

Perencanaan Strategis Sumber Daya Manusia pada Industri Perbankan

Krista Melati¹, Naufal Thafhan Syarif², Rony Edward Utama³

^{1,2,3} Program Studi Perencanaan Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

e-mail : kristacinta1@gmail.com¹, naufalthafhansy@gmail.com²,
r.edwardutama@umj.ac.id³

Abstrak

Perencanaan strategis sumber daya manusia (SDM) dalam industri perbankan menjadi krusial dalam menghadapi dinamika pasar yang terus berkembang. Dalam konteks ini, analisis tren pasar tenaga kerja menjadi penting untuk memahami pola perubahan dan perkembangan dalam kebutuhan SDM di industri perbankan. Metode analisis anggaran dan perencanaan, seperti metode kuadrat terkecil dan metode moment, digunakan untuk memproyeksikan kebutuhan SDM berdasarkan estimasi pertumbuhan bisnis dan strategi perbankan. Analisis usaha baru dan penerapan model komputer menjadi alat penting dalam meramalkan kebutuhan SDM dengan lebih akurat. Selain itu, analisis beban kerja dan tenaga kerja membantu dalam memastikan distribusi tenaga kerja yang seimbang dan efisien di dalam organisasi perbankan. Melalui pemahaman mendalam terhadap berbagai aspek perencanaan strategis SDM, diharapkan industri perbankan dapat mencapai efisiensi dan produktivitas yang optimal dalam mengelola sumber daya manusia mereka.

Kata Kunci: *Perencanaan Strategis, Sumber Daya Manusia, Industri Perbankan, Analisis Tren, Analisis Anggaran, Metode Kuadrat Terkecil, Metode Moment, Analisis Usaha Baru, Model Komputer, Analisis Beban Kerja, Analisis Tenaga Kerja.*

Abstract

Strategic planning of human resources (HR) in the banking industry is crucial in facing ever-growing market dynamics. In this context, analysis of labor market trends is important to understand patterns of change and development in HR needs in the banking industry. Budget analysis and planning methods, such as the least squares method and the moment method, are used to project HR needs based on estimates of business growth and banking strategy. New business analysis and the application of computer models are becoming important tools in forecasting HR needs more accurately. Additionally, workload and workforce analysis helps in ensuring a balanced and efficient distribution of workforce within the banking organization. Through an in-depth understanding of various aspects of HR

strategic planning, it is hoped that the banking industry can achieve optimal efficiency and productivity in managing their human resources.

Keywords: *Strategic Planning, Human Resources, Banking Industry, Trend Analysis, Budget Analysis, Least Squares Method, Moment Method, New Business Analysis, Computer Models, Workload Analysis, Workforce Analysis.*

PENDAHULUAN

Industri perbankan merupakan salah satu sektor yang vital dalam perekonomian suatu negara. Dalam menghadapi dinamika pasar yang terus berkembang, perbankan dituntut untuk memiliki perencanaan strategis yang matang, termasuk dalam mengelola sumber daya manusia (SDM). Kehadiran SDM yang cukup dan berkualitas menjadi kunci utama bagi keberhasilan operasional perbankan dalam memberikan layanan yang berkualitas kepada nasabahnya. Industri perbankan merupakan sektor yang sangat penting dalam perekonomian suatu negara. Untuk mencapai keberhasilan dan pertumbuhan yang berkelanjutan, perbankan memerlukan perencanaan strategis sumber daya manusia (SDM) yang efektif. (Sayekti & Mauleny, 2013)

Perencanaan strategis sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan oleh organisasi untuk mengembangkan dan menyelaraskan kebijakan serta praktik-praktik manajemen SDM guna mencapai keberhasilan organisasi. Proses ini melibatkan penentuan kebutuhan organisasi dalam hal kualitas dan kuantitas karyawan. (Arfin, 2022)

Dalam konteks tersebut, perencanaan strategis sumber daya manusia menjadi suatu hal yang penting untuk dipertimbangkan. Salah satu aspek krusial dalam perencanaan tersebut adalah melakukan peramalan kebutuhan SDM. Dengan melakukan peramalan yang tepat, perbankan dapat memastikan bahwa kebutuhan SDM sesuai dengan kebutuhan operasionalnya, menghindari kekurangan atau kelebihan tenaga kerja yang dapat berdampak negatif pada efisiensi dan produktivitas.

