

Strategi Perencanaan SDM yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi

Zulfikar Muhtar¹, Nur Fatimah², Ikhsan Ikhsan³, Rendhy Satriyo Permadi⁴, Nur Fadilla⁵,
Arfandy Dinsar

^{1 2 3 4 5} Fakultas Bisnis Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada
Corresponding Email: zulfikar.sarjana@gmail.com¹

ABSTRAK

This journal discusses how to improve the performance of large companies through effective Human Resource (HR) plans. The research examined a wide range of companies and found that proactive career planning, skills-focused training, and adaptive performance appraisals can positively affect organizational performance. The results provide practical guidance for large company leaders to optimize HR strategies to improve efficiency and long-term performance.

Keywords: HR Strategy, Competency Training, Performance Evaluation

I. Pendahuluan

Perusahaan PT. PLN (Persero) pada unit kerja ULP (Unit Pelayanan Pelanggan) Tanrutedong merupakan salah satu unit PLN yang mana wilayah kerjanya meliputi beberapa kecamatan di kabupaten sidrap diantaranya Kecamatan Pitu Riase, Pitu Riawa, Duapitue, dan Sebagian Watang Sidenreng. Dalam mencapai kinerja yang memenuhi tuntutan perusahaan PT. PLN (Persero) pun juga melakukan perencanaan pengembangan SDM yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi salah satunya dengan merencanakan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan peroyeksi jabatan yang dijalankan setiap karyawannya, hal ini bertujuan untuk menambah soft dan hard skill karyawannya dan juga salah satu syarat untuk melakukan pekerjaan yang sifatnya spesialis atau memerlukan keahlian khusus misalnya bagian Teknisi, bagian ini harus memiliki sertifikat kompetensi dalam melakukan pekerjaan atau pengawasan pekerjaan yang mana peningkatan kompetensi dari karyawan tersebut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi atau Perusahaan.

Dalam menghadapi tantangan bisnis yang berubah dengan cepat dan persaingan yang semakin ketat, strategi perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi faktor krusial untuk meningkatkan kinerja organisasi korporat. Perencanaan SDM yang efektif tidak sekadar menjamin ketersediaan tenaga kerja yang kompeten, tetapi juga mengoptimalkan potensi karyawan sebagai unsur kunci dalam mencapai tujuan organisasi (Pelita Bangsa, 2023).

Tantangan krusial bagi perusahaan korporat, sebagai entitas bisnis yang kompleks, adalah mengembangkan strategi perencanaan SDM yang terintegrasi dan mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan dinamisnya. Dalam konteks ini, pemahaman mendalam terhadap dampak implementasi strategi perencanaan SDM terhadap kinerja organisasi secara menyeluruh menjadi esensial (Lumbantobing et al., 2007).

Dalam menghadapi kompleksitas perusahaan korporat, strategi perencanaan SDM bukan hanya tentang manajemen sumber daya manusia, tetapi juga merupakan instrumen strategis yang merangkul kebutuhan bisnis dan tuntutan pasar. Integrasi yang baik antara strategi perencanaan SDM dengan strategi bisnis perusahaan merupakan kunci untuk mencapai keberlanjutan dan daya saing yang optimal (Saing et al., n.d.).

Penting untuk mengakui bahwa perencanaan SDM yang berhasil melibatkan integrasi elemen-elemen strategis dan kesiapan untuk beradaptasi dengan perubahan. Dengan memahami kompleksitas dan dinamika perusahaan korporat, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dampak positif dari implementasi strategi perencanaan SDM pada kinerja organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan panduan berharga bagi pemimpin perusahaan dalam

mengembangkan strategi SDM yang responsif dan efektif untuk mencapai tujuan jangka Panjang (Daniel et al., n.d.).

II. Tinjauan Teori

1. Strategi SDM sebagai Fondasi Keseluruhan:

Strategi SDM membentuk fondasi utama dalam merancang perencanaan yang efektif. Menurut Gary Dessler, strategi SDM tidak hanya terkait dengan merekrut dan mempertahankan karyawan yang sesuai, tetapi juga mempertimbangkan faktor-faktor strategis yang mendukung tujuan jangka panjang organisasi. Integrasi strategi SDM yang kuat membawa dampak positif pada keberlanjutan dan pertumbuhan organisasi (Rida et al., n.d.).

2. Pelatihan Kompetensi untuk Pengembangan Karyawan:

Penggunaan kata kunci "Pelatihan Kompetensi" menyoroti pentingnya pengembangan karyawan dalam kerangka perencanaan SDM. John Bratton dan Jeffrey Gold menekankan bahwa melalui pelatihan kompetensi, organisasi dapat menghasilkan karyawan yang lebih adaptif, kreatif, dan efisien. Pelatihan tersebut bukan hanya memenuhi kebutuhan saat ini, tetapi juga mendukung strategi jangka panjang Perusahaan (Nurzaman & Gunawan, 2024).

