

---

## Analisis Dan Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Rahmat Yoza Mandela<sup>1</sup>, Nikita Ramadeno<sup>2</sup>, Hasanatul Jamilah<sup>3</sup>, Tuti Andriani<sup>4</sup>  
<sup>1234</sup>Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Email: [rahmatmandela41@gmail.com](mailto:rahmatmandela41@gmail.com), [nikitaramadeno318@gmail.com](mailto:nikitaramadeno318@gmail.com), [hasanatuljamilah1903@gmail.com](mailto:hasanatuljamilah1903@gmail.com), [tutiandriani@uin-suska.ac.id](mailto:tutiandriani@uin-suska.ac.id)

---

### Abstract

Analysis of Human Resources (HR) needs is an important step in organizational management to ensure effectiveness and efficiency in achieving business goals. This research identifies the challenges organizations face in managing HR, such as skills gaps and changes in the work environment. The aim of this research is to explore the importance of HR analysis, the methodology used in the process, as well as the planning required to meet appropriate workforce needs. The method used is literature study, by taking information from various relevant journals and books. The research results show that a systematic approach to identifying required skills and qualifications, as well as good performance management, can significantly increase employee productivity and satisfaction. Recommendations for HR development include improving training programs, career development and retention strategies, which are expected to strengthen the organization's competitiveness in the future.

**Keywords:** *Analysis; Method; Strategy.*

### Abstrak

Analisis kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan langkah penting dalam manajemen organisasi untuk memastikan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan bisnis. Penelitian ini mengidentifikasi tantangan yang dihadapi organisasi dalam mengelola SDM, seperti kesenjangan keterampilan dan perubahan dalam lingkungan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi pentingnya analisis SDM, metodologi yang digunakan dalam proses tersebut, serta perencanaan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang tepat. Metode yang digunakan adalah studi literatur, dengan pengambilan informasi dari berbagai jurnal dan buku yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan sistematis dalam mengidentifikasi keterampilan dan kualifikasi yang dibutuhkan, serta pengelolaan kinerja yang baik, dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan. Rekomendasi untuk pengembangan SDM mencakup peningkatan program pelatihan, pengembangan karir, dan strategi retensi, yang diharapkan dapat memperkuat daya saing organisasi di masa depan.

**Kata Kunci:** *Analisis; Metode; Strategi.*

### Pendahuluan

Dalam era kompetitif saat ini, kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas menjadi semakin mendesak. Kualitas SDM yang tinggi sangat penting untuk mencapai tujuan strategis, baik dalam konteks bisnis maupun dalam konteks lainnya. Dengan perubahan lingkungan yang cepat, baik itu perubahan teknologi, dinamika pasar, maupun perubahan sosial, analisis kebutuhan SDM menjadi suatu keharusan bagi setiap entitas yang ingin tetap relevan dan berdaya saing. Keterampilan dan kompetensi yang diperlukan dalam dunia kerja tidak hanya berkembang, tetapi juga berubah dengan cepat, sehingga penilaian yang tepat terhadap kebutuhan SDM sangat penting untuk keberhasilan jangka panjang (Septiana et al., 2023). Permasalahan utama yang muncul

adalah bagaimana cara mengidentifikasi dan menganalisis kebutuhan SDM secara efektif. Banyak entitas yang menghadapi kesulitan dalam menentukan keterampilan dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan mereka. Kesenjangan keterampilan sering kali menjadi masalah yang signifikan, di mana keterampilan yang dimiliki oleh SDM yang ada tidak sejalan dengan kebutuhan yang sebenarnya. Hal ini tidak hanya mengakibatkan penurunan produktivitas, tetapi juga meningkatkan tingkat turnover karyawan yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Oleh karena itu, tujuan dari analisis ini adalah untuk mengidentifikasi kebutuhan SDM yang sesuai dengan strategi yang telah ditetapkan. Selain itu, analisis ini bertujuan untuk menentukan langkah-langkah yang perlu diambil dalam perencanaan, rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Dengan pendekatan yang sistematis, analisis kebutuhan SDM akan memberikan panduan yang jelas mengenai tindakan yang harus diambil untuk memastikan bahwa SDM yang ada mampu memenuhi tuntutan yang ada. Metode penelitian yang digunakan dalam analisis ini adalah pendekatan kualitatif dengan studi literatur. Data dikumpulkan dari berbagai sumber yang relevan, termasuk buku, artikel, dan jurnal yang berkaitan dengan manajemen SDM. Analisis dilakukan dengan mengidentifikasi tema-tema utama yang berkaitan dengan kebutuhan SDM dan strategi pengelolaan tenaga kerja. Dengan cara ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kebutuhan SDM, serta pendekatan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Bagian pendahuluan ini juga menguraikan permasalahan penelitian yang ada. Permasalahan ini mencakup bagaimana cara menganalisis kebutuhan SDM secara efektif dan efisien, serta langkah-langkah apa yang diperlukan untuk menjawab kebutuhan tersebut. Selain itu, juga akan dijelaskan wawasan dan rencana pemecahan masalah yang diusulkan melalui analisis ini. Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kebutuhan SDM, diharapkan dapat diambil tindakan yang tepat untuk mengoptimalkan pengelolaan SDM. Rumusan tujuan dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai langkah-langkah yang perlu diambil dalam mengelola SDM. Dengan tujuan tersebut, diharapkan hasil dari analisis ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan kebijakan dan praktik pengelolaan SDM yang lebih efektif. Di samping itu, rangkuman kajian teoritik yang berkaitan dengan analisis kebutuhan SDM juga akan disajikan, memberikan konteks yang lebih luas mengenai pentingnya topik ini dalam dunia manajemen.

