



Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia di Era Distrupsi Digital pada Ilfa Travel

Muhammad Iqbal¹, Gatot Kusjono²

¹² Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang Tangerang Selatan
*Corresponding author: mhmmidiqball129@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History:

Diterima Mei 2024
Disetujui Juni 2024
Diterbitkan Juli 2024

Keywords:

HR Planning, Era of Digital Disruption

ABSTRACT

Proper planning according to the company's needs can guarantee good results. On the other hand, inaccurate planning can lead the company to bankruptcy. Companies or organizations must determine the goals and objectives to be achieved to carry out planning processes. Planning must rely on systematic procedures. Human resources are the central factor of an organization, whatever its form and purpose, organizations are created based on various visions, missions and goals for the benefit of humans. The aim of this research is to determine the implementation of human resource planning in the era of digital disruption at Ilfa Travel. In this research, a qualitative research approach was used, using interview, observation and documentation data collection methods. The research results show that human resource planning procedures at Ilfa Travel are carried out mainly in four steps, namely: Looking at employee needs; Carry out recruitment; Selection of candidates and Providing a trial period of three months. The purpose of human resource planning at Ilfa Travel. At Ilfa Travel Umrah and Hajj, human resource planning (HR) aims to ensure that this travel agency has a team that is skilled, knowledgeable and committed to providing the best service to the pilgrims. In the human resource planning budget, it is referred to as cost per hire, which includes the total expenditure for recruiting new employees to the company, starting from posting job vacancies, screening, selection and employee onboarding. The work effectiveness review process is carried out in two types based on the employee's working period. For new employees the review is carried out for three months and for existing employees the review is carried out for one year.

Kata Kunci:

Perencanaan SDM, Era Distrupsi Digital

ABSTRAK

Perencanaan yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan dapat memberikan jaminan hasil yang baik. Sebaliknya perencanaan yang tidak akurat dapat menggiring perusahaan sampai pada fase kebangkrutan. Perusahaan atau organisasi harus menentukan tujuan dan sasaran yang akan dicapai untuk melakukan proses- proses perencanaan. Perencanaan harus mengandalkan prosedur yang sistematis. Sumber daya manusia adalah faktor sentral dari suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia. Tujuan penelitian ini ialah, ntuk mengetahui implementasi perencanaan sumber daya manusia di era distrupsi digital pada Ilfa Travel. Dalam penelitian ini, menggunakan pendekatan penelitian kualitatif, dengan metode pengumpulan data wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan, terkait dengan prosedur perencana sumber daya manusia di Ilfa Travel dilakukan utamanya dengan empat langkah yaitu: Melihat kebutuhan karyawan; Melakukan rekrutmen; Seleksi kandidat dan Memberikan masa percobaan selama tiga bulan. Tujuan perencana sumber daya manusia di Ilfa Travel. Di Ilfa Travel Umroh dan Haji, perencanaan sumber daya manusia (SDM) bertujuan untuk memastikan bahwa agen perjalanan ini memiliki tim yang terampil, berpengetahuan, dan berkomitmen untuk memberikan layanan terbaik kepada para jamaah. Dalam anggaran perencanaan sumber

daya manusia, disebut sebagai *cost per hire*, yang mencakup total pengeluaran untuk merekrut karyawan baru ke perusahaan, dimulai dari pemasangan lowongan pekerjaan, screening, seleksi, dan onboarding karyawan. Proses tinjauan efektivitas kerja dilakukan dengan dua jenis berdasarkan masa waktu kerja karyawan. Bagi karyawan baru tinjauan dilakukan selama tiga bulan dan bagi karyawan lama tinjauan dilakukan selama satu tahun.



