

Strategic Human Resources Planning: a Comprehensive Review of the Literature and Analysis of a Framework for Organizational Motivation and Employee Retention

Riad Endra Nugraha^{1*}, Eko Rianto², Hadi Supratikta³
Manajemen, Universitas Pamulang

Corresponding Author: Riad Endra Nugraha riad.endra@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Company, Human Resources Planning, Strategy

Received : 21, April

Revised : 23, May

Accepted: 25, June

©2024 Nugraha, Rianto, Supratikta:

This is an open-access article distributed under the terms of the

[Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Considered as the first and main practice of human resource management, human resource planning plays a big role. The theoretical basis of the practice of Human Resource planning has been investigated in detail in this article. The author has endeavored to cover and present comprehensive literature on this important practice of Human Resources. The importance of Human Resource planning, its strategic objectives and influencing factors are all covered in this literature study. Also, the study covers the frameworks and models of Human Resource planning and tells the process for retaining and motivating an organization's workforce.

Perencanaan Strategis Sumber Daya Manusia: Tinjauan Komprehensif Literatur dan Analisis Kerangka untuk Motivasi Organisasi dan Retensi Karyawan

Riad Endra Nugraha^{1*}, Eko Rianto², Hadi Supratikta³

Manajemen, Universitas Pamulang

Corresponding Author: Riad Endra Nugraha riad.endra@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Perusahaan, Perencanaan Sumber Daya Manusia, Strategi

Received : 21, April

Revised : 23, Mei

Accepted: 25, Juni

©2024 Nugraha, Rianto, Supratikta:

This is an open-access article distributed under the terms of the

[Creative Commons Atribusi 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

[Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Perencanaan sumber daya manusia sering dianggap sebagai aktivitas utama manajemen sumber daya manusia. Artikel ini membahas dasar-dasar teoretis dari praktik perencanaan sumber daya manusia secara mendalam. Penulis telah berupaya untuk membahas dan memberikan analisis menyeluruh terhadap literatur mengenai prosedur SDM yang penting ini. Tinjauan literatur ini mencakup pentingnya perencanaan sumber daya manusia, serta tujuan strategis dan elemen-elemen yang mempengaruhinya. Kerangka kerja dan model perencanaan sumber daya manusia juga tercakup dalam penelitian ini, yang juga memberikan panduan untuk strategi motivasi dan retensi karyawan organisasi.

PENDAHULUAN

Mengingat konjungtur ini, perusahaan mencari cara untuk mendapatkan keunggulan kompetitif atas saingan mereka dan juga menyelamatkan mereka dari kondisi membingungkan yang sebagian besar berkaitan dengan sumber daya manusia. Di sinilah perencanaan sumber daya manusia berperan dan membantu perusahaan untuk mencapai puncaknya. Fokus utama dari penelitian ini adalah keadaan umum penelitian tentang perencanaan sumber daya manusia. Ketika mendefinisikan perencanaan sumber daya manusia dan dampaknya, beberapa sarjana dan peneliti terkemuka telah menawarkan sudut pandang mereka sendiri. Walker (1980) menguraikan pentingnya perencanaan sumber daya manusia dalam mengantisipasi tuntutan masa depan dan lingkungan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia juga memfasilitasi pembuatan dan pengelolaan permintaan sumber daya manusia sesuai kebutuhan.

Perusahaan dan/atau perusahaan yang memandang karyawannya sebagai komponen yang paling berharga dari tenaga kerja mereka, akan melakukan perencanaan sumber daya manusia. Ketika terjadi persaingan yang ketat, semangat kerja karyawan cenderung lebih rendah daripada rekan-rekan mereka, sehingga menyulitkan organisasi untuk mencapai tujuannya. Semua orang dapat melihat alasannya, yang cukup jelas: karyawan bisnis tersebut tidak memiliki dorongan dan potensi yang datang dengan bekerja di tingkat tersebut di sektor ini. Meskipun demikian, perusahaan yang secara efektif mendukung tenaga kerja mereka dengan meningkatkan kepuasan karyawan melalui berbagai cara dan menginspirasi orang untuk bertindak berani cenderung mengungguli para pesaing di pasar. Dan membuat mereka melakukan upaya terbaik untuk memenuhi target.

Perencanaan sumber daya manusia memainkan fungsi strategis yang bermanfaat bagi perusahaan, baik saat ini maupun di masa mendatang. Oleh karena itu, jelaslah bahwa perusahaan yang memandang perencanaan SDM sebagai komponen penting dalam HRM mereka dapat memperoleh manfaat besar dalam mengelola HRM, yang dapat membantu perusahaan membedakan dirinya dari para pesaing di pasar.

