

ANALISIS PERENCANAAN SDM DALAM MEMPERKUAT KULTUR ORGANISASI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA GUNUNGSITOLI

Noferlina Zalukhu¹, Meiman Hidayat Waruwu², Delipiter Iase³, Yupiter Mendrofa⁴
Prodi Manajemen Universitas Nias

noferlinazalukhu13@gmail.com, meimanwaruwu571@gmail.com, delipiterlase@unias.ac.id, yupiter_mend81@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui perencanaan sumber daya manusia (SDM) diimplementasikan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Gunungsitoli untuk memperkuat kultur organisasi dan sejauh mana implementasi tersebut memengaruhi kinerja pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan pegawai. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan metode pengumpulan data observasi dan wawancara. Teknik analisis data menggunakan pengolahan data, penyajian data, reduksi data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian perencanaan SDM di Kantor BKPSDM Kota Gunungsitoli tidak hanya berfokus pada aspek evaluasi kinerja dan kompensasi, tetapi juga menitikberatkan pada upaya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan pegawai. Pendekatan ini sejalan dengan konsep-konsep dalam teori manajemen sumber daya manusia modern.

Kata kunci: Perencanaan SDM; Kultur Organisasi

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the human resource (HR) planning implemented at the Gunungsitoli City Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) Office to strengthen organizational culture and the extent to which this implementation influences employee performance and creates a work environment that supports employee growth and development. This research uses qualitative research with observation and interview data collection methods. Data analysis techniques use data processing, data presentation, data reduction and drawing conclusions. The results of research on HR planning at the Gunungsitoli City BKPSDM Office do not only focus on aspects of performance evaluation and compensation, but also emphasize efforts to create a work environment that supports employee growth and development. This approach is in line with concepts in modern human resource management theory.

Keywords: Human Resources Planning; organizational culture.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan sumber keunggulan kompetitif yang sangat potensial karena kompetensi yang dimilikinya berupa intelektualitas, sifat, keterampilan, karakter personal serta proses intelektual dan kognitif tidak dapat ditiru oleh perusahaan pesaing. Sumber daya manusia berpengaruh terhadap terwujudnya tujuan instansi. Menurut (Kasmir & SE, 2016) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi,

kariier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Tentu saja, setiap organisasi menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas, penuh semangat, tidak mudah putus asa, dan profesional, sehingga mereka dapat memenuhi semua aktivitas instansi. Menurut (Suko, 2024) untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan agar memberi nilai positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam pencapaian tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi.

Sumber daya manusia tersusun atas rangkaian kebijakan yang terintegrasi berkenaan dengan hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dalam suatu organisasi atau perusahaan (Noer, Trang, & Uhing, 2017). Untuk melakukannya, instansi harus menentukan kebutuhan sumber daya manusianya untuk sesuai dengan situasi internal atau eksternal. Fungsi dari sumber daya manusia (SDM) untuk mengambil inisiatif dan untuk memberikan pedoman, dukungan dan layanan pada berbagai hal yang berkaitan dengan karyawan dalam organisasi, (Mukminin, Habibi, Prasajo, & Yuliana, 2019). Berkenaan dengan hal tersebut maka kita perlu menganalisis, mengantisipasi, dan meramalkan berbagai hal mengenai ketersediaan SDM sebelum menjadi kendala yang memperlambat tercapainya tujuan bagi suatu instansi. Perencanaan kebutuhan SDM dapat melibatkan proses partisipatif di mana anggota organisasi berkontribusi dalam mengidentifikasi kebutuhan dan nilai-nilai yang penting bagi mereka. Proses perencanaan SDM diawali dengan memahami visi, misi, serta tujuan, strategi dan struktur dari organisasi, dan mengkaji keadaan SDM yang ada saat ini, baik secara kuantitas maupun kualitas (Hasnadi, 2019). Dengan melibatkan anggota dalam perencanaan, kultur organisasi dapat menjadi lebih inklusif dan memiliki dukungan yang kuat dari anggota. Perencanaan sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi setiap pegawai karena dapat membantu meningkatkan kemampuan pekerja dan meningkatkan kepuasan pegawai. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang efektif dapat menghasilkan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi. Masalah yang terjadi pada kantor BKPSDM Kota Gunungsitoli adalah kultur organisasi yang masih tidak begitu jelas hingga saat ini. Beberapa diantaranya ialah minimnya sarana prasarana pengembangan pegawai dan staf baik itu melalui pelatihan maupun seminar. Kemudian manajemen pengelolaan sistem pekerjaan juga tidak begitu transparan, seperti dalam pengelolaan kompensasi bagi pegawai dalam situasi tertentu masih berbeda beda antar pegawai, maupun dalam evaluasi kinerja yang adil dan merata bagi semua pegawai, staf dan karyawan. Oleh karena itu, berdasarkan hasil wawancara pra penelitian, pihak BKPSDM menyatakan bahwa saat ini mereka telah melakukan beberapa perbaikan terhadap perencanaan sumber daya manusia demi memperkuat kultur organisasinya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah menyadari pentingnya perencanaan untuk pegawai dalam mengerjakan aktivitas tanpa dibatasi ruang dan waktu. Oleh karena itu untuk menjalankan perencanaan sumber daya manusia maka Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sangat memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang dipekerjakan. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaannya, maka pegawai harus dapat meningkatkan kinerja. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditargetkan oleh suatu instansi. Dari rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi perencanaan sumber daya manusia (SDM) di Kantor BKPSDM Kota Gunungsitoli dalam memperkuat kultur organisasi, serta