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2024 by author

PENDAHULUAN

Perkembangan digitalisasi dan teknologi telah membawa perubahan yang signifikan dalam lanskap bisnis global, menghasilkan persaingan yang semakin ketat di berbagai sektor. Dengan munculnya inovasi seperti kecerdasan buatan, komputasi awan, dan Internet of Things, perusahaan-perusahaan di seluruh dunia berlomba-lomba untuk mengadopsi teknologi terbaru guna meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kualitas produk atau layanan mereka. Hal ini tidak hanya mengubah cara kita bekerja, tetapi juga memberikan kesempatan baru bagi perusahaan untuk memperluas jangkauan mereka secara global. Namun, di tengah manfaat-manfaatnya, digitalisasi juga menciptakan tantangan baru. Persaingan semakin intensif karena perusahaan-perusahaan harus bersaing tidak hanya dengan pesaing lokal, tetapi juga dengan pemain global yang memiliki akses yang sama terhadap teknologi canggih. Dalam menghadapi lingkungan yang semakin dinamis ini, inovasi dan adaptasi menjadi kunci untuk mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar global yang semakin ketat (Jayus, 2023: 5).

Dalam era disrupsi digital, persaingan bisnis semakin kompleks dan dinamis karena teknologi terus mengubah cara perusahaan beroperasi dan berinteraksi dengan pelanggan. Tantangan utama yang dihadapi oleh perusahaan adalah bagaimana mereka dapat tetap relevan dan bersaing di tengah perubahan yang cepat. Salah satu upaya yang krusial adalah pengembangan sumber daya manusia (SDM). Perusahaan perlu memiliki tim yang terampil dan terlatih secara terus-menerus agar dapat menghadapi tantangan teknologi dan memanfaatkannya untuk keuntungan bersaing. Ini melibatkan tidak hanya pengembangan keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan untuk beradaptasi, berinovasi, dan berkolaborasi di lingkungan yang berubah dengan cepat. Perencanaan yang matang diperlukan untuk mengidentifikasi kebutuhan SDM, menyediakan pelatihan yang sesuai, dan membangun budaya organisasi yang mendorong pembelajaran dan pertumbuhan. Dengan SDM yang kuat dan berkompeten, perusahaan dapat lebih siap menghadapi tantangan yang ada dan memanfaatkan peluang yang ditawarkan oleh era disrupsi digital (Kurniawati, 2022: 61).

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang tepat adalah kunci untuk menjaga kelangsungan dan kesuksesan sebuah perusahaan. Dalam era di mana perubahan teknologi dan pasar terjadi dengan cepat, perencanaan SDM yang efektif dapat menyelamatkan perusahaan dari berbagai tantangan dan mengamankan posisi kompetitifnya. Menurut Irwansyah (2023: 3) Perencanaan adalah proses sistematis untuk merumuskan langkah-langkah yang diperlukan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, perencanaan SDM menjadi landasan strategis bagi sebuah organisasi dalam mengelola dan mengembangkan potensi karyawan serta memastikan keberlanjutan operasional. Tujuan utama dari perencanaan SDM adalah untuk mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia yang diperlukan oleh perusahaan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, serta mengembangkan

strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut Hal ini meliputi rencana untuk perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, serta manajemen kinerja karyawan. Menurut Albab (2021: 119) Melalui perencanaan SDM yang efektif, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memiliki tim yang kompeten dan terampil, yang dapat membantu mencapai tujuan bisnis jangka pendek dan jangka panjang, serta bersaing secara efektif dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

Sumber daya manusia adalah faktor sentral dari suatu organisasi, karena mereka tidak hanya merupakan aset terpenting, tetapi juga penggerak utama di balik kesuksesan dan keberlanjutan operasional perusahaan. Keterampilan, pengetahuan, dan motivasi karyawan berperan krusial dalam menciptakan nilai tambah, inovasi, dan diferensiasi yang membedakan suatu organisasi dari pesaingnya (Salmia, 2022: 6). Sumber daya manusia yang dimaksud di sini merujuk pada karyawan, yang berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali yang aktif dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Peran sumber daya manusia semakin krusial terutama dalam konteks perkembangan global yang dipenuhi dengan persaingan antar organisasi atau perusahaan. Salah satu strategi yang diadopsi untuk menghadapi persaingan tersebut adalah dengan memberdayakan dan mengoptimalkan seluruh potensi sumber daya manusia yang dimiliki (Gayatri, 2020: 187).