Dalam kajian ini, diharapkan dapat diperoleh hasil yang bermanfaat tidak hanya bagi pengelola SDM, tetapi juga bagi para pemangku kepentingan lainnya yang terlibat dalam pengambilan keputusan terkait dengan pengembangan SDM. Manfaat dari penelitian ini mencakup peningkatan pemahaman mengenai pentingnya analisis kebutuhan SDM dan bagaimana implementasinya dapat berdampak positif pada kinerja dan efektivitas tenaga kerja. Dengan demikian, analisis kebutuhan SDM yang tepat akan menjadi kunci dalam menghadapi tantangan masa depan yang semakin kompleks dan dinamis (Schuler et al., 1997). Lebih lanjut, harapan akan hasil penelitian ini adalah untuk menciptakan rekomendasi yang konkret dan aplikatif dalam pengelolaan SDM. Rekomendasi tersebut diharapkan dapat membantu dalam merancang program pelatihan dan pengembangan yang sesuai, serta sistem rekrutmen yang lebih efisien. Dengan

demikian, entitas yang menerapkan rekomendasi ini dapat meningkatkan kualitas dan kompetensi SDM mereka, sehingga dapat bersaing dengan lebih baik di pasar yang semakin kompetitif. Analisis kebutuhan SDM tidak hanya penting untuk pengelolaan tenaga kerja secara efisien, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan perkembangan individu. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, analisis kebutuhan SDM dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam mencapai tujuan strategis dan meningkatkan daya saing di era yang penuh dengan tantangan ini.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur untuk menganalisis kebutuhan sumber daya manusia (SDM). Pendekatan kualitatif dipilih karena memberikan kesempatan untuk memahami fenomena yang kompleks dan kontekstual dengan lebih mendalam. Dalam konteks ini, studi literatur berfungsi sebagai alat yang efektif untuk mengumpulkan informasi dari berbagai sumber yang relevan, memberikan gambaran yang lebih luas dan menyeluruh mengenai tema yang diteliti. Proses pengumpulan data dimulai dengan mengidentifikasi sumber-sumber yang kredibel, termasuk buku, artikel ilmiah, dan jurnal yang berfokus pada manajemen SDM. Peneliti menggunakan database akademik seperti Google Scholar, JSTOR, dan perpustakaan universitas untuk mencari artikel dan buku yang relevan. Kriteria pemilihan sumber mencakup relevansi dengan topik analisis kebutuhan SDM, kredibilitas penulis, serta publikasi yang telah melalui proses peer review.

Setelah data terkumpul, analisis dilakukan dengan cara mengidentifikasi tema-tema utama yang berkaitan dengan kebutuhan SDM dan strategi pengelolaan tenaga kerja. Dalam proses ini, peneliti menggunakan teknik analisis konten, di mana informasi yang terkumpul dikelompokkan ke dalam kategori tertentu (Handiyani & Hermawan, 2017). Pembacaan mendalam terhadap setiap sumber menjadi krusial untuk menemukan pola, kesamaan, dan perbedaan dalam pendekatan yang diambil oleh penulis. Dengan meneliti dan membandingkan berbagai sumber, peneliti dapat menarik kesimpulan yang lebih komprehensif mengenai kebutuhan dan tantangan dalam manajemen SDM. Validitas data juga menjadi perhatian utama dalam penelitian ini. Peneliti melakukan triangulasi dengan membandingkan informasi dari berbagai sumber untuk mengkonfirmasi konsistensi temuan, yang membantu mengurangi potensi bias dan meningkatkan keandalan hasil analisis. Selain itu, peneliti juga menyimpan catatan lapangan dan refleksi pribadi selama proses penelitian, yang berguna untuk mengevaluasi dan memahami konteks di mana data diperoleh.