3. Evaluasi Kinerja sebagai Pengukur Efektivitas:

Evaluasi kinerja menjadi instrumen vital dalam mengukur efektivitas perencanaan SDM. Dalam teori oleh David Lepak dan Scott Snell, evaluasi kinerja membantu organisasi untuk memahami sejauh mana implementasi strategi SDM telah mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan menggabungkan evaluasi kinerja, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan dan penyesuaian (Wulandari et al., 2024).

III. Metode Penelitian

Metode yang digunakan adalah metode pendekatan kualitatif, dimana penelitian ini menggunakan penafsiran dan bukti-bukti yang bersifat fakta yang diperjelas dari berbagai sumber media yang dilakukan dengan melibatkan metode yang ada. Agar hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menafsirkan fenomena yang terjadi dalam Perusahaan. Metodologi penelitian ini mencakup:

1. Desain Penelitian: Pendekatan studi kasus dengan fokus pada analisis kualitatif.
2. Sampel dan Populasi: Karyawan Bagian Teknisi Distribusi
3. Analisis Data: Analisis tema dan konten dari wawancara mendalam dengan menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengidentifikasi pandangan dan pengalaman terkait Strategi Perencanaan SDM yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi.
4. Interpretasi Hasil: Hasil analisis kualitatif akan digunakan untuk menyajikan temuan yang mencerahkan Strategi Perencanaan SDM yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi karyawan di PT. PLN (Persero) ULP Tanrutedong. Metode ini ditulis secara deskriptif dan harus memberikan pernyataan mengenai metodologi penelitian. Metode ini sebisa mungkin untuk memberikan gambaran kepada pembaca melalui metode yang digunakan.

IV. Hasil dan Analisis

Dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif yang berkonsentrasi pada wawancara langsung kepada karyawan terkait bagaimana Strategi Perencanaan SDM yang Efektif dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. Berikut deskripsi tanya jawab yang telah didapatkan dari responden:

~**Pertanyaan** : Bagaimana peran pendidikan dan pelatihan dalam Strategi Perencanaan SDM di organisasi kita?

-**Jawaban** : "Pendidikan dan pelatihan menjadi fondasi untuk mendukung keberhasilan Strategi Perencanaan SDM. Mereka membantu karyawan mengembangkan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, mengoptimalkan kinerja mereka." (Wawancara, Rabu 03 Januari 2024).

~**Pertanyaan** : Apakah Anda melihat dampak langsung dari strategi perencanaan SDM yang efektif terhadap pengembangan pendidikan dan pelatihan karyawan di perusahaan ini? Mengapa atau mengapa tidak?

-**Jawaban** : "Ya, strategi SDM yang baik langsung mempengaruhi program pendidikan dan pelatihan. Ini telah meningkatkan relevansi program, memberikan hasil lebih positif dalam pengembangan karyawan." (Wawancara, Rabu 03 Januari 2024).

~**Pertanyaan** : Dalam pandangan Anda, apakah kebijakan perusahaan terkait pendidikan dan pelatihan mencerminkan tujuan strategi SDM yang telah ditetapkan?

-**Jawaban** : "Secara keseluruhan, kebijakan pendidikan dan pelatihan mencerminkan tujuan strategi SDM. Namun, ada peluang untuk meningkatkan penyesuaian dengan perkembangan strategi SDM yang terus berubah." (Wawancara, Rabu 03 Januari 2024).

~**Pertanyaan** : Bagaimana organisasi dapat lebih baik mendukung karyawan dalam mengakses pendidikan dan pelatihan yang relevan untuk pengembangan karir mereka?

-**Jawaban** : "Meningkatkan akses dengan menyediakan sumber daya tambahan, seperti bantuan biaya dan waktu khusus untuk belajar, dapat membantu karyawan mengikuti pendidikan yang mendukung pengembangan karir mereka." (Wawancara, Rabu 03 Januari 2024).

~**Pertanyaan** : Sejauh mana evaluasi kinerja karyawan terlibat dalam merinci kebutuhan pendidikan dan pelatihan?

-**Jawaban** : "Evaluasi kinerja membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan. Hasilnya membimbing penyesuaian program pendidikan dan pelatihan dengan kebutuhan aktual." (Wawancara, Rabu 03 Januari 2024).

~**Pertanyaan** : Bagaimana perusahaan menilai efektivitas program pendidikan dan pelatihan yang telah diimplementasikan?

-**Jawaban** : "Efektivitas program dinilai melalui peningkatan kinerja dan partisipasi karyawan. Tanggapan positif dan pencapaian tujuan memberikan indikasi keberhasilan." (Wawancara, Rabu 03 Januari 2024).

~**Pertanyaan** : Apakah terdapat mekanisme umpan balik dari karyawan terkait program pendidikan dan pelatihan? Bagaimana umpan balik tersebut diintegrasikan?

-**Jawaban** : "Ya, kami memiliki mekanisme umpan balik dari karyawan melalui survei dan sesi evaluasi. Umpan balik ini dipertimbangkan dalam perbaikan dan penyesuaian program." (Wawancara, Rabu 03 Januari 2024).