Dalam era distupsi digital, sumber daya manusia yang berkualitas, atau yang sering disebut sebagai modal manusia, menjadi aset terpenting bagi sebuah perusahaan. Proses rekrutmen karyawan tidaklah mudah, memerlukan seleksi yang cermat dan penempatan yang tepat untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi rekrutmen. Perencanaan sumber daya manusia, pada dasarnya, adalah proses identifikasi jumlah dan kualitas pegawai yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dianggap sebagai bagian yang tak terpisahkan dari perencanaan yang terstruktur dan terus menerus. Tujuannya adalah memastikan bahwa pegawai dapat berinteraksi secara optimal dengan pekerjaan mereka, sambil memastikan bahwa jumlah karyawan yang tepat tersedia, tanpa kelebihan atau kekurangan (Nellitawati, 2022: 11233).

Peran strategis perencanaan sumber daya manusia tidak hanya berdampak pada kinerja organisasi dalam jangka pendek, tetapi juga memiliki implikasi yang signifikan untuk masa depan. Dengan mengadopsi pendekatan yang terstruktur dan proaktif terhadap perencanaan sumber daya manusia, organisasi dapat mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia yang akan datang, merespons perubahan lingkungan yang cepat, dan mempersiapkan karyawan dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan pasar yang terus berkembang. Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia bukan hanya menjadi alat untuk mengelola kinerja saat ini, tetapi juga menjadi investasi dalam keberhasilan jangka panjang organisasi. Tidak terkecuali bagi Ilfa Travel yang berlokasi di Jl. TB Simatupang No.47 Gedung 47, RT.12/RW.5, Tj. Bar., Kec. Jagakarsa, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12530. Dalam rangka perencanaan SDM berdasarkan pengamatan Penulis dan berdasarkan hasil wawancara pra penelitian dengan *Human Resources Development* Ilfa Travel.

Alur pelaksanaan perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan *Human Resources Development* Ilfa Travel biasanya didasarkan hanya pada kebutuhan. Jika ada posisi kosong atau ada penambahan karyawan untuk memenuhi kebutuhan operasional biasanya *Human Resources Development* Ilfa Travel dengan membuka lowongan pekerjaan di media sosial atau rekomendasi dari karyawan senior. Selanjutnya karyawan yang masuk seleksi didasarkan pada aspek kualifikasi pendidikan dan pengalaman saja. Tanpa melihat lebih dalam kompetensinya sehingga

tidak diadakan proses pelatihan kerja terlebih dahulu. Padahal, jika ditinjau lebih dalam kompetensi adalah aspek penting seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya. Misalnya pada bidang marketing, tentu bukan saja ditinjau dari aspek pendidikan tetapi kompetensinya juga menjadi pertimbangan utama dalam hal ini.

Pada pelaksanaan perekrutan karyawan perusahaan tidak memiliki rencana jangka panjang dan tidak adanya rencana yang matang. Penulis melihat rekrutmen karyawan diadakan tanpa mempersiapkan *qualified* yang mempunyai dalam perekrutan karyawan. Selain itu, proses rekrutment biasanya diadakan bukan karena ingin mengganti karyawan yang tidak *perform* atau sudah tua. Rekrutment diadakan saat kontrak karyawan habis dan ada yang mengundurkan diri. Sehingga proses rekrutmen terkesan terlalu terburu-buru, serta proses rekrutment tidak juga melihat aspek-aspek kemampuan penguasaan teknologi dan adaptasi lingkungan. Padahal jika melihat pada strategi bisnis, Ilfa Travel seringkali memanfaatkan platform digital dalam proses pemasaran dan administrasinya seperti media sosial atau website.

Dalam kenyataannya, setiap anggota tim di perusahaan perlu mendapat pembinaan, bimbingan, arahan, dan dukungan agar dapat memelihara semangat kerja dan mencapai kinerja yang optimal. Permasalahan internal terkait sumber daya manusia yang dihadapi oleh Ilfa Travel, yang mengakibatkan kinerja yang kurang memenuhi harapan, menyoroti pentingnya perencanaan sumber daya manusia yang efektif dari pihak perusahaan.