TINJAUAN PUSTAKA

Walker (1980) menguraikan pentingnya perencanaan sumber daya manusia dalam mengantisipasi tuntutan masa depan dan lingkungan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia juga memfasilitasi pembuatan dan pengelolaan permintaan sumber daya manusia sesuai kebutuhan. Perusahaan dan/atau perusahaan yang memandang karyawannya sebagai komponen yang paling berharga dari tenaga kerja mereka, akan melakukan perencanaan sumber daya manusia. Ketika terjadi persaingan yang ketat, semangat kerja karyawan cenderung lebih rendah daripada rekan-rekan mereka, sehingga menyulitkan organisasi untuk mencapai tujuannya.

METODOLOGI

Karya tulis ilmiah ini ditulis dengan kombinasi antara penelitian kepustakaan dan studi literatur. menangani dan mengevaluasi bahan referensi dari buku, jurnal, makalah, dan sumber-sumber online lainnya, khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia (SDM). Mendeley, Google Scholar, Research Get, dan sumber-sumber lainnya dirujuk dalam semua referensi dan daftar pustaka dalam artikel ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia, yang dipandang sebagai proses berkelanjutan dari perencanaan yang terorganisir dan terstruktur, secara luas digambarkan sebagai proses yang menentukan jumlah personil yang dibutuhkan perusahaan dalam hal kualitas dan kuantitas yang baik. Memastikan bahwa para pekerja memiliki hubungan yang optimal dengan pekerjaan mereka adalah tujuan utama dari perencanaan sumber daya manusia. Selain itu, prosedur perencanaan ini memverifikasi bahwa tidak ada kelebihan atau kekurangan tenaga kerja-yaitu, jumlah karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan. Tiga tujuan utama perencanaan sumber daya manusia adalah untuk: a) meramalkan jumlah tenaga kerja; b) mengelola penawaran dan permintaan pasar akan pekerja; dan c) menjaga keseimbangan proyeksi penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Gould (1984) mencatat bahwa banyak cara yang menguntungkan dikembangkan untuk menggunakan fungsi-fungsi sumber daya manusia yang strategis dalam rangka memperoleh keunggulan kompetitif atas pesaing, menunjukkan bahwa fungsi-fungsi ini memainkan peran yang signifikan dalam membuat perusahaan menjadi kompetitif. Menurut Biles dkk. (1980), kapasitas organisasi untuk operasi yang sukses, penghematan biaya, kemampuan untuk mengambil organisasi tambahan, dan kemampuan untuk memodifikasi operasi adalah tiga cara sumber daya manusia membedakan kemampuan organisasi untuk memenuhi tujuan strategis. Menurut Dwevedi (2012), "Merencanakan keseimbangan masa depan dengan membandingkan jumlah karyawan yang dibutuhkan dengan jumlah karyawan saat ini yang dapat diharapkan untuk tetap bersama organisasi, seorang manajer proyek harus memberikan lebih banyak waktu kepada ahli sumber daya manusia untuk mengerjakannya".

Perencanaan sumber daya manusia, menurut Jonathan Rice (2011), adalah prosedur jangka panjang yang dibuat dengan baik untuk menggunakan sumber daya manusia organisasi. Perhatian khusus diberikan pada perencanaan untuk menetapkan dan mempertahankan kecocokan optimal antara pekerjaan dan pekerja. "Tiga elemen kunci dari proses perencanaan SDM adalah meramalkan permintaan tenaga kerja, menganalisis pasokan tenaga kerja saat ini, dan menyeimbangkan permintaan dan pasokan tenaga kerja yang diproyeksikan". Dampak perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi

Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi

"Perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi yang berkembang pesat dan berteknologi tinggi," kata Edwards dan Pearce (1988). Perencanaan suksesi dan pengembangan organisasi memainkan peran penting dalam memastikan bahwa kebutuhan pelatihan dan pengembangan karier karyawan terpenuhi, sekaligus memenuhi harapan organisasi. Mengatur ulang sumber daya ini adalah langkah yang diperlukan jika, seperti halnya, pasokan tenaga kerja internal melebihi permintaan. Perencanaan sumber daya manusia, menurut Craft (1980), sangat penting dalam mengidentifikasi dan mengkarakterisasi kualitas kandidat sehingga bisnis dapat memilih yang paling sesuai. Menurut Noe dkk. (2003), perencanaan sumber daya manusia harus diimplementasikan dengan tepat untuk memberikan organisasi waktu yang dibutuhkan untuk mengatasi masalah dan ancaman yang mungkin terjadi terhadap keunggulan kompetitifnya.

