

Vol. 3 • No. 2 • Juli 2023

Page (Hal.) : 1372 – 1380

ISSN (online) : 2746 - 4482

ISSN (print) : 2746 - 2250

© LPPM Universitas Pamulang

JL.Surya Kencana No.1 Pamulang, Tangerang Selatan – Banten

Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

Email : [humanisproceedings@gmail.com](mailto:humanisproceedings@gmail.com)



Special Issue :



Webinar Nasional  
**HUMANIS 2023**

Website. :

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

## Strategic Human Resource Planning and Staffing Dengan Studi Kasus PT ILMCI

Lala Lailatunnajah

*Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Indonesia*

*[laila.kagawa@gmail.com](mailto:laila.kagawa@gmail.com)*

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang strategis dan kepegawaian yang ada di PT. ILMCI, yaitu sebuah perusahaan yang bergerak di bidang edutech (education technology) yang sedang berkembang cukup pesat. Fokus penelitian ini adalah pada bagaimana perusahaan mengidentifikasi kebutuhan SDM yang tepat, mengembangkan strategi pengangkatan staf yang efektif, menyelaraskan antara SDM dengan visi misi yang dimiliki oleh perusahaan serta mengintegrasikan perencanaan SDM dengan tujuan bisnis jangka panjang perusahaan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus tunggal. Di mana data dikumpulkan melalui observasi internal perusahaan. Hasil observasi menunjukkan bahwa PT. ILMCI memiliki pendekatan yang proaktif dalam perencanaan SDM dan pengangkatan staf. Penelitian ini mengungkapkan bahwa PT. ILMCI secara aktif mengidentifikasi kebutuhan SDM berdasarkan pada analisis pasar tenaga kerja, proyeksi pertumbuhan perusahaan, dan juga pada perencanaan strategi bisnis jangka panjang. Perusahaan juga menggunakan pendekatan yang terintegrasi dalam proses pengangkatan staf, dengan menggabungkan metode yang beragam seperti perekrutan internal, rekrutmen eksternal, dan strategi pengembangan karyawan. Selain itu, penelitian ini mengungkapkan bahwa PT. ILMCI menerapkan evaluasi kinerja yang berkelanjutan dan program pengembangan karyawan untuk memastikan penempatan staf yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal ini memungkinkan perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, termotivasi, dan berdaya saing tinggi. Kesimpulannya, penelitian ini menyoroti pentingnya perencanaan SDM yang strategis dan pengangkatan staf yang efektif dalam mencapai tujuan bisnis jangka panjang.

**Kata Kunci:** Perencanaan Sumber Daya Manusia, Pengangkatan Staf, Strategic Human Resource Planning, PT. ILMCI, Edutech.

### Abstract

This study aims to analyze strategic human resource (HR) planning and staffing at PT. ILMCI, which is a company engaged in the field of edutech (education technology) which is developing quite rapidly. The focus of this research is on how companies identify the right HR needs, develop effective staffing strategies, align HR with the company's vision and mission and integrate HR planning with the company's long-term business goals. This research method uses a qualitative approach with a single case study. Where data is collected through internal company observations. The observation results show that PT. ILMCI has a proactive approach to HR planning and staffing. This research reveals that PT. ILMCI actively identifies HR needs based on labor market analysis, company growth projections, and also on long-term business strategy planning. The company also takes an integrated approach to the staffing process, combining methods as diverse as internal recruitment, external recruitment and employee development strategies. In addition, this research reveals that PT. ILMCI implements a continuous performance evaluation and employee development program to ensure staffing is appropriate to the company's needs. This enables the company to have competent, motivated and

highly competitive human resources. In conclusion, this study highlights the importance of strategic HR planning and effective staffing in achieving long-term business objectives.

