

HUMAN CAPITAL PLANNING DALAM PERUSAHAAN

Dr. Tasrim., M.Si.

Dr. Angga Kurniawan, SE., M.M

Tyagita Dianingtyas Sudibyo, M.M., CRMP.



HUMAN CAPITAL PLANNING DALAM PERUSAHAAN

Penulis : Dr. Tasrim., M.Si.
Dr. Angga Kurniawan, SE., M.M
Tyagita Dianingtyas Sudibyo, M.M., CRMP.
Editor : Arip Febrianto
Layout : Prayitno
Cover : Reza Diapratama

Cetakan Pertama, November 2024
17 cm x 23 cm + vii + 101

ISBN : 978-623-8551-20-0

Penerbit :
UPY Press
Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat
Unit 1 Gedung B Lantai 2
Jl. PGRI I Sonosewu No. 117 Yogyakarta
Telp (0274) 376808, 373198, 418077, Fax (0274) 376808
Email: upypress@gmail.com
Web: upypress.upy.ac.id

Hak cipta dilindungi oleh Undang-Undang
Dilarang memperbanyak karya tulisan ini tanpa izin tertulis
dari Penerbit
Cetakan I, November 2024

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga buku *Human Capital Planning* Dalam Perusahaan ini dapat diselesaikan. Buku ini hadir sebagai upaya untuk memberikan pemahaman mendalam mengenai konsep perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang semakin krusial dalam era globalisasi dan digitalisasi saat ini.

Perkembangan teknologi yang pesat, perubahan demografi tenaga kerja, dan dinamika bisnis yang semakin kompleks mendorong organisasi untuk beradaptasi secara cepat dan efektif. Salah satu kunci keberhasilan dalam menghadapi perubahan ini adalah perencanaan yang tepat dan komprehensif terhadap aset terpenting sebuah organisasi, yaitu manusia. Oleh karena itu, *Human Capital Planning* menjadi fondasi yang tidak dapat diabaikan dalam menciptakan strategi yang mampu mendukung pertumbuhan dan daya saing organisasi.

Kami berharap buku ini dapat menjadi referensi yang bermanfaat, baik bagi mereka yang baru memulai karier di bidang SDM, maupun bagi para praktisi yang ingin memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka dalam menghadapi tantangan era modern. Semoga buku ini juga dapat berkontribusi dalam pengembangan praktik perencanaan SDM di Indonesia dan di tingkat global.

Kami menyadari bahwa buku ini masih memiliki kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, kami sangat terbuka terhadap kritik dan saran dari pembaca guna perbaikan di masa yang akan datang.

Akhir kata, kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusinya dalam penyusunan buku ini. Semoga buku ini dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi para pembaca.

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
BAB 1 HUMAN CAPITAL PLANNING.....	1
A. Definisi Human Capital Planning	1
B. Pentingnya Human Capital dalam Organisasi.....	2
C. Sejarah dan Perkembangan Konsep	3
D. Tujuan Human Capital Planning	5
BAB 2 KOMPONEN KUNCI DALAM HUMAN CAPITAL.....	7
A. Kompetensi dan Keahlian	7
B. Pengalaman dan Pengetahuan	8
C. Nilai dan Budaya Perusahaan.....	9
D. Keterlibatan dan Motivasi Karyawan.....	10
BAB 3 ANALISIS KEBUTUHAN SUMBER DAYA MANUSIA ..	11
A. Analisis Jabatan dan Kompetensi.....	12
B. Perencanaan Kebutuhan Tenaga Kerja.....	13
C. Pemanfaatan Teknologi dalam Analisis SDM.....	15
D. Metode Forecasting Tenaga Kerja.....	17
BAB 4 PERENCANAAN PENGEMBANGAN TALENTA	19
A. Identifikasi Talenta Potensial	19
B. Program Pengembangan Karier	20
C. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan	22
D. Succession Planning	23

BAB 5 PERENCANAAN REKRUTMEN DAN SELEKSI.....	25
A. Strategi Rekrutmen Efektif.....	26
B. Proses Seleksi yang Tepat	28
C. Penggunaan Assessment Tools dalam Seleksi.....	30
D. Perencanaan Integrasi Karyawan Baru.....	32
BAB 6 RETENSI DAN KETERLIBATAN KARYAWAN	35
A. Strategi Retensi Karyawan	36
B. Faktor-faktor Keterlibatan Karyawan	38
C. Membangun Budaya Kerja yang Positif	41
D. Pengelolaan Konflik di Tempat Kerja.....	44
BAB 7 MANAJEMEN KINERJA DAN EVALUASI KARYAWAN	47
A. Sistem Penilaian Kinerja	47
B. Pengembangan Sistem Reward dan Recognition	50
C. Penggunaan Data dalam Manajemen Kinerja	53
D. Peran Feedback dalam Pengembangan Karyawan.....	54
BAB 8 PERENCANAAN KESEJAHTERAAN DAN KOMPENSASI	55
A. Strategi Kompensasi yang Kompetitif.....	55
B. Manfaat dan Kesejahteraan Karyawan.....	58
C. Program Insentif dan Bonus	61
D. Kompensasi Non-Finansial	64
BAB 9 TANTANGAN DALAM HUMAN CAPITAL PLANNING	67
A. Globalisasi dan Dampaknya terhadap Human Capital.....	68
B. Adaptasi terhadap Teknologi dan Otomasi	71

C. Manajemen Multikultural dan Keragaman	74
D. Perubahan Demografi Tenaga Kerja	77
BAB 10 PERAN HUMAN CAPITAL PLANNING.....	81
A. Peran AI dan Data Analytics dalam SDM.....	82
B. Human Capital Planning di Era Digital.....	85
C. Pengaruh Tren Global terhadap Human Capital.....	88
D. Inovasi dan Transformasi dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia	91
DAFTAR PUSTAKA.....	95
PROFIL PENULIS.....	98

BAB 1

HUMAN CAPITAL PLANNING

Human Capital Planning adalah proses strategis dalam mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM) di suatu organisasi untuk mencapai tujuan jangka panjang. Fokus utama dari perencanaan modal manusia ini adalah memastikan bahwa organisasi memiliki orang yang tepat, dengan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang sesuai, pada waktu yang tepat.

Proses ini melibatkan analisis kebutuhan tenaga kerja, pengembangan talenta, manajemen kinerja, hingga strategi retensi karyawan, dengan mempertimbangkan tren global, perkembangan teknologi, dan dinamika pasar tenaga kerja. Tujuannya adalah untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas organisasi melalui pengelolaan SDM yang optimal.

A. Definisi Human Capital Planning

Human Capital Planning adalah proses sistematis yang digunakan oleh organisasi untuk mengidentifikasi, mengembangkan, dan mengelola sumber daya manusia guna memastikan pencapaian tujuan strategis perusahaan. Proses ini mencakup perencanaan kebutuhan tenaga kerja di masa depan, pengembangan keterampilan dan kompetensi karyawan, serta implementasi strategi retensi untuk mempertahankan talenta terbaik.

Tujuan utama dari *Human Capital Planning* adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang kompeten dan seimbang, mampu beradaptasi dengan perubahan pasar, serta berkontribusi terhadap pertumbuhan dan daya saing organisasi secara berkelanjutan.

B. Pentingnya Human Capital dalam Organisasi

Human capital atau modal manusia merupakan aset paling berharga dalam sebuah organisasi karena berhubungan langsung dengan produktivitas, inovasi, dan daya saing perusahaan. Modal manusia mencakup keterampilan, pengetahuan, kreativitas, dan kemampuan karyawan yang berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Pentingnya *human capital* dalam organisasi dapat dilihat melalui beberapa aspek berikut:

1. Produktivitas dan Efisiensi

Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang tepat akan meningkatkan efisiensi kerja, sehingga mendorong produktivitas yang lebih tinggi.

2. Inovasi

Talenta dengan kemampuan berpikir kritis dan kreatif menghasilkan inovasi yang dapat meningkatkan kualitas produk dan layanan.

3. Daya Saing

Organisasi dengan pengelolaan *human capital* yang baik lebih mampu beradaptasi dengan perubahan pasar dan lingkungan bisnis global.

4. **Retensi Karyawan**

Investasi dalam pengembangan SDM meningkatkan loyalitas dan keterikatan karyawan, mengurangi turnover yang berdampak pada biaya rekrutmen dan pelatihan.

5. **Keberlanjutan Organisasi**

Dengan perencanaan dan pengembangan yang baik, modal manusia membantu memastikan keberlanjutan jangka panjang organisasi.

C. Sejarah dan Perkembangan Konsep

Konsep *human capital* berakar pada ekonomi klasik dan modern, serta berkembang seiring dengan pemahaman akan pentingnya peran sumber daya manusia dalam kesuksesan organisasi. Berikut adalah beberapa tonggak penting dalam sejarah dan perkembangan konsep ini:

1. **Era Ekonomi Klasik**

Pada abad ke-18, Adam Smith, seorang ekonom klasik, mengemukakan bahwa tenaga kerja terampil dan berpengetahuan adalah bagian dari kekayaan sebuah negara. Ia menyatakan bahwa investasi pada pendidikan dan pelatihan tenaga kerja akan meningkatkan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

2. **Teori Modal Manusia oleh Gary Becker (1960-an)**

Pada tahun 1960-an, konsep *human capital* mulai diartikulasikan secara formal oleh Gary Becker, ekonom pemenang Nobel. Dalam bukunya *Human Capital: A*

Theoretical and Empirical Analysis, Becker berpendapat bahwa investasi pada pendidikan, pelatihan, dan kesehatan manusia dapat memberikan pengembalian ekonomi yang signifikan, mirip dengan investasi pada aset fisik.

3. Perkembangan dalam Manajemen SDM (1970-an - 1990-an)

Selama 1970-an hingga 1990-an, pengelolaan SDM mulai diintegrasikan dengan strategi bisnis, di mana karyawan dianggap sebagai sumber daya strategis. Model-model seperti *Resource-Based View* (Barney, 1991) menyatakan bahwa keunggulan kompetitif bisa dicapai melalui sumber daya yang unik, termasuk modal manusia yang sulit ditiru.

4. Pengakuan dalam Teori Organisasi (1990-an)

Di tahun 1990-an, manajemen strategis mulai mengakui pentingnya modal manusia sebagai faktor yang menentukan kinerja jangka panjang perusahaan. Pengelolaan talenta, kompetensi, dan inovasi tenaga kerja menjadi fokus utama dalam perencanaan bisnis yang berkelanjutan.

5. Era Digital dan Globalisasi (2000-an - Sekarang)

Pada era digital dan globalisasi, peran modal manusia semakin krusial. Kemajuan teknologi dan otomatisasi mengharuskan perusahaan untuk memiliki tenaga kerja yang mampu beradaptasi cepat dengan perubahan teknologi dan lingkungan kerja. Kompetensi seperti literasi digital, keterampilan berpikir kritis, dan inovasi menjadi elemen penting dalam pengelolaan *human capital* modern.

D. Tujuan Human Capital Planning

Human Capital Planning bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang tepat, baik dari segi jumlah, keterampilan, maupun kompetensi, guna mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan. Beberapa tujuan utama *Human Capital Planning* adalah sebagai berikut:

- 1. Memenuhi Kebutuhan Tenaga Kerja**

Human Capital Planning membantu organisasi mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan di masa depan. Hal ini mencakup perencanaan jumlah, keterampilan, dan penempatan karyawan yang sesuai dengan strategi bisnis.

- 2. Pengembangan Talenta**

Salah satu tujuan utama adalah mengembangkan talenta karyawan melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karier. Ini memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk menghadapi perubahan dan tantangan industri.

- 3. Meningkatkan Produktivitas**

Dengan merencanakan modal manusia secara strategis, organisasi dapat meningkatkan produktivitas melalui optimalisasi tenaga kerja, peningkatan kinerja individu, dan penggunaan sumber daya secara efisien.

- 4. Meningkatkan Daya Saing Organisasi**

Perencanaan modal manusia memungkinkan organisasi untuk bersaing lebih baik di pasar global dengan

memastikan bahwa mereka memiliki talenta terbaik dan berinovasi terus-menerus.

5. Retensi Karyawan

Salah satu tujuan penting adalah mempertahankan talenta terbaik dengan mengembangkan strategi retensi yang efektif. Ini mencakup program kesejahteraan karyawan, kompensasi yang kompetitif, dan budaya kerja yang positif.

6. Mengantisipasi Perubahan Pasar

Human Capital Planning membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan dalam lingkungan bisnis, seperti perubahan teknologi, globalisasi, dan dinamika tenaga kerja. Perencanaan ini memungkinkan organisasi untuk tetap fleksibel dan siap menghadapi tantangan baru.

7. Keberlanjutan Jangka Panjang

Perencanaan modal manusia juga bertujuan untuk memastikan keberlanjutan organisasi dengan mempersiapkan pemimpin masa depan dan membangun sistem suksesi yang kuat.

Human Capital Planning

Dalam Perusahaan

Dr. Tasrim, S.E., M.Si



2024