



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 9540-9546

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Proyeksi Kebutuhan Sumber Daya Manusia Di Masa Depan : Perspektif Teoretis

Dasmadi

Program Studi Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Slamet Riyadi

Email : [dasmadi@unisri.ac.id](mailto:dasmadi@unisri.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk berefleksi mengenai kebutuhan sumber daya manusia di masa yang akan datang, sebab sumber daya manusia adalah faktor produksi yang elementer. Untuk dapat mengembangkan SDM yang dimiliki perusahaan sangat tergantung pada proses organisasi untuk mencetak SDM yang kompeten dan kemampuan perusahaan untuk merekrut individu-individu terbaik. Metode penelitian ini adalah studi pustaka, dengan menggunakan sumber-sumber data seperti jurnal, buku-buku, gambar dan sumber data yang lain yang kompatibel dengan kebutuhan penelitian. Kemudian di elaborasi secara seksama dengan teori-teori yang mendukung analisis dalam penelitian ini. Hasil kajian mendapati bahwa (1) Perencanaan atau proyeksi sumber daya manusia di masa depan merupakan kebutuhan elementer, (2) Proyeksi sumber daya manusia di masa depan harus menyesuaikan dengan kebutuhan organisasi dengan presisi dan kompatibilitas optimum, (3) Kebutuhan sumber daya manusia semakin kompleks seiring dengan dinamika organisasi

Kata Kunci: *SDM, Proyeksi, Teoretik, Perspektif*

### Abstract

This research aims to reflect on the needs of human resources in the future, because human resources are an elementary production factor. To be able to develop the human resources owned by the company is highly dependent on the organization's process to produce competent human resources and the company's ability to recruit the best individuals. This research method is a literature study, using data sources such as journals, books, images and other data sources that are compatible with research needs. Then elaborated carefully with theories that support the analysis in this study. The results of the study found that (1) Planning or projection of human resources in the future is an elementary need, (2) Projections of human resources in the future must adjust to organizational needs with optimum precision and compatibility, (3) Human resource needs are increasingly complex along with organizational dynamics.

Keywords: *Human Resources, Projection, Theoretic, Perspective*

## PENDAHULUAN

Era global yang terjadi saat ini telah membuka kesadaran banyak orang bahwa organisasi/perusahaan yang hidup di tengah-tengah persaingan bisnis yang kompetitif ini, teknologi menjadi daya tarik sekaligus simbol sebuah era baru yang disebut sebagai era teknologi informasi. Teknologi informasi sebagai sebuah era baru pada abad 21 ini, dicirikan oleh daur hidup produk (product life cycle) yang semakin pendek. Kecanggihan teknologi yang lahir dan direspon oleh pasar selalu diikuti terus oleh lahirnya teknologi baru yang lebih canggih dan begitu seterusnya. Kompetisi dalam melahirkan barang dan jasa seperti tidak ada akhirnya sehingga konsumen sangat dimanjakan oleh banyaknya pilihan yang bervariasi. (\*Sunarto, 2010)

Dalam merencanakan kebutuhan Sumber Daya Manusia secara efektif, perusahaan harus memiliki ide yang jelas tentang apa yang sebenarnya dibutuhkan dan akan menjadi apa mereka nantinya. Dalam hal ini perlu memperhatikan bagaimana saat ini karyawan tersebut dikembangkan, seberapa sesuai kemampuan yang mereka miliki sekarang digunakan, dan bagaimana supply kemampuan saat ini sesuai dengan kebutuhan nantinya. Pemahaman tentang hal ini membutuhkan apresiasi terhadap perubahan kondisi danantisipasi dampak kejadian masa datang baik pada supply kemampuan dengan kebutuhan akan kemampuan terhadap rencana bisnis(Priyono, 2010)

Sumberdaya Manusia (SDM) merupakan sumber keunggulan kompetitif yang potensial karena kompetensi yang dimilikinya berupa intelektualitas, sifat, keterampilan, karakter personal, serta proses intelektual dan kognitif, tidak dapat ditiru oleh perusahaan lain. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk melakukan pengembangan berkesinambungan terhadap kuantitas dan kualitas pengetahuan SDM melalui pelatihan kepada SDM atau merangsang SDM- nya agar senantiasa "learning by doing" sesuai dengan learning organization. Untuk dapat mengembangkan SDM yang dimiliki perusahaan sangat tergantung pada proses organisasi untuk mencetak SDM yang kompeten dan kemampuan perusahaan untuk merekrut individu-individu terbaik. Hal ini berarti bagaimana perusahaan melakukan perencanaan SDM sangat mempengaruhi bagaimana SDM itu harus dikembangkan untuk mencapai keunggulan kompetitif (Wijayanti, 2017).