Dampak Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai

Perusahaan berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan staf untuk meningkatkan tingkat keterampilan dan meningkatkan hasil kerja. Menurut Shantz A. dkk. (2009), dalam percakapan perencanaan tenaga kerja, karyawan yang menerima pelatihan khusus tentang tugas-tugas yang mereka lakukan di tempat kerja lebih mampu bekerja dengan penuh perhatian, bahkan tanpa adanya pengawasan. Setelah pelatihan, efisiensi kinerja meningkat. Marwat A. Zubair dkk. (2006) menemukan tujuh faktor dalam sebuah penelitian yang memiliki hubungan yang baik dengan kinerja pekerja. Seleksi, pelatihan, tinjauan kinerja, perencanaan karir, rencana gaji, keterlibatan karyawan, dan deskripsi pekerjaan adalah beberapa elemennya. Dalam tesisnya, Sarkodie WG (2011) mengungkapkan bahwa perusahaan yang efektif tidak dapat mencapai tujuannya tanpa adanya perencanaan sumber daya manusia. Sumber daya organisasi dikontribusikan pada beragam bakat, kemampuan, dan pengetahuan karyawan di berbagai perusahaan untuk memungkinkan pertumbuhan dan perkembangan yang berkelanjutan. Al Ahmadi (2009) mencatat bahwa peningkatan kinerja bukan hanya konsekuensi dari sistem yang berfungsi dengan baik; sumber daya manusia yang berdedikasi dan terdorong juga berperan, yang dimungkinkan oleh penggunaan strategi sumber daya manusia yang efektif.

Perencanaan – Sebuah Strategi

Menurut Gould (1984), para profesional sumber daya manusia dan ahli strategi perlu memperhatikan berbagai faktor. Mereka harus memperhitungkan semua masalah yang terkait. Misalnya, ketidaksesuaian dalam strategi budaya dapat menghambat keberhasilan implementasi tindakan dan strategi di masa depan. Perencanaan sumber daya manusia, dari perspektif operasionalnya, melihat semua kebutuhan dan persyaratan organisasi dengan mengacu pada kebijakan, program, dan sumber daya manajemen yang diperlukan untuk memenuhi persyaratan tersebut. Landasan untuk semua operasi sumber daya manusia ditetapkan oleh rencana sumber daya manusia. Sebagian besar orang setuju bahwa tugas utama manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan sumber daya manusia. Strategi sumber daya manusia memainkan peran penting

dalam mengembangkan dan mengimplementasikan tujuan yang terkoordinasi dengan baik dan menghasilkan rencana tindakan yang efektif dan terarah, yang diperlukan untuk keberlanjutan organisasi jangka panjang dan keunggulan kompetitif jangka panjang (Hax, 1985). Hal ini dianggap sebagai elemen penting dari strategi di tingkat organisasi. Perencanaan SDM haruslah merupakan proses yang konstan dan tidak terputus agar dapat disesuaikan dengan lingkungan dalam jangka panjang. Ini berarti bahwa perencanaan SDM harus dapat beradaptasi dengan baik.

Perencanaan Tenaga Kerja

Proses perencanaan tenaga kerja dilakukan secara metodis, disiplin, terintegrasi dengan baik, dan berkelanjutan. Hal ini disebut sebagai "sumber daya manusia yang terdiri dari keterampilan dan kompetensi orang-orang yang diperlukan untuk memenuhi tujuan dan sasaran strategis organisasi". Burack (1985) mengacu pada perencanaan tenaga kerja sebagai persediaan tenaga kerja untuk menyoroti signifikansinya. Karena merupakan tugas yang paling penting dan krusial dalam keseluruhan subjek perencanaan sumber daya manusia, perencanaan tenaga kerja merupakan fungsi utama departemen sumber daya manusia. Praktik perencanaan sumber daya manusia menjamin bahwa jumlah pekerja yang tepat tersedia di lokasi yang tepat pada waktu yang tepat ketika dibutuhkan. Menurut sebuah penelitian oleh Gould (1984), menilai isu-isu yang berhubungan dengan SDM memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan mengenai sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menerapkan strategi pencapaian tujuan yang efektif.

Menurut Biles dkk. (1980), membuat rencana, memilih prosedur, mendapatkan peralatan yang sesuai, dan memproduksi instrumen adalah komponen penting dari setiap pencapaian. Agar sebuah organisasi dapat berjalan dengan lancar, perencanaan tenaga kerja sangatlah penting. Beberapa teknik perencanaan adalah mengembangkan dan mengikuti tujuan organisasi, merumuskan rencana operasional, dan secara rutin mengumpulkan, memproses, dan mengevaluasi data kuantitatif untuk menentukan tingkat keberhasilan perusahaan. Ketersediaan dan penggunaan kemampuan otomatis harus disertakan dalam proses perencanaan untuk mengatasi masalah yang mendesak dan kondisi kritis. Hal ini akan menambah kredibilitas dan kegunaan pada proses perencanaan. Dua sumber informasi utama untuk perencanaan tenaga kerja yang akurat adalah sistem informasi dan rencana sumber daya manusia.

Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Butler (1991), manajemen sumber daya manusia memainkan peran penting dalam memberikan keunggulan kompetitif bagi perusahaan dibandingkan para pesaingnya di pasar. Manzini (1988) menggarisbawahi bahwa integrasi strategi organisasi yang efektif membutuhkan integrasi semua aktivitas organisasi dengan praktik-praktik SDM. Peluang keberhasilan dan implementasi rencana strategis yang lebih baik akan meningkat jika semua inisiatif strategis - pertumbuhan, layanan pelanggan yang lebih baik, metode produksi yang inovatif, layanan purna jual yang lebih baik, merger, dan lain-lain - memiliki keselarasan dengan praktik-praktik SDM dan kebijakan-kebijakan organisasi, seperti dalam hal pengorganisasian, komunikasi, pengembangan, penilaian, dan pemberian imbalan kepada para karyawan, serta dengan memperhatikan kapabilitas organisasi di masa depan. Tujuan organisasi juga harus sejalan dengan prosedur SDM.

Walker (1990) selanjutnya mengatakan bahwa "Seperti kebanyakan praktik organisasi, bagaimanapun juga, efektivitas perencanaan SDM tergantung pada perspektif yang digunakan". Para perencana SDM tidak dapat secara efektif melaksanakan proses perencanaan SDM kecuali mereka memiliki tujuan yang spesifik dan jelas. Ulrich (1987) mencatat dengan nada yang sama bahwa perencanaan SDM diakui sebagai sarana untuk mendorong aktivitas organisasi yang didasarkan pada tujuan dan sasaran. Perencanaan membantu dalam mengidentifikasi bidang-bidang yang memerlukan peningkatan operasi agar dapat berkembang dan berkembang. "Banyak metodologi perencanaan SDM yang telah dikembangkan dan organisasi juga telah membuat metodologi mereka sendiri, sebagian besar metode ini mirip dengan yang dijelaskan dalam literatur seperti: menetapkan tujuan formal, mengidentifikasi strategi organisasi yang tepat, dan mencari aplikasi SDM yang inovatif".

Signifikansi Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Speamerfam (2011), departemen SDM bertanggung jawab untuk memilih kandidat terbaik untuk perusahaan. Semua ini membutuhkan perencanaan yang matang untuk memasang iklan yang menarik yang dapat menarik pelamar yang berkualitas. Setelah itu, deskripsi pekerjaan dan persyaratan pekerjaan disajikan untuk memberikan informasi tentang pekerjaan, termasuk tugas untuk mengelola tugas tertentu, kredensial yang diperlukan, kemampuan teknis, dan bakat lainnya. Tingkat perputaran karyawan juga dipertimbangkan dalam perencanaan SDM. Setelah melakukan wawancara, sekelompok pelamar terpilih dipilih, dan mereka mendapatkan pelatihan untuk memastikan bahwa mereka sepenuhnya mampu melakukan semua tugas yang berhubungan dengan pekerjaan dengan sangat baik. pergantian staf berkurang dan motivasi staf meningkat dengan pekerjaan yang produktif ini. Selain itu, tugas-tugas administratif departemen SDM, seperti mengelola gaji karyawan dan tinjauan kinerja, membutuhkan perencanaan dan pengawasan yang cermat terhadap setiap operasi.

Gopikrishna (2011) menekankan pentingnya proses perencanaan sumber daya manusia dengan menunjukkan bahwa perencanaan yang efektif menghasilkan pencapaian tujuan perusahaan. Sebagai hasilnya, setelah mengumpulkan informasi tentang tujuan dan sasaran, organisasi mengatur personil, peralatan, dan keterampilan lain yang diperlukan untuk memenuhi tujuan. HRP, menurut Dwevedi (2012), adalah prosedur yang membantu dalam melaksanakan tugas-tugas SDM yang krusial secara akurat, seperti memberikan informasi yang akurat dan tepat waktu mengenai waktu yang tepat untuk melakukan perekrutan karyawan. Prosedur yang cepat ini dapat menghemat pengeluaran perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Eksternal terhadap Perencanaan Sumber Daya Manusia

"Perencanaan sumber daya manusia dipengaruhi oleh berbagai faktor eksternal, seperti kondisi ekonomi, tingkat pendidikan, norma-norma sosial (seperti sikap terhadap pekerjaan), berbagai undang-undang dan peraturan yang memiliki dampak langsung terhadap kepegawaian, serta penawaran dan permintaan manajer di berbagai tingkat organisasi. Oleh karena itu, memahami elemen-elemen situasional internal dan eksternal sangat penting untuk menyusun staf yang efektif".

