

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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. Untuk itu perusahaan dituntut untuk melakukan pengembangan berkesinambungan terhadap kuantitas dan kualitas SDM melalui pelatihan yang optimal upaya merangsang SDM untuk senantiasa “*learning by doing*” sesuai dengan *learning organization* (Widjayanti, 2007). Samsudin (2006) mengatakan bahwa sumber daya manusia tersusun atas rangkaian kebijakan yang terintegrasi berkenaan dengan hubungan ketenagakerjaan yang mempengaruhi orang-orang dalam suatu organisasi atau perusahaan (Noer Siti W.P. 2017).

Sumber daya manusia berpengaruh terhadap terwujudnya tujuan instansi. 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. Untuk melakukannya, instansi harus menentukan kebutuhan sumber daya manusianya untuk sesuai dengan situasi internal atau eksternal. 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.

Diera globalisasi ini sumber daya manusia dijadikan tumpuan bagi perusahaan/isntansi untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia merupakan peran utama dalam sebuah instansi. 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, dkk, 2019 : 25).

Dalam organisasi terdapat kumpulan beberapa sumber daya manusia yang bisa diorganisir dengan baik. Menurut Kasmir (2016 : 6) menjelaskan

bahwa sumber daya manusia 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 ichan (2020:29) 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. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi instansi. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerjainstansi, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Dalam sebuah Organisasi memperlakukan karyawan dengan baik merupakan hal yang sangat penting karena mengelola karyawan dengan baik bisa meningkatkan kinerja dalam organisasi tersebut. Untuk mendapatkan keberhasilan organisasi dibutuhkan kinerja karyawan yang baik, salah satu cara menentukan kinerja dengan melakukan perencanaan terhadap SDM.

Perencanaan SDM didefinisikan sebagai bentuk antisipasi bisnis di masa depan serta permintaan lingkungan pada organisasi dan mempertemukan permintaan personal yang diperintahkan oleh kondisi tersebut. (Cascio, 1986). Sementara itu Jackson dan Schuller (1990) mendefinisikan perencanaan SDM sebagai proses manajemen dalam menentukan bagaimana hendaknya organisasi seharusnya berpindah dari posisi SDM sekarang ke posisi SDM yang diinginkan. Perencanaan dan fungsi manajemen sumber daya manusia diharap mampu menjawab dan menjadi solusi dalam penyelesaian masalah serta tantangan yang hendak dan akan dihadapi, karena perubahan akan terjadi setiap saat dalam dunia bisnis yang akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan, sehingga konsep ini yang akan memastikan optimalnya pengendalian dalam manajemen operasional perusahaan.

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). Dalam proses perencanaan sumber daya manusia, paling tidak terdapat dua komponen yang mendasar, yakni: peramalan kebutuhan (*requirement forecast*) dan peramalan ketersediaan (*availability forecast*). Peramalan kebutuhan (*requirement forecast*) merupakan aktivitas penentuan jumlah, keterampilan, serta lokasi karyawan yang akan dibutuhkan organisasi di masa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan-tujuannya. Peramalan yang dilakukan tersebut mencerminkan berbagai faktor, seperti perencanaan produksi dan perubahan produktivitas. Serta peramalan kebutuhan akan menentukan besarnya permintaan akan SDM (*The demand for human resources*) (Kawiana, 2020).

Perencanaan kebutuhan SDM dapat melibatkan proses partisipatif di mana anggota organisasi berkontribusi dalam mengidentifikasi kebutuhan dan nilai-nilai yang penting bagi mereka. 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.

Dalam sebuah Organisasi, yang dapat mempengaruhi SDM juga dapat dilihat dari kultur Organisasinya. Kultur organisasi merujuk pada nilai-nilai, norma, kepercayaan, sikap, dan perilaku yang dianut dan dibagikan oleh anggota suatu organisasi. Hal ini mencakup cara kerja, komunikasi, hubungan antar anggota, dan pandangan umum terhadap tujuan dan strategi organisasi. Kultur organisasi merupakan aspek penting dalam memperkuat identitas, kesatuan, dan kinerja suatu organisasi. Mengidentifikasi kompetensi yang dibutuhkan; Perencanaan kebutuhan SDM melibatkan pengidentifikasian kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam

memperkuat kultur organisasi, pengidentifikasian kompetensi ini mencakup kompetensi sosial, kolaboratif, dan kepemimpinan yang sesuai dengan nilai-nilai dan norma organisasi.