Setiap perusahaan dalam mengantisipasi adanya hambatan untuk memperoleh dan mengembangkan sumber daya manusia yang dibutuhkan, maka akan berdampak pada investasi dan aset yang dimiliki perusahaan akan berkurang apabila dikelola oleh sumber daya manusia yang rendah kualitasnya dan tidak kompetitif dalam melaksanakan kegiatan bisnis. Masalah perencanaan sumber daya manusia tidak sekedar mencakup pada cara

pengadaan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif, efisien, produktif dan berkualitas pada saat dibutuhkan, tetapi juga mencakup pada masalah cara dalam memperlakukan, mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia agar secara terus menerus mampu memberikan kontribusi yang terbaik dalam upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan (Hosan & Praptiningsih, 2014).

## METODE PENELITIAN

. Penelitian kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Proses dan makna lebih ditonjolkan dalam penelitian kualitatif. Landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan. Selain itu landasan teori juga bermanfaat untuk memberikan gambaran umum tentang latar belakang penelitian dan sebagai bahan pembahasan hasil penelitian.

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Penelitian kuantitatif biasanya berhubungan dengan data-data numerik dan menggunakan alat uji statistik untuk penelitiannya, sedangkan penelitian kualitatif mengandalkan deskripsi dalam bentuk kata-kata (Rianto, 2016).

Untuk memperoleh data, peneliti melakukan pengambilan data di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika kota Medan dan dari kalangan Jemaat sebagai masyarakat. Teknik pengambilan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari peneliti adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2014 ). Pengumpulan data meliputi usaha membatasi penelitian, pengumpulan informasi melalui observasi dan wawancara, baik yang terstruktur maupun tidak terstruktur serta dokumentasi, materi-materi visual serta usaha merancang protokol untuk merekam atau mencatat informasi (Cresswell, 2012). Data yang dikumpulkan harus cukup valid digunakan. Validasi data dapat ditingkatkan jika alat pengukur serta kualitas dari pengambilan datanya sendiri cukup valid. Informan adalah orang yang benar-benar mengetahui suatu persoalan atau permasalahan tertentu yang darinya dapat diperoleh informasi yang jelas, akurat, dan terpercaya dengan baik berupa pernyataan, keterangan, atau data-data yang dapat membantu dalam memahami persoalan atau permasalahan tersebut (Sugiyono, 2014).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Organisasi modern telah tumbuh dalam ukuran dan kompleksitas yang sangat luar biasa. Perubahan lingkungan mereka terjadi dengan begitu cepat. Hal ini membuat pembagian kerja menjadi salah satu aspek yang paling penting dalam manajemen sumber daya manusia. Pembagian kerja setidaknya setiap manajer memiliki staf, sehingga manajer spesialis mampu berbagi tugas dalam departemen organisasi. Spesialisasi sumber daya manusia setidaknya terdiri dari tiga elemen kunci yaitu staf sumber daya manusia senior, penasehat sumber daya manusia dan tenaga administrasi sumber daya manusia. Tetapi, keberadaan mereka tergantung pada ukuran dan jumlah kegiatan organisasi (Tampubolon, 2014).

### 1. Staf Senior Sumber Daya Manusia

Staf senior sumber daya manusia umumnya adalah direktur sumber daya manusia dan manajer sumber daya manusia yang ahli dalam pekerjaan mereka. Staf senior sumber daya manusia memiliki peran utama merumuskan kebijakan personal untuk kebutuhan organisasi.

### 2. Melakukan penerimaan sumber daya manusia.

Proses penerimaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh staf senior sumber daya manusia harus sesuai dengan perencanaan jangka panjang perusahaan.

### 3. Melaksanakan implementasi kebijakan yang ada dalam departemen sumber daya manusia. Penerapan implementasi kebijakan harus ditangani secara serius oleh staf senior sumber daya manusia karena ini berkaitan dengan variabel kepuasan karyawan terhadap manajemen.

### 4. Memberikan masukan kepada departemen lain tentang kegiatan yang terkait dengan fungsi dan tanggung jawab departemen manajemen sumber daya manusia. Penasehat Sumber Daya Manusia Penasehat sumber daya manusia tidak melakukan fungsi eksekutif. Tetapi mereka bertindak sebagai konsultan internal atau penasehat bagi organisasi (Tampubolon, 2014). Penasehat sumber daya manusia umumnya berperan menyediakan saran konsultasi pada bidang-bidang berikut:

1. Perencanaan tenaga kerja. Penasehat sumber daya manusia perlu memberikan arahan- arahan yang berkaitan dengan perencanaan tenaga kerja.
2. Hubungan industri. Penasehat sumber daya manusia juga berperan penuh terhadap hubungan industrial baik secara internal maupun eksternal.
3. Pengembangan manajemen. Penasehat manajemen sumber daya manusia harus berperan aktif dalam pengembangan manajemen.
4. Melakukan penilaian terhadap-hal-hal yang relevan (misalnya dampak

perubahan hukum ketenagakerjaan).