Pengaruh Lingkungan Internal terhadap Perencanaan Sumber Daya Manusia

Variabel internal mempengaruhi seberapa besar penekanan yang diberikan pada kebutuhan staf untuk manajerial baik di dalam maupun di luar perusahaan, serta persyaratan staf dan tugas-tugas manajemen untuk karyawan.

Kebijakan Persaingan Terbuka

Karyawan dengan pengetahuan, kompetensi, dan bakat dicari dari dalam dan luar perusahaan untuk menjalankan kebijakan ini. Tinjauan kinerja adalah cara lain untuk menemukan karyawan yang cakap untuk kemungkinan promosi. Dengan demikian, pendekatan ini menjamin persaingan yang sehat di antara para karyawan dan mendorong peningkatan karyawan, bukannya membangun hambatan dalam pengembangan profesional mereka.

Keterkaitan dan Penyelarasan Perencanaan SDM/Tenaga Kerja dan Perencanaan Organisasi

Menurut John (2008), perencanaan organisasi dan SDM, atau perencanaan tenaga kerja, sering dihubungkan melalui proses lima langkah untuk mengelola harapan dan kebutuhan sumber daya manusia baik saat ini maupun di masa depan. Langkah-langkah tersebut terdiri dari:

1. Penentuan tujuan.
2. Pemindaian Lingkungan (termasuk analisis tenaga kerja, dan juga pemindaian internal dan eksternal).
3. Melakukan analisis kesenjangan.
4. Memutuskan prioritas SDM.
5. Untuk mengukur, memantau, dan melaporkan kemajuan

Tujuan utama dari menyebutkan prosedur-prosedur yang disebutkan di atas untuk membangun hubungan antara perencanaan tenaga kerja, atau SDM, dan perencanaan organisasi adalah untuk menetapkan prioritas SDM.

Step 1: Penentuan Tujuan

Organisasi harus secara jelas mengidentifikasi dan menjelaskan tujuan mereka untuk membuat dokumen pemerintah, seperti pidato anggaran dan dokumen lain yang diperlukan seperti rencana strategis (John, 2008). Memahami persyaratan pemerintah, menentukan tujuan SDM organisasi, dan beradaptasi dengan perkembangan yang muncul serta tren lingkungan sangatlah penting.

Step 2: Pemindaian Lingkungan: Analisis tenaga kerja

Menurut John (2008), memahami tenaga kerja dan membuat rencana untuk tenaga kerja yang diperlukan (kekurangan dan kelebihan) dengan keterampilan dan keahlian tertentu adalah hal berikutnya setelah menentukan tujuan. Diperlukan pemeriksaan tenaga kerja. Selain pertimbangan internal seperti persyaratan kelayakan, lowongan pekerjaan, tingkat perputaran, dan lain-lain, sangat penting untuk mempertimbangkan karakteristik seperti usia, jenis kelamin, kemampuan, dan kompetensi.

Pemindaian internal

Pemindaian internal, menurut John (2008), sebagian besar berfokus pada menemukan variabel-variabel yang mempengaruhi kompetensi tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan departemen. Menurut Barret dkk. (2006), analisis internal meneliti pola-pola dalam tenaga kerja, seperti distribusi usia dan persentase pelamar internal yang mengisi lowongan pekerjaan. Tugas untuk menentukan peluang dan tantangan internal berada di tangan masing-masing departemen. Agar berhasil, organisasi harus mengembangkan dan mempertahankan kekuatan mereka untuk menghadapi dan meminimalkan risiko dan hambatan.

Pemindaian Eksternal

Menurut Barnard dkk. (2006), melakukan analisis eksternal seharusnya tidak memakan banyak waktu. Tim perencanaan dapat menganalisis semua kemungkinan modifikasi dan implikasinya. Kelompok ini juga harus mempertimbangkan dampak perubahan terhadap perusahaan, operasi, prosedur perekrutan dan seleksi, program pelatihan, serta pemeliharaan dan pertumbuhan staf yang diperlukan.

Step 3: Melakukan analisis kesenjangan

John (2008) menjelaskan bagaimana mengidentifikasi tujuan dan persyaratan dan bagaimana hal ini dapat membantu memprediksi kebutuhan perekrutan di masa depan sehubungan dengan jumlah pekerja, kemampuan yang diperlukan, dan pengalaman kerja yang dibutuhkan. Menurut McGraw-Hill Ryerson (2000), tujuan departemen, prioritas, dan penilaian lingkungan digunakan untuk mengevaluasi kebutuhan SDM saat ini dan di masa depan. Kebutuhan dan persyaratan SDM dalam analisis kesenjangan dapat ditemukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan berikut ini.

1. Apakah organisasi memiliki rencana suksesi untuk posisi kritis?
2. Untuk membawa perubahan dalam sistem penyampaian, apakah perlu memperoleh keterampilan baru?

Step 4: Memutuskan Prioritas SDM untuk Membantu Mencapai Tujuan

Menurut McGraw-Hill Ryerson (2000), setelah melakukan tinjauan terhadap data analisis kesenjangan, departemen harus mengidentifikasi metode-metode yang akan membantu mencapai tujuan yang diinginkan dan menetapkan prioritas-prioritas tertentu untuk SDM.

Step 5: Mengukur, Memantau, dan Melaporkan Kemajuan

Menurut John (2008), melacak, mengukur, dan melaporkan data kinerja SDM sangat penting untuk meninjau kemajuan bidang-bidang tertentu. Hal ini menghasilkan peningkatan kompetensi personel dan pembelajaran organisasi untuk memenuhi persyaratan di masa depan.

Memperluas Bakat Talenta: Membangun Kapasitas

Kinerja karyawan merupakan prasyarat bagi bisnis untuk memenuhi tujuan dan harapan di masa depan. Hanya jika anggota staf siap untuk mengambil peluang untuk pertumbuhan profesional dan berdedikasi pada pembelajaran seumur hidup, maka hal ini dapat dilakukan. Selain penting untuk mendapatkan keunggulan kompetitif, pembelajaran dan pengembangan juga diperlukan untuk mengembangkan bakat dan memberikan produk dan kinerja terbaik. John (2008) menjelaskan bahwa untuk memberikan layanan terbaik dan mempertahankan karyawan terbaik, perlu ada akses terhadap kesempatan belajar serta program peningkatan pengetahuan dan keterampilan melalui penyelesaian tugas-tugas yang menantang. Hal ini dikarenakan karyawan yang diberikan tugas yang menantang akan lebih mungkin untuk berjuang dan mencari informasi baru yang relevan dengan tugas yang dihadapi. Kepercayaan diri mereka akan tumbuh sebagai hasilnya, begitu juga dengan pengetahuan dan kemampuan mereka.

Membangun Hubungan

Komponen penting dari kegiatan ini adalah menawarkan kesempatan belajar yang substansial dengan usaha yang sungguh-sungguh. Organisasi dapat, misalnya, mempertimbangkan untuk membuat program-program ini di beberapa departemen seperti: 1) Kerja paruh waktu; 2) Magang dengan imbalan (gaji)-(apprenticeship); 3) Lokakarya; 4) Magang tanpa imbalan (internship)

Peluang Tugas

Pekerja memiliki kesempatan untuk bekerja di departemen terpisah di dalam perusahaan, di mana tugas-tugasnya berbeda dan harus diselesaikan oleh pekerja tersebut. Kami menyebutnya sebagai peluang penugasan ulang. Dalam pendekatan ini, kebutuhan pemberi kerja terpenuhi serta memberikan kesempatan kepada pekerja untuk belajar secara praktis. Menurut Barnard dkk. (2006), keterlibatan dalam program formal untuk perencanaan dan pengembangan suksesi tidak menjamin adanya penggantian. Harus ada persaingan di antara para kandidat untuk pekerjaan yang tersedia. Perencanaan suksesi dapat memiliki tujuan jangka panjang atau jangka pendek. Elemen-elemen di bawah ini digunakan untuk mengukur perencanaan suksesi: 1) Kumpulan talenta yang beragam dan kompeten; 2) Pemimpin yang dihasilkan melalui proses yang efektif; dan 3) Proses untuk perencanaan staf departemen dan perencanaan suksesi harus dihubungkan.

Lingkungan Kerja

Ketika membuat dan menerapkan rencana kepegawaian, lingkungan tempat kerja merupakan pertimbangan penting. Motivasi dan kepuasan kerja karyawan meningkat sebagai hasilnya. Kinerja karyawan dan lingkungan kerja berkorelasi erat. Jika pekerja diberikan lingkungan kerja yang berkualitas tinggi, kinerja dan dedikasi mereka akan meningkat. Selain itu, hal ini akan mengurangi stres di tempat kerja dan ketidakhadiran (Lowe et al., 2002).