~**Pertanyaan** : Sejauh mana strategi SDM mendukung diversifikasi pendidikan dan pelatihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan dengan latar belakang yang beragam?

-Jawaban : "Strategi SDM kami menekankan diversifikasi program pendidikan dan pelatihan untuk memastikan relevansi dan aksesibilitas bagi semua karyawan." (Wawancara, Rabu 03 Januari 2024).

~Pertanyaan : Bagaimana perusahaan mengidentifikasi tren dan inovasi terkini dalam pendidikan dan pelatihan yang dapat mendukung strategi SDM?

-Jawaban : "Identifikasi tren melibatkan keterlibatan dengan industri terkait dan pemantauan terus-menerus terhadap inovasi dalam pendidikan dan pelatihan. Hal ini memastikan program selalu relevan." (Wawancara, Rabu 03 Januari 2024).

~Pertanyaan : Sejauh mana karyawan merasa terlibat dalam merencanakan jalur pendidikan dan pelatihan mereka sesuai dengan tujuan karir dan tujuan perusahaan?

-Jawaban : "Melibatkan karyawan dalam perencanaan jalur pendidikan mereka ditekankan. Ini memastikan program pendidikan dan pelatihan sesuai dengan aspirasi karir mereka." (Wawancara, Rabu 03 Januari 2024).

~Pertanyaan : Bagaimana keberhasilan individu dalam pendidikan dan pelatihan diukur dan diakui oleh organisasi?

-Jawaban : "Keberhasilan diukur melalui pencapaian tujuan karir, peningkatan kinerja, dan partisipasi aktif. Pengakuan berupa penghargaan dan peluang kemajuan karir." (Wawancara, Rabu 03 Januari 2024).

~Pertanyaan : Apakah terdapat kolaborasi atau kemitraan dengan lembaga pendidikan atau pelatihan eksternal untuk memperkuat program-program yang ada?

-Jawaban : "Ya, kolaborasi" (Wawancara, Rabu 03 Januari 2024).

V. Kesimpulan

Dari wawancara ini, dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan memainkan peran sentral dalam mendukung keberhasilan Strategi Perencanaan SDM yang efektif. Strategi SDM yang baik memberikan landasan untuk merancang program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan karyawan. Evaluasi kinerja karyawan menjadi kunci dalam merinci kebutuhan pengembangan, sementara mekanisme umpan balik dari karyawan membantu perusahaan menyempurnakan dan menyesuaikan program secara terus-menerus.

Komitmen organisasi untuk mendiversifikasi pendidikan dan pelatihan mencerminkan strategi SDM yang inklusif, mendukung kebutuhan karyawan dengan latar belakang yang beragam. Identifikasi tren dan inovasi dalam pendidikan dan pelatihan menunjukkan kesadaran terhadap pentingnya tetap relevan dengan perubahan dalam lingkungan bisnis.

Partisipasi aktif karyawan dalam perencanaan jalur pendidikan mereka menunjukkan integrasi Strategi Perencanaan SDM yang memperhitungkan aspirasi individu. Pengukuran keberhasilan tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan karir, tetapi juga pada peningkatan kinerja dan partisipasi aktif dalam program.

Kolaborasi dengan lembaga pendidikan atau pelatihan eksternal menggarisbawahi komitmen perusahaan untuk memperkuat program-program pendidikan dan pelatihan dengan sumber daya eksternal.

Dengan demikian, efektivitas Strategi Perencanaan SDM dalam meningkatkan kinerja organisasi tercermin dalam integrasi yang hati-hati antara perencanaan SDM, pendidikan,

dan pelatihan. Hal ini menciptakan lingkungan di mana karyawan terlibat, berkembang, dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Daftar Pustaka

- Daniel, A., Setya, R. S. E., & Kom, M. (n.d.). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Lumbantobing, I. P., Eng, M., Pengantar, K., & Abeng, T. (2007). *KNOWLEDGE MANAGEMENT: KONSEP, ARSITEKTUR DAN IMPLEMENTASI*.
- Nurzaman, A., & Gunawan, A. (2024). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(2).
- Pelita Bangsa, U. (2023). Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Efektif Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi Almadina Nurramadhania. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1).
- Rida, I. S., Budi, R., Euis, H., Ulfa, W., Levyda, H., Muhammad, K., Munawar, A., Sarjana, S., Sunarno, N., Prasetyo, T., Sigalingging, L., Rambe, M. T., Eka, M. M., & Sari, P. (n.d.). *PENGANTAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* Penulis : Editor. www.globaleksekuatifteknologi.co.id
- Saing, D., Oleh, G., & Anwar, M. (n.d.). *MANAJEMEN STRATEGIK*.
- Wulandari, R., Makassar, S.-L., & Fausiah, M. (2024). Analisis Pengukuran Kinerja Anggaran Belanja Dengan Menggunakan Metode Value For Money Pada Dinas Pariwisata Kota Makassar Periode 2020-2022. *Sabirin Iskandar*. 2(1), 80–99. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.436>