Dengan pendekatan kualitatif dan studi literatur yang sistematis, penelitian ini bertujuan untuk memberikan wawasan mendalam mengenai analisis kebutuhan SDM. Diharapkan bahwa temuan dari penelitian ini akan berkontribusi sebagai referensi yang berguna bagi praktisi dan akademisi dalam memahami serta mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif. Melalui pemahaman yang lebih baik mengenai kebutuhan SDM, peneliti berharap dapat memberikan rekomendasi yang aplikatif untuk pengembangan dan pengelolaan tenaga kerja yang lebih strategis dan efisien. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya akan meningkatkan pengetahuan dalam bidang manajemen SDM, tetapi juga memberikan panduan yang berharga bagi pengambilan keputusan yang terkait dengan pengelolaan SDM di berbagai Konteks.

### **Hasil dan Pembahasan**

### **A. Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi. Kualitas SDM yang dimiliki dapat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai tujuan dan visinya. Menurut Armstrong, SDM tidak hanya mencakup individu yang bekerja dalam organisasi, tetapi juga melibatkan proses pengelolaan yang efektif atas keterampilan, pengalaman, dan potensi mereka untuk memberikan kontribusi maksimal (Suryani et al., 2019). Dalam konteks ini, analisis kebutuhan SDM menjadi langkah krusial yang harus dilakukan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat dengan keterampilan yang sesuai. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat tiga aspek penting dalam analisis kebutuhan SDM: analisis organisasi, analisis pekerjaan, dan analisis individu.

Analisis organisasi berfokus pada pemahaman struktur, budaya, dan tujuan strategis dari organisasi. Menurut Dessler (Rachman et al., 2024), memahami konteks organisasi adalah langkah fundamental dalam mengidentifikasi keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk mendukung tujuan jangka panjang. Dalam melakukan analisis ini, organisasi dapat menilai bagaimana nilai-nilai dan budaya yang ada mempengaruhi kebutuhan SDM. Misalnya, jika suatu organisasi memiliki budaya yang inovatif dan berorientasi pada perubahan, maka keterampilan yang dibutuhkan mungkin mencakup kreativitas, kemampuan beradaptasi, dan pemecahan masalah. Selain itu, tujuan strategis organisasi, seperti ekspansi pasar, pengembangan produk baru, atau peningkatan efisiensi operasional, juga menentukan jenis keterampilan yang harus dimiliki oleh tenaga kerja (I. K. Rachmawati, 2008). Dengan pemahaman yang mendalam tentang konteks ini, organisasi dapat merumuskan strategi SDM yang lebih tepat dan relevan, yang sejalan dengan visi dan misi mereka.

Selanjutnya, analisis pekerjaan meliputi evaluasi deskripsi pekerjaan dan tanggung jawab yang diharapkan dari setiap posisi. Melalui metode seperti survei, wawancara, dan penilaian kinerja, peneliti dapat mengidentifikasi keterampilan spesifik yang dibutuhkan untuk setiap peran. Menurut Mondy dan Noe, analisis pekerjaan membantu dalam merumuskan deskripsi pekerjaan yang jelas dan komprehensif, sehingga calon karyawan dapat memahami apa yang diharapkan dari mereka (Siregar, 2022). Proses ini juga membantu dalam menentukan kriteria seleksi yang tepat dalam rekrutmen. Dengan memahami tugas dan tanggung jawab yang terkait dengan setiap posisi, organisasi dapat memastikan bahwa mereka merekrut individu yang memiliki keterampilan dan pengalaman yang sesuai. Selain itu, analisis pekerjaan yang baik juga memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi area yang mungkin memerlukan pengembangan lebih lanjut, serta merancang program pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan karyawan.

Terakhir, analisis individu fokus pada keterampilan, pengalaman, dan potensi karyawan yang ada. Pendekatan ini sangat penting untuk menentukan ketidakmampuan keterampilan dalam organisasi dan merancang program pelatihan yang sesuai. Menurut Ulrich, evaluasi keterampilan individu membantu organisasi untuk mengidentifikasi kesenjangan antara keterampilan yang dibutuhkan dan keterampilan yang ada (Zaky, 2022). Dengan informasi ini, organisasi dapat merancang program pelatihan yang tepat untuk meningkatkan kompetensi karyawan, membantu mereka berkembang dalam karir mereka, dan memenuhi kebutuhan organisasi. Selain itu, analisis individu juga mencakup penilaian terhadap potensi kepemimpinan dan kemampuan karyawan untuk

berkontribusi dalam proyek-proyek strategis, yang sangat penting dalam perencanaan suksesi dan pengembangan karir.

Mengintegrasikan ketiga aspek analisis ini analisis organisasi, analisis pekerjaan, dan analisis individu memberikan organisasi pandangan menyeluruh tentang kebutuhan SDM mereka (Abdurrahman Fathoni, 2023). Hal ini memungkinkan organisasi untuk tidak hanya mengidentifikasi dan merespons dengan cepat terhadap perubahan kebutuhan pasar dan teknologi, tetapi juga untuk merencanakan pengembangan SDM yang berkelanjutan. Misalnya, jika analisis organisasi menunjukkan adanya kebutuhan untuk inovasi, dan analisis pekerjaan menunjukkan adanya kekurangan dalam keterampilan kreativitas, organisasi dapat segera merancang program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan tersebut.