sejauh mana implemtasi tersebut dalam mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan pegawai.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS (JIKA ADA)

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengevaluasian atas sumber daya manusia saat pengadaan, pengembangan, pengkompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat. Karena kompetisi perusahaan semakin lama ketat sehingga kebutuhan atas kualifikasi karyawan juga mengalami dinamisasi sesuai tuntutan zaman dan kebutuhan perusahaan.

Menurut (Kasmir & SE, 2016) , menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.” Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”.

Sihotang (Sinambela, 2021) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan. Marwansyah dalam (Wang, 2021) menyampaikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perubahan secara terpadu. Simamora dalam (Larasati, 2018) bahwa manajemen sumber daya manusia (*human resource management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.A.F. Stoner dalam (Larasati, 2018) mengemukakan pendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Menurut (Hasibuan & Hasibuan, 2016) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah fungsi manajerial berupa perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, motivasi, dan evaluasi. Perencanaan sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. Menurut (Nur, Yusuf, & Rusman, 2021) perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan fungsi pertama harus dilaksanakan dalam organisasi.

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Tujuan Perencanaan SDM menurut (Hasibuan & Hasibuan, 2016) antara lain memperbaiki pemanfaatan sumber dayam manusia, menyesuaikan aktivitas sumber daya manusia dan kebutuhan dimasa depan secara efisien, meningkatkan efisiensi dalam menarik pegawai baru dan melengkapi informasi sumber daya manusia yang dapat membantu kegiatan sumber daya manusia dan unit organisasi lain. Menurut (Sirait, 2015) tahapan proses perencanaan yaitu peramalan (*forecasting*), Penyusunan program (*programming*), serta evaluasi dan pengendalian. Lanjut menurutnya bahwa salah satu maksud dibuat perencanaan adalah melihat program-program yang dipergunakan untuk meningkatkan kemungkinan pencapaian tujuan di waktu yang akan datang, sehingga dapat meningkatkan pengambilan keputusan yang lebih baik. Indikator perencanaan sumber daya manusia menurut (Tampubolon & Hasibuan, 2019) yaitu pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan dan kedisiplinan.

Kultur Organisasi atau Budaya Organisasi

Menurut (Fadhilah & Fahmi, 2017) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”. Menurut (Torang, 2014) “Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya.” Menurut (Maria, Edison, & Johan, 2022) “Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Menurut (Wibowo & Putra, 2016) fungsi budaya organisasi dibagi menjadi 4 (empat) yaitu memberi anggota identitas organisasional, memfasilitasi komitmen kolektif, meningkatkan stabilitas sistem sosial, serta membentuk perilaku.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu oleh (Aprianty, Fernanda, Rahmadina, & Asy'ari, 2023) dengan judul Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama, kesimpulan dari penelitian ini bahwa perencanaan yang baik menghasilkan sumber daya manusia yang baik. Perbedaan dengan penelitian ini yaitu tidak menggunakan variabel Kultur organisasi, sementara persamaannya menggunakan Variabel Perencanaan.

