



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 4 (1) September-Februari 2025: 1341-1343

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Perencanaan Strategi Sumber Daya Manusia dan Prestasi Kerja Karyawan

Nafisa Amelia Rahmah

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Nafisaamelia14@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima (Desember 2024) Disetujui (Januari 2025) Diterbitkan (Januari 2025)	Tujuan penelitian ini adalah melakukan telaah pustaka mengenai perencanaan strategi sumber daya manusia dalam organisasi yang berpengaruh pada prestasi karyawan. Tersedianya sumber daya manusia bagi suatu perusahaan dalam menghadapi globalisasi, dilakukan dengan cara mengidentifikasi kebutuhan kerja, serta mengembangkan tenaga kerja itu menjadi sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Organisasi perlu memastikan bahwa sumber daya yang ada di dalamnya memiliki pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan dan sikap yang unggul sehingga dapat menunjang pencapaian tujuan organisasi. Melalui perencanaan sumber daya manusia, diharapkan prestasi kerja karyawan akan meningkat, dan melalui evaluasi serta penilaian prestasi kerja yang dilakukan, dapat membantu memonitor kemampuan dan kinerja karyawan.
Kata Kunci: Perencanaan, Sumber Daya Manusia, Prestasi kerja Karyawan	ABSTRACT <i>The aim of this research is to conduct a literature review regarding strategic planning for human resources in organizations influence on employee performance. The availability of human resources for a company in the face of globalization is carried out by identifying work needs and developing the workforce into quality human resources in accordance with what the company needs. Organizations need to ensure that the resources within them have superior knowledge, abilities, skills and attitudes so that they can support the achievement of organizational goals. Through human resource planning, it is hoped that employee work performance will increase, and through evaluation and assessment of work performance, it can help monitor employee abilities and performance.</i>
Keywords: Planning, Human Resources, Employee Work Performance	

PENDAHULUAN

Era globalisasi merupakan era yang harus dilalui oleh semua perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam menjalankan kegiatan usahanya. Di era persaingan ini, organisasi perlu memiliki prosedur dan rencana terperinci agar bisa bersaing dengan organisasi lain. Perusahaan perlu bersiap menghadapi era ini secepatnya. Berbagai fungsi perusahaan dan budaya perusahaan, khususnya fungsi kepegawaian, perlu disesuaikan dengan konteks global. Fungsi ini memegang peranan penting dalam kelangsungan hidup organisasi dan menjadi ujung tombak dalam era persaingan dengan perusahaan lain. Pengamanan sumber daya manusia dalam menghadapi globalisasi dilakukan dengan mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja dan mengembangkan tenaga kerja menjadi sumber daya

manusia yang berkualitas sesuai kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan mengembangkan rencana strategis sumber daya manusia yang mengutamakan prosedur, kebijakan, dan program perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan yang memiliki kompetensi, keterampilan, dan karakteristik inovatif dalam melaksanakan pekerjaannya. Mampu beradaptasi dengan visi, misi, dan tujuan organisasi yang direncanakan secara kolaboratif. Melalui perencanaan strategis, sumber daya manusia dapat memberikan berbagai manfaat yang menunjang operasional suatu organisasi, yaitu : meningkatkan nilai, keunikan, dan kualitas organisasi. Ini adalah kerja profesional dan program yang penting untuk pengembangan lebih lanjut suatu organisasi yang ditujukan untuk daya saing, yang di wujudkan dalam bentuk keterampilan inovasi dan kemampuan mengambil keputusan yang berkualitas dalam menghadapi berbagai perubahan. Khususnya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja adalah kualitas hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Bisnis dan organisasi dapat menggunakan prestasi kerja sebagai acuan atau standar dalam pengambilan keputusan mengenai kondisi kerja, motivasi, peningkatan keterampilan kerja karyawan, serta perubahan pekerjaan, PHK, penghargaan dan gaji.

KAJIAN LITERATUR

Pengertian sumber daya manusia dibedakan menjadi makro dan mikro. Nawawi (2007:45) berpandangan bahwa definisi makro modal manusia mencakup semua orang yang memasuki dunia kerja sebagai warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu, terlepas dari apakah mereka memperoleh pekerjaan atau tidak termasuk. Sondang (2009) menyatakan bahwa perencanaan strategis SDM adalah langkah spesifik yang diambil manajemen untuk lebih memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat untuk mengisi posisi, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Sekalipun membuat rencana strategis sumber daya manusia, akan sia-sia jika tidak melakukan kegiatan rekrutmen dan seleksi berdasarkan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan. Tes atau wawancara yang digunakan harus fokus pada penentuan apakah calon karyawan memenuhi kualifikasi yang ditetapkan dalam rencana ketenagakerjaan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif didasarkan pada filsafat positivisme yang bertujuan untuk menyelidiki keadaan objek alami. Penelitian kualitatif melibatkan pengumpulan data dalam situasi alamiah dengan peneliti sebagai instrumen kecil dengan tujuan menafsirkan fenomena yang terjadi di sana. Penelitian kualitatif tidak menggunakan statistik tetapi melibatkan pengumpulan, analisis dan interpretasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Prestasi kerja merupakan hasil kerjadalam beberapa periode baik hasilnya secara kualitas maupun kuantitas yang diperoleh oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti target, standar, sasaran, dan kriteria-kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati.

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu fungsidi motivasi dan kemampuan menyelesaikan tugas atau pekerjaanseseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dan penilaian prestasi kerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Pada prinsipnya penilaian prestasi kerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian prestasi kerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Prestasi kerja merupakan hasil kerjadalam beberapa periode baik hasilnya secara kualitas maupun kuantitas yang diperoleh oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti target, standar, sasaran, dan kriteria-kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati.

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dan penilaian prestasi kerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Pada prinsipnya penilaian prestasi kerja merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian prestasi kerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

KESIMPULAN

Untuk mencapai kinerja organisasi yang berkelanjutan, organisasi harus memperhatikan perencanaan sumber daya manusia. Artinya organisasi perlu memastikan bahwa sumber daya yang ada di dalam organisasi mempunyai pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap yang baik sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu organisasi perlu melakukan perencanaan strategis terhadap sumber daya manusianya melalui perencanaan, rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan yang tidak kalah pentingnya melalui pelatihan dan pengembangan karir sumber daya manusia yang ada. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai serta memahami keterampilan dan kinerja pegawai melalui evaluasi dan evaluasi kerja.

REFERENSI

- Achmad, Zaenudin. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua, Penerbit Fajar, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hariandja, M. E. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Grasindo, Jakarta.
- Mangku Prawira, Tb. S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis & Jackson. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Salemba Empat, Jakarta.
- Nawawi, H. 2007. *Perencanaan Sdm Untuk Organisasi Yang Kompetitif*. Cetakan Pertama. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Rosidah, Sulistiyani, T. A. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, Cetakan Pertama. Yogyakarta.
- Sondang, P. S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soeprihanto, J. 2009. *Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan*. Bpee, Yogyakarta.
- Veithzal, Rivai. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Dan Praktik*, Pt. Raja Grafindo Persada, Jakarta.