KAJIAN LITERATUR

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Rumawas (2021: 319) Perencanaan sumber daya manusia adalah proses sistematis untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja organisasi saat ini dan di masa depan, serta merancang strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut melalui rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan pemanfaatan karyawan secara efektif. Menurut Zulkipli (2022: 59) Perencanaan sumber daya manusia adalah pendekatan strategis dalam mengantisipasi, merencanakan, dan mengelola sumber daya manusia organisasi untuk mencapai tujuan bisnis yang telah ditetapkan. Ini melibatkan analisis kebutuhan tenaga kerja, identifikasi keterampilan yang diperlukan, dan pengembangan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut dalam jangka waktu tertentu. Menurut Nellitawati (2022: 11233) Perencanaan sumber daya manusia adalah proses yang melibatkan penentuan kebutuhan tenaga kerja, penilaian ketersediaan tenaga kerja, dan pengembangan rencana tindakan untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan sumber daya manusia yang tersedia. Ini bertujuan untuk mengoptimalkan pemanfaatan tenaga kerja dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Era Distrupsi Digital

Era distrupsi digital mengacu pada periode di mana teknologi digital secara signifikan mengubah cara bisnis, industri, dan masyarakat beroperasi, mengganggu model bisnis yang ada, dan menciptakan peluang baru untuk inovasi dan pertumbuhan (Lasmawan, 2019:12). Era distrupsi digital adalah masa di mana perubahan teknologi digital seperti kecerdasan buatan, *Internet of Things*, dan komputasi awan memicu transformasi mendalam dalam segala aspek kehidupan, termasuk cara kita bekerja, berkomunikasi, berbelanja, dan hidup sehari-hari (Udayana, 2020: 20). Distrupsi digital adalah fenomena di mana teknologi informasi dan

komunikasi yang cepat berkembang mengubah paradigma bisnis dan cara kita berinteraksi dengan dunia, menghasilkan perubahan struktural yang signifikan dalam industri, pasar, dan perilaku konsumen (Nada, 2021: 8)

Berdasarkan paparan para ahli di atas, dapat disimpulkan Era distrupsi digital adalah era di mana perubahan teknologi digital terjadi dengan cepat dan secara luas, merombak cara tradisional organisasi beroperasi, memaksa mereka untuk beradaptasi atau menghadapi risiko tertinggal dalam persaingan global.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Menurut Sugiyono (2017: 9) Metode penelitian kualitatif adalah pendekatan yang digunakan dalam ilmu sosial dan humaniora untuk memahami fenomena manusia melalui analisis mendalam terhadap data yang bersifat deskriptif dan tidak terukur secara numerik. Dalam penelitian kualitatif, peneliti berfokus pada pemahaman mendalam tentang konteks, makna, dan pengalaman subjek yang diteliti, serta pada konstruksi sosial dari realitas tersebut. Data kualitatif dapat berupa wawancara, observasi, catatan lapangan, dan materi teks, yang kemudian dianalisis dengan menggunakan pendekatan induktif untuk mengidentifikasi pola, tema, dan konsep yang muncul.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis implementasi perencanaan sumber daya manusia di Ilfa Travel dengan wawancara bersama HRD, pertanyaan yang diajukan mencakup empat indikator keberhasilan perencanaan sumber daya manusia yaitu: Proses perencanaan sumber daya manusia, tujuan perencanaan sumber daya manusia, anggaran perencanaan sumber daya manusia dan efektivitas perencanaan sumber daya manusia. Terkait dengan prosedur perencanaan sumber daya manusia di Ilfa Travel dilakukan utamanya dengan empat langkah yaitu: (1) Melihat kebutuhan karyawan, misalnya diposisi Marketing ditinjau berapa banyak kebutuhan marketing dan kriteria yang dibutuhkan seperti apakah harus lebih mahir dibidang digital marketing, kualifikasi pendidikan dan lain sebagainya, ini jualananti akan disesuaikan dengan pertimbangan gaji yang akan diberikan. Biasanya HRD berkomunikasi langsung dengan para *Head* karena menyesuaikan juga selera mereka. (2) Melakukan rekrutmen, hal ini dilakukan dengan dua cara yang pertama dari internal karyawan dengan meminta rekomendasi dari karyawan senior. Cara kedua adalah dari eksternal, melalui aplikasi pencari kerja atau website. (3) Seleksi kandidat, langkah ini juga berikuit dengan penawaran benefit, gaji dan sistem kerja, jika disepakati maka akan diberikan kontrak kerja. Pemilihan karyawan ini sejatinya mempertimbangkan beberapa aspek, yaitu: keterampilan, pengalaman, pendidikan, karakter yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan secara umum dan spesifiknya sesuai kebutuhan para pimpinan bagian. (4) Memberikan masa percobaan selama tiga bulan, disini kandidat terpilih akan belajar langsung dengan para senior terkait teknis bekerja jika dirasa baik maka kontrak akan diberikan dalam jangka 1 tahun dan jika tidak sesuai eksptasi maka masa percobaan bisa diakhiri setelah tiga bulan.