Dengan demikian, analisis kebutuhan SDM bukan hanya sekadar langkah awal dalam pengelolaan SDM, tetapi merupakan fondasi yang penting bagi keberhasilan organisasi di masa depan. Melalui analisis yang menyeluruh, organisasi dapat memastikan bahwa mereka memiliki SDM yang tepat untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada. Pendekatan yang komprehensif ini memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dan meningkatkan daya saing dengan memanfaatkan kekuatan dan potensi yang ada dalam SDM mereka. Selain itu, dengan perencanaan dan pengelolaan SDM yang baik, organisasi dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada produktivitas dan kinerja keseluruhan yang lebih baik. Oleh karena itu, analisis kebutuhan SDM harus menjadi prioritas utama bagi setiap organisasi yang ingin mencapai keberhasilan jangka panjang.

## **B. Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM)**

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses yang sangat penting dalam manajemen organisasi, bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk mencapai tujuan strategisnya. Perencanaan SDM yang strategis sangat diperlukan untuk memproyeksikan kebutuhan tenaga kerja di masa depan, yang berkaitan erat dengan berbagai faktor, termasuk perubahan dalam teknologi, kondisi pasar, dan tujuan bisnis organisasi. Perencanaan SDM yang efektif membantu organisasi mengantisipasi dan merespons perubahan di lingkungan eksternal dan internal. Menurut Kramar et al., perencanaan SDM yang baik memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan keterampilan yang akan datang (Utama & Anggarawati, 2022). Dengan demikian, mereka dapat merekrut, melatih, dan mengembangkan karyawan yang sesuai, sehingga dapat menghindari kekurangan atau kelebihan tenaga kerja yang dapat mengganggu operasi dan kinerja.

Pertama, perubahan teknologi merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi perencanaan SDM. Teknologi yang terus berkembang cepat mengharuskan organisasi untuk beradaptasi agar tetap kompetitif. Becker dan Huselid menyatakan bahwa perubahan teknologi dapat menciptakan kebutuhan baru untuk keterampilan dan kompetensi (Mursiti et al., 2021). Contohnya, dengan meningkatnya penggunaan otomatisasi dan kecerdasan buatan, organisasi mungkin memerlukan karyawan yang memiliki keterampilan dalam analisis data, pemrograman, dan manajemen sistem informasi. Oleh karena itu, perencanaan SDM harus mencakup analisis tentang bagaimana teknologi baru akan mempengaruhi kebutuhan tenaga kerja. Selanjutnya, kondisi pasar juga berperan penting dalam perencanaan SDM. Dinamika pasar, termasuk permintaan konsumen,

persaingan, dan tren industri, mempengaruhi bagaimana organisasi merencanakan tenaga kerja. Wright dan Boswell menekankan bahwa organisasi harus memantau kondisi pasar untuk memahami bagaimana perubahan dalam permintaan produk atau layanan dapat mempengaruhi kebutuhan tenaga kerja (Wahyudi, 2022). Misalnya, jika sebuah perusahaan berencana untuk memasuki pasar baru, mereka mungkin perlu merekrut tenaga kerja dengan pengetahuan lokal atau keterampilan khusus yang relevan.

Tujuan bisnis organisasi, baik jangka pendek maupun jangka panjang, juga menjadi faktor penting dalam perencanaan SDM. Menurut Armstrong, perencanaan SDM harus selaras dengan strategi bisnis keseluruhan (Trinton. PB., 2007). Jika organisasi memiliki tujuan untuk memperluas lini produk atau meningkatkan efisiensi operasional, mereka harus merencanakan kebutuhan tenaga kerja yang sesuai untuk mendukung inisiatif tersebut. Ini termasuk mempertimbangkan pelatihan dan pengembangan karyawan yang ada untuk memenuhi kebutuhan baru. Proses perencanaan SDM biasanya melibatkan beberapa langkah kunci. Pertama, analisis situasi dilakukan dengan mengumpulkan data tentang tenaga kerja saat ini, termasuk keterampilan, pengalaman, dan kinerja karyawan. Ini juga mencakup analisis tren pasar dan teknologi yang dapat mempengaruhi kebutuhan tenaga kerja (E. N. Rachmawati, 2004). Selanjutnya, proyeksi kebutuhan tenaga kerja dilakukan dengan menggunakan data yang dikumpulkan untuk memperkirakan kebutuhan di masa depan. Hal ini melibatkan estimasi jumlah karyawan yang diperlukan serta keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan.