**Keywords:** Human Resource Planning, Staff Appointment, Strategic Human Resource Planning, PT. ILMCI, Edutech

## PENDAHULUAN

Sejak pandemi COVID-19 tiga tahun lalu, dunia pendidikan di dunia tak terkecuali di Indonesia pun harus beradaptasi dan menerapkan sistem daring untuk keberlangsungan kegiatan belajar mengajar. Dalam hal ini sektor edutech (Education Technology) lah yang mengalami pertumbuhan yang pesat dan terjadi peningkatan yang cukup signifikan dalam permintaan layanannya. Dengan adanya pembatasan fisik tatap muka dan penutupan sekolah secara global, memaksa masyarakat, individu maupun institusi untuk mencari solusi pendidikan yang efektif dan dapat diakses dari jarak jauh (daring). Sebagai hasilnya, perusahaan-perusahaan edutech bersaing ketat untuk menawarkan jasa mereka dan memenuhi kebutuhan pelanggan. Dengan keadaan seperti itu, tentu pertumbuhan edutech semakin meningkat cepat dan luas, karena penggunaan edutech ini akan terus dibutuhkan oleh siswa dari berbagai tingkatan pendidikan selama masa pandemic tersebut. Selain itu, masyarakat juga dituntut untuk bisa beradaptasi dengan teknologi. Seperti yang diungkapkan CEO Salam Ganesha kepada pihak detikcom, Minggu (21/11/2021) “Gara-gara pandemi, masyarakat harus beradaptasi dengan teknologi”.

Dengan semakin menjamurnya bisnis edutech ini, perusahaan harus meningkatkan upaya untuk menarik pelanggan baru dan mempertahankan pelanggan yang ada. Perusahaan-perusahaan edutech harus mengembangkan strategi pemasaran yang inovatif. Mereka menawarkan berbagai jenis platform pembelajaran online, kursus interaktif, konten edukatif yang kaya, dan alat bantu belajar yang canggih. Selain itu, mereka juga meningkatkan pengalaman pengguna dengan fitur-fitur seperti forum diskusi, ruang virtual, dan mentorship online.

Selain persaingan dalam penawaran jasa, perusahaan-perusahaan edutech juga berfokus pada pengembangan teknologi terbaru untuk meningkatkan pengalaman belajar. Mereka berinvestasi dalam pengembangan aplikasi mobile, augmented reality (AR), virtual reality (VR), dan artificial intelligence (AI) untuk menciptakan pengalaman pembelajaran yang lebih interaktif dan menarik.

Dilansir dari media Kompas.com (02/01/2022) dalam artikelnya yang berjudul “Evaluasi bisnis edutech solusi pendidikan yang inklusif di Indonesia”<sup>3</sup> menyatakan bahwa berbagai bisnis yang menyediakan layanan edutech di Indonesia telah menawarkan konten video dan fitur-fitur pembelajaran yang bisa diakses secara gratis. Salah satunya adalah perusahaan yang akan menjadi bahan studi kasus dalam jurnal penelitian ini, yaitu PT ILMCI.

PT. ILMCI (*I Love My Country Indonesia*) ini sudah berkiprah di bidang edukasi dan teknologi sejak tahun 2001. Produk-produk yang ditawarkan oleh PT ILMCI ini pun bervariasi. Tak hanya memproduksi produk yang berbasis daring, akan tetapi PT ILMCI pun memproduksi produk yang berbasis luring. Salah satu contoh produk yang berbasis luring adalah program RMP (revolusi metodologi pembelajaran) ala *cinema edutainment*. Di mana produk tersebut akan ditanam permanen dalam *hard disk* komputer sekolah yang kemudian bisa digunakan sebagai alat bantu kegiatan belajar mengajar guru di sekolah. RMP ini berbasis luring yang mana untuk penggunaannya tidak memerlukan jaringan internet. Adapun untuk produk-produk yang berbentuk daring, PT ILMCI tak kalah dengan para kompetitor-kompetitornya. PT ILMCI memiliki banyak produk daring yang bisa digunakan dan diakses oleh masyarakat luas, salah satunya *E-learning*, *Eduverse*, *SCI (Smart Coding Institute)*, *ILMCI Personality Test*, dan lain-lain.

Dengan adanya lonjakan permintaan yang besar tersebut, perusahaan-perusahaan edutech juga dihadapkan pada tantangan dalam meningkatkan kapasitas dan infrastruktur mereka. Mereka harus memastikan kehandalan dan skalabilitas *platform* mereka untuk menangani jumlah pengguna yang meningkat tajam. Selain itu, mereka juga perlu mempertahankan standar kualitas yang tinggi dalam konten dan layanan mereka agar tetap relevan di pasar yang semakin kompetitif. Secara keseluruhan, lonjakan permintaan dalam

sektor *edutech* selama pandemi COVID-19 telah mendorong perusahaan-perusahaan dalam industri ini untuk berinovasi dan meningkatkan kualitas layanannya. Hal ini membuka peluang besar bagi individu untuk mengakses pendidikan yang lebih fleksibel dan meningkatkan keterampilan mereka melalui platform pembelajaran online yang berkualitas.

