utama yang harus dilakukan dalam organisasi adalah perencanaan SDM. Gagasan manajemen SDM berbasis kompetensi membentuk keterkaitan antara operasi SDM dalam organisasi dengan kompetensi dasar yang akan diprioritaskan.

Makna dari perencanaan SDM ialah langkah untuk membuat kebijakan tentang permintaan organisasi akan tenaga kerja internal dan eksternal dalam rangka mengumpulkan dan mempersiapkan tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Perencanaan SDM yang matang dan sistematis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan akan mempengaruhi keberhasilan performa/kinerja organisasi secara keseluruhan. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian (Taroreh dalam Kelejan, et al, 2018) yang menyatakan bahwa, “Perencanaan sumber daya manusia memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan”. Kesimpulan segaris dijelaskan oleh (Setiyati & Hikmawati, 2019) bahwa, “Perencanaan SDM merupakan hal yang paling awal yang harus dilakukan dalam rangka membentuk Manajemen SDM yang lebih baik. Perencanaan SDM yang baik akan menghasilkan tingkat efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Strategi Perencanaan SDM perlu dilakukan secara berkelanjutan untuk memperoleh hasil yang maksimal.”

Penjelasan di atas membawa pada suatu kesimpulan bahwa kemajuan suatu perusahaan dilihat dari seberapa cakap perusahaan tersebut dapat menghadapi perubahan. Perusahaan yang dapat menghadapi perubahan adalah perusahaan yang memiliki SDM yang berkualitas di mana hal ini tidak mungkin diperoleh tanpa melakukan perencanaan SDM yang baik dan menyeluruh.

C. Pengaruh diaspora Indonesia terhadap pola perencanaan SDM

Melalui perencanaan SDM, performa/kinerja organisasi atau perusahaan dapat terus meningkat sampai tiba pada performa terbaik karena mendapat dukungan faktor terpenting, yaitu SDM. Sehingga menjadi fokus Pemerintah Indonesia bahwa isu SDM menjadi salah satu prioritas ke depan, dan diaspora merupakan salah satu komponen penting dalam pembangunan SDM Indonesia, diaspora dapat membantu pemerintah dalam pengembangan modal SDM (human capital) Indonesia. Begitu ditekankan bahwa salah satu tujuan utama dari kegiatan diaspora adalah pembangunan SDM.

Sulit untuk menemukan penelitian sebelumnya yang membahas mengenai peranan diaspora Indonesia dalam kaitannya dengan perencanaan SDM, namun Mark Gerald Eman (Surbakti, 2019) menyimpulkan bahwa, “Tidak mudah untuk menghubungkan diaspora, karena memang penyebarannya terlalu luas, namun diyakini bahwa potensi diaspora begitu luar biasa dan banyak dari mereka yang ingin membantu pengembangan SDM di Indonesia di mana pembangunan SDM merupakan kunci masa depan Indonesia”. Pendapat ini sejalan dengan apa yang sebelumnya disampaikan oleh Menristekdikti Mohamad Nasir pada saat membuka kuliah umum Simposium Cendikia Kelas Dunia (SKCD) tahun 2018 di Royal Kuningan Hotel bahwa,

“Diaspora menjadi jembatan pengembangan kualitas SDM Indonesia, salah satunya adalah dengan keberadaan para ilmuwan diaspora dapat menjadi pengungkit bagi pengembangan ilmu pengetahuan teknologi di Indonesia. Dengan kemampuan dan kompetensi para ilmuwan diaspora penting untuk mulai melibatkan mereka untuk berkontribusi bagi pembangunan SDM Indonesia” (Fajar, 2018).

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa diaspora Indonesia memiliki keterkaitan dan pengaruh terhadap pola perencanaan SDM di mana di luar negeri sana mereka terlibat dalam meningkatkan pembangunan Indonesia dengan memberikan peran dalam mendorong SDM unggul melalui jaringan yang dimiliki untuk sharing sumber daya.

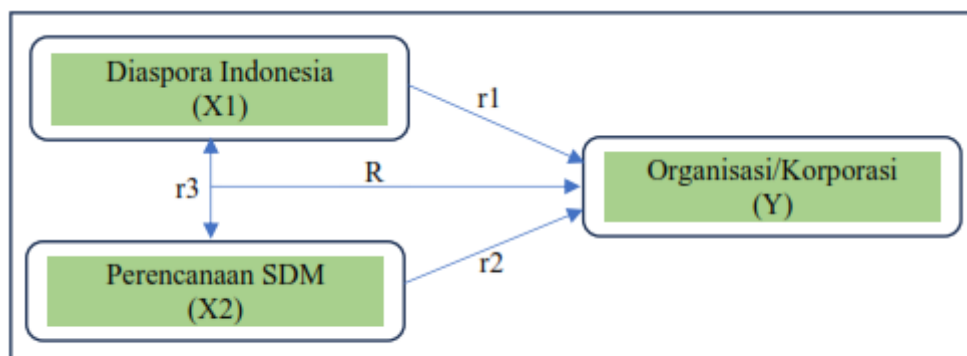
D. Pengaruh perencanaan SDM yang terdampak diaspora terhadap kepentingan organisasi atau korporasi

Kepentingan pokok dari organisasi/korporasi adalah tercapainya goal yang diformulasikan oleh pemangku kepentingan dalam strategi yang dikomunikasikan untuk menjadi objective yang akan dicapai bersama oleh para stakeholder. Untuk pencapaian goal tersebut, perencanaan SDM merupakan hal pertama yang perlu dilakukan dalam suatu bisnis atau organisasi (H. Saputra, et al., 2020). Perencanaan SDM dibuat agar sesuai dengan kebutuhan dan kondisi organisasi, dengan tujuan untuk mencegah terjadinya kekurangan atau kelebihan pegawai (Irawan, et al., 2021).