Kepemimpinan

Salah satu komponen kunci dari kinerja organisasi adalah kepemimpinan. Ketika kepemimpinan yang tepat dilakukan, kinerja karyawan meningkat. Perilaku pemimpin adalah komponen motivasi yang mendorong pekerja untuk memberikan upaya terbaik mereka dan memastikan para pemimpin menerima hasil terbaik dari tenaga kerja mereka. Ketika seorang pemimpin memiliki kepemimpinan intelektual, mereka meramalkan hasil akhir dari pekerjaan mereka dan memberikan upaya terbaik mereka untuk kepentingan organisasi. Mereka juga melakukan kewajiban mereka secara etis. Kepemimpinan yang efektif dan tata kelola yang baik berkontribusi pada integrasi pola kerja pekerja dan pencapaian tujuan tim.

Ada banyak orang yang berpendapat bahwa kepemimpinan yang unggul meningkatkan keberhasilan organisasi. Kinerja staf yang tinggi akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan pencapaian tujuan yang tepat waktu. Selama lima dekade terakhir, beberapa teori kepemimpinan telah ditemukan untuk mempengaruhi keefektifan perusahaan tempat mereka bekerja. Organisasi harus memilih gaya kepemimpinan yang paling membantu mereka menghadapi perubahan lingkungan di era persaingan global yang ketat ini. Banyak peneliti telah mengakui adanya korelasi yang jelas antara kepemimpinan dan kinerja karyawan, dan bahwa bisnis mengalami hasil yang kurang memuaskan ketika fenomena kepemimpinan diabaikan (Oluseyi et al., 2009).

Komunikasi

Komunikasi adalah pertukaran informasi atau pesan di antara rekan kerja. Kualitas dan gaya komunikasi di antara rekan kerja berdampak besar pada kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang menerima komunikasi yang efektif akan lebih teredukasi mengenai isu-isu di tempat kerja dan industri serta tujuan strategis organisasi. Komunikasi yang efektif adalah komponen penting dari lingkungan organisasi. Manajemen perusahaan harus membuat saluran dukungan agar para pekerja dapat mengekspresikan tuntutan, kekhawatiran, dan masalah yang mengganggu. Untuk itu, strategi yang tepat harus dilakukan. Sejumlah penelitian komunikasi telah menemukan korelasi yang jelas antara keterbukaan dan kepuasan kerja (Tourani et al., 2012). Implementasi strategi strategis organisasi secara signifikan dibantu oleh komunikasi yang efektif di dalam perusahaan (Ince et al., 2011).

Efektivitas Organisasi

Struktur organisasi dibuat untuk memastikan praktik berjalan dengan baik dan bahwa prosedur pendefinisian jabatan diikuti. Program dan layanan departemen diimplementasikan secara efektif berkat kerangka kerja ini. Organisasi ini dibentuk untuk membagi pekerjaan ke dalam departemen, sektor, divisi, tim, dan unit-unit yang lebih kecil. Selain itu, strategi diimplementasikan di berbagai departemen dan program dengan menggunakan prosedur yang berhasil dikembangkan untuk memaksimalkan efisiensi dan efektivitas. Untuk mengidentifikasi dan memperjelas tugas dan tanggung jawab karyawan, deskripsi juga telah disediakan. Keputusan tentang misi organisasi dan desain praktik kerja termasuk dalam kategori praktik sumber daya manusia yang sangat baik.

Struktur dan manajemen organisasi telah berevolusi sebagai hasil dari keragaman teknologi informasi dan komunikasi. Beberapa elemen desain baru dari struktur komunikasi termasuk menghilangkan hierarki, membangun jaringan berbasis tim dan pendekatan multidisiplin, bergeser dari pola pikir yang sempit ke pola pikir yang luas, lebih berfokus pada aliansi dan kemitraan, merancang unit-unit yang saling bergantung daripada kegiatan yang berdiri sendiri-sendiri, dan menciptakan struktur organisasi horizontal yang lebih elastis dan responsif terhadap pemberian layanan. Desain organisasi dan proses yang lebih baik mengarah pada rentang kendali yang lebih besar, waktu reaksi

yang lebih cepat, dan berbagai kegiatan dan peran yang lebih luas - yang semuanya bermanfaat untuk meningkatkan produktivitas dan keterlibatan karyawan (Jhon, 2008).

Pengembangan dan Integrasi Program Manajemen Talenta

Menarik dan mempertahankan talenta bukanlah satu-satunya aspek dari manajemen talenta. Namun demikian, manajemen talenta juga bermaksud untuk melakukan penelitian dan pengembangan, melaksanakan inisiatif SDM lainnya, dan mengelola program-program ini. Program manajemen talenta diintegrasikan dengan manajemen sumber daya manusia untuk mengatasi masalah-masalah penting dan krusial. Inisiatif dan kegiatan manajemen talenta menyediakan kumpulan talenta internal dari para pekerja saat ini dan juga berfungsi untuk menarik prospek eksternal yang kompeten. Banyak elemen tambahan yang mempengaruhi proses penarikan dan retensi ini selain remunerasi. Keuntungan tambahan dari teknik ini meliputi: meningkatkan produktivitas pekerja, menyediakan program pengembangan karier dan manajemen untuk anggota staf dan memfasilitasi perencanaan tenaga kerja yang efisien mendorong upaya pelibatan karyawan, menghasilkan pengembangan talenta dan ketersediaan sumber daya manusia yang dapat diandalkan oleh perusahaan ketika dibutuhkan (Jhon, 2008).

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Salah satu komponen kunci yang menghubungkan aktivitas sumber daya manusia dengan pencapaian tujuan perusahaan adalah perencanaan sumber daya manusia. Penting untuk diingat bahwa beberapa aspek MSDM memberikan hasil bagi inisiatif dan tujuan strategis (Richard G., 1984). Penciptaan dan pelaksanaan kebijakan regional lainnya, khususnya, bergantung pada kebijakan sumber daya manusia dari perencanaan sumber daya manusia. Kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan strategis dan perencanaan sumber daya manusia harus diintegrasikan untuk mencapai hal ini (Kochan et al., 1985). Jelaslah bahwa masyarakat semakin mementingkan perencanaan sumber daya manusia. Dengan adanya inflasi, ekonomi yang lesu, dan penurunan pendapatan, proses perencanaan sumber daya manusia yang efisien sangat penting untuk meningkatkan output sekaligus meminimalkan pemborosan dan tingkat kepegawaian untuk mengurangi pengeluaran. (Georg et al., 1980).

PENELITIAN LANJUTAN

Masih melakukan penelitian lanjutan untuk mengetahui lebih jauh tentang Perencanaan Strategis Sumber Daya Manusia: Tinjauan Komprehensif Literatur dan Analisis Kerangka untuk Motivasi Organisasi dan Retensi Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Abramowitz, M., Morin, R., & George's, P. (1996). *Discrimination: An Analysis of Home Mortgage Lending in 10 Cities in 1990* (Washington, DC: ACORN).
- Acs, Gregory, and Sheldon Danziger (1993) "Educational Attainment, Industrial Structure, and Male Earnings through the 1980s," *J. of Human Resources* 28, 3: 618-48.
- Facing Up to the American Dream: Race, Class, and the Soul of the Nation, 55(6), 341.
- Beard, K. M., & Edwards, J. R. (1995). Employees at risk: Contingent work and the psychological experience of contingent workers. *Journal of Organizational Behavior* (1986-1998), 109.
- İnce, M., & Gül, H. (2011). The role of the organizational communication on employees' perception of justice: A sample of public institutions from turkey. Richard, O. C., & Johnson, N. B. (2001). Strategic human resource management effectiveness and firm performance. *International Journal of Human*
- Kochan, T. A., Smith, M., Wells, J. C., & Rebitzer, J. B. (1994). Human resource strategies and contingent workers: The case of safety and health in the petrochemical industry. *Human Resource Management*, 33(1), 55-77.
- Koehoorn, M., Lowe, G. S., Rondeau, K. V., Schellenberg, G., & Wagar, T. H. (2002). Creating high-quality health care workplaces. *Work Network Discussion Paper W*, 14.
- Neraca Perencanaan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Menghadapi Pamulang Jl Puspitek Raya No, U., & Selatan Correspondence, T. (2024).
- Pamulang Tangerang Selatan -Banten, U. (2022). *Manajemen Strategi. Peluang Dan Tantangan Di Era Industri 4.0* (Vol. 320, Issue 4). *Resource Management*, 12(2), 299-310.
- Rice, J., & Renshaw, A. (2011). *The Wisden Collector's Guide*. A&C Black.
- Walker, J. W. (1980). *Human resource planning*. McGraw-Hill College.
- Sugiarti Hadi Supratikta Mukhlis Catio Jl Surya Kencana No, E., Gd, P. A., & Supratikta, dan Akuntansi, M., Andriani, D., Supratikta, Manajemen, M., Taylor, T., Doherty, A., & McGraw, P. (2015). *Managing people in sport organizations: A strategic human resource management perspective*. Routledge.
- Tourani, A., & Rast, S. (2012). Effect of employees' communication and participation on employees' job satisfaction: An empirical study on airline companies in Iran. In *2012 2nd International Conference on Economics, Trade and Development* (Vol. 36, pp. 52-56).