Proses perencanaan SDM untuk masa kini dan masa datang sangat dipengaruhi oleh dua

faktor penentu, yakni faktor internal dan faktor eksternal perusahaan. Faktor internal perusahaan seperti adanya karyawan yang memasuki batas usia pensiun, meninggal dunia, keluar/berhenti kerja, rotasi, dan kemungkinan promosi jabatan. Sedangkan faktor eksternal antara lain ketatnya persaingan bisnis, cepatnya perkembangan teknologi, dan tingkat ketertgantungan (interdependent) antara satu perusahaan dengan perusahaan lain, serta ketergantungan antara satu Negara dengan Negara lain. Begitu rentannya organisasi/perusahaan yang hidup dan tumbuh di tengah-tengah perubahan yang cepat, sehingga perencanaan SDM mutlak dibutuhkan selaras mengikuti rencana strategi bisnis yang akan diwujudkan(\*Sunarto, 2010).

Pembangunan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat meningkatkan kemampuan masyarakat yang masih rendah menjadi lebih tinggi sehingga memiliki keterampilan dan keahlian untuk memanfaatkan dan mengolah setiap potensi yang ada di korporasi atau unit usaha masing-masing secara mandiri(Uceng et al., 2019).

Perusahaan yang akan bersaing pada kompetisi global harus memiliki keunggulan bersaing (competitive advantage) dibanding pesaingnya(Wijayanti, 2017). Sedangkan Wright dan McMahan (1992) membedakan keunggulan bersaing (competitive advantage) menurut pandangan tradisional dengan keunggulan bersaing yang berkelanjutan (sustained competitive advantage) menurut pandangan yang berbasis sumberdaya. Menurut pandangan tradisional, sumberdaya yang dimiliki perusahaan dalam industri yang sama bersifat beli atau diadopsi dengan mudah oleh perusahaan lain. Sedangkan keunggulan bersaing yang berkelanjutan menurut pandangan yang berbasis sumberdaya dapat dicapai jika sumberdaya dan kemampuan yang dimiliki perusahaan bersifat homogen, berbeda dengan perusahaan lain atau pesaing, dan perusahaan lain atau pesaing tidak memiliki kemampuan untuk memperoleh sumberdaya sejenis(Wijayanti, 2017).

## SIMPULAN

Strategi perencanaan sumber daya manusia merupakan proses di mana pihak manajemen menentukan arah gerak dari keadaan SDM kini menuju posisi SDM yang akan datang pada masa – masa yang akan datang. Untuk menuju perencanaan SDM yang aktif dan efektif wajib ada integrasi antara perencanaan SDM dengan langkah strategik dan langkah operasional. Meskipun sudah dan akan direncanakan sebaik

mungkin, namun gap antara desain dan penerapan acapkali terjadi dan begitu dalam. Jurang pemisah itu membutuhkan berbagai sudut pandang, pemikiran dan logika – logika yang out of the box.

#### DAFTAR PUSTAKA

- \*Sunarto, S. (2010). PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA (Kunci Keberhasilan Organisasi). *Informasi*, 36(2), 1–13. <https://doi.org/10.21831/informasi.v2i2.6197>
- Cresswell, J. (2012). Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approach. In *Sage Publication* (Vol. 1999, Issue December).
- Hosan, S. G., & Praptiningsih, M. (2014). Analisis proses perencanaan sumber daya manusia pada PT. Daya Cipta Andalan Persada Surabaya. *Agora*, 2(2), 749–756. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/1994/1788>
- Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *✽Penerbit Zifatama Publisher* (Vol. 53, Issue 9).
- Rianto, P. (2016). Modul Metode Penelitian. In *Metode penelitian* (Vol. 5, Issue July).
- Tampubolon, H. (2014). *Strategi manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing*.
- Uceng, A., Ali, A., Mustanir, A., Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang ABSTRAK, M., Kunci, K., Masyarakat, P., & Sumber Daya Manusia, P. (2019). Analisis Tingkat Partisipasi Masyarakat Terhadap Pembangunan Sumber Daya Manusia Di Desa Cemba Kecamatan Enrekang Kabupaten Enrekang Dosen Universitas Muhammadiyah Sidenreng Rappang 4). *Jurnal MODERAT*, 5(2), 1–17.
- Wijayanti, E. (2017). PERENCANAAN SUMBERDAYA MANUSIA YANG EFEKTIF: STRATEGI MENCAPAI KEUNGGULAN KOMPETITIF Erni Widajanti Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2, 105–114. <http://www.ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/199/165>