Setelah itu, strategi pengembangan dirumuskan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang telah diidentifikasi. Ini dapat mencakup rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, dan perencanaan suksesi. Terakhir, strategi yang telah dirumuskan diimplementasikan dan dievaluasi secara berkala untuk menilai efektivitas perencanaan SDM. Ini mencakup pemantauan perubahan dalam kebutuhan tenaga kerja dan penyesuaian strategi sesuai kebutuhan. Perencanaan SDM yang strategis adalah elemen kunci dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif. Dengan mempertimbangkan perubahan dalam teknologi, kondisi pasar, dan tujuan bisnis, organisasi dapat memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang tepat untuk mencapai keberhasilan jangka panjang. Proses perencanaan yang sistematis tidak hanya membantu organisasi mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja di masa depan, tetapi juga mengembangkan strategi yang mendukung pertumbuhan dan inovasi. Oleh karena itu, perencanaan SDM harus menjadi prioritas utama bagi setiap organisasi yang ingin tetap kompetitif di pasar yang terus berubah.

### **C. Perekrutan dan Seleksi**

Perekrutan dan seleksi adalah dua tahap penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang diperoleh sesuai dengan kebutuhan dan kualifikasi yang diinginkan. Proses ini mencakup langkah-langkah yang sistematis dan terencana, yang tidak hanya mencari kandidat dengan keterampilan teknis, tetapi juga mempertimbangkan kecocokan budaya dan potensi untuk berkembang dalam lingkungan kerja tertentu. Langkah pertama dalam proses rekrutmen adalah penyusunan deskripsi pekerjaan yang jelas dan komprehensif. Deskripsi ini mencakup informasi mengenai tugas dan tanggung jawab yang diharapkan dari posisi yang dibuka, serta keterampilan dan kualifikasi yang dibutuhkan. Deskripsi pekerjaan yang baik berfungsi sebagai panduan untuk calon pelamar dan membantu dalam

penentuan kriteria seleksi yang tepat. Dengan deskripsi yang jelas, organisasi dapat menarik kandidat yang lebih sesuai dan mengurangi jumlah pelamar yang tidak memenuhi syarat.

Setelah deskripsi pekerjaan disusun, langkah berikutnya adalah memilih saluran rekrutmen yang efektif untuk menjangkau calon karyawan. Saluran ini bisa berupa situs web perusahaan, platform pencarian kerja, media sosial, atau kegiatan perekrutan di berbagai acara. Pemilihan saluran yang tepat sangat penting untuk menarik kandidat berkualitas. Misalnya, untuk posisi yang lebih teknis, saluran yang berfokus pada industri tertentu atau forum profesional dapat lebih efektif dibandingkan dengan media sosial umum. Ketika pelamar mulai mengajukan aplikasi, organisasi perlu menggunakan alat seleksi yang objektif untuk mengevaluasi kandidat. Ini dapat mencakup wawancara, tes keterampilan, dan penilaian psikologis. Proses seleksi yang baik sebaiknya mengintegrasikan berbagai metode untuk mendapatkan gambaran menyeluruh tentang kandidat. Dengan menggunakan alat seleksi yang beragam, organisasi dapat mengurangi bias dan meningkatkan akurasi dalam penilaian.

Seleksi yang efektif juga harus mempertimbangkan kesesuaian budaya antara kandidat dan lingkungan kerja (Gunawan, 2023). Kesesuaian budaya penting untuk memastikan bahwa karyawan baru dapat beradaptasi dengan nilai-nilai dan norma yang berlaku di organisasi. Ketika organisasi memperhatikan kesesuaian budaya dalam proses seleksi, mereka cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi dan kepuasan kerja yang meningkat. Setelah kandidat terpilih, penting untuk memberikan pelatihan dan pengembangan yang memadai. Program orientasi yang efektif membantu karyawan memahami budaya organisasi dan ekspektasi yang ada. Dalam tahap ini, karyawan diperkenalkan dengan rekan kerja dan diberikan informasi yang diperlukan untuk menjalani tugas mereka dengan baik. Pelatihan berkelanjutan juga sangat penting untuk pengembangan karyawan. Organisasi yang berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang positif. Karyawan yang merasa diperhatikan dalam pengembangan keterampilan mereka lebih mungkin merasa puas dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

Investasi dalam pelatihan dapat memberikan berbagai manfaat bagi organisasi. Karyawan yang terlatih dengan baik dapat menyelesaikan tugas mereka dengan lebih efisien, mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan proyek, dan meningkatkan output keseluruhan. Program pelatihan yang efektif juga dapat membuat karyawan merasa dihargai dan diperhatikan, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan mereka dalam pekerjaan (Febrianty & Muhammad, 2023).

Selain itu, karyawan yang memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang cenderung lebih setia kepada organisasi, mengurangi biaya yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan karyawan baru. Pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan baru juga dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dan menemukan solusi inovatif bagi tantangan yang dihadapi organisasi. Dengan menyusun deskripsi pekerjaan yang akurat, memilih saluran rekrutmen yang tepat, dan menggunakan alat seleksi yang objektif, organisasi dapat memastikan bahwa mereka menarik kandidat yang sesuai. Perhatian terhadap pelatihan dan pengembangan karyawan baru tidak hanya membantu mereka beradaptasi, tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, investasi dalam proses ini sangat penting untuk mencapai keberhasilan jangka panjang.

