



Analisis Penerapan Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Kantor Pemerintah Desa Lasela Kecamatan Gido Kabupaten Nias

Fony Lestarian Gea^{1✉}, Syah Abadi Mendrofa², Fatolosa Hulu³, Sukaaro Waruwu⁴

Program Studi Manajemen, Universitas Nias

Email: fonylestariangea@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Perencanaan sumber daya manusia sangat disadari penting oleh organisasi dan merupakan investasi masa depan karena dengan kemampuan aparat desa sangat baik dan mampu menyelesaikan setiap permasalahan dan mampu membuat inovasi yang membuat organisasi melesat jauh meninggalkan para pesaing sehingga masyarakat terlayani dengan baik dan program-program terlaksana dengan efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Penerapan Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) di Kantor Pemerintah Desa Lasela, Kecamatan Gido, Kabupaten Nias. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Untuk memperoleh data yang dibutuhkan maka peneliti menetapkan informan sebanyak 7 orang yang terdiri dari Kepala desa dan perangkat Desa Lasela, Kecamatan Gido, Kabupaten Nias. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sistem Perencanaan SDM telah diimplementasikan dengan sejumlah tahapan, termasuk identifikasi kebutuhan SDM, pengembangan rencana SDM, implementasi rencana, dan pemantauan serta evaluasi. Namun, ada beberapa tantangan yang dihadapi dalam penerapan sistem ini, seperti keterbatasan sumber daya manusia, keterbatasan teknologi informasi, dan perubahan kebijakan yang sering terjadi.

Kata Kunci: *Penerapan, Perencanaan, SDM*

Abstract

Organizations recognize that human resource planning is very important and is an investment in the future because the village officials have excellent abilities and are able to solve every problem and are able to create innovations that make the organization move far behind its competitors so that the community is well served and programs are implemented effectively. and efficient. This research aims to analyze the implementation of the Human Resources Planning (HR) System at the Lasela Village Government Office, Gido District, Nias Regency. This research uses qualitative methods by collecting data through interviews, observation and document analysis. To obtain the required data, the researcher determined 7 informants consisting of the village head and officials of Lasela Village, Gido District, Nias Regency. The research results show that the HR Planning System has been implemented in a number of stages, including identification of HR needs, development of HR plans, implementation of plans, and monitoring and evaluation. However, there are several challenges faced in implementing this system, such as limited human resources, limited information technology, and frequent policy changes.

Keywords: *Implementation, Planning, HR*

PENDAHULUAN

Di zaman teknologi yang semakin canggih ini memerlukan orang-orang yang tangguh dan dapat bekerja sesuai dengan bidang keahliannya secara profesional. Ketangguhan ini bisa diuji melalui kemampuan-kemampuan dasar yang dimiliki. Apabila seseorang bekerja pada posisi manajerial, mau tidak mau yang bersangkutan harus memiliki sejumlah ciri, antara lain: kemampuan intelektual, kemampuan ilmiah, kemampuan kerja, kemampuan ketrampilan, kemampuan memimpin, kemampuan berbicara di depan umum, kemampuan mengemukakan pendapat, kemampuan memutuskan sesuatu masalah, kemampuan merencanakan, dan kemampuan membuat perkiraan.

Betapa pentingnya perhatian kepada sumber daya manusia dalam mengoptimalkan aparat desa dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Faustino Cardoso Gomes (2015: 1), bahwa "Sumber daya manusia (SDM) dapat diartikan sebagai salah satu sumber daya yang terdapat di dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas". Sedangkan menurut Bukhari Zainudin, (2016:76), mengambil suatu kesimpulan tentang sumber daya manusia (SDM) bahwa "aparat desa pada hakekatnya merupakan sumber daya manusia bagi suatu organisasi yang sekaligus juga disebut sebagai sumber daya manusia organisasi".

Peran pimpinan dalam pemerintahan desa sangatlah penting untuk mengelola, mengatur dan mencari SDM yang handal, serta memotivasi sumber daya manusia (SDM)

tersebut, agar mampu meningkatkan eksistensi kepada pelayanan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset strategis pemerintah desa yang berperan penting dalam mendukung pencapaian arah dan sasaran yang diharapkan. Untuk itu proses pemenuhan aparat desa menjadi salah satu rangkaian kegiatan penting dengan tujuan utama untuk mencari dan memperoleh kandidat aparat desa yang berkualitas, dalam rangka pencapaian sasaran pemerintah desa, proses pemenuhan aparat desa pada pemerintah desa dilakukan seiring dengan pengembangan desa menjadi mandiri.

Perencanaan sumber daya manusia di kantor desa merupakan hal penting dalam memastikan ketersediaan tenaga kerja yang berkualitas dan memadai untuk memenuhi kebutuhan masyarakat di desa. Sistem perencanaan SDM pada pemerintah desa disusun oleh Pemerintah Kabupaten Nias melalui Dinas Pemberdayaan Desa/Kelurahan dan merupakan turunan dari Undang-Undang Desa Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, yaitu Perda Kabupaten Nias Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pemilihan, Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa di Kabupaten Nias.