Hal yang sama pun dialami oleh PT ILMCI, dalam kurun waktu 4 tahun terakhir ini, PT ILMCI terus melakukan pengembangan-pengembangan yang inovatif untuk menunjang kebutuhan pasar akan teknologi pendidikan yang user friendly dan murah dalam segi harganya. Namun untuk menghasilkan produk-produk yang berkualitas dan mempunyai daya beli yang tinggi, tentu saja hal tersebut, harus sejalan dengan kondisi SDM yang dimiliki oleh perusahaan. Dalam hal ini, tentu *SHRPS* atau *Strategic Human Resource Planning and Staffing* lah yang berperan penting.

Penelitian ini berfokus pada cara PT ILMCI dalam melakukan strategi perencanaan dan kepegawaian untuk menghasilkan kualitas SDM serta kualitas produk yang berdaya jual tinggi di pasar. Salah satu elemen dari kesuksesan *SHRPS* ini menurut Azmi (2019) yaitu dengan terciptanya keselarasan dengan strategi organisasi antara SDM dan visi misi yang dimiliki oleh perusahaan, pemilihan dan pengembangan karyawan secara tepat, antisipasi perubahan lingkungan, dan evaluasi keberlanjutan SDM dengan perusahaan.

## KAJIAN LITERATUR

### Strategic Human Resource Planning and Staffing

Menurut Azmi (2009) *HRP (Human Resource Planning)* adalah proses di mana manajemen memastikan bahwa ia memiliki orang yang tepat, yang mampu menyelesaikan tugas-tugas yang membantu organisasi mencapai tujuannya. *Strategic Human Resource Planning and Staffing* adalah aspek kritis dalam manajemen sumber daya manusia yang melibatkan pengembangan dan penerapan strategi untuk mengelola tenaga kerja dalam sebuah organisasi. Sedangkan *Manpower Planning (MP)* atau *Workforce Planning* adalah proses perencanaan yang melibatkan identifikasi, penilaian, dan penentuan kebutuhan tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi tujuan dan kebutuhan operasional perusahaan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah, jenis, dan kualitas tenaga kerja yang diperlukan pada waktu yang tepat. Meskipun terlihat ada kemiripan antara *HRP* dan *MP* ini, akan tetapi *HRP* dan *MP* ini tidaklah sama. Baik itu dalam segi lingkup, waktu, pendekatan, dan fokusnya, *HRP* dan *MP* ini adalah dua pendekatan yang berbeda dalam cara perencanaan sumber daya manusianya.

Dalam konteks perusahaan modern yang terus berkembang, *SHRPS* ini menjadi semakin penting bagi kelangsungan dan keberhasilan perusahaan. Seperti halnya perusahaan yang menjadi studi kasus dalam jurnal ini yaitu PT ILMCI, di mana kita akan melihat bagaimana perencanaan dan penempatan sumber daya manusia secara strategis berperan dalam mencapai tujuan perusahaan.

### Proses *Strategic Human Resource Planning and Staffing (SHRPS)*

Menurut Azmi (2009) proses *HRP* ini berfokus pada penyelarasan rencana SDM untuk mendukung pencapaian dari visi, misi, tujuan, serta strategi yang dimiliki oleh perusahaan. Dalam hal ini, SDM menjadi sumber utama dalam mencapai keunggulan kompetitif tersebut. Ketika perusahaan berhasil sukses untuk mengintegrasikan dan menyelaraskan antara *HRP* dengan rencana strategisnya, maka perusahaan akan bisa hasil output (berupa produk) yang berkualitas.

Dalam lingkungan *edutech* yang semakin kompetitif ini, PT ILMCI memahami pentingnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, kompeten, dan beradaptasi dengan perubahan-perubahan lingkungan untuk tetap bersaing. Oleh karena itu, perusahaan ini perlu menerapkan *Strategic Human Resource Planning and Staffing* sebagai bagian integral dari strategi keseluruhan mereka.

Dalam bukunya, Azmi mengatakan bahwa tahapan-tahapan proses *SHRP* ini yaitu meliputi:

1. Menyelaraskan antara Visi SDM dengan Visi Perusahaan

Pada tahap ini, perusahaan akan memastikan bahwa strategi SDM yang direncanakan sejalan dengan visi dan tujuan jangka panjang perusahaan. Hal ini tentu akan melibatkan

pemahaman yang jelas tentang kebutuhan SDM di masa depan untuk mencapai tujuan perusahaan.