Tujuan perencaan sumber daya manusia di Ilfa Travel. Di Ilfa Travel Umroh dan Haji, perencanaan sumber daya manusia (SDM) bertujuan untuk memastikan bahwa agen perjalanan ini memiliki tim yang terampil, berpengetahuan, dan berkomitmen untuk memberikan layanan

terbaik kepada para jamaah. Salah satu tujuannya adalah untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja yang spesifik dalam industri perjalanan umroh dan haji, seperti penguasaan terhadap prosedur perjalanan, pengetahuan tentang tempat-tempat suci, dan keterampilan komunikasi yang baik dengan para jamaah. Melalui perencanaan SDM yang matang, Ilfa Travel dapat mengatur rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan sesuai dengan kebutuhan bisnisnya, sehingga memastikan bahwa setiap jamaah mendapatkan pengalaman perjalanan yang aman, nyaman, dan bermakna.

Selain itu, perencanaan SDM di Ilfa Travel Umroh dan Haji juga bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan merasa termotivasi dan terlibat sepenuh hati dalam menyediakan layanan berkualitas tinggi kepada para pelanggan. Ini mencakup pengembangan kebijakan dan program karyawan yang mendukung kesejahteraan dan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kerjasama, inovasi, dan pertumbuhan profesional. Dengan demikian, perencanaan SDM tidak hanya berfokus pada pengelolaan aspek teknis dalam penyelenggaraan perjalanan umroh dan haji, tetapi juga pada pengembangan sumber daya manusia yang menjadi inti dari keberhasilan dan reputasi Ilfa Travel sebagai agen perjalanan yang terpercaya dan terkemuka di bidangnya.

Anggaran perencanaan sumber daya manusia di Ilfa Travel. Dalam anggaran perencanaan sumber daya manusia, disebut sebagai *cost per hire*, yang mencakup total pengeluaran untuk merekrut karyawan baru ke perusahaan, dimulai dari pemasangan lowongan pekerjaan, screening, seleksi, dan onboarding karyawan. Komponen biaya rekrutmen dibagi menjadi dua kategori: biaya internal dan eksternal. Kedua biaya ini kemudian akan digunakan untuk menghitung *cost per hire*. Biaya internal terdiri dari semua pengeluaran yang terjadi dalam proses rekrutmen yang melibatkan elemen-elemen perusahaan, seperti gaji, tunjangan, bonus, perangkat lunak manajemen rekrutmen, biaya administrasi dan peralatan kantor. Sementara itu, biaya eksternal mencakup total pengeluaran untuk proses rekrutmen yang melibatkan entitas di luar perusahaan, seperti biaya pihak ketiga seperti agensi.

Terkait dengan efektivitas perencanaan sumber daya manusia di Ilfa Travel. Proses tinjauan efektivitas kerja dilakukan dengan dua jenis berdasarkan masa waktu kerja karyawan. Bagi karyawan baru tinjauan dilakukan selama tiga bulan dan bagi karyawan lama tinjauan dilakukan selama satu tahun. Terkait dengan perencanaan sumber daya manusia di Ilfa Travel yang didasarkan pada prosedur perencanaan, tujuan perencanaan, anggaran dan efektivitas kinerja karyawan. Selaras dengan penelitian Ceicilia (2019) mengatakan aktivitas perencanaan kebutuhan sumber daya manusia dilakukan perusahaan dengan berdasarkan pada: Pertama, prosedur yang telah ditetapkan dalam proses pemantauan kinerja karyawan, pengurangan sampai dengan seleksi karyawan baru. Kedua, tujuan yang hendak dicapai dalam perencanaan sumber daya manusia. Ketiga, prakiraan atau anggaran kebutuhan sumber daya manusia melibatkan estimasi jumlah dan jenis karyawan yang diperlukan, yang disesuaikan dengan dinamika internal perusahaan seperti pengunduran diri, kontrak yang berakhir, atau situasi tak terduga seperti pemutusan hubungan kerja atau kematian. Keempat, anggaran ini juga melibatkan penilaian terhadap kinerja setiap karyawan untuk mengukur efektivitas mereka.

Tabel 1 Perbandingan Metode Rekrutmen Menurut Aulia (2019) dengan Metode Rekrutmen di Ilfa Travel

Referensi	Ilfa Travel	Ada/Tidak
Promosi Jabatan	Promosi	Ada
Rotasi Karyawan	Rotasi Karyawan	Ada
<i>Advertisement</i>	Iklan Lowongan di SitusOnline/Media Sosial	Ada
<i>Employee Referrals</i>	Rekomendasi Karyawan	Ada
<i>E-Recruitment</i>	Tidak Ada Lowongan diWebsite Resmi Perusahaan	Tidak Ada
<i>Agency</i>	Agen Penyedia Tenaga Kerja	Tidak Ada
<i>Education and Training Establishment</i>	Program Pelatihan Kerja	Tidak Ada

Sumber: Aulia (2019) dan Data Ilfa Travel (2024)

Berdasarkan pada tabel di atas, alur pelaksanaan perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan *Human Resources Development* Ilfa Travel biasanya didasarkan hanya pada kebutuhan. Jika ada posisi kosong atau ada penambahan karyawan untuk memenuhi kebutuhan operasional biasanya *Human Resources Development* Ilfa Travel dengan membuka lowongan pekerjaan di media sosial atau rekomendasi dari karyawan senior. Ilfa Travel tidak memakai jasa agensi ataupun memposting di laman website resminya. Selanjutnya karyawan yang masuk seleksi didasarkan pada aspek kualifikasi pendidikan dan pengalaman saja. Tanpa melihat lebih dalam kompetensinya sehingga tidak diadakan proses pelatihan kerja terlebih dahulu. Padahal, jika ditinjau lebih dalam kompetensi adalah aspek penting seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Penulis juga melihat perencanaan bagi karyawan jangka panjang tidak adanya pelatihan dan pengembangan yang berkesinambungan dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga kualitas sumber daya manusia dari awal menjabat belum dapat optimal dalam mengembangkan potensi dirinya sendiri. Selain itu, tidak semua karyawan yang dipekerjakan memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi dan selaras dengan disiplin ilmu yang dimilikinya. HRD lebih mengutamakan budget gaji yang sesuai. Tentu hal ini akan memiliki kendala dan permasalahan besar jika karyawan tidak dapat *perform* saat bekerja. Faktanya, setiap anggota tim dalam suatu perusahaan perlu diberdayakan, dibimbing, dan diarahkan agar memperoleh semangat dan kinerja yang optimal. Di Ilfa Travel, tantangan internal terkait sumber daya manusia telah memengaruhi pencapaian target perusahaan, memicu kebutuhan akan perencanaan sumber daya manusia yang optimal dari pihak perusahaan.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian menyoroti temuan utama yang dihasilkan dari analisis data dan pengumpulan informasi. Ini memberikan pemahaman yang mendalam tentang topik yang diteliti serta implikasi yang relevan untuk pemahaman dan praktik di bidang tersebut. Kesimpulan penelitian juga dapat merangkum rekomendasi untuk penelitian masa depan atau tindakan lanjutan berdasarkan hasil temuan yang ditemukan. Terkait dengan prosedur perencanaan sumber daya manusia di Ilfa Travel dilakukan utamanya dengan empat langkah yaitu: Melihat kebutuhan

karyawan; Melakukan rekrutmen; Seleksi kandidat dan Memberikan masa percobaan selama tiga bulan. Tujuan perencanaan sumber daya manusia di Ilfa Travel. Di Ilfa Travel Umroh dan Haji, perencanaan sumber daya manusia (SDM) bertujuan untuk memastikan bahwa agen perjalanan ini memiliki tim yang terampil, berpengalaman, dan berkomitmen untuk memberikan layanan terbaik kepada para jamaah. Dalam anggaran perencanaan sumber daya manusia, disebut sebagai *cost per hire*, yang mencakup total pengeluaran untuk merekrut karyawan baru ke perusahaan, dimulai dari pemasangan lowongan pekerjaan, screening, seleksi, dan onboarding karyawan. Proses tinjauan efektivitas kerja dilakukan dengan dua jenis berdasarkan masa waktu kerja karyawan. Bagi karyawan baru tinjauan dilakukan selama tiga bulan dan bagi karyawan lama tinjauan dilakukan selama satu tahun.

DAFTAR PUSTAKA

- Albab, U. (2021). Perencanaan Pendidikan dalam Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan Islam. *Jurnal Pancar*, Vol. 5, No. 1.
- Alwy, M. A. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital Melalui Lensa Manajer Sumber Daya Manusia humaniora dan Era Disrupsi Teknologi dalam Konteks Historis. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, Vol. 2, No. 1.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka.
- Aulia, A. F. (2019). Analisis Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Calon Karyawan Baru di RSIA Kendangsari Merr Surabaya. *Medical Technology and Public Health Journal*, Vol. 3, Nol 2.
- Gayatri, I., & Saputra, H. (2020). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. *Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*, Vol. 3, No. 2.
- Handayani, S. A. (2020). Humaniora dan Era Disrupsi Teknologi dalam Konteks Historis. *Jurnal Humaniora*, Vol. 1, No. 1.
- Harsadi, P., & Wijayanto, H. (2022). *Transformasi Digital*. Jakarta: Kemendikbud RI.
- Hudin, S. M., Misra, I., & Sadikin, A. (2020). *Pengantar Manajemen dan Bisnis*.
- Irwansyah., & Pratama, M. (2022). Perencanaan Manajemen Jaringan Komputer dengan Metode Top Down pada PT. Indomarco Prismatama. *Jurnal Vokasi*, Vol. 2, No. 1.
- Jayus. (2023). Disrupsi Teknologi Digital dalam Penanganan Krisis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 7, No. 1.
- Kurniawati, E. (2022). Perencanaan Sumber Daya Manusia pada PT ABC. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.

- Lasmawan, W. (2019). Era Disrupsi dan Implikasinya Bagi Reposisi Makna dan Praktek Pendidikan. *Jurnal Media Komunikasi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, Vol. 1, No. 1.
- Mahesti, S. L. (2022). Kajian Literatur Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Efektif untuk Meraih Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, Vol. 2, No. 1.
- Marniati. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka.
- Nada, I. W. (2021). Kompetensi Pustakawan di Era Disrupsi Digital. *Jurnal Media Sains Informasi dan Perpustakaan*, Vol. 1, No. 1.
- Nellitawati. (2022). Perencanaan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, Vol. 6, No. 2.
- Pusat Bahasa. (2022). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Kemendikbud RI. Rohman, A. (2018). *Dasar-Dasar Manajemen*. Malang: Intelegensi Media.
- Rumawas, W., Tamengkel, L. F., & Waney, E. A. (2021). Pengaruh Transformational Leadership dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Business Unit BTN Kantor Cabang Manado. *Jurnal Productivity*, Vol. 2, No. 7.
- Rusby, Z. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Muslim Press. Saefullah, E., dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Padang: GET Press.
- Salmia., dkk. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Widina.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan RnD*. Bandung: Alfabeta.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 9, No. 2.
- Udayana, A. A. G. B. (2020). Disrupsi Teknologi Digital: Tumbuh Kembangnya Industri Kreatif Berbasis Budaya. *Jurnal Industri Kreatif*, Vol. 1, No. 2.
Yogyakarta: K-Media.
- Zainul, M. (2019). *Manajemen Operasional*. Banjarmasin: Deepublish.
- Zulkipli. (2022). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Visionary*, Vol. 10, No. 1