Namun, terdapat beberapa permasalahan yang sering terjadi dalam pelaksanaan perencanaan sumber daya manusia di lokasi penelitian adalah kurangnya keterampilan atau jumlah aparat desa yang sesuai dengan kebutuhan Pemerintah Desa Lasela. Hal ini dapat mengakibatkan kesulitan dalam mencapai tujuan Pemerintah Desa. Dengan menempatkan personil di posisi yang tepat sehingga dapat menjalankan peran yang tepat akan membuat alur pekerjaan dan sistem bekerja lebih efisien dan efektif. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut, Pemerintah Desa Lasela memiliki perangkat desa berkualitas unggul yang dapat mendorong peningkatan sumber daya manusia. Adanya jabatan perangkat Desa Lasela yang mengalami kekosongan sehingga perlu melaksanakan perencanaan sumber daya manusia (SDM) sesuai kebutuhan jabatan yang kosong tersebut. Ketika tidak ada perencanaan suksesi yang memadai, maka Pemerintah Desa dapat mengalami kesulitan dalam mengisi kekosongan posisi penting bagi perangkat desa karena pensiun, promosi, atau permintaan berhenti dari perangkat desa.

Berikut data situasi dan kondisi Perangkat Desa Lasela yang mempengaruhi perlunya perencanaan sumber daya manusia yang efektif guna memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat.

Tabel 1. Kondisi Perangkat Desa Lasela

No.	Jabatan	Umur	Pendidikan	Pengalaman Kerja
1.	Kepala Desa	31 Thn	SLTA	3 Thn
2.	Sekretaris Desa	44 Thn	SLTA	6 Thn

3.	Kaur Umum dan Perencanaan	34 Thn	SLTA	3 Thn
4.	Kaur Keuangan	25 Thn	SLTA	3 Thn
5.	Kasi Kesejahteraan, Adat & Budaya	31 Thn	SLTA	3 Thn
6.	Kasi Pelayanan	39 Thn	SLTA	3 Thn
7.	Kepala Dusun II	27 Thn	SLTA	3 Thn

Oleh karena itu, perlu adanya perhatian khusus dari pemerintah dan *stakeholder* terkait dalam meningkatkan sistem perencanaan sumber daya manusia di kantor desa, seperti meningkatkan alokasi anggaran untuk pengembangan sumber daya manusia, meningkatkan partisipasi masyarakat dalam program pengembangan sumber daya manusia, serta meningkatkan dukungan dari pemerintah dan ketersediaan tenaga ahli yang memadai untuk memperkuat sistem perencanaan sumber daya manusia di kantor desa.

Dengan mengetahui fenomena masalah yang dihadapi di lokasi penelitian tersebut di atas maka dapat memberikan input yang baik dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia yang handal dalam melaksanakan pekerjaan kantor sehingga kendala-kendala yang dihadapi dapat teratasi dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui tentang sistem perencanaan sumber daya manusia, dengan mengangkat judul penelitian “Analisis Penerapan Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Pada Kantor Pemerintah Desa Lasela Kecamatan Gido Kabupaten Nias”.

METODE PENELITIAN

Peneliti menetapkan jenis penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian kualitatif dimana metode ini lebih dideskripsikan melalui kata dan kalimat atau pernyataan-pernyataan. Menurut Sugiyono (2018: 213), Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat yang digunakan untuk meneliti pada kondisi ilmiah (eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen, teknik pengumpulan data dan di analisis yang bersifat kualitatif lebih menekankan pada makna. Sumber data dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2018:456), Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Dalam penelitian kualitatif, alat atau instrumen utama pengumpulan data adalah manusia atau peneliti itu sendiri dengan cara mengamati, bertanya, mendengar, meminta dan mengambil data penelitian. Peneliti harus mendapatkan data yang valid sehingga tidak sembarang narasumber yang diwawancarai. Menurut Sugiyono (2018:102), bahwa Instrumen merupakan alat pengumpulan data yang

sangat penting untuk membantu perolehan data lapangan. Sebelum menyusun instrument penelitian, penting untuk diketahui pula bentuk-bentuk instrumen yang digunakan dalam penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu Pengamatan, Wawancara dan dokumentasi (Sugiyono, 2018:214). Kemudian teknik Analisis data dilakukan dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan (Miles dan Huberman dalam Sugiyono, 2018:482).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara kepada informan, ditemukan beberapa hal di lokasi penelitian terkait Penerapan Sistem Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) di Desa Lasela, yaitu:

1. Dari rumusan masalah pada penelitian ini, penerapan sistem perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) pada Kantor Pemerintah Desa Lasela Kecamatan Gido Kabupaten Nias harus sesuai dengan peraturan yang berlaku. Peraturan yang digunakan untuk perencanaan dan pengadaan perangkat Desa Lasela berpedoman pada Peraturan Bupati Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pemilihan, Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa di Kabupaten Nias, dalam Peraturan Bupati Nias ini, semuanya diatur mulai tahapan awal yang harus dilaksanakan yaitu:
 - a. Desa Lasela membuat Peraturan Desa Tentang Tata Cara Pemilihan, Pengangkatan dan Pemberhentian Perangkat Desa dengan berpedoman pada Peraturan Bupati Nias dan mengajukannya kepada Camat Gido untuk mendapatkan Rekomendasi.
 - b. Peraturan Desa dan Rekomendasi tersebut yang menjadi dasar untuk melaksanakan pemilihan dan pengangkatan perangkat sampai terpilih, ditetapkan dan dilantik oleh Kepala Desa.
2. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa penerapan sistem perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) pada Kantor Pemerintah Desa Lasela Kecamatan Gido Kabupaten Nias belum terlaksana dimana sampai pada saat peneliti melakukan penelitian ini, masih terdapat 2 (dua) kekosongan jabatan perangkat Desa Lasela yaitu Jabatan Kepala Seksi Pemerintahan dan Jabatan Kepala Dusun I.
3. Sistem perencanaan sumber daya manusia yang digunakan oleh Pemerintah Desa Lasela dalam pemilihan dan pengangkatan Perangkat Desa Lasela disusun oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa Kabupaten Nias dengan berpedoman dan turunan dari Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa yang

dieksaminasi oleh Bagian Hukum Setda Kabupaten Nias untuk diteliti dan disahkan.

Penerapan sistem perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) pada Kantor Pemerintah Desa Lasela merupakan proses evaluasi untuk memahami sejauh mana sistem tersebut telah berkontribusi terhadap efektivitas organisasi, pengembangan kapasitas perangkat desa, dan pencapaian tujuan pemerintah desa.

Penerapan sistem perencanaan SDM yang efektif di Kantor Pemerintah Desa Lasela dapat membantu meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, meningkatkan produktivitas, dan memastikan bahwa organisasi memiliki SDM yang berkualitas. Analisis ini adalah alat yang berguna untuk mengevaluasi sejauh mana sistem tersebut memenuhi tujuan-tujuan ini dan di mana perbaikan mungkin diperlukan.

Penerapan sistem perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) pada Kantor Pemerintah Desa Lasela merupakan proses yang penting untuk memastikan bahwa organisasi memiliki SDM yang berkualitas dan terampil untuk memberikan pelayanan yang efektif kepada masyarakat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Desa Lasela, maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa:

1. Dari hasil wawancara kepada informan lebih banyak yang memberikan jawaban yang sama sehingga memberikan kepastian bahwa perlunya penerapan sistem perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) di Pemerintah Desa Lasela, Kecamatan Gido, Kabupaten Nias.
2. Penerapan sistem perencanaan SDM pada Pemerintah Desa Lasela merupakan langkah penting untuk meningkatkan efektivitas dan kualitas layanan kepada masyarakat.
3. Tahapan dalam melaksanakan perencanaan SDM di pemerintah Desa Lasela diawali dengan identifikasi kebutuhan sumber daya manusia, merekrut calon perangkat desa yang berkualitas, memberikan pelatihan dan pengembangan yang sesuai.
4. Penerapan sistem perencanaan SDM di Pemerintah Desa Lasela membawa manfaat untuk meningkatkan kualitas layanan publik, efisiensi operasional, kepuasan perangkat desa, dan pencapaian tujuan Pemerintah desa..

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, Teguh. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Bukhari, Zainudin. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media.

Jakarta

- Dinda N. Apriyanti. (2023). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama. Volume 5 Number 1, 40-57. Jakarta.
- Donni Juni Priansa. (2018). Perencanaan & Pengembangan SDM. Alfabeta. Bandung.
- Glasson. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi. Yogyakarta.
- Gomes, Cardoso, Faustino. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi. Yogyakarta.
- Hadi, Samanto. (2018). Perencanaan Dan Perekrutan Sumber Daya Manusia Abad 21. Jurnal. ISSN: 1412-6029X. Surakarta.
- Handoko, T. Hani. (2017). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Hariandja. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Herujito, Yayat M. 2016). Dasar-Dasar Manajemen. PT. Grasindo. Jakarta.
- Ismail Masya. (2018). Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Alfbeta. Bandung.
- Lijan Poltak Sinambela. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.
- M. Manullang. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integrative. UIN Malang Press. Malang.
- Malayu, S.P. Hasibuan. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Meldona. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integrative. UIN Malang Press. Malang.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2018). Pengembangan Sumber daya Manusia. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Patton, (2015). Metodologi Penelitian Kualitatif Komunikasi Ekonomi dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya. Jakarta; Kencan.
- Piran, Wiroatmodjo, dkk. (2019). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: DFFE.
- Priyono Marnis. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Robert L. Mathis. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Sangiang Ruth Danella. (2020). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia di PT Aerofood Acs Unit Denpasar. Jurnal. ISSN : 2503-488X. Denpasar.
- Sondang P. Siagan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sri Larasati. (2018). Manajemen Sumber daya Manusia. Deepublish. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D. Alfabeta. Bandung.
- Suliyanto. (2016). Metode Riset Bisnis. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Jakarta.