## 2. Adanya Pemindai Lingkungan

Tahap ini melibatkan memantau dan menganalisis lingkungan eksternal dan internal perusahaan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kebutuhan SDM di masa depan. Dalam proses ini, perusahaan akan mengumpulkan informasi tentang tren industri, kebijakan pemerintah, perkembangan teknologi, persaingan pasar, dan faktor-faktor lain yang

## 3. Mengembangkan Prakiraan melalui Analisis Tenaga Kerja

Pada tahap ini, perusahaan akan melakukan analisis tenaga kerja untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan SDM di masa depan. Hal ini melibatkan pengumpulan dan analisis data tentang jumlah, kualifikasi, dan kompetensi yang dibutuhkan dalam berbagai jabatan dan level di perusahaan

## 4. Merumuskan Rencana SDM

Setelah melakukan analisis tenaga kerja, perusahaan akan merumuskan rencana SDM yang komprehensif. Rencana ini akan mencakup strategi untuk merekrut, mengembangkan, mempertahankan, dan mengelola SDM perusahaan. Rencana SDM juga akan mempertimbangkan faktor-faktor seperti kebutuhan pelatihan, pengembangan karir, kompensasi, dan manajemen kinerja.

## 5. Adanya Integrasi Vertikal dan Horizontal

Tahap ini melibatkan integrasi rencana SDM dengan fungsi-fungsi dan unit-unit bisnis lainnya yang ada di dalam perusahaan. Integrasi vertikal mengacu pada keterkaitan antara rencana SDM dan strategi bisnis perusahaan secara keseluruhan. Sedangkan integrasi horizontal mengacu pada koordinasi antara unit-unit bisnis yang berbeda dalam implementasi rencana SDM.

## 6. Adanya Pemantauan, Evaluasi, dan Pelaporan

Setelah rencana SDM diimplementasikan, perusahaan perlu memantau dan mengevaluasi kinerja SDM serta melaporkan hasilnya. Tahap ini melibatkan pemantauan terhadap keberhasilan implementasi rencana SDM, penilaian terhadap pencapaian tujuan SDM, dan pelaporan hasil kepada manajemen dan pemangku kepentingan lainnya. Evaluasi dan pelaporan ini penting untuk dilakukan sebagai bahan tolak ukur keefektifitasan rencana SDM dan melakukan perbaikan jika diperlukan.

Melalui tahapan-tahapan tersebut, proses SHRP dapat membantu perusahaan dalam mengantisipasi kebutuhan SDM di masa depan, mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja, dan mencapai tujuan strategis perusahaan secara efektif. Adapun untuk strategi kepegawaiannya yaitu meliputi:

### 1. Strategi Perekrutan

Strategi perekrutan adalah pendekatan yang digunakan oleh perusahaan untuk menarik calon karyawan potensial agar melamar pekerjaan di perusahaan. Tujuan dari strategi perekrutan adalah menarik individu yang berkualifikasi dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Strategi ini melibatkan penentuan saluran perekrutan yang efektif, seperti penggunaan situs web karir, media sosial, pengiklanan, dan perekrutan internal. Selain itu, strategi perekrutan juga mencakup penyusunan deskripsi pekerjaan yang jelas, pengembangan brand perusahaan sebagai tempat kerja yang menarik, serta penyusunan program penghargaan dan insentif untuk menarik bakat-bakat terbaik.

### 2. Seleksi

Strategi seleksi adalah proses untuk memilih calon karyawan yang paling sesuai dengan persyaratan dan kebutuhan pekerjaan di perusahaan. Tujuan dari strategi seleksi adalah mengidentifikasi kandidat terbaik yang memiliki kualifikasi, keterampilan, dan kompetensi yang dibutuhkan. Strategi seleksi melibatkan penggunaan metode dan alat evaluasi yang tepat, seperti wawancara, tes psikologis, asesmen keterampilan, dan referensi. Selain itu, strategi seleksi juga mencakup pemantauan dan evaluasi yang cermat terhadap kandidat yang melalui proses seleksi untuk memastikan keputusan seleksi yang akurat dan objektif