Menurut Robbins (2016:355) kultur organisasi berfungsi sebagai suatu pembeda bagi satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, sehingga mudah untuk dikenali oleh berbagai kalangan, baik bagi para pekerja itu sendiri sebagai identitas diri, konsumen atau pemangku kepentingan lainnya, kemudian dapat memberikan simbol kepada organisasi tersebut, serta menciptakan berbagai komitmen kerja antar karyawan yang dapat membantu pengembangan Sumber Daya Manusia yang unggul dan memenuhi segala kewajibannya dalam bekerja tanpa diperintah secara paksa, sehingga akan memberikan kontribusi yang baik dalam mencapai kesuksesan dan menunjang terciptanya efektivitas dalam perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Nostaghim, Hamid Arabani, dkk. (2013) tentang Budaya organisasi dikatakan bahwa budaya organisasi menentukan sumberdaya manusia yang berkualitas. Untuk memperkuat kultur organisasi salah satu cara yang dapat dilakukan ialah dengan melakukan pengembangan yang efektif kepada para pegawai. Kurangnya pengembangan yang efektif maka pegawai mungkin tidak memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Demikian halnya dengan Pengelolaan SDM yang efektif, dimana sangat penting untuk memperkuat kultur organisasi. Tanpa pengelolaan SDM yang efektif, organisasi mungkin tidak dapat memenuhi kebutuhan SDM yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dari hasil pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa perlu adanya perencanaan sumber daya manusia bagi setiap instansi maupun organisasi. Perencanaan yang baik akan menghasilkan karyawan yang berkualitas. Perencanaan SDM membantu organisasi untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia yang ada. Dengan merencanakan kebutuhan tenaga kerja, organisasi dapat menghindari ketidakseimbangan antara jumlah karyawan yang tersedia dan pekerjaan yang harus dilakukan. Selain itu

mengelola SDM dengan baik dapat memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang sesuai untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Ini dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pekerjaan.

Menurut (Simarmata, et al. 2021) perencanaan SDM yang disusun berdasarkan nilai budaya instansi tertentu membuat peningkatan pada kualitas kerja sumber daya manusia (SDM). Hal ini didasarkan pada kemudahan pegawai untuk beradaptasi dengan perencanaan-perencanaan yang ada karena perencanaan yang disusun atas nilai-nilai yang telah di anut instansi dan pegawai.

Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) adalah sebuah instansi yang mempunyai tugas, menyelenggarakan sebagian kewenangan daerah di bidang manajemen kepegawaian, serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Walikota berdasarkan peraturan perundang-undangan, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang kepegawaian, dan pengembangan sumber daya manusia.

Masalah yang terjadi pada kantor BKPSDM 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 BPKSDM 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.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “ANALISIS PERENCANAAN SDM DALAM MEMPERKUAT KULTUR ORGANISASI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA GUNUNGSITOLI”

1.2 Fokus penelitian

1. Perencanaan SDM dalam kultur organisasi; Penelitian dapat fokus pada bagaimana perencanaan SDM yang efektif mempengaruhi pembentukan, perkembangan, atau perubahan kultur organisasi. Misalnya, bagaimana kebijakan rekrutmen, pelatihan, atau pengembangan karyawan dapat membentuk atau memengaruhi nilai-nilai dan norma-norma dalam organisasi.
2. Strategi Perencanaan SDM: Penelitian dapat memfokuskan pada strategi konkret yang digunakan oleh organisasi untuk mengintegrasikan perencanaan SDM dengan upaya memperkuat kultur organisasi. Ini bisa mencakup penggunaan alat-alat seperti rekrutmen berbasis nilai, pelatihan khusus, atau pengembangan kepemimpinan yang mendukung nilai-nilai organisasi.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana perencanaan sumber daya manusia (SDM) di implementasikan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Gunungsitoli untuk memperkuat kultur organisasi?

2. Sejauh mana implementasi tersebut memengaruhi kinerja pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan pegawai?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui perencanaan sumber daya manusia (SDM) diimplementasikan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Gunungsitoli untuk memperkuat kultur organisasi
2. Untuk mengetahui Sejauh mana implementasi tersebut memengaruhi kinerja pegawai serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan pegawai

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti Selanjutnya Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi ilmiah tambahan bagi para peneliti selanjutnya dengan menggunakan variabel yang berbeda.
2. Penelitian ini dapat memperluas wawasan dan memperkaya ilmu pengetahuan serta pengembangan dilingkungan Universitas Nias Fakultas Ekonomi.
3. Bagi lokasi penelitian BKPSDM Kota Gunungsitoli dapat mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhi Kultur organisasi serta dapat mengetahui strategi dalam perencanaan SDM
4. Bagi Universitas Nias penelitian ini di harapkan dapat meningkatkan reputasi kampus. Penelitian yang inovatif, relevan, dan berkualitas tinggi dapat menghasilkan temuan atau kontribusi pengetahuan yang berdampak, membuat kampus diakui sebagai pusat keunggulan dalam bidang tertentu. Reputasi yang baik dapat menarik mahasiswa berkualitas tinggi, dosen yang terampil, dan kerjasama dengan institusi dan industri lain.