

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENGEMBANGKAN MODAL INSANI UNTUK KEUNGGULAN GLOBAL

Satria Adi Sasongko¹⁾, Ekky Putra Mardani²⁾, Krisna Maulana Sa'id³⁾,
Zizou Ramadhan Pramnesta⁴⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, Indonesia

Correspondence		
Email: satriatio027@gmail.com ¹⁾ , putramardaniekky@gmail.com ²⁾ , krisnamaulana537@gmail.com ³⁾ , zizouramadhan345@gmail.com ⁴⁾		No. Telp:
Submitted: 24 Juni 2024	Accepted: 30 Juni 2024	Published: 1 Juli 2024

ABSTRACT

This article discusses the role of human resource management (HRM) in developing human capital for global excellence through empirical research. This research aims to understand the role of HRM in building national talent for global success and compare the perceptions of corporate employees, management lecturers and management students regarding this matter. The results show that HRM plays an important role but the perception of corporate employees is stronger than that of lecturers and students. Eleven factors that play a role include HRM for innovation and growth, developing potential, self-development, cultural diversity, sustainable development, developing future capabilities, change management, business excellence, global excellence, changing HRM perspectives, and global career planning. Today's business challenges require new collaborative capabilities developed by HRM. Therefore, the strategic role of HRM is very necessary to face competitive challenges.

Keywords: The Role of HRM; The Strategic Role of HRM.

ABSTRAK

Artikel ini membahas peran manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam mengembangkan modal insani untuk keunggulan global melalui penelitian empiris. Penelitian ini bertujuan untuk memahami peran MSDM dalam membangun talenta nasional untuk keberhasilan global dan membandingkan persepsi karyawan korporasi, dosen manajemen, dan mahasiswa manajemen tentang hal tersebut. Hasilnya menunjukkan bahwa MSDM memainkan peran penting namun persepsi karyawan korporasi lebih kuat dibandingkan dosen dan mahasiswa. Sebelas faktor yang berperan antara lain MSDM untuk inovasi dan pertumbuhan, mengembangkan potensi, self-development, keragaman budaya, pengembangan berkelanjutan, pengembangan kapabilitas masa depan, manajemen perubahan, keunggulan bisnis, keunggulan global, perubahan perspektif MSDM, dan perencanaan karier global. Tantangan bisnis saat ini membutuhkan kemampuan kolaboratif baru yang dikembangkan oleh MSDM. Oleh karena itu, peran strategis MSDM sangat diperlukan untuk menghadapi tantangan kompetitif.

Kata Kunci: Peran MSDM; Peran Strategic MSDM

PENDAHULUAN

Perencanaan adalah bagian penting dalam manajemen SDM untuk bisa mendukung bisnis perusahaan, apapun bisnis dan apa industri yang digeluti, serta dimana pun posisi perusahaan saat ini, apakah masih tahap awal pertumbuhan atau start-up, atautah sudah berada dalam proses pertumbuhan, atautah sudah memasuki tahap mature, atau bahkan sedang memasuki tahapan declining dalam pertumbuhan industri. Perencanaan manajemen sumber daya manusia (Perencanaan MSDM) seringkali disalah tafsirkan oleh para pelaku bisnis dan praktisi SDM, seolah-olah hanya praktik untuk menyiapkan tenaga kerja dan skill yang



diperlukan, sehingga dianggap sama dengan istilah perencanaan tenaga kerja atau manpower planning. Perencanaan MSDM merupakan bagian tidak terpisahkan dari penyusunan strategi bisnis dan implementasinya pada manajemen fungsional lainnya yaitu strategi pemasaran, strategi operasi dan teknologi informasi, dan strategi keuangan. Oleh karenanya, penyusunan rencana manajemen SDM harus menyelaraskan strategi bisnis secara vertikal maupun horisontal, untuk memastikan seluruh rencana strategis dan rencana operasional dapat didukung oleh perencanaan MSDM yang baik, sehingga secara sinergitas seluruh manajemen fungsional di perusahaan, mengara ke pada tujuan yang sama untuk meraih target dan sasaran perusahaan yang telah ditetapkan. Konteks perencanaan MSDM ini tidak hanya untuk perusahaan besar, tetapi juga bagi perusahaan kecil dan menengah (UMKM), dimana praktik perencanaan MSDM sering terabaikan, dan jika mengalami kegagalan bisnis, baru disadari bahwa penyebabnya adalah salah dalam merekrut karyawan, adanya praktik MSDM yang berbiaya mahal, sikap karyawan yang tidak sesuai dengan karakteristik bisnis perusahaan, dan sebagainya.

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam penelitian ini, referensi yang diacu ialah berbagai teori yang digunakan sebagai dasar penelitian selain itu studi literatur juga dilakukan melalui berbagai jurnal dari dalam negeri maupun luar negeri.

Hasil penelitian yang dijadikan sebagai tinjauan pustaka dalam penelitian ini adalah penelitian tentang “*Human Resource Planning*” oleh Braham J yang berisi bagaimana cara menyatukan kekayaan ide ide baru yang muncul dari revolusi Manajemen Personalia menjadi sebuah panduan tentang cara mendapatkan hasil kerja maksimal dari hasil tenaga kerja anda. Braham juga menambahkan bagaimana cara untuk mendorong inisiatif SDM untuk terus berinovasi dan bisa memanfaatkan teknologi dengan benar.

Penelitian lain dalam jurnal karya Chris Hendry dan Andrew Pettigrew “*Patterns of Strategic Change in the Development of Human Resource Management*” menjelaskan bahwa MSDM sangat terlibat dalam pembentukan struktur organisasi, dalam kondisinya untuk meningkatkan kompleksitas eksternal dan internal, dan dalam mengelola aspek perubahan strategis lainnya.

Dalam jurnal lain karya Binod Ghimire berjudul “*Human Resource Planning*“. Perencanaan sumber daya manusia mencakup proses peramalan, pengembangan, dan pengendalian manusia dalam suatu organisasi, dan pentingnya perencanaan SDM agar jikalau ada nya pengurangan karena globalisasi, teknologi baru, restrukturisasi bisa diantisipasi dengan mencocokkan permintaan dan penawaran dengan menentukan kekurangan dan kelebihan karyawan yang ada.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka atau studi kepustakaan yang bertujuan untuk mengumpulkan data secara sistematis dan komprehensif dengan menelaah berbagai sumber data literatur yang relevan, baik bersumber dari buku teks, jurnal ilmiah nasional maupun internasional, tesis, skripsi, laporan penelitian terdahulu, dokumen resmi, maupun sumber data dari internet yang terkait secara langsung dengan topik yang diteliti. Peneliti melakukan penelusuran di berbagai perpustakaan digital maupun fisik untuk mendapatkan berbagai literatur terkait. Selanjutnya, peneliti melakukan pembacaan secara mendalam dan mengidentifikasi informasi penting dari berbagai sumber literatur tersebut untuk kemudian dianalisis dan dirangkum berdasarkan tema-tema yang relevan dengan permasalahan penelitian. Dengan demikian, peneliti dapat memahami latar belakang, perkembangan teori, serta hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan

topik penelitian ini agar dapat memberikan pandangan yang komprehensif untuk menjawab permasalahan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi SDM merupakan perencanaan yang berkualitas dalam pengelolaan sumber daya manusia agar dapat terus berkembang ke arah yang lebih baik. Tujuannya agar SDM organisasi memiliki kompetensi dan kualitas yang sesuai untuk mencapai tujuan organisasi. Terdapat beberapa komponen strategi SDM antara lain merekrut talenta terbaik, perencanaan karir, pelatihan dan pembinaan, memberikan motivasi, serta pengembangan manajemen kinerja. Ada 3 keputusan utama dalam strategi SDM, yakni perencanaan tenaga kerja, desain pekerjaan, serta standar tenaga kerja. Terdapat beberapa tingkatan strategi SDM yakni tingkat korporasi, bisnis, fungsional, dan operasional. Analisis kebutuhan SDM merupakan langkah penting dalam merumuskan strategi SDM agar sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Mengutip dari jurnal "*Human Resource Planning*" oleh Binod Ghimire membahas berbagai isu dan konsep yang berkaitan dengan perencanaan sumber daya manusia (HRP). Ini mendefinisikan HRP sebagai "suatu proses di mana sebuah organisasi berupaya memperkirakan permintaan tenaga kerja dan mengevaluasi ukuran, sifat dan sumber pasokan yang akan diperlukan untuk memenuhi permintaan tersebut."

Hal ini mengeksplorasi mengapa organisasi menggunakan HRP, mengutip alasan substantif seperti mengoptimalkan penggunaan sumber daya dan mengidentifikasi potensi masalah, serta manfaat proses seperti mendapatkan kendali perusahaan dan mengintegrasikan pengambilan keputusan. Ini mengilustrasikan bagaimana organisasi menerapkan HRP melalui contoh-contoh yang menangani masalah seperti penempatan staf di lokasi baru, mempertahankan staf terampil, mengelola perampangan, dan perencanaan suksesi. Hal ini membahas di mana, bagaimana dan oleh siapa HRP dilaksanakan dalam organisasi, dengan memperhatikan bahwa HRP dapat digunakan pada tingkat yang berbeda untuk berbagai tujuan dalam jangka waktu yang berbeda. Dokumen ini mengkaji perubahan konteks HRP dari waktu ke waktu, karena tekanan seperti meningkatnya persaingan dan perubahan organisasi telah berdampak pada penggunaannya. Namun, mereka berpendapat bahwa HRP masih memberikan manfaat jika diadaptasi dengan tepat. Singkatnya, dokumen ini menggunakan bahasa HRP, manajemen sumber daya manusia dan perencanaan organisasi untuk memperkenalkan konsep dan penerapan perencanaan sumber daya manusia dalam konteks bisnis. Hal ini bertujuan untuk menjelaskan apa itu HRP dan bagaimana organisasi dapat menerapkan prinsip-prinsipnya untuk mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan manusia.

