

Vol. 3 • No. 2 • Juli 2023

Page (Hal.) : 1407 – 1410

ISSN (online) : 2746 - 4482

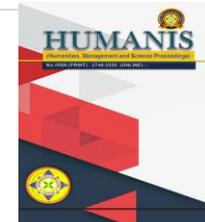
ISSN (print) : 2746 - 2250

© LPPM Universitas Pamulang

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

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

Email : humanisproceedings@gmail.com



Special Issue :



Webinar Nasional
HUMANIS 2023

Website. :

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

Perencanaan Strategi Sumber Daya Manusia dan Prestasi Kerja Karyawan

M. Ravi Lubis

*Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Indonesia
ravidlubis@gmail.com*

Abstrak

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 Strategi, Sumber Daya Manusia, Prestasi Kerja

Abstract

The purpose of this research is to conduct a literature review regarding strategic planning of human resources in organizations that affect employee performance. Availability of human resources for a company in the face of globalization, is done by identifying work needs, and developing the workforce into quality human resources according to what the company needs. Organizations need to ensure that the resources in them have superior knowledge, abilities and skills and attitudes so that they can support the efforts of the organization's goals. Through human resource work planning, it is expected that employee performance will increase, and through the evaluation and assessment of work performance carried out, it can help improve employee abilities and performance.

Keywords: Strategic Planning, Human Resources, Work Performance

PENDAHULUAN

Era globalisasi merupakan suatu masa yang harus dilalui setiap perusahaan dalam menjalankan operasional guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Organisasi perlu mempersiapkan langkah dan rencana yang matang dalam era persaingan tersebut agar perusahaan tidak mengalami ketertinggalan dengan perusahaan lain.

Perusahaan harus menyiapkan diri sedini mungkin untuk menghadapi era tersebut. Berbagai fungsi perusahaan dan budaya perusahaan harus disiapkan guna menyesuaikan dengan kondisi global tersebut, terutama pada fungsi alokasi sumber daya manusia. Fungsi ini memegang peranan penting dalam eksisnya sebuah organisasi serta menjadi ujung tombak dalam era persaingan dengan perusahaan lain.

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. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk membuat suatu perencanaan strategis sumber daya manusia yang mengedepankan langkah-langkah, kebijakan-kebijakan serta program-program perusahaan untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia perusahaan yang memiliki kompetensi, skill, dan sifat inovatif dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat adaptif dengan visi, misi, dan tujuan organisasi yang direncanakan bersama.

Melalui perencanaan strategis Sumber Daya Manusia dapat memunculkan berbagai keuntungan-keuntungan untuk mendukung jalannya organisasi seperti peningkatan nilai, keunikan dan kualitas organisasi, dimana wujudnya berupa kemampuan inovatif, dapat membuat keputusan yang berkualitas saat menghadapi berbagai perubahan, bekerja secara profesional, dan program-program yang berorientasi pada daya saing serta signifikan dalam memajukan organisasi terutama kemajuan pada prestasi kerja karyawan.

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perusahaan atau organisasi dapat menjadikan prestasi kerja sebagai acuan atau standar di dalam membuat keputusan yang berkenaan dengan kondisi pekerjaan karyawan, memotivasi, meningkatkan keterampilan kerja, dan termasuk untuk mutasi pada jenjang karir, pemberhentian dan penghargaan atau penggajian.

Oleh sebab itu, dalam upaya meningkatkan prestasi kerja, perencanaan strategis Sumber Daya Manusia sangat penting dilakukan oleh organisasi. Artikel ini akan mengulas dan melakukan telaah pustaka untuk melihat keterkaitan antara perencanaan strategis Sumber Daya Manusia dan prestasi kerja karyawan dalam organisasi.

KAJIAN LITERATUR

Pengertian Sumber Daya Manusia dibedakan secara makro dan mikro. Nawawi (2007: 45) mengatakan bahwa pengertian sumber daya manusia secara makro adalah semua manusia sebagai warga Negara suatu Negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan.

Sondang (2009) mengatakan bahwa Perencanaan Strategi Sumber Daya Manusia adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat.

Perencanaan strategi sumber daya manusia akan sia-sia, apabila tidak diikuti dengan kegiatan rekrutmen dan seleksi yang berpedoman dengan kualifikasi sumber daya manusia yang dibutuhkan. Tes atau interview yang dipergunakan harus difokuskan pada usaha mengungkapkan apakah calon-calon tenaga kerja/karyawan memenuhi kualifikasi yang ditetapkan di dalam perencanaan sumber daya manusia.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, karena digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah. Penelitian kualitatif adalah pengumpulan data pada suatu latar alamiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dimana peneliti adalah sebagian instrumen kecil. Penelitian kualitatif tidak menggunakan statistik tetapi melalui pengumpulan data, analisis, kemudian diinterpretasikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Prestasi kerja merupakan hasil kerja dalam 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.

Perusahaan menghadapi tantangan dari lingkungan yang kompleks, maka konsekuensinya perusahaan akan selalu menghadapi perubahan secara lebih khusus mereka akan mengadakan investasi agar para anggota perusahaan (tenaga kerja) dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan yang selalu terjadi. Oleh karena itu, para manajer akan semakin menyadari bahwa pengembangan adalah suatu proses yang berkesinambungan. Pengembangan karyawan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan karyawan dengan cara meningkatkan pengetahuan dan pengertian tentang pengetahuan umum dan pengetahuan ekonomi pada umumnya, termasuk peningkatan penguasaan teori pengambilan keputusan dalam menghadapi persoalan-persoalan perusahaan.

Perencanaan strategi sumber daya manusia akan sia-sia, apabila tidak diikuti dengan kegiatan rekrutmen dan seleksi yang berpedoman dengan kualifikasi sumber daya manusia yang dibutuhkan. Tes atau interview yang dipergunakan harus difokuskan pada usaha mengungkapkan apakah calon-calon tenaga kerja/karyawan memenuhi kualifikasi yang ditetapkan di dalam perencanaan sumber daya manusia. Proses rekrutmen dimulai pada waktu diambil langkah mencari pelamar dan berakhir ketika para pelamar mengajukan lamaran-lamarannya. Artinya, secara konseptual dapat dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen, yaitu seleksi, bukan lagi merupakan bagian dari rekrutmen ditempuh dengan tepat dan baik, hasilnya adalah sekelompok pelamar yang kemudian diseleksi guna menjamin bahwa hanya yang paling memenuhi semua persyaratanlah yang diterima sebagai pekerja dalam organisasi yang memerlukannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Untuk mencapai kinerja organisasi yang berkelanjutan, sebuah organisasi perlu memberikan perhatian pada perencanaan sumber daya manusia yang dimilikinya. Artinya, 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.

Oleh sebab itu, organisasi perlu melakukan perencanaan strategis sumber daya manusia yang dimilikinya melalui perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, serta tidak kalah penting dengan cara melakukan pelatihan dan pengembangan karir sumber daya manusia. Melalui usaha-usaha tersebut, diharapkan prestasi kerja karyawan akan meningkat, dan melalui evaluasi serta penilaian prestasi kerja yang dilakukan, dapat membantu memonitor kemampuan dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- 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.