Penelitian selanjutnya dilaksanakan oleh (Anisa, Cahyani, & Juwita, 2023) dengan judul Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Perencanaan Sumber Daya Manusia, dimana kesimpulannya adalah perencanaan SDM dan budaya organisasi memiliki hubungan yang terkait terhadap produktivitas kinerja SDM. Perencanaan SDM dan budaya organisasi berpengaruh besar terhadap kinerja SDM. Perbedaan dengan penelitian ini tidak menggunakan variabel pelatihan, dan motivasi, sementara kesamaannya menggunakan variabel budaya organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif, deskriptif yaitu suatu rumusan masalah yang memandu penelitian untuk mengeksplorasi atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas dan mendalam. Pendekatan kualitatif adalah pendekatan yang bermaksud untuk memahami

fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya, perilaku, persepsi, minat, motivasi, tindakan, dengan cara deksripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa.

Dalam penelitian ini Variabel Kualitatif terdapat variabel yang tidak bisa diklasifikasikan. Nilai variabel kualitatif bukan berupa angka, tetapi bentuk kategori *mutually exclusive*. Dengan demikian peneliti mengkategorikan Pegawai yang terlibat dalam pengembangan sumber daya manusia dalam memperkuat kultur organisasi. Berdasarkan Judul “Analisis Perencanaan Kebutuhan Sdm Dalam Memperkuat Kultur Organisasi Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli”. Dengan demikian satu unsur yang dapat dimasukkan ke dalam kategori adalah Pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli, selain dari itu bukan kategori penelitian ini.

Dalam melakukan penelitian ini, Peneliti memilih lokasi penelitian pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Gunungsitoli di Jalan Pancasila No.14 Desa Mudik Kecamatan Gunungsitoli Kota Gunungsitoli, dengan waktu penelitian selama kurang lebih 1 (satu) bulan.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Menurut (Maulida, 2020) data primer merupakan data utama adalah sumber data yang didapat secara langsung oleh pengumpul tanpa melalui perantara. Dalam hal ini peneliti mendapatkan data secara langsung baik secara individu maupun kelompok, lisan maupun tulis. Menurut (Ernawati, 2020) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Meskipun bukan data utama, data sekunder tidak dapat di abaikan karena data sekunder merupakan data pendukung yang berfungsi. Sumber data sekunder dalam penelitian ini didapatkan dari berupa buku, jurnal, arsip, atau dokumen pribadi yang relevan dengan hasil penelitian.

Menurut (Makbul, 2021) instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah di olah, penelitian ini menggunakan jenis kualitatif, sehingga dalam penelitian kualitatif alat instrumen utama pengumpul data adalah manusia atau peneliti sendiri. Dalam penelitian ini penulis menggunakan *key informan* dan informan kunci dimana peneliti mudah untuk memahami dan mendapatkan data yang di perlukan yaitu Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Gunungsitoli; sebagai pimpinan dari instansi yang dapat memberikan informasi mengenai perencanaan kebutuhan SDM yang saat ini dilakukan di instansi tersebut, serta memberikan wawasan tentang kultur organisasi yang ada, Kepala bidang pengadaan, mutasi dan informasi kepegawaian (Kabid)dapat memberikan ide / saran tentang kultur organisasi yang ada, serta memberikan masukan tentang kebutuhan SDM didalam instansi Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia kota gunungsitoli.

Menurut (Maulida, 2020) bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi (pengamatan), wawancara (interview), kuisioner (angket), dokumentasi dan gabungan keempatnya. Menurut (Makbul, 2021) keberhasilan dalam pengumpulan data banyak ditentukan oleh kemampuan peneliti menghayati situasi sosial yang dijadikan fokus

penelitian. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, serta dokumentasi.

Analisis data menurut (Maulida, 2020) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Pada penelitian ini, analisis data dilakukan melalui tahap pengumpulan data, tahap reduksi data, tahap penyajian data, serta tahap penarikan kesimpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Perencanaan SDM dalam memperkuat budaya organisasi memiliki hubungan yang terikat terhadap produktivitas SDM. Hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa ahli menunjukkan bahwa perencanaan SDM dan budaya organisasi berpengaruh besar terhadap kinerja SDM. Jika anggota organisasi merasa puas dalam pekerjaannya, maka perasaan puas tersebut akan diterapkan dalam bentuk kinerja para pegawai dan karyawannya. Pentingnya kinerja pegawai ini harus dimiliki oleh anggota organisasi, dikarenakan dengan pegawai maupun karyawan memiliki kinerja tinggi terhadap organisasi, maka mereka akan termotivasi dan lebih puas terhadap pekerjaannya. Kinerja yang baik perlahan akan membentuk budaya organisasi kokoh dan jelas. Yang sering kita temukan bahwa ketika para pegawai dan karyawan menyukai pekerjaannya maka mereka menjadi tidak akan meninggalkan pekerjaan yang sedang dilakoni dan akan membuahkan hasil produktivitas yang terbaik untuk organisasi. Oleh karena itu, perlu adanya penyesuaian rencana sumber daya manusia yang baik dalam lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja sendiri merupakan bagian dari budaya organisasi yang menjadi salah satu aspek penting yang perlu dipertimbangkan karena kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia.