Perencanaan sumber daya manusia harus selaras dengan strategi yang ditetapkan untuk meminimalkan kesenjangan antara tujuan yang diinginkan dan realitas yang ada, sambil juga memfasilitasi pencapaian efektivitas organisasi. Integrasi perencanaan sumber daya manusia dengan tujuan jangka pendek dan jangka panjang organisasi menjadi suatu keharusan. Suatu rencana SDM dapat dianggap sebagai strategi apabila mampu membantu manajemen dalam mengantisipasi dan mengelola perubahan dengan cepat. Ada dua alasan utama terkait dengan Perspektif Strategis: pertama, keselarasan antara Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan strategi organisasi untuk meningkatkan efektivitas MSDM, dan kedua, penerapan MSDM yang spesifik kepada kelompok-kelompok kerja atau karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. (Arfin, 2022)

Perencanaan strategis sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam mencapai keberhasilan dalam industri perbankan. Untuk memastikan bahwa perencanaan tersebut efektif, diperlukan pemahaman mendalam tentang berbagai aspek perencanaan SDM, termasuk analisis tren pasar tenaga kerja, metode analisis anggaran dan perencanaan, serta berbagai alat dan teknik lainnya.

Dalam konteks ini, penelitian ini akan membahas perencanaan strategis sumber daya manusia dalam industri perbankan dengan fokus pada beberapa aspek penting. Salah satunya adalah analisis trend pasar tenaga kerja, yang akan membantu dalam memahami pola perubahan dan perkembangan dalam kebutuhan SDM di industri perbankan.

Selain itu, penelitian ini juga akan membahas metode analisis anggaran dan perencanaan yang dapat digunakan untuk memproyeksikan kebutuhan SDM berdasarkan pada estimasi pertumbuhan bisnis dan strategi perbankan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa perencanaan SDM dapat mengakomodasi kebutuhan organisasi dalam jangka panjang.

Selanjutnya, penelitian ini akan mengeksplorasi konsep analisis usaha baru dalam perencanaan sumber daya manusia. Penggunaan model komputer juga akan dibahas sebagai alat yang dapat membantu dalam melakukan peramalan kebutuhan SDM dengan lebih akurat dan efisien. Aspek lain yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah analisis beban kerja dan analisis tenaga kerja, yang penting untuk memastikan distribusi tenaga kerja yang seimbang dan efisien di dalam organisasi perbankan. Selain itu, pembahasan juga akan mencakup penggunaan indeks perputaran (turnover index) dan indeks stabilitas (stability index) sebagai indikator untuk mengukur dan mengelola kestabilan tenaga kerja.

Selain itu, penelitian ini juga akan membahas analisis masa kerja karyawan dan strategi untuk mengatasi masalah ketidakhadiran karyawan dalam industri perbankan. Dengan pemahaman mendalam tentang berbagai aspek perencanaan strategis sumber daya manusia, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga bagi praktisi dan akademisi dalam memahami dan mengimplementasikan strategi perencanaan SDM yang efektif dalam industri perbankan.

Analisis Trend

Trend dapat dijelaskan sebagai suatu gerakan atau kecenderungan naik atau turun dalam jangka panjang, yang dapat diperoleh dari rata-rata perubahan dari waktu ke waktu. Jika rata-rata perubahan tersebut bertambah, maka disebut sebagai trend positif atau trend dengan kecenderungan naik. Sebaliknya, jika rata-rata perubahan tersebut berkurang, maka disebut sebagai trend negatif atau trend dengan kecenderungan menurun. Garis trend pada dasarnya merupakan garis regresi di mana variabel bebasnya adalah waktu. Tren garis lurus (linier) adalah suatu tren yang diramalkan naik atau turun secara garis lurus. Variabel waktu dapat menggunakan waktu tahunan, semesteran, bulanan, atau mingguan. Analisis tren garis lurus (linier) melibatkan metode kuadrat terkecil atau least square dan moment. Trend ini menggambarkan perubahan nilai suatu variabel yang relatif stabil, seperti perubahan populasi, harga, teknologi, dan produktivitas yang meningkat. (Melani & Suwarni, 2013)