### 3. Penempatan



Strategi penempatan melibatkan penempatan calon karyawan yang telah dipilih pada posisi yang paling sesuai dengan kemampuan, minat, dan kebutuhan perusahaan. Tujuan dari strategi penempatan adalah memastikan bahwa setiap karyawan ditempatkan di peran yang dapat memaksimalkan kontribusinya dan memenuhi kebutuhan organisasi. Strategi penempatan melibatkan analisis pekerjaan yang mendalam untuk menentukan persyaratan dan tanggung jawab pekerjaan, serta penempatan karyawan yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan posisi tersebut. Penempatan juga melibatkan penyediaan pelatihan dan pengembangan yang relevan untuk mempersiapkan karyawan dalam menghadapi tugas-tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka.

Dengan mengadopsi strategi perekrutan, seleksi, dan penempatan yang efektif, perusahaan dapat menarik, memilih, serta menempatkan karyawan yang berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal ini akan membantu perusahaan dalam membangun tim yang produktif, meningkatkan retensi karyawan, dan mencapai tujuan strategis perusahaan.

## METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian menurut Darmadi (2013: 153) adalah suatu cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu. Sedangkan menurut Sugiono (2013: 2) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Sedangkan menurut William M.K. Trochim metode penelitian yaitu langkah-langkah logis yang digunakan untuk merancang, mengimplementasikan, dan menganalisis penelitian. Metode penelitian ini mencakup pendekatan umum, strategi, teknik, dan instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data.

Pada tema jurnal SHRPS ini, metode penelitian yang dipakai yaitu dengan menggunakan metode kualitatif dengan case study (studi kasus) sebagai bahan observasinya. Menurut Haris Herdiansyah (2011: 9) penelitian kualitatif adalah suatu penelitian ilmiah yang bertujuan untuk memahami suatu fenomena dalam konteks sosial secara alamiah dengan mengedepankan proses interaksi komunikasi yang mendalam antara peneliti dengan fenomena yang diteliti. Di mana metode ini melibatkan analisis mendalam tentang praktik-praktik pengelolaan SDM yang diterapkan oleh PT ILMCI. Dalam hal ini peneliti melakukan observasi terhadap proses-proses SHRPS yang terjadi di PT ILMCI.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan judul yang diangkat dalam jurnal penelitian ini yaitu Strategic Human Resource Planning and Staffing dengan studi kasus PT ILMCI, maka penelitian ini berfokus pada bagaimana perencanaan strategis SDM dan kepegawaian yang ada di PT ILMCI. Seperti yang sudah kita ketahui bersama, bahwa semenjak pandemi covid 19 sampai sekarang, sektor edutech telah mengalami lonjakan yang cukup masif dan signifikan. Salah satu perusahaan yang mengalami perubahan dan lonjakan tersebut yaitu PT ILMCI. Dengan adanya lonjakan peminat edutech ini, tentu saja ILMCI harus bisa mengantisipasinya dengan berbagai cara. Dalam hal ini selama dalam kurun waktu 4 tahun terakhir, PT ILMCI terus melakukan berbagai inovasi untuk membuat produk-produk penunjang pendidikan yang berkualitas sehingga membantu para tenaga pengajar maupun murid dalam hal proses kegiatan belajar mengajar.

Selain fokus utama untuk menghasilkan produk-produk edutech unggulan dan bersaing dengan para kompetitornya, PT ILMCI perlu menerapkan pendekatan strategis dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM) dan pengadaan tenaga kerja atau yang sering disebut dengan Strategic Human Resource Planning and Staffing (SHRPS). Menurut Azmi (2019), HRP yaitu proses di mana manajemen memastikan bahwa ia memiliki orang yang tepat yang mampu menyelesaikan tugas-tugas yang membantu organisasi mencapai tujuannya. Di mana tujuan dari HRP ini yaitu untuk mendapatkan jumlah orang yang tepat dengan keterampilan, pengalaman, kompetensi yang tepat dalam pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat dan dengan biaya yang tepat untuk memenuhi kebutuhan jangka panjang.

Berikut ini beberapa strategi yang diterapkan dalam *strategic human resource planning and staffing* pada PT ILMCI:

## 1. Identifikasi Kebutuhan SDM

Sebelum melakukan perekrutan untuk mengisi beberapa posisi karyawan di dalam perusahaan, PT ILMCI melakukan analisis mendalam untuk mengidentifikasi kebutuhan SDM yang spesifik sesuai dengan tujuan bisnis dan rencana pertumbuhan perusahaan. Hal ini termasuk memahami keahlian, keterampilan, dan pengalaman yang dibutuhkan dalam pengembangan dan pengoperasian *platform edutech*. Sehingga dengan adanya pengidentifikasian kebutuhan SDM ini akan terjadi kesesuaian dengan strategi perusahaan, di mana perencanaan sumber daya manusia yang efektif harus selaras dengan strategi keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, kebutuhan sumber daya manusia harus dipahami dengan baik dan diintegrasikan ke dalam tujuan jangka panjang rencana bisnis perusahaan, mengidentifikasi keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan strategis sehingga perusahaan memiliki tenaga kerja yang relevan dan berkompeten di bidangnya

## 2. Penyusunan Rencana Pengembangan SDM

Untuk menjaga keberlangsungan nafas perusahaan, PT ILMCI mengembangkan rencana pengembangan SDM yang holistik untuk memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompeten. Dalam hal ini, perusahaan sudah melakukan antisipasi perubahan lingkungan dengan memprediksi dan menyesuaikan perubahan lingkungan bisnis dan industri. Sehingga perusahaan dapat mengantisipasi perubahan demografis, teknologi, atau kebutuhan pasar yang akan mempengaruhi kebutuhan tenaga kerja. Dengan persiapan tersebut, perusahaan dapat mengurangi ketidakcocokan antara kebutuhan sumber daya manusia dan ketersediaan mereka. Karena proses seleksi dan penempatan karyawan yang cermat itu sangatlah penting, maka perusahaan perlu mengidentifikasi kriteria dan standar yang jelas untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan budayanya. Pemilihan karyawan yang tepat akan memastikan bahwa organisasi memiliki individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kepribadian yang cocok dengan peran dan tanggung jawab yang diharapkan. Selain itu, investasi dalam pengembangan karyawan melalui pelatihan, mentorship, dan kesempatan pembelajaran dapat meningkatkan kemampuan dan motivasi karyawan. Contoh yang telah dilakukan PT ILMCI selain memberikan pelatihan adalah dengan memberikan beasiswa pendidikan gratis untuk karyawannya.

## 3. Membangun Budaya Inovasi dan Kolaborasi

PT ILMCI sadar betul bahwa untuk membuat sebuah program baru dan mencari SDM yang sesuai dengan keahlian itu tidaklah mudah dan pasti akan memakan waktu yang lama. Maka dalam hal ini untuk mengefisienkan waktu PT ILMCI juga menggandeng berbagai perusahaan-perusahaan *edutech* handal lainnya yang untuk berkolaborasi menciptakan produk yang semakin inovatif, seperti Huno dari Korea untuk produk *personality tes*, Eduium dari Singapura untuk produk *ediverse*, dan menjalin kerja sama dengan berbagai vendor-vendor IT lainnya yang ahli di dalam bidangnya. Maka dengan adanya kolaborasi ini secara tidak langsung terjadi pertukaran proses pengembangan kompetensi antar karyawan yang terlibat dalam proyek. Tentu hal ini menguntungkan kedua belah pihak. Selain melakukan kerja sama dengan perusahaan-perusahaan *edutech*, PT ILMCI juga melakukan kerja sama dengan berbagai instansi pendidikan swasta ataupun pemerintah. Kerja sama ini berupa memberikan kesempatan magang untuk anak-anak SMA/SMK atau mahasiswa akhir dari universitas. PT ILMCI juga memberikan program-program pendidikan gratis kepada instansi-instansi yang bergerak di bidang pendidikan, seperti dengan menyumbangkan program RMP untuk rumah pintar Candra Cendekia 1 Kostrad Cilodong dan Yayasan Hangtuah, memberikan pendidikan gratis berupa pin *edu voucher* kepada instansi-instansi yang bekerja sama, dan lain-lain. Perubahan kebutuhan bisnis atau tantangan yang tak terduga dapat memerlukan penyesuaian dalam hal penempatan dan pengembangan karyawan. Maka dari itu perusahaan perlu melibatkan karyawan dalam proses perencanaan dan penempatan. Sehingga dengan adanya hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan, motivasi, dan

keterlibatan mereka. PT ILMCI memberikan ruang bagi karyawannya untuk berpartisipasi memberikan saran- saran yang inovatif untuk meningkatkan layanan di PT ILMCI dan memberikan umpan balik akan meningkatkan komunikasi, kolaborasi, dan rasa memiliki terhadap perusahaan.

#### 4. Retensi dan Pengembangan Bakat Internal

Selain fokus pada pengadaan tenaga kerja baru, perusahaan *edutech* juga harus memperhatikan retensi dan pengembangan bakat internal. Dalam hal ini termasuk juga memperhatikan kepuasan karyawan, pengakuan atas prestasi, peluang pengembangan karir, dan program insentif yang mendorong pertumbuhan dan loyalitas karyawan. PT ILMCI memberikan kesempatan luas kepada karyawannya untuk melakukan penjualan/pemasaran akan produk yang mana nantinya karyawan akan diberikan intensif tersendiri di luar gaji pokok bulanan. Selain itu, perusahaan juga memberikan *reward-reward* terpisah sesuai dengan prestasi karyawan dan juga masa bakti kerja karyawan terhadap perusahaan. Keberhasilan *Strategic Human Resource Planning and Staffing* juga bergantung pada kemampuan perusahaan untuk secara terus-menerus mengevaluasi dan memantau efektivitas praktik-praktik tersebut. Pengukuran kinerja karyawan, analisis kebutuhan sumber daya manusia, dan umpan balik dari karyawan dan manajemen harus diperoleh secara berkala. Dengan melakukan pemantauan yang cermat, perusahaan dapat mengidentifikasi keberhasilan dan kelemahan dalam perencanaan dan penempatan sumber daya manusia.

Ke empat proses SHRPS yang terjadi di PT ILMCI tersebut secara garis besar sudah sesuai dengan teori Azmi yang dijabarkan di atas, yaitu adanya keselarasan visi misi perusahaan dengan karyawan, adanya pemindaian lingkungan, adanya prakiraan analisis tenaga kerja, merumuskan rencana SDM, adanya integrasi vertikal horizontal, adanya pemantauan, evaluasi, dan pelaporan, melakukan perekrutan, seleksi, dan penempatan. Dengan menerapkan pendekatan SHRPS tersebut, maka PT ILMCI akan dapat mengembangkan tim yang berkualitas, berkompeten, dan inovatif. Tentu ini akan membantu perusahaan sehingga perusahaan siap bersaing dengan para kompetitornya dan menjadi pemimpin dalam industri *edutech*.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Studi kasus ini menunjukkan pentingnya perencanaan sumber daya manusia yang strategis dan pengadaan tenaga kerja yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi. PT ILMCI dapat mengambil beberapa langkah konkret untuk meningkatkan praktik-praktik tersebut. Dengan mengembangkan rencana strategis SDM yang komprehensif, melakukan analisis gap SDM, mengembangkan karyawan yang ada, membangun kemitraan dengan perusahaan-perusahaan *edutech* lainnya serta menerapkan teknologi dalam proses pengadaan. PT ILMCI dapat memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang berkualitas, kompetitif, dan sesuai dengan kebutuhan masa depan. Dengan demikian, perusahaan dapat memperkuat posisinya di industri teknologi informasi dan mencapai tujuan jangka panjangnya.

Dalam studi kasus PT ILMCI, pentingnya perencanaan sumber daya manusia yang strategis dan pengadaan tenaga kerja yang efektif telah terbukti. Perusahaan ini telah mengambil langkah-langkah penting untuk meningkatkan praktik-praktik tersebut. Dengan mengembangkan rencana strategis SDM yang komprehensif, PT ILMCI dapat secara proaktif mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja masa depan dan merencanakan langkah-langkah untuk memenuhinya. Analisis gap SDM membantu perusahaan dalam mengidentifikasi keterampilan yang diperlukan dan mengembangkan karyawan yang ada untuk mengisi kekosongan tersebut. Melalui pengembangan karyawan, PT ILMCI telah menginvestasikan pada sumber daya manusia yang ada untuk meningkatkan keterampilan dan keahlian mereka, sehingga meningkatkan kemampuan perusahaan dalam mencapai tujuan jangka panjangnya.

Secara keseluruhan, PT ILMCI telah menunjukkan komitmen yang kuat terhadap perencanaan sumber daya manusia yang strategis dan pengadaan tenaga kerja yang efektif. Dalam menghadapi tantangan dan persaingan yang terus berkembang di industri teknologi

informasi, PT ILMCI telah mengambil langkah- langkah yang diperlukan untuk memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang berkualitas, kompetitif, dan siap menghadapi perubahan. Dengan menerapkan praktik-praktik ini, PT ILMCI telah memperkuat posisinya di pasar dan meningkatkan potensi keberhasilannya di masa depan.

## Saran

### 1. Mengembangkan Rencana Strategis SDM yang Komprehensif

PT ILMCI perlu mengembangkan rencana strategis SDM yang komprehensif untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja masa depan, mengidentifikasi keterampilan ini merupakan kunci utama yang diperlukan untuk merancang strategi pengadaan yang efektif. Rencana ini harus sejalan dengan visi, misi, dan tujuan jangka panjang perusahaan.

### 2. Analisis Gap SDM

PT ILMCI harus melakukan analisis gap SDM untuk mengidentifikasi kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki oleh karyawan saat ini dengan keterampilan yang dibutuhkan di masa depan. Ini akan membantu perusahaan dalam merencanakan pengembangan karyawan yang diperlukan serta mengidentifikasi kebutuhan pengadaan tambahan.

### 3. Pengembangan Karyawan

PT ILMCI perlu lebih meningkatkan fokus pada pengembangan karyawan yang ada melalui pelatihan, program pengembangan kepemimpinan, dan kesempatan karir. Hal ini akan membantu meningkatkan keterampilan dan keahlian karyawan yang ada sehingga mereka dapat mengisi peran yang lebih strategis di masa depan.

### 4. Membangun Kemitraan dengan Institusi Pendidikan

PT ILMCI dapat membangun hubungan yang erat dengan institusi pendidikan untuk menciptakan jalur rekrutmen yang efektif. Ini termasuk bekerja sama dengan sekolah maupun instansi pendidikan lainnya untuk menyediakan magang, program kerja sama, dan perekrutan langsung dari lulusan terbaik.

### 5. Menerapkan Teknologi dalam Proses Pengadaan

PT ILMCI harus mempertimbangkan penerapan teknologi dalam proses pengadaan tenaga kerja. Ini termasuk penggunaan *platform online*, tes psikometrik, dan analisis data untuk membantu dalam pemilihan kandidat yang tepat serta mengoptimalkan efisiensi proses rekrutmen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Darmadi, Hamid. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Azmi, T.F. 2019. *Strategic human resource management: text and cases*. India: Cambridge University Press.
- Garaika. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Irianto. "Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik di Indonesia: Pengantar Pengembangan Model MSDM Sektor Publik." *Jurnal Masyarakat, Kebudayaan, dan Politik* 24, no. 4 (2011): 281-291.
- Putra, Wisma. "Rintisan Teknologi Pendidikan Menjamur di Tengah Pandemi Covid 19" [www.detikcom.com](http://www.detikcom.com). Diakses pada Kamis 18 Mei 2023. <https://news.detik.com/berita-jawa-barat/d-5820417/rintisan-teknologi-pendidikan-menjamur-di-tengah-pandemi-covid-19>.
- Thohir, Gabriella. "Evaluasi Bisnis EduTech Solusi Pendidikan Inklusif di Indonesia", *Kompas.com* Diakses pada Kamis 18 Mei 2023. <https://money.kompas.com/read/2022/01/02/093400426/evaluasi-bisnis-edutech-solusi-pendidikan-inklusif-di-indonesia?page=all>
- Nabila, Dela. "Peluang Besar, Ini Perkembangan Bisnis Education Technology di Indonesia" *Parapuan.co*. Diakses pada Kamis 18 Mei 2023. <https://www.parapuan.co/read/533267374/peluangnya-besar-ini-perkembangan-bisnis-education-technology-di-indonesia?page=all>.
- Seprila, Mayang. "Apa itu Edutech? Pengertian, Manfaat dan Prakteknya". *Sevima.com*. Diakses pada Minggu 21 Mei 2023. <https://sevima.com/apa-itu-edutech/>



Saepulloh, Rahmat. “Startup Edutech Makin Menjamur Selama Pandemi Covid-19”.  
Wartaekonomi.co.id. Diakses pada Minggu 21 Mei 2023.  
<https://wartaekonomi.co.id/read375631/startup-edutech-makin-menjamur-selama-pandemi-covid-19>