#### **D. Pengelolaan Kinerja dan Retensi Karyawan**

Pengelolaan kinerja dan retensi karyawan merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang berkontribusi pada keberhasilan dan keberlanjutan organisasi. Sistem penilaian kinerja yang baik tidak hanya berfungsi untuk mengevaluasi hasil kerja karyawan, tetapi juga sebagai alat untuk mendorong pengembangan dan motivasi. Dalam konteks ini, penting untuk memahami bagaimana penilaian kinerja yang efektif dan strategi retensi yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan positif.

##### **1. Sistem Penilaian Kinerja yang Berkualitas**

Sistem penilaian kinerja yang berkualitas harus dilakukan secara teratur dan melibatkan umpan balik konstruktif dari atasan. Penilaian kinerja yang dilakukan secara berkala, seperti setiap kuartal atau tahunan, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memahami performa mereka dan area yang perlu diperbaiki (Rismawati & Mattalata, 2018). Umpan balik yang konstruktif sangat penting karena dapat membantu karyawan mengenali kekuatan dan kelemahan mereka, serta memberikan panduan tentang langkah-langkah yang perlu diambil untuk meningkatkan kinerja. Umpan balik yang diberikan harus spesifik dan berfokus pada perilaku yang dapat diubah, bukan sekadar hasil akhir. Misalnya, alih-alih hanya menyatakan bahwa karyawan tidak mencapai target, atasan sebaiknya menjelaskan faktor-faktor yang menyebabkan hal tersebut dan menawarkan dukungan serta sumber daya untuk membantu karyawan memperbaikinya. Dengan pendekatan ini, karyawan merasa dihargai dan didukung dalam proses pengembangan mereka.

##### **2. Penghargaan dan Penghargaan**

Salah satu cara untuk menjaga motivasi dan keterlibatan karyawan adalah dengan memberikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi. Penghargaan dapat berupa bonus finansial, pengakuan dalam bentuk sertifikat atau penghargaan, atau kesempatan untuk mengambil peran yang lebih besar dalam proyek penting (Sholeh, 2023). Mengakui kontribusi karyawan tidak hanya meningkatkan semangat individu tetapi juga memberikan dorongan bagi rekan-rekan mereka untuk berprestasi lebih baik. Penghargaan tidak selalu harus bersifat material. Penghargaan yang bersifat emosional, seperti pengakuan publik dalam rapat tim atau acara perusahaan, juga memiliki dampak signifikan terhadap motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa diakui dan dihargai, mereka cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaan dan organisasi.

##### **3. Perencanaan Pengembangan Karir**

Merencanakan pengembangan karir yang jelas untuk karyawan adalah langkah penting dalam pengelolaan kinerja. Organisasi harus menyediakan jalur pengembangan yang transparan, di mana karyawan memahami apa yang diperlukan untuk maju dalam karir mereka. Ini bisa meliputi program pelatihan, peluang mentoring, atau rotasi pekerjaan. Ketika karyawan melihat bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang, mereka akan lebih termotivasi untuk berkinerja baik (Jusdijachlan et al., 2024). Program pengembangan karir juga dapat mencakup pelatihan keterampilan baru yang relevan dengan tuntutan industri yang terus berubah. Dengan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk belajar dan beradaptasi, organisasi tidak hanya meningkatkan keahlian tenaga kerjanya tetapi juga memperkuat daya saing mereka di pasar.

##### **4. Strategi Retensi Karyawan**

Strategi retensi yang efektif sangat penting untuk menjaga kualitas sumber daya manusia dalam organisasi. Salah satu pendekatan utama adalah menciptakan lingkungan kerja yang positif. Lingkungan kerja yang mendukung dan kolaboratif dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan mengurangi tingkat turnover. Menciptakan ruang untuk komunikasi terbuka, pengakuan terhadap kontribusi individu, dan budaya yang inklusif adalah beberapa cara untuk membangun lingkungan kerja yang baik. Program kesejahteraan karyawan juga merupakan bagian penting dari strategi retensi. Kesejahteraan karyawan mencakup aspek fisik, mental, dan emosional (Setianto et al., 2024). Organisasi yang menyediakan program kesejahteraan, seperti kesehatan mental, kebugaran fisik, dan keseimbangan kerja-hidup, akan lebih mampu menarik dan mempertahankan karyawan. Karyawan yang merasa bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka cenderung lebih loyal dan produktif. Implementasi program kesejahteraan dapat meliputi kegiatan seperti seminar kesehatan, kelas kebugaran, dan layanan konseling. Dengan merangkul pendekatan holistik terhadap kesejahteraan karyawan, organisasi tidak hanya meningkatkan kepuasan tetapi juga mengurangi tingkat stres dan burnout. Peluang untuk pengembangan profesional menjadi faktor kunci dalam retensi karyawan. Karyawan ingin merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk belajar dan berkembang. Ini dapat mencakup pelatihan formal, workshop, atau kesempatan untuk mengambil tanggung jawab tambahan dalam proyek. Ketika organisasi berinvestasi dalam pengembangan profesional karyawan, mereka tidak hanya meningkatkan keterampilan karyawan, tetapi juga menunjukkan bahwa mereka bernilai dan dihargai.