Bertitik tolak dari keterkaitan antara diaspora Indonesia dan perencanaan SDM, maka dapat diperoleh suatu kesimpulan bahwa diaspora Indonesia memiliki posisi strategis sebagai satelit dan jembatan untuk memfasilitasi knowledge exchange dalam perencanaan SDM untuk membangun dan memperkuat SDM Indonesia dengan menjadi agen pembangunan SDM (human capital) di tingkat global sehingga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepentingan organisasi atau korporasi baik yang berskala besar internasional maupun kecil skala UMKM.

Conceptual Framework:

Conceptual Framework artikel ini, yang mengembangkan hipotesis berdasarkan studi teoritis dan korelasi antar variabel, adalah sebagai berikut.



Gambar 1: Conceptual framework

Diaspora Indonesia (X1) dan Perencanaan SDM (X2) masing-masing berpengaruh (r_1 dan r_2) terhadap Kepentingan Organisasi/Korporasi (Y) di mana Diaspora Indonesia (X1) yang terpengaruh (r_3) terhadap Perencanaan SDM (X2) juga berpengaruh (R) terhadap Organisasi/Korporasi (Y).

Kesimpulan

Merujuk pada pembahasan di atas, berikut dapat disimpulkan untuk menumbuhkan hipotesis untuk riset selanjutnya.

1. Diaspora Indonesia memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kepentingan organisasi atau korporasi.
2. Perencanaan SDM memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kepentingan organisasi atau korporasi.
3. Diaspora Indonesia memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap pola perencanaan SDM.
4. Perencanaan SDM yang terdampak diaspora memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kepentingan organisasi atau korporasi

B. Saran

Mengacu pada kesimpulan di atas, dan mengingat masih adanya kekurangan di sana sini dalam pembahasan, maka Penulis menyarankan bahwa masih diperlukan kajian yang berlanjut dan mendalam untuk menemukan faktor lainnya dari diaspora Indonesia yang berdampak pada perencanaan SDM dan kepentingan korporasi.

1. Mengingat diaspora Indonesia berpengaruh signifikan terhadap kepentingan organisasi atau korporasi, maka perlu bagi tiap organisasi atau korporasi untuk bersama-sama dan seiring dengan arahan pemerintah untuk membuat suatu rencana yang strategis guna mengoptimalkan potensi diaspora agar dapat memberikan kontribusi maksimal.
2. Oleh karena Perencanaan SDM berpengaruh langsung terhadap kepentingan organisasi atau korporasi, maka diperlukan pengelolaan karyawan secara profesional dimulai dari tahap perekrutan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, penataran, dan pengembangan karirnya.
3. Dikarenakan diaspora Indonesia memiliki pengaruh terhadap perencanaan SDM di mana diaspora dapat menjadi agen pengembangan human capital Indonesia, maka ada baiknya untuk direncanakan mengenai cara menarik para diaspora yang telah ahli dan berpengalaman untuk kembali dan bergabung dalam organisasi atau korporasi di Indonesia guna mengimplementasikan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang diperoleh di luar negeri untuk pengembangan SDM korporasi di Indonesia.
4. Dengan pengaruh pola perencanaan SDM yang terdampak diaspora terhadap kepentingan organisasi atau korporasi, maka diharapkan pemerintah bersama dengan korporasi untuk menggali lebih dalam potensi diaspora-nya dan berkolaborasi dalam berbagai aspek, yang pada gilirannya akan membantu pengembangan SDM Indonesia di kedepannya nanti.

Referensi

- AM, N., Hidayat, D., & Subarto. (2020). *Perencanaan SDM* (1 ed.). Tangerang Selatan: Unpam Press.
- Ambarwati, S. (2024, April 17). (Diunduh tanggal 26 April 2024) From <https://www.antaraneews.com/berita/4062219/garuda-indonesia-jajaki-kerja-sama-korporasi-dengan-jaringan-diaspora>.
- Andi, P. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Fajar, T. (2018). *Diaspora Jadi Jembatan Pengembangan Kualitas SDM Indonesia*. Simposium Cendekia Kelas Dunia. Okedukasi. From <https://edukasi.okezone.com/read/2018/08/13/65/1936033/diaspora-jadi-jembatan-pengembangan-kualitas-sdm-indonesia>

Hadi, S., Yuliyati, T. M., Pambudi, R., Suryadi, I., & Zagoto, Y. (2022). Peran Penting Pengembangan Diaspora. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Magister*, Volume 1(Nomor 1), 2.

Hardi, A. (2017). Diaspora Sebagai Multi Track Diplomacy Indonesia Guna Mewujudkan Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 22(2), 74.

<https://id.wikipedia.org/wiki/Diaspora>. Diunduh tanggal 26 April 2024

https://id.wikipedia.org/wiki/Orang_Indonesia_Perantauan. Diunduh tanggal 26 April 2024