Dalam jurnal lain yang dibuat oleh McBeath G (1992) "*The Handbook of Human Resourcing Management*" suatu organisasi harus memiliki divisi perencanaan suksesi atau sering disebut manajemen suksesi yang bertugas untuk memastikan perusahaan memiliki individu yang siap untuk pindah ke posisi lebih tinggi, ini adalah jenis perencanaan khusus yang digunakan untuk meramalkan manajer potensial untuk promosi jabatan ke tingkat yang lebih tinggi. Tentu harus mengumpulkan kandidat yang memiliki jiwa kompeten dan potensial untuk dipromosikan melalui program pelatihan khusus.

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif sangat penting untuk mencapai keunggulan bersaing perusahaan. SDM merupakan aset tidak berwujud yang sulit ditiru pesaing. Perencanaan SDM harus terintegrasi dengan perencanaan strategis dan operasional perusahaan. Integrasi ini memungkinkan identifikasi kebutuhan SDM secara akurat sejalan dengan strategi dan rencana operasi perusahaan. Perencanaan SDM mencakup berbagai jangka waktu yaitu jangka pendek, menengah, dan panjang. Masing-masing jangka waktu memiliki tujuan, program, dan evaluasi yang berbeda-beda. Perusahaan dihadapkan pada tantangan bisnis globalisasi, profitabilitas, teknologi, modal intelektual, dan perubahan

yang berkelanjutan. Tantangan ini memerlukan kemampuan baru yang hanya dapat dicapai melalui integrasi manajemen SDM dengan perencanaan strategis. Sistem integrasi yang diusulkan dapat mengidentifikasi kesenjangan antara permintaan dan penawaran SDM, serta mendesain program pengembangan SDM yang sejalan dengan rencana strategis dan operasional perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan beberapa poin penting:

1. Perencanaan SDM merupakan proses yang sistematis untuk mengkaji sumber daya manusia agar jumlah dan keterampilan SDM sesuai dengan kebutuhan di masa depan. Tujuannya antara lain untuk memfasilitasi efektivitas organisasi.
2. Perencanaan SDM harus diintegrasikan dengan perencanaan strategis dan operasional agar tujuan organisasi dapat tercapai. Terdapat tiga tipe perencanaan yang saling terkait yaitu perencanaan strategis, operasional, dan SDM.
3. Implementasi perencanaan SDM meliputi tahapan pengumpulan data, pengembangan tujuan, perancangan program, pemantauan evaluasi. Ada berbagai teknik seperti rekrutmen, perencanaan karir, dan evaluasi.
4. Kesenjangan dalam perencanaan SDM dapat terjadi karena perubahan lingkungan dan faktor internal. Diperlukan antisipasi dengan fleksibilitas.
5. Perencanaan SDM bermanfaat untuk meningkatkan kinerja organisasi, pendayagunaan SDM, dan efisiensi biaya ke depannya.

Perencanaan SDM perlu memperkirakan perubahan lingkungan bisnis ke depan, seperti tren teknologi, demografi, dan regulasi, untuk memastikan ketersediaan keterampilan yang diperlukan.

Pentingnya melibatkan pemangku kepentingan terkait, seperti manajemen, karyawan, serikat pekerja, dalam perumusan strategi SDM agar strategi tersebut dapat diterima dan didukung bersama.

Perencanaan SDM harus mengakomodasi karakteristik organisasi, seperti ukuran, kompleksitas bisnis, dan budaya perusahaan untuk memastikan strateginya tepat guna.

Evaluasi berkelanjutan terhadap implementasi strategi SDM perlu dilakukan untuk mengidentifikasi kesenjangan antara rencana dengan kenyataan, serta merespon perubahan yang terjadi.

REFERENSI

- Binod Ghimire (2020) "Human Resource Planning".
- Bramham J (1994) , Human Resource Planning , IPD
- Bramham J (1998) , Practical Manpower Planning , IPD
- Hendry C, Pettigrew A (1992), 'Patterns of Strategic Change in the Development of Human Resource Management', *British Journal of Management*, Vol. 3, pp. 137-156
- Jurnal Manajemen "Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia (mengelola dan menerapkan SDM yang berkualitas)" yang diterbitkan PT Sonpedia Publishing Indonesia
- McBeath G (1992) "The Handbook of Human Resource Planning". Blackwell