#### 5. Kaitan dengan Kebutuhan SDM dalam Konteks Umum

Dalam konteks umum, pengelolaan kinerja dan retensi karyawan sangat terkait dengan kebutuhan SDM. Organisasi harus memiliki strategi yang jelas untuk memastikan bahwa mereka tidak hanya menarik talent baru tetapi juga mempertahankan karyawan yang berkualitas. Ketika organisasi dapat menjaga kinerja tinggi dan mengurangi turn over karyawan, mereka akan lebih siap untuk menghadapi tantangan pasar dan bersaing secara efektif. Sistem manajemen kinerja yang baik dan strategi retensi yang efektif juga berkontribusi pada reputasi organisasi di pasar tenaga kerja. Perusahaan yang dikenal sebagai tempat kerja yang baik akan lebih mudah menarik kandidat berkualitas di masa depan. Dengan demikian, menciptakan siklus positif di mana organisasi dapat mempertahankan karyawan yang berprestasi sambil menarik talenta baru sangatlah penting.

#### **E. Faktor-Faktor yang Perlu Dipertimbangkan dalam Menganalisis Kebutuhan SDM**

Dalam menganalisis kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia (SDM), terdapat berbagai faktor yang perlu dipertimbangkan, yang dapat dibagi menjadi perubahan lingkungan eksternal dan internal. Perubahan ini membawa implikasi penting dalam penentuan jumlah dan kualitas karyawan yang diperlukan oleh perusahaan. Perubahan lingkungan eksternal mencakup beberapa aspek. Pertama, kondisi perekonomian makro, yang meliputi tingkat bunga, inflasi, dan nilai tukar, sangat mempengaruhi aktivitas dan kemajuan bisnis di tingkat mikro. Kondisi ekonomi yang tidak stabil dapat mengakibatkan kesulitan dalam perencanaan kebutuhan SDM yang akurat, karena perubahan ini sulit diprediksi dan akan mempengaruhi kapasitas produksi serta pertumbuhan ekonomi, yang pada gilirannya berpengaruh terhadap pendapatan per kapita. Kedua, aspek hukum, politik, dan sosial juga memainkan peran yang signifikan. Peraturan mengenai hak cuti, jam kerja,

upah minimum, dan jaminan sosial dapat mempengaruhi bagaimana perusahaan merencanakan kebutuhan SDM. Selain itu, ketidakstabilan politik dapat menghambat ekspansi bisnis, dimana ketidakpastian ini berdampak pada kualitas perencanaan kebutuhan SDM. Dari sisi sosial, budaya masyarakat dapat mempengaruhi etos kerja, sehingga perusahaan cenderung mencari karyawan dari daerah yang memiliki etos kerja tinggi.

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi juga merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kebutuhan SDM. Jenis usaha dan teknik produksi yang digunakan, apakah padat karya atau padat modal, menentukan jenis keterampilan yang diperlukan. Perusahaan yang mengandalkan teknologi canggih memerlukan karyawan dengan keterampilan teknis yang lebih tinggi, sementara perusahaan yang lebih bergantung pada tenaga kerja mungkin memerlukan lebih banyak karyawan dengan kemampuan dasar. Persaingan usaha menjadi faktor lain yang perlu dipertimbangkan dalam perencanaan kebutuhan SDM. Aspek seperti efisiensi, teknologi, kualitas SDM, tingkat upah, dan peluang ekspansi usaha harus dianalisis secara menyeluruh. Persaingan di pasar akan mempengaruhi permintaan perusahaan terhadap SDM, karena perusahaan perlu memiliki karyawan yang mampu beradaptasi dan berinovasi untuk tetap kompetitif.

Di sisi lain, perubahan lingkungan internal juga mempengaruhi kebutuhan SDM perusahaan. Pertama, kondisi perusahaan itu sendiri, yang mencakup efisiensi operasional dan sistem informasi manajemen. Perusahaan yang memiliki sistem informasi yang baik dapat lebih mudah mengumpulkan data dari berbagai departemen, seperti pemasaran, produksi, dan keuangan, untuk menyusun rencana SDM yang lebih akurat. Rencana strategis perusahaan, yang mencakup misi, tujuan jangka panjang, dan proyeksi pertumbuhan, juga akan menentukan permintaan terhadap jumlah, tipe, dan kualitas SDM yang diperlukan. Perubahan kondisi karyawan juga harus diperhatikan. Ini mencakup perilaku karyawan, penguasaan teknologi, ragam kebutuhan, tingkat kehadiran, dan perputaran karyawan. Perilaku karyawan, seperti kedisiplinan dan kepatuhan terhadap peraturan, berkontribusi pada produktivitas kerja. Selain itu, penguasaan teknologi di kalangan karyawan sangat penting, terutama jika perusahaan ingin menerapkan inovasi baru dalam produksi. Tingkat kehadiran karyawan dan perputaran yang tinggi dapat mengindikasikan masalah dalam lingkungan kerja, dan perusahaan perlu aktif dalam menciptakan iklim kerja yang positif agar karyawan merasa nyaman dan betah. Dengan mempertimbangkan semua faktor ini, perusahaan dapat merencanakan kebutuhan SDM secara lebih efektif, memastikan bahwa mereka memiliki karyawan yang tepat dengan keterampilan yang sesuai untuk mencapai tujuan bisnis jangka panjang.

### **Kesimpulan**

Dalam menganalisis kebutuhan sumber daya manusia (SDM), perusahaan harus mempertimbangkan berbagai faktor yang berasal dari perubahan lingkungan eksternal dan internal. Faktor eksternal, seperti kondisi perekonomian makro, hukum, politik, sosial, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, serta persaingan usaha, memiliki dampak signifikan terhadap jumlah dan kualitas karyawan yang diperlukan. Sementara itu, faktor internal, termasuk kondisi perusahaan dan perubahan perilaku karyawan, juga berperan penting dalam menentukan kebutuhan SDM. Dengan memahami dan menganalisis semua faktor ini, perusahaan dapat merencanakan kebutuhan SDM secara lebih efektif dan strategis, memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang tepat untuk mencapai tujuan dan menghadapi tantangan di masa depan.

## Daftar Pustaka

- Abdurrahman Fathoni. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Eureka Media Aksara.
- Febrianty, S. E., & Muhammad, S. (2023). *Kekuatan Apresiasi Membuka Potensi Sumber Daya Manusia di Organisasi*. Jawa Barat: Universitas malahayati.
- Gunawan, A. (2023). Strategi rekrutmen dan seleksi yang efektif untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja. *Global: Jurnal Lentera BITEP*, 1(02), 60–65.
- Handiyani, P., & Hermawan, A. (2017). Kredibilitas portal berita online dalam pemberitaan peristiwa bom Sarinah tahun 2016 (Analisis isi portal berita detik. com dan kompas. com periode 14 Januari-14 Februari 2016). *Jurnal Komunikasi*, 12(1), 51–68.
- Jusdijachlan, R., Jati, P., Siswadhi, H. F., & Sinulingga, G. (2024). *MSDM: Pengantar dan Penerapannya*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Mursiti, M., Sailah, I., Marimin, M., Romli, M., & Denni, A. (2021). Strategi pengembangan sumber daya manusia yang berdaya saing dan berkelanjutan pada agroindustri tebu: tinjauan literatur dan agenda penelitian mendatang. *Jurnal Teknologi Industri Pertanian*, 31(2), 129–142.
- Rachman, A., Patutie, E., Darmini, N. K., Hasan, R., & Hintia, A. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Makassar: TOHAR MEDIA.
- Rachmawati, E. N. (2004). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Sebagai basis meraih keunggulan kompetitif*. Yogyakarta: Penerbit Ekonisia.
- Rachmawati, I. K. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Rismawati, S. E., & Mattalata, S. E. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan* (Vol. 1). Jakarta: Celebes Media Perkasa.
- Schuler, R. S., Jackson, S. E., Sihombing, T., & Yahya, D. K. (1997). *Manajemen sumber daya manusia: Menghadapi abad ke-21*. Erlangga.
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk masa yang mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446–466.
- Setianto, D. P., Budiman, A., Febrian, W. D., Demmanggasa, Y., Dewi, R. D. L. P., & Widyastuti, I. (2024). PENGARUH KESEIMBANGAN KERJA-HIDUP TERHADAP KESEJAHTERAAN DAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 8078–8083.
- Sholeh, M. I. (2023). Pengakuan dan reward dalam manajemen sdm untuk meningkatkan motivasi guru. *COMPETITIVE: Journal of Education*, 2(4), 212–234.
- Siregar, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.
- Suryani, N. K., Se, M. M., & Ir John Ehj Foeh, I. P. U. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bandung: Nilacakra.
- Trinton. PB. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Tugu Publisher.
- Utama, E. P., & Anggarawati, S. (2022). Praktik Green Human Resource Management Pada Pt Bank Bengkulu. *Student Journal of Business and Management*, 5(3), 837–861.
- Wahyudi, D. (2022). Bab V Perencanaan Karir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep Dasar Di Era Digital)*, 45.
- Zaky, M. (2022). Penerapan manajemen sumber daya manusia berbasis kompetensi untuk

meningkatkan efektivitas. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(1), 1042–1059.