Menurut (Prahendratno dkk., 2023) kinerja sumber daya manusia juga diperoleh dari adanya etos kerja yang tinggi. Etos kerja sendiri tidak hadir begitu saja namun di dapatkan dari apa yang dirasakan pegawai atas lingkungan kerjanya. Misalnya, ketika pegawai mendapatkan keadilan akan tugas-tugas yang didapatkannya, maka tentu akan mewujudkan pikiran positif sehingga pegawai menjadi puas akan pekerjaannya. Begitupun sebaliknya, apabila lingkungan kerja negatif tentu akan menurunkan produktivitas pegawai. Inilah yang terjadi di kantor Dinas BPKSDM, dimana keadilan ini dapat terbentuk karena adanya perencanaan sumber daya manusia yang sistematis dan terstruktur sehingga mampu memperkuat kultur organisasi. Dengan kultur organisasi yang jelas, maka setiap pegawai maupun karyawan akan memiliki motivasi dan pedoman jelas untuk meningkatkan kinerja mereka.

Menurut (Wijaya, 2018) hal-hal dasar lainnya yang memunculkan korelasi antara perencanaan sumber daya manusia terhadap kultur perusahaan yaitu karena adanya kinerja karyawan yang berkaitan erat dengan karakteristik budaya perusahaan yang penting, yaitu aturan perilaku, norma, nilai dominasi, filosofi dan peraturan-peraturan. Budaya organisasi terbentuk oleh kebiasaan (rutinitas) yang di bangun dan pratikkan oleh suatu organisasi atau semua pihak yang terlibat dalam organisasi. Komitmen pegawai dan karyawan dalam kinerja dapat tercapai apabila nilai-nilai pada karyawan sepaham dengan budaya organisasi. Oleh itu penting sekali menentukan pemimpin yang dapat mengelola dan menjaga budaya organisasi dengan baik, karena pemimpin merupakan orang yang bertindak menjadi model peran untuk menanamkan cara berpikir dan berperilaku pada pegawai serta karyawannya. Pemimpin juga

berusaha dalam menjalankan dan meningkatkan kualitas dan produktivitas melalui program-program organisasi terutama dalam hal perencanaan sumber daya manusia.

Selain itu, *work life balance* juga menjadi bagian dari peningkatan kinerja karyawan. Adanya penerapan budaya organisasi dalam *work life balance* yang baik dapat meningkatkan kinerja para karyawan yang ada di perusahaan maupun di organisasi. Hal ini disebabkan karena semua komponen dibutuhkan terhadap pengembangan diri seorang karyawan, seperti budaya organisasi yang kondusif, yaitu berjalannya fungsi dari nilai budaya tersebut dalam kepemimpinan serta adanya nilai keseimbangan kehidupan dalam pekerjaan. Faktor *work life balance* yaitu aspek internal dari dalam diri pegawai yang juga dapat mempengaruhi pegawai untuk menjalankan tugas-tugas rutin dan berdampak pada kinerjanya (Irsyad, Hendriani, & Putro, 2021).

Berdasarkan literatur (Prahendratno dkk., 2023), dinyatakan bahwa dalam mewujudkan strategi perencanaan SDM yang efektif, tentu tujuan utamanya bukan untuk menyelesaikan suatu masalah yang ada melainkan diciptakan dengan tujuan dapat merespon kondisi yang terjadi secara efektifitas perubahan di dalam maupun luar perusahaan sehingga dapat membuat SDM berkembang. Hal penting yang menjadi tujuan diciptakannya strategi PSDM sendiri adalah agar pemimpin dapat bekerjasama dengan baik bersama pegawai beserta karyawannya. Terciptanya kerjasama yang baik itulah yang merupakan buah dari strategi PSDM yang efektif. Oleh karena itu, pihak BPKSDM telah melakukan beberapa strateginya sendiri dalam perencanaan sumber daya manusia di Dinasnya. Berikut adalah strategi yang dilakukan oleh pihak BPKSDM diantaranya :

Pendekatan Pada Sumber Daya; Untuk meningkatkan kemampuan pimpinan dan staff, sebab mereka memiliki peran dalam melakukan perencanaan yang strategis. Pimpinan dan pegawai/karyawan yang dapat belajar dengan cepat dipercaya dapat mencapai keunggulan yang kompetitif sehingga dinilai lebih efektif untuk bersaing.