Ramalan pendapatan (penjualan) adalah proses aktivitas memperkirakan produk yang akan dijual atau disewakan di masa yang akan datang dalam keadaan tertentu, yang dibuat berdasarkan data historis yang pernah terjadi atau mungkin terjadi. Ramalan, atau forecasting, merupakan proses aktivitas meramalkan suatu kejadian yang mungkin terjadi di masa yang akan datang dengan menggunakan teknik analisis data yang ada. Pendapatan (revenues) merujuk pada hasil dari proses memberikan jasa pelayanan atau manfaat yang dapat digunakan oleh orang lain. Dalam konteks perusahaan, ramalan pendapatan mengacu pada perolehan modal (ekuitas) yang diperoleh dari aktivitas bisnis yang dilakukan pada

waktu tertentu. Ramalan pendapatan memiliki peran yang penting dalam perencanaan perusahaan karena akan mempengaruhi kepemilikan modal, anggaran laba rugi, dan anggaran atas posisi keuangan.

Dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM), analisis tren memiliki peranan yang sangat penting karena membantu perusahaan untuk mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja di masa depan. Memahami tren pasar tenaga kerja memungkinkan perusahaan untuk merumuskan strategi SDM yang tidak hanya efektif namun juga adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis dan kebutuhan organisasi. Dengan menganalisis tren seperti perubahan demografis, teknologi, dan pasar kerja, perusahaan dapat mengidentifikasi pola-pola yang mungkin memengaruhi kebutuhan tenaga kerja di masa depan. Hal ini memungkinkan mereka untuk mengembangkan rencana yang tepat dalam hal perekrutan, pelatihan, pengembangan karir, dan retensi karyawan. Dengan demikian, analisis tren menjadi landasan penting dalam pembuatan keputusan strategis terkait dengan manajemen SDM, memungkinkan perusahaan untuk tetap kompetitif dan relevan dalam pasar yang berubah dengan cepat. Berikut adalah beberapa poin penting terkait analisis tren dalam perencanaan strategis SDM:

1. Pentingnya memahami tren pasar tenaga kerja tidak dapat dilebih-lebihkan, karena hal ini memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia (SDM) di masa depan secara lebih efektif. Dengan melakukan analisis tren seperti perubahan demografis, perkembangan teknologi, dan kebutuhan keterampilan yang berkembang, perusahaan dapat mengantisipasi dinamika pasar kerja yang terjadi. Dengan pemahaman yang baik tentang tren ini, perusahaan dapat menyesuaikan strategi SDM mereka secara tepat untuk mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang yang ada. Dengan demikian, memahami tren pasar tenaga kerja menjadi kunci dalam mengembangkan strategi SDM yang adaptif dan berorientasi pada masa depan.
2. Dalam konteks perencanaan strategis sumber daya manusia, penggunaan metode dan teknik analisis trend sangatlah penting. Perusahaan dapat memanfaatkan beragam metode dan teknik, di antaranya adalah analisis statistik dan pemodelan matematis. Melalui analisis statistik, perusahaan dapat menggali pola dan tren yang terdapat dalam data historis terkait dengan kebutuhan SDM. Dengan demikian, mereka dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana faktor-faktor tertentu memengaruhi kebutuhan tenaga kerja di masa lalu. Di sisi lain, pemodelan matematis memberikan kemampuan untuk meramalkan kebutuhan SDM di masa depan berdasarkan pada berbagai skenario yang mungkin terjadi. Dengan kombinasi metode dan teknik tersebut, perusahaan dapat membuat keputusan yang lebih akurat dan berbasis data dalam mengembangkan strategi SDM yang adaptif dan responsif terhadap perubahan lingkungan.

Metoda Analisis Anggaran dan Perencanaan

Metode Analisis Anggaran dan Perencanaan dalam konteks penelitian "Perencanaan Strategis Sumber Daya Manusia pada Industri Perbankan" melibatkan proses pengembangan rencana yang matang dan terperinci untuk memenuhi kebutuhan SDM

perusahaan dalam mencapai tujuan strategisnya. Metode ini mencakup langkah-langkah berikut:

1. Identifikasi Kebutuhan SDM: Langkah pertama adalah mengidentifikasi kebutuhan SDM perusahaan berdasarkan pada tujuan strategis dan rencana bisnis perbankan. Hal ini melibatkan pemahaman mendalam tentang posisi perusahaan di pasar, proyeksi pertumbuhan, dan persyaratan keahlian karyawan yang dibutuhkan.
2. Analisis Data Historis: Metode ini melibatkan pengumpulan dan analisis data historis terkait dengan penggunaan SDM di masa lalu. Data ini dapat mencakup informasi tentang jumlah karyawan, tingkat turnover, kinerja, dan lain sebagainya. Analisis data historis membantu dalam memahami pola dan tren yang mungkin memengaruhi kebutuhan SDM di masa depan.
3. Peramalan Kebutuhan SDM: Dengan menggunakan teknik statistik dan matematis, metode ini membantu dalam meramalkan kebutuhan SDM perusahaan di masa mendatang. Peramalan ini didasarkan pada data historis serta faktor-faktor eksternal seperti perkembangan industri, perubahan regulasi, dan tren pasar tenaga kerja.
4. Penyusunan Anggaran SDM: Berdasarkan pada hasil peramalan, metode ini melibatkan penyusunan anggaran SDM yang mencakup alokasi sumber daya manusia dalam hal jumlah, jenis, dan kualifikasi karyawan yang diperlukan. Anggaran ini harus sesuai dengan tujuan strategis perusahaan dan mempertimbangkan ketersediaan sumber daya serta keterbatasan anggaran.
5. Implementasi dan Evaluasi: Setelah penyusunan anggaran, langkah terakhir adalah implementasi rencana SDM dan evaluasi secara berkala terhadap kinerjanya. Evaluasi dilakukan untuk memastikan bahwa strategi perencanaan SDM berjalan sesuai rencana dan dapat disesuaikan jika diperlukan.

Analisis Usaha Baru

Analisis usaha merupakan suatu rangkaian aktivitas yang mencakup prediksi, perencanaan, penelitian, dan evaluasi terhadap bisnis yang akan didirikan atau yang sudah berjalan. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi potensi risiko terburuk yang mungkin dihadapi oleh bisnis tersebut dan mengambil langkah-langkah pencegahan yang diperlukan. Selain itu, analisis usaha juga bertujuan untuk meningkatkan keuntungan dan mencapai tujuan utama dari suatu bisnis.

Analisis usaha yang baik mencakup pemeriksaan menyeluruh dari berbagai aspek dan data yang relevan, baik itu dari faktor internal maupun eksternal bisnis. Faktor internal meliputi struktur organisasi, kemampuan finansial, kekuatan dan kelemahan operasional, sementara faktor eksternal mencakup lingkungan industri, kondisi pasar, dan regulasi pemerintah yang berlaku.

Dalam melakukan analisis usaha, beberapa langkah umum yang dilakukan meliputi:

1. Prediksi: Menganalisis tren pasar, perilaku konsumen, dan potensi pertumbuhan bisnis di masa depan.
2. Perencanaan: Menyusun rencana bisnis yang mencakup strategi pemasaran, operasional, keuangan, dan manajemen sumber daya manusia.

3. Penelitian: Melakukan riset pasar untuk memahami kebutuhan dan preferensi konsumen, serta mengevaluasi kompetitor dan peluang pasar.
4. Evaluasi: Menilai kinerja bisnis berdasarkan pada indikator kunci kinerja (KPI), seperti penjualan, profitabilitas, dan kepuasan pelanggan, serta mengidentifikasi area-area yang perlu perbaikan.

Analisis Beban Kerja

Analisis beban kerja merupakan proses sistematis yang dilakukan untuk menentukan jumlah tenaga kerja yang diperlukan berdasarkan lama jam kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Proses ini melibatkan pengukuran dan penilaian terhadap tugas-tugas yang harus diselesaikan, estimasi waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan setiap tugas, serta sumber daya yang diperlukan dalam pelaksanaannya.(Rahman & Pratama, 2022)

Tujuan utama dari analisis beban kerja adalah untuk mengidentifikasi dan memahami seberapa besar beban kerja yang ditanggung oleh individu atau kelompok kerja. Hal ini penting karena beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan produktivitas, sementara beban kerja yang terlalu ringan tidak akan memanfaatkan potensi penuh individu atau tim.(Hasibuan et al., 2021)

Dalam analisis beban kerja, beberapa langkah yang umum dilakukan meliputi:

1. Identifikasi Tugas: Mengidentifikasi semua tugas yang harus dilakukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek. Ini melibatkan pemahaman mendalam tentang jenis pekerjaan yang harus dilakukan dan langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikannya.
2. Estimasi Waktu: Menilai waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan setiap tugas. Ini dapat melibatkan penggunaan data historis, konsultasi dengan ahli, atau pengamatan langsung terhadap proses kerja.
3. Penilaian Sumber Daya: Mengidentifikasi dan menilai sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan setiap tugas. Ini termasuk faktor seperti keterampilan karyawan, peralatan yang diperlukan, dan akses terhadap informasi atau dukungan lainnya.
4. Penentuan Jumlah Tenaga Kerja: Berdasarkan pada estimasi waktu dan penilaian sumber daya, menentukan jumlah tenaga kerja yang diperlukan untuk menangani beban kerja yang ada. Ini dapat melibatkan perhitungan matematis atau penggunaan aturan praktis yang telah ditetapkan dalam industri atau organisasi tertentu.

Analisis TK

Analisis Tenaga Kerja, yang juga dikenal sebagai Job Analysis, merupakan suatu proses yang sistematis untuk mengumpulkan, menganalisis, dan mendokumentasikan informasi terkait dengan pekerjaan. Informasi yang dikumpulkan meliputi berbagai aspek seperti tugas-tugas yang harus dilakukan, tanggung jawab, persyaratan, kualifikasi, dan karakteristik dari pekerjaan tersebut. Tujuan utama dari proses ini adalah untuk membantu organisasi mengelola tenaga kerja dengan lebih efektif dan untuk mengarahkan kebijakan sumber daya manusia sesuai dengan tujuan dan kebutuhan organisasi.(Norawati et al., 2021)

Dalam analisis tenaga kerja, data mengenai jumlah, jenis, dan kualifikasi karyawan yang dibutuhkan dalam setiap unit atau departemen perusahaan dikumpulkan dan dianalisis. Informasi yang diperoleh dari analisis tenaga kerja ini memiliki berbagai aplikasi, seperti pengembangan deskripsi jabatan, penilaian kinerja karyawan, perancangan program pelatihan, dan perencanaan strategis sumber daya manusia.

Indeks Perputaran/Turnover Index

Indeks Perputaran atau Turnover Index, yang sering disebut juga sebagai Rasio Perputaran Persediaan atau Inventory Turnover Ratio, adalah sebuah rumus rasio efisiensi yang digunakan untuk mengukur seberapa efektif persediaan dapat dikelola oleh perusahaan. Rasio ini memberikan gambaran tentang seberapa cepat perusahaan dapat menjual persediaannya. Perhitungan rasio ini dilakukan dengan membandingkan harga pokok penjualan (HPP) dalam persediaan rata-rata untuk suatu periode tertentu. Dengan kata lain, rasio ini mengukur berapa kali perusahaan berhasil menjual total persediaan rata-rata yang dimiliki sepanjang tahun. (Sayekti & Mauleny, 2013)

Indeks perputaran ini memiliki signifikansi yang besar dalam menentukan nilai kualitas persediaan serta efektivitas pembelian dalam manajemen persediaan. Semakin cepat persediaan dapat dijual oleh perusahaan, semakin besar potensi untuk meningkatkan laba yang dihasilkan dan berdampak pada Return of Investment (ROI). Dengan memantau dan menganalisis indeks perputaran ini secara teratur, perusahaan dapat mengidentifikasi area di mana persediaan mungkin terlalu tinggi atau terlalu rendah, serta mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan efisiensi dalam manajemen persediaan. Hal ini membantu perusahaan untuk mengoptimalkan penggunaan asetnya dan meningkatkan kinerja keuangan secara keseluruhan.

Indeks Stabilitas/Stability Index

Indeks Stabilitas Keuangan (ISSK) adalah sebuah indikator yang mencerminkan kondisi kestabilan sistem keuangan suatu negara dan dapat memberikan gambaran tentang sumber-sumber instabilitas yang mungkin terjadi. Pembentukan indeks ini dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai aspek sistem keuangan, termasuk institusi keuangan dan pasar keuangan.

