

Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara

Yulian Jitmau

Universitas Maritim Raja Ali Haji

Rio Fernandez Sinaga

Universitas Maritim Raja Ali Haji

Aditya Padini Syah

Universitas Maritim Raja Ali Haji

Alamat: Jl. Raya Dompok, Kota Tanjungpinang, Kepulauan Riau

Korespondensi penulis: yulianjitmau3@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the importance of human resource planning (HR) in improving the performance of the State Civil Apparatus (ASN). Given the global demands that require efficient and effective governance, the professionalism of apparatus resources is the main key. Good HR planning ensures that the organization has the right number and quality of employees, who can contribute optimally to the achievement of the organization's strategic goals. The research method used is a literature review by collecting data from various relevant literature sources, including books, magazines, and articles. The results show that effective HR planning enables organizations to identify workforce needs, address employee shortages or surpluses, and ensure that employees have the appropriate skills and competencies.*

Keywords: HR, Employee, ASN

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pentingnya perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Mengingat tuntutan global yang mengharuskan tata kelola pemerintahan yang efisien dan efektif, profesionalisme sumber daya aparatur menjadi kunci utama. Perencanaan SDM yang baik memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah dan kualitas pegawai yang tepat, yang dapat berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan strategis organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kajian literatur dengan mengumpulkan data dari berbagai sumber literatur yang relevan, termasuk buku, majalah, dan artikel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang efektif memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja, mengatasi kekurangan atau kelebihan pegawai, serta memastikan bahwa pegawai memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai.

Kata Kunci: SDM, Pegawai, ASN

PENDAHULUAN

Dunia yang mengglobal saat ini menuntut tata kelola pemerintahan yang efisien dan efektif karena adanya persaingan dan kendala di setiap bidang. Pelaksanaan kegiatan pemerintahan membutuhkan profesionalisme sumber daya aparatur karena kenyataan ini. Sumber daya manusia dan manajemen personalia sangat penting bagi kemampuan suatu instansi untuk mengelola, mengatur, dan menggunakan aparaturnya secara efektif untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimiliki agensi harus ditangani secara profesional untuk mencapai keseimbangan antara kebutuhan pegawai dan keterampilan serta bimbingan organisasi. Elemen penting yang diperlukan agar agensi dapat tumbuh secara alami

dan produktif adalah keseimbangan. Pegawai diharapkan dapat bekerja mulai dari perekrutan, seleksi, klasifikasi, dan penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi dan pertumbuhan karir mereka di bawah pengaturan manajemen sumber daya manusia yang profesional (Nurhayati, 2022).

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan (Arianty, N., 2015). Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Setiap pekerjaan memiliki dimensi pekerjaan yang unik, atau kriteria pekerjaan, yang mencantumkan komponen-komponen penting dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan di setiap instansi harus dimaksimalkan agar dapat memenuhi tujuan instansi tersebut, dengan demikian organisasi atau instansi perlu menyadari berbagai kekuatan dan kelemahan tenaga kerja mereka untuk membangun yang pertama dan memperbaiki yang kedua. Untuk itu perlu dilakukan penilaian kinerja secara berkala yang berorientasi pada masa lalu maupun masa yang akan datang. Perencanaan terkait sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika seseorang ingin memulai sesuatu, langkah pertama yang harus dilakukan adalah perencanaan. Semua masalah dan bahaya dalam organisasi dapat dikurangi dengan perencanaan yang tepat. Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan tingkat perencanaan suatu perusahaan, yaitu di bidang perencanaan sumber daya manusia (Wijayanti, 2017).

Karena mereka mengawasi dan mengelola semua aspek operasi organisasi, sumber daya manusia adalah aset yang sangat berharga bagi bisnis apa pun yang ingin mencapai tujuannya. Oleh karena itu, tidak mungkin untuk memisahkan aspek apa pun dari operasi organisasi dari upaya memaksimalkan penggunaan sumber daya untuk meningkatkan hasil organisasi. Sumber daya manusia organisasi adalah aset paling berharga yang harus dimiliki dan merupakan prioritas utama bagi manajemen. Orang-orang yang bekerja untuk organisasi disebut sebagai sumber daya manusianya. Sebagai bagian dari tugas mereka, manajer yang bekerja di bidang sumber daya manusia mencoba untuk mempermudah individu untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan strategis organisasi (Blikololong & FoEh, 2022).

Perencanaan sumber daya manusia, yang dirancang untuk memastikan bahwa kebutuhan karyawan bagi organisasi akan terpenuhi secara permanen dan tepat, merupakan suatu keharusan agar setiap organisasi semakin mampu memperhitungkan faktor-faktor yang mempengaruhi kehidupan organisasi di masa depan. Analisis kebutuhan karyawan adalah salah satu cara untuk melakukan perencanaan seperti ini. Langkah pertama dalam mengumpulkan tenaga kerja terampil sesuai dengan spesialisasinya adalah perencanaan SDM, yang memungkinkan tercapainya tujuan perusahaan serta efisiensi dan efektivitas kerja. Dengan

demikian, perencanaan SDM memusatkan perhatian pada tindakan-tindakan spesifik yang dilakukan oleh manajemen untuk menjamin tersedianya SDM yang sesuai pada saat yang tepat. Hal ini dilakukan untuk memenuhi berbagai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Menganalisis kebutuhan sumber daya manusia merupakan salah satu aspek dari perencanaan sumber daya manusia.

KAJIAN TEORITIS

Perencanaan sumber daya manusia, yang dipandang sebagai proses berkelanjutan dari perencanaan yang terorganisir dan terstruktur, secara luas didefinisikan 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 (Jamrizal, 2022).

Gould (1984) mencatat bahwa berbagai cara yang menguntungkan ditemukan dengan menggunakan fungsi-fungsi sumber daya manusia yang strategis untuk mencapai keunggulan kompetitif dibandingkan pesaing, menunjukkan bahwa fungsi-fungsi ini memainkan peran yang signifikan dalam membuat bisnis menjadi kompetitif. Menurut Biles dkk. (1980), kapasitas organisasi untuk operasi yang efektif, 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 tinggal dengan 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. Perencanaan mendapat perhatian besar untuk menetapkan dan mempertahankan kesesuaian optimal antara peran dan personel. "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" (Mandasari et al., 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif yang menggunakan metode kajian literatur sebagai pendekatan penelitian. Metode kajian literatur dilakukan dengan mengumpulkan dan menggunakan data dari berbagai sumber literatur yang relevan dengan topik penelitian. Studi literatur dalam penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan buku-buku, majalah, dan artikel-artikel yang berkaitan dengan masalah dan tujuan penelitian (Hidayah et al., 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Perencanaan SDM Bagi Kinerja Organisasi

Menurut Edwards dan Pearce (1988) "Perencanaan sumber daya manusia sangat penting agar berkembang pesat dan berteknologi tinggi. Untuk memenuhi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karir pegawai dan memenuhi tuntutan organisasi, perencanaan suksesi dan pengembangan organisasi menempati peran penting. Jika, dalam kasus, pasokan tenaga kerja internal lebih dari yang dibutuhkan, masalah penataan ulang sumber daya ini perlu ditangani. Menurut Craft (1980), perencanaan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan dan menentukan karakteristik pelamar, untuk memilih yang paling cocok yang dicari organisasi. Noe et al (2003) menjelaskan bahwa penting untuk mengimplementasikan perencanaan sumber daya manusia dengan benar untuk menciptakan lead time yang diperlukan untuk menghadapi potensi masalah dan ancaman terhadap keunggulan kompetitif organisasi.

2. Pentingnya Perencanaan SDM Untuk Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses yang sangat penting untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah dan jenis karyawan yang tepat untuk mencapai tujuan strategisnya. Dalam konteks Aparatur Sipil Negara (ASN), perencanaan SDM memainkan peran yang krusial dalam meningkatkan kinerja mereka. Berikut beberapa alasan mengapa perencanaan SDM penting untuk meningkatkan kinerja ASN:

a. Mengatasi Kekurangan dan Kelebihan Tenaga Kerja

Perencanaan SDM membantu dalam mengidentifikasi kekurangan atau kelebihan tenaga kerja dalam organisasi. Dengan demikian, instansi pemerintah dapat memastikan bahwa

mereka memiliki jumlah ASN yang cukup untuk menjalankan tugas-tugas pemerintahan secara efektif.

b. Pengembangan Kompetensi dan Keterampilan

Melalui perencanaan SDM, kebutuhan pelatihan dan pengembangan ASN dapat diidentifikasi dan diimplementasikan. Pelatihan yang tepat dan berkelanjutan membantu ASN mengembangkan keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka.

c. Penyelarasan dengan Tujuan Strategis

Perencanaan SDM memastikan bahwa pengembangan dan pengelolaan ASN selaras dengan tujuan strategis organisasi. Ini mencakup perencanaan pengembangan karir yang memungkinkan ASN untuk tumbuh dan berkontribusi lebih baik terhadap pencapaian tujuan organisasi.

d. Manajemen Talenta

Perencanaan SDM memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi dan mengembangkan talenta-talenta potensial di antara ASN. Dengan manajemen talenta yang baik, ASN yang berbakat dapat dipromosikan ke posisi yang lebih strategis, meningkatkan efektivitas organisasi.

e. Meningkatkan Efisiensi Operasional

Dengan perencanaan yang baik, ASN dapat ditempatkan di posisi yang sesuai dengan kompetensi mereka. Hal ini akan meningkatkan efisiensi operasional dan meminimalisir waktu yang terbuang karena ketidakcocokan pekerjaan dengan kemampuan ASN.

f. Motivasi dan Kepuasan Kerja

Perencanaan karir yang jelas dan terstruktur dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja ASN. ASN yang merasa dihargai dan memiliki prospek pengembangan karir yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi.

g. Kesiapan Menghadapi Perubahan

Perencanaan SDM juga mempersiapkan ASN untuk menghadapi perubahan yang mungkin terjadi di lingkungan eksternal maupun internal, seperti perubahan kebijakan, teknologi, atau kebutuhan masyarakat. ASN yang siap menghadapi perubahan akan lebih adaptif dan responsif terhadap tuntutan tugas mereka.

h. Peningkatan Pelayanan Publik

Dengan ASN yang berkinerja tinggi, kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat juga akan meningkat. Perencanaan SDM yang efektif memastikan bahwa ASN memiliki kompetensi dan motivasi yang diperlukan untuk memberikan pelayanan terbaik.

i. Efektivitas Penggunaan Anggaran

Perencanaan SDM yang baik membantu dalam penggunaan anggaran secara lebih efektif. Dengan menempatkan ASN yang tepat di posisi yang tepat dan memberikan pelatihan yang sesuai, anggaran yang dikeluarkan untuk SDM dapat dimanfaatkan secara optimal.

Secara keseluruhan, perencanaan SDM yang baik akan membantu instansi pemerintah dalam membangun tim ASN yang kompeten, termotivasi, dan siap untuk menghadapi tantangan masa depan. Ini akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja ASN dan kualitas pelayanan publik yang diberikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja organisasi, terutama dalam konteks aparatur sipil negara (ASN). Perencanaan SDM yang efektif memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja, mengatasi kekurangan atau kelebihan pegawai, serta memastikan bahwa pegawai yang ada memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan tugas mereka. Melalui perencanaan yang matang, instansi pemerintah dapat mengembangkan dan mengelola ASN dengan lebih baik, sehingga mereka dapat berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, perencanaan SDM yang baik juga membantu dalam penyesuaian antara pengembangan pegawai dengan tujuan strategis organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi operasional dan kualitas pelayanan publik.

Selain itu, perencanaan SDM yang dilaksanakan dengan baik berkontribusi terhadap peningkatan motivasi dan kepuasan kerja karyawan; dengan perencanaan karir yang terdefinisi dengan baik dan terorganisir, karyawan merasa lebih dihargai dan memiliki peluang pengembangan yang menguntungkan, yang meningkatkan kinerja individu dan organisasi; sebagai tambahan, perencanaan yang dilaksanakan dengan baik akan membekali karyawan untuk menghadapi perubahan lingkungan internal dan eksternal, termasuk perubahan kebijakan dan teknologi; dan yang terakhir, perencanaan SDM yang dilaksanakan dengan baik akan menjamin penggunaan anggaran yang lebih efektif serta meningkatkan fleksibilitas karyawan, yang merupakan hal yang sangat penting bagi kelangsungan jangka panjang dan keberhasilan organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Bagian ini disediakan bagi penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih, baik kepada pihak penyandang dana penelitian, pendukung fasilitas, atau bantuan ulasan naskah. Bagian ini juga dapat digunakan untuk memberikan pernyataan atau penjelasan, apabila artikel ini merupakan bagian dari skripsi/tesis/disertasi/makalah konferensi/hasil penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Blikololong, M. L., & FoEh, J. E. (2022). Analisis perencanaan sumber daya manusia, penempatan pegawai dan analisis pekerjaan terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Kota Kupang Kecamatan Maulafa. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 645–656.
- Hidayah, N., Sulfahmi, S., Zairani, I., Yusuf, M., & Sufiati. (2019). Combine assurance dalam konteks pengendalian. *Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 8(2), 32–37.
- Jamrizal, J. (2022). Pengaruh perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan terhadap kepemimpinan kepala sekolah (Literature review manajemen pendidikan). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(1), 479–488. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.1096>
- Mandasari, M., Lukman, I., & Wuryanti, L. (2022). Analisis pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada bagian organisasi sekretariat daerah Kota Metro. *Jurnal Malahayati*, 10(1), 1–52. <https://doi.org/10.21608/pshj.2022.250026>
- Nurhayati, N. (2022). Human resource planning to improve civil servants' performance under the Ministry of Religious Affairs in Jambi: Perencanaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil negara di Kantor Kementerian Agama Kota Jambi. *Online Journal of Education, Administration, Training, and Religion*, 3(1), 2747–1489. <http://dx.doi.org/10.38075/jen.3i1.13>
- Wijayanti, E. (2017). Perencanaan sumber daya manusia yang efektif: Strategi mencapai keunggulan kompetitif. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 2, 105–114. <http://www.ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/199/165>