Kinerja Manajemen yang Tinggi; Untuk menciptakan produktivitas yang tinggi dari SDM yang diperoleh mulai dari proses seleksi, rekrutmen, training, hingga promosi dan *rewards* bagi SDM yang memiliki kinerja yang tinggi. Pemberian promosi dan *rewards* sendiri merupakan buntut perhatian yang dapat membuat kinerja pegawai dan karyawan semakin meningkat. Hal ini didasarkan pada produktivitas yang tinggi tentu memberikan profit yang tinggi.

Manajemen Komitmen yang Tinggi; Untuk menciptakan *high quality group* melalui ketergantungan antar anggota dalam suatu tim sehingga mampu menyebarkan informasi penting satu sama lain dan juga dapat menyelesaikan masalah dengan baik.

Manajemen Keterlibatan yang Tinggi; Untuk menciptakan komunikasi yang baik antar pimpinan dengan anggotanya sehingga dapat mencapai tujuan organisasi melalui pemahaman yang sama akan nilai dan budaya organisasi itu sendiri.

Menyusun strategi perencanaan SDM berdasarkan nilai Budaya Perusahaan; untuk dapat bersaing dengan organisasi lain karena nilai-nilai yang dikandung budaya organisasi masing-masing pasti berbeda, sekalipun ada kesamaan itu tidak spesifik, sehingga ini menjadi peluang untuk menciptakan strategi perencanaan dengan memanfaatkan nilai-nilai tersebut.

Perencanaan SDM yang disusun berdasarkan nilai budaya organisasi BPKSDM tentu membuat peningkatan pada kualitas kerja SDM. Hal ini didasarkan pada kemudahan pegawai dan karyawan untuk beradaptasi dengan perencanaan-perencanaan yang ada karena

perencanaan yang disusun atas nilai-nilai yang telah dianut secara bersama-sama oleh Organisasi (BPKSDM) dan para pegawai beserta staf.. Selain itu, kualitas yang meningkat tentu membuat SDM berkembang sehingga bisa mendapatkan jenjang karir yang menjanjikan (Prahendratno dkk., 2023). Selanjutnya, perencanaan SDM di dalam budaya organisasi BPKSDM sendiri menitik beratkan pada Interpersonal Skill yang dimiliki pemimpin dengan pegawai maupun staf karena budaya yang telah ada tentu memberikan kebiasaan dalam berkomunikasi, sehingga perencanaan dapat dilakukan dengan mengembangkan komunikasi tersebut agar setiap individu dapat lebih fleksibel dalam mengutaran pendapatnya daripada sebelumnya, menciptakan kerjasama yang baik dan tentu pemecahan masalah yang efektif pula. Pengaruh yang didapatkan terakhir adalah dimana setiap budaya organisasi tertentu mengandung visi dan misi yang telah ada sejak organisasi didirikan. Sehingga, dalam hal ini untuk mewujudkan visi misi tersebut tentu dibutuhkan perencanaan SDM untuk merekrut dan memberikan pelatihan yang sesuai demi memperoleh SDM yang berkualitas. SDM berkualitas tentu akan memberikan kinerja tinggi, produktivitas menjadi meningkat dan profit akan bertambah juga.

SIMPULAN

Implementasi perencanaan sumber daya manusia di Dinas BPKSDM mampu memperkuat kultur organisasi dengan sangat baik. Hal ini karena Dinas BPKSDM membuat perencanaan mulai dari proses perekrutan, evaluasi kinerja, pengembangan pegawai, kompensasi serta penerapan peraturan pemerintah. Terstrukturnya proses perencanaan SDM yang dilakukan BPKSDM menjadikan kultur organisasi lebih kuat dari sebelumnya dengan berlandaskan pada nilai tertentu seperti transparansi, sistematis, disiplin, dan adil.

Implementasi perencanaan sumber daya manusia mampu meningkatkan kinerja pegawai/karyawan di Dinas BPKSDM. Hal ini dikarenakan terdapat beberapa strategi efektif yang diterapkan oleh Dinas BPKSDM terhadap sumber daya manusianya yang dimulai dengan pendekatan secara personal kepada sumber daya manusianya hingga penyusunan strategi berdasarkan nilai-nilai budaya organisasi.

Berdasarkan hasil analisis wawancara, meskipun perencanaan sumber daya manusia sudah cukup baik di Dinas BPKSDM, namun nyatanya masih belum terlalu banyak melibatkan pegawai/karyawan secara langsung dalam prosesnya. Oleh karena itu disarankan Dinas BPKSDM mampu melakukan pendekatan yang lebih terstruktur kepada pegawai dan karyawannya untuk memastikan kesamaan persepsi terhadap program-program yang sedang atau telah dilaksanakan sehingga tidak terjadi kesalahpahaman.

Penulis juga menyarankan agar pihak Dinas BPKSDM mampu melakukan penyesuaian yang lebih fleksibel terhadap kebijakan kompensasi bagi para pegawai/karyawan baik itu dari tingkat pendidikan, keterampilan, dan kinerja individu. Karena berdasarkan hasil observasi, kompensasi yang tepat merupakan salah satu alasan utama meningkatnya kinerja pegawai maupun karyawan di Dinas BPKSDM.

DAFTAR PUSTAKA

Anisa, N. P., Cahyani, E., & Juwita, Z. (2023). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Perencanaan Sumber Daya Manusia. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 1(2), 162–169.

- Aprianty, D. N., Fernanda, W., Rahmadina, R., & Asy'ari, H. (2023). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*, 5(1), 40–57.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. *Yogyakarta: Gava Media*, 15.
- Ernawati, N. (2020). Buku ajar mata kuliah metodologi riset penelitian data sekunder. Poltekkes RS dr. Soepraoen.
- Fadhilah, F., & Fahmi, C. N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru pada Sekolah Menengah Atas di Kabupaten Aceh Besar. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 1(1).
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Hasnadi, H. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Bidayah: Studi Ilmu-Ilmu Keislaman*, 10(2), 141–148.
- Irsyad, F., Hendriani, S., & Putro, S. (2021). Analisis pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan work life balance terhadap kinerja pegawai Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Riau. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(3), 10992–11000.
- Kasmir, K., & SE, M. M. (2016). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: PT Rajagrafindo Persada*.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Makbul, M. (2021). Metode pengumpulan data dan instrumen penelitian.
- Maria, E., Edison, E., & Johan, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Matahari Department Store Tbk. Medan. *Majalah Ilmiah METHODODA*, 12(3), 227–237.
- Maulida, M. (2020). Teknik Pengumpulan Data Dalam Metodologi Penelitian. *Darussalam*, 21(2).
- Mukminin, A., Habibi, A., Prasojo, L. D., & Yuliana, L. I. A. (2019). Manajemen sumber daya manusia dalam pendidikan. *Kampus UNY Karangmalang Yogyakarta*.
- Noer, S. W. P., Trang, I., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, (2).
- Nur, M., Yusuf, S., & Rusman, A. D. P. (2021). Analisis Peningkatan Kinerja Tenaga Kesehatan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap. *Jurnal ilmiah manusia dan kesehatan*, 4(2), 190–200.
- Prahendratno, A., Pangarso, A., Siswanto, A., Setiawan, Z., Sepriano, S., Munizu, M., ... Syamil, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kumpulan Teori & Contoh Penerapannya*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sinambela, L. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Bumi Aksara.
- Sirait, J. T. (2015). Memahami Aspek Pengelolaan SDM... Grasindo.
- Suko, B. (2024). Review Literasi Sistematis: Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 5(3), 340–347.
- Tampubolon, F. M., & Hasibuan, A. B. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pemerintah. *OIKOS: Jurnal Kajian Pendidikan Ekonomi Dan Ilmu Ekonomi*, 3(1), 55–65.

<https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i2.450>

<http://jurnal.fem.uniba-bpn.ac.id/index.php/geoekonomi/article/view/450>

- Torang, S. (2014). Organisasi dan manajemen. *Bandung: Alfabeta*, 51.
- Wang, K. (2021). Pengaruh Talent Management dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan Akademis. [id/Kevin Wang/22170213/Pembimbing: Ponco Priyantono](https://doi.org/10.36277/geoekonomi.v15i2.450).
- Wibowo, M. A., & Putra, Y. S. (2016). Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga. *Among Makarti*, 9(1).
- Wijaya, N. S. (2018). Hubungan Budaya Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Radio Fast Fm Magelang.