Sistem keuangan dapat didefinisikan sebagai suatu sistem yang memfasilitasi transaksi simpan dan pinjam dana atau uang, yang dikenal sebagai fungsi intermediasi. Komponen-komponen utama dari sistem keuangan meliputi institusi keuangan, pasar keuangan, infrastruktur sistem keuangan, serta serangkaian prosedur dan peraturan yang mengatur jalannya transaksi keuangan. (Sayekti & Mauleny, 2013)

Stabilitas sistem keuangan sangat tergantung pada kesehatan institusi keuangan dan stabilitas pasar keuangan. Kesehatan institusi keuangan dihubungkan dengan kemampuannya dalam menjalankan fungsi intermediasi atau layanan keuangan lainnya, seperti sistem pembayaran, dengan lancar dan efisien, baik dalam situasi normal maupun ketika sistem keuangan mengalami tekanan. Selain ISSK, terdapat juga pendekatan lain dalam mengukur stabilitas keuangan, seperti Financial Stress Index (FSI). Pendekatan ini

bertujuan untuk menggambarkan stabilitas keuangan dengan melihat profil risiko dari subsektor-subsektor di dalam sektor keuangan.

Analisis Masa Kerja

Analisis Masa Kerja, yang juga dikenal sebagai Analisis Pekerjaan, merupakan suatu proses sistematis yang bertujuan untuk mendokumentasikan dan menganalisis berbagai aspek terkait dengan suatu pekerjaan di dalam suatu organisasi. Proses ini melibatkan pengumpulan, analisis, dan dokumentasi informasi terkait dengan tugas-tugas yang harus dilakukan, tanggung jawab yang harus diemban, kualifikasi yang diperlukan, karakteristik pekerjaan, dan konteks di mana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Analisis pekerjaan memiliki beragam manfaat, termasuk untuk mendukung proses rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, dan pengembangan karyawan. Informasi yang diperoleh dari analisis pekerjaan dapat digunakan untuk mengembangkan deskripsi jabatan yang jelas, menilai kinerja karyawan, merancang program pelatihan yang sesuai, serta melakukan perencanaan sumber daya manusia.

Berbagai teknik dapat digunakan dalam analisis pekerjaan, seperti wawancara struktur, penggunaan kuesioner, observasi langsung, pemetaan tugas, dan pengumpulan data statistik. Dengan menggunakan alat bantu ini, organisasi dapat memahami pekerjaan dengan lebih baik dan memastikan kesesuaian antara karyawan, tugas yang harus dilaksanakan, dan tujuan organisasi. Analisis pekerjaan menjadi landasan penting dalam pengelolaan tenaga kerja secara efektif. Dengan memahami secara mendalam tentang apa yang diperlukan untuk menjalankan suatu pekerjaan, organisasi dapat mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia mereka, memastikan bahwa karyawan memiliki kualifikasi yang sesuai, dan meningkatkan produktivitas serta kinerja keseluruhan organisasi. (Yusuf & Al Arif, 2015)

Ketidakhadiran dan Tingkat Ketidakhadiran

Ketidakhadiran, dalam konteks tenaga kerja, merujuk pada kondisi di mana seorang karyawan atau individu tidak hadir di tempat kerja atau kegiatan yang telah dijadwalkan. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai alasan, termasuk sakit, cuti, atau keadaan darurat. Namun, perlu diingat bahwa ketika ketidakhadiran terjadi secara rutin dan frekuensinya tinggi, hal tersebut dapat menjadi masalah serius bagi produktivitas dan efisiensi organisasi.

Tingkat Ketidakhadiran adalah parameter yang menggambarkan persentase atau proporsi waktu di mana seorang karyawan absen dari pekerjaan. Tingkat ini merupakan indikator penting yang dapat diukur dan dianalisis untuk memahami pola dan penyebab ketidakhadiran, serta dampaknya terhadap kinerja dan efisiensi organisasi. Misalnya, jika sebuah laporan menyatakan bahwa tingkat ketidakhadiran untuk semua pekerja penuh waktu dengan upah dan gaji adalah 3,2%, hal tersebut menunjukkan seberapa sering karyawan absen dalam periode waktu tertentu.

METODE

Langkah-Langkah Penelitian :

1. Pengumpulan Data: mengumpulkan data melalui metode survey dan observasi. Survei akan dilakukan kepada manajer-manajer yang berwajib dalam industri perbankan, serta observasi akan dilakukan terhadap strategi perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang digunakan oleh organisasi tersebut.
2. Pengolahan dan Analisis Data: Data yang diumpulkan akan diolah dan dianalisis menggunakan metode statistik dan analisis kualitatif. Metode statistik akan digunakan untuk menentukan hubungan antara faktor-faktor yang dijelaskan dalam latar belakang, sementara metode analisis kualitatif akan digunakan untuk menjelaskan perilaku dan pendekatan yang digunakan oleh manajer-manajer dalam mengelola SDM.
3. Penjelasan Pemerhatian: Penjelasan pemerhatian akan dilakukan untuk menjelaskan dampak dari ketidakselarasan antara perencanaan sumber daya manusia dengan strategi organisasi terhadap efektivitas manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam mencapai tujuan organisasi dan bagaimana integrasi antara kedua aspek tersebut dapat meminimalkan kesenjangan antara tujuan dan kenyataan di lingkungan bisnis yang dinamis.
4. Kesimpulan dan Rekomendasi: Penjelasan pemerhatian akan disusun menjadi kesimpulan dan rekomendasi. Kesimpulan akan menjelaskan hasil penelitian yang diperoleh, sementara rekomendasi akan menjelaskan langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk mengatasi masalah yang dijelaskan dalam latar belakang

Validasi dan Reliabilitas

Pada tahap ini, penelitian akan dilakukan validasi dan reliabilitas pada data yang diumpulkan. Berikut adalah beberapa langkah yang akan dilakukan:

1. Validasi Data: Data yang diumpulkan akan dilakukan validasi untuk menjamin bahwa data yang diperoleh adalah valid dan relevan dengan rumusan masalah yang dijelaskan dalam latar belakang. Validasi akan dilakukan melalui pengumpulan data dari sumber yang relevan dan dapat dipercaya.
2. Reliabilitas Data: Reliabilitas data akan dilakukan untuk menjamin bahwa data yang diumpulkan adalah konsisten dan tepat. Reliabilitas akan dilakukan melalui pengujian konsistensi data dari sumber yang relevan dan dapat dipercaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan Analisis Trend dalam Perencanaan Strategis SDM pada Industri Perbankan

Tren pasar tenaga kerja memiliki dampak signifikan terhadap kebutuhan sumber daya manusia di sektor perbankan. Misalnya, dengan kemajuan teknologi dan transformasi digital, kebutuhan akan karyawan dengan keterampilan teknologi yang canggih semakin meningkat. Dalam konteks ini, perusahaan perbankan harus memastikan bahwa mereka memiliki karyawan yang tidak hanya mampu mengoperasikan teknologi baru, tetapi juga

memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar yang dinamis.

Dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia, analisis tren menjadi krusial. Pendekatan sistematis dan berbasis data diperlukan untuk memahami tren industri, proyeksi pertumbuhan bisnis, serta evaluasi kinerja karyawan saat ini. Metode analisis tren seperti Trend Analysis membantu dalam memprediksi kebutuhan rekrutmen karyawan baru berdasarkan tren jumlah karyawan di masa lalu. Pentingnya mengantisipasi perubahan dalam tren pasar tenaga kerja tidak bisa diabaikan. Perusahaan perbankan harus mempertimbangkan perkembangan teknologi, perubahan regulasi, dan tren pasar untuk memastikan bahwa perencanaan sumber daya manusia mereka dapat disesuaikan dengan kebutuhan operasional dan strategi bisnis yang berkelanjutan. Dengan demikian, memahami dan mengantisipasi perubahan dalam tren pasar tenaga kerja menjadi kunci dalam merancang strategi perencanaan sumber daya manusia yang efektif. (Rusydziana, 2019)

Metode Analisis Anggaran dan Perencanaan dalam Perencanaan SDM Industri Perbankan

- 1) Metode Kuadrat Terkecil (Least Square Method): Metode kuadrat terkecil adalah pendekatan yang digunakan untuk mendapatkan kurva terbaik yang mewakili titik-titik data dengan cara meminimalkan selisih antara titik-titik data dan kurva yang dihasilkan. Tujuan utamanya adalah untuk memprediksi perilaku variabel terikat dan melakukan estimasi atau peramalan di masa yang akan datang. Keunggulan utama dari metode ini adalah fleksibilitasnya yang memungkinkan untuk menggeser asal tren dari satu titik waktu ke titik lain, serta untuk mengonversi persamaan tren dari skala waktu tahunan ke bulanan, kuartalan, dan sebaliknya. Dengan demikian, metode ini memberikan kemampuan yang sangat berguna dalam menganalisis tren dan melakukan prediksi untuk berbagai skenario masa depan. (Pangestu & Setyadi, 2022)
- 2) Metode Moment: Meskipun penggunaan metode moment dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM) di industri perbankan tidak secara khusus terdokumentasi, metode ini umumnya diterapkan dalam bidