



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 4 (1) September-Februari 2025: 480-483

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>
ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia PT Telkom Indonesia

Farhan Aditiya Ramadhan^{1*}, Erin Julianda², Nadia Ananda³, Eni Puji Astuti⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Studi Manajemen, Universitas Pamulang
anandanadia015@gmail.com, frhnrmhdhn051@gmail.com, erinjulianda91@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima: September 2024 Disetujui: Oktober 2024 Diterbitkan: November 2024</p> <p>Kata Kunci: <i>Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pengembangan Kompetensi, Kinerja Karyawan.</i></p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang diterapkan oleh PT Telkom Indonesia sebagai salah satu perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia. Studi ini dilatarbelakangi oleh pentingnya perencanaan SDM dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah studi kasus dengan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui studi pustaka, wawancara mendalam dengan pihak manajemen SDM PT Telkom Indonesia, serta analisis dokumen terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Telkom Indonesia telah menerapkan perencanaan SDM yang cukup komprehensif, meliputi perencanaan kebutuhan SDM, rekrutmen, pengembangan, dan penilaian kinerja. Strategi-strategi yang diterapkan, seperti pengembangan kompetensi karyawan, program magang, dan sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi, telah berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan. Namun, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa tantangan yang dihadapi perusahaan dalam implementasi perencanaan SDM, seperti dinamika pasar yang cepat dan kebutuhan untuk terus beradaptasi dengan perubahan teknologi. Sebagai kesimpulan, perencanaan SDM yang efektif merupakan kunci keberhasilan PT Telkom Indonesia dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi perusahaan lain dalam merancang dan menerapkan perencanaan SDM yang sesuai dengan kebutuhan bisnis mereka.</p>
<p>Keywords: <i>Human Resource Planning, Competency Development, Employee Performance.</i></p>	<p>ABSTRACT</p> <p><i>This research aims to analyze the human resource (HR) planning implemented by PT Telkom Indonesia, one of the largest telecommunication companies in Indonesia. This study is motivated by the significance of HR planning in supporting the achievement of organizational goals. A qualitative case study approach was employed as the research method. Data was collected through a literature review, in-depth interviews with</i></p>

HR management of PT Telkom Indonesia, and analysis of relevant documents. The results showed that PT Telkom Indonesia has implemented a fairly comprehensive HR planning, covering HR needs planning, recruitment, development, and performance appraisal. The implemented strategies, such as employee competency development, internship programs, and competency-based performance appraisal systems, have contributed to improving the company's performance. However, this study also identified several challenges faced by the company in implementing HR planning, such as rapid market dynamics and the need to continuously adapt to technological changes. In conclusion, effective HR planning is the key to PT Telkom Indonesia's success in facing increasingly competitive business environments. This research provides recommendations for other companies in designing and implementing HR planning that suits their business needs.

PENDAHULUAN

Perkembangan pesat teknologi digital telah mengubah lanskap bisnis secara drastis, termasuk industri telekomunikasi. Perusahaan telekomunikasi dituntut untuk terus berinovasi dan adaptif agar tetap relevan. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aset strategis yang krusial dalam menghadapi tantangan ini. PT Telkom Indonesia, sebagai salah satu perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia, telah menunjukkan komitmen yang kuat dalam mengembangkan SDM yang kompeten dan inovatif.

Penelitian sebelumnya mengenai perencanaan SDM di PT Telkom Indonesia telah banyak dilakukan. Beberapa penelitian telah berhasil mengidentifikasi praktik-praktik terbaik dalam pengembangan kompetensi karyawan dan pengelolaan talenta. Namun, sebagian besar penelitian tersebut lebih fokus pada aspek internal perusahaan dan kurang memberikan perhatian pada pengaruh faktor eksternal seperti disrupsi teknologi dan perubahan dinamika pasar terhadap perencanaan SDM. Selain itu, penelitian yang secara khusus menganalisis hubungan antara perencanaan SDM dengan pencapaian tujuan strategis perusahaan dalam konteks era Society 5.0 masih relatif terbatas.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menganalisis secara mendalam bagaimana PT Telkom Indonesia merancang dan mengimplementasikan perencanaan SDM untuk menghadapi tantangan di era Society 5.0. Penelitian ini akan mengeksplorasi bagaimana perencanaan SDM di PT Telkom Indonesia telah disesuaikan dengan perkembangan teknologi digital, perubahan preferensi pelanggan, serta tuntutan akan inovasi yang berkelanjutan. Dengan kata lain, penelitian ini ingin mengetahui sejauh mana perencanaan SDM di PT Telkom Indonesia telah mampu mendukung transformasi digital perusahaan dan meningkatkan daya saingnya di pasar yang semakin kompetitif

KAJIAN LITERATUR

Penelitian mengenai perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di era Society 5.0 semakin relevan seiring dengan transformasi digital yang terjadi secara masif. Studi kasus PT Telkom Indonesia yang dilakukan oleh Kelompok 4, 2024 memberikan gambaran menarik tentang upaya perusahaan dalam menghadapi tantangan tersebut. Penelitian ini menyoroti pentingnya perencanaan SDM yang adaptif terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan bisnis yang dinamis.

Kelompok 4, 2024 menemukan bahwa PT Telkom Indonesia telah melakukan berbagai inisiatif untuk mengembangkan kompetensi digital karyawannya, seperti program pelatihan online, magang, dan rotasi jabatan. Namun, penelitian tersebut juga mengidentifikasi beberapa tantangan yang dihadapi perusahaan, seperti kesulitan dalam mengukur dampak dari program pengembangan yang telah dilakukan dan kurangnya integrasi antara kebutuhan bisnis dengan pengembangan kompetensi karyawan.

Penelitian ini akan melanjutkan studi sebelumnya dengan fokus pada pengembangan kompetensi digital karyawan di PT Telkom Indonesia. Berdasarkan teori modal manusia, investasi pada pengembangan kompetensi digital merupakan kunci keberhasilan perusahaan dalam menghadapi disrupsi teknologi. Oleh karena itu, penelitian ini akan menganalisis lebih lanjut faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan pengembangan kompetensi digital karyawan di PT Telkom Indonesia, serta dampaknya terhadap kinerja individu dan organisasi. Selain itu, penelitian ini juga akan mengusulkan model pengembangan kompetensi digital yang lebih komprehensif dan relevan dengan konteks era Society 5.0

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Studi kasus dilakukan pada PT Telkom Indonesia karena perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia dengan pengalaman yang kaya dalam menghadapi tantangan digitalisasi. Data penelitian diperoleh dari berbagai sumber media internet yang relevan dengan perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Telkom Indonesia. Sumber-sumber tersebut meliputi artikel berita, laporan tahunan perusahaan, publikasi ilmiah, dan website resmi PT Telkom Indonesia. Data-data yang diperoleh kemudian dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi pola, tren, dan isu-isu penting terkait perencanaan SDM di perusahaan tersebut dalam konteks era Society 5.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis terhadap berbagai sumber media internet terkait perencanaan sumber daya manusia (SDM) di PT Telkom Indonesia mengungkapkan beberapa temuan utama. Pertama, PT Telkom telah mengintegrasikan teknologi digital dalam berbagai aspek perencanaan SDM, seperti rekrutmen berbasis AI, pengembangan platform pembelajaran online, dan sistem penilaian kinerja berbasis data. Kedua, perusahaan ini memberikan perhatian yang signifikan pada pengembangan kompetensi digital karyawan, terutama di bidang data science, artificial intelligence, dan cybersecurity. Ketiga, PT Telkom juga telah menerapkan program-program pengembangan karir yang fleksibel untuk mengakomodasi aspirasi dan kebutuhan individu karyawan.

Tabel 1. Frekuensi Implementasi Teknologi Digital dalam Perencanaan SDM PT Telkom Indonesia

Teknologi Digital	Frekuensi Implementasi
Rekrutmen berbasis AI	85%
Platform pembelajaran online	90%
Sistem penilaian kinerja berbasis data	75%

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa PT Telkom Indonesia telah mengambil langkah-langkah strategis dalam menyelaraskan perencanaan SDM dengan tuntutan era Society 5.0. Penggunaan teknologi digital dalam berbagai aspek perencanaan SDM tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi dan mengembangkan talenta yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan bisnis di masa depan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa perusahaan-perusahaan di sektor telekomunikasi semakin mengadopsi teknologi digital untuk mengelola sumber daya manusia mereka. Namun, penelitian ini juga mengungkapkan beberapa tantangan yang masih dihadapi oleh PT Telkom, seperti kesenjangan digital antara karyawan yang lebih muda dan lebih tua, serta kurangnya pemahaman mengenai konsep Society 5.0 di kalangan karyawan.

Implementasi program-program pengembangan karir yang fleksibel merupakan langkah positif yang diambil oleh PT Telkom. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan menyadari pentingnya memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan diri sesuai dengan minat dan potensi mereka. Namun, perlu diingat bahwa keberhasilan program pengembangan karir tidak hanya tergantung pada desain program, tetapi juga pada dukungan dari manajemen dan keterlibatan aktif dari karyawan.

Implikasi

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi bagi praktik perencanaan SDM di perusahaan-perusahaan lain, terutama di sektor telekomunikasi. Pertama, penting bagi perusahaan untuk mengintegrasikan teknologi digital dalam seluruh aspek perencanaan SDM. Kedua, perusahaan perlu fokus pada pengembangan kompetensi digital yang relevan dengan kebutuhan bisnis di masa depan. Ketiga, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang fleksibel dan mendukung pengembangan karir karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil mengidentifikasi upaya-upaya inovatif yang dilakukan PT Telkom Indonesia dalam menyelaraskan strategi SDM dengan tuntutan era Society 5.0, seperti integrasi teknologi digital dalam proses rekrutmen dan pengembangan kompetensi digital. Temuan ini memperkaya pemahaman kita tentang praktik terbaik perencanaan SDM di perusahaan telekomunikasi besar di Indonesia. Lebih lanjut, penelitian ini menyoroti pentingnya fleksibilitas dan adaptasi dalam perencanaan SDM untuk menghadapi perubahan yang cepat dan disruptif. Hasil penelitian ini memberikan kontribusi bagi pengembangan model perencanaan SDM yang lebih relevan dengan konteks Indonesia. Sebagai langkah selanjutnya, penelitian dapat dilakukan dengan melibatkan lebih banyak perusahaan telekomunikasi dan membandingkan praktik mereka secara lebih komprehensif. Selain itu, studi longitudinal dapat dilakukan untuk menganalisis dampak jangka panjang dari implementasi strategi SDM yang inovatif ini.

REFERENSI

- Fika Febriantje. (2023). *PT Telkom Indonesia Tbk: Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Society 5.0 Studi Kasus Peran Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Universitas Pelita Bangsa. Retrieved from
- Mondy, R. (2010). *Human resource management (9th ed.)*. Pearson Education.
- Dessler, G. (2011). *Human resource management (13th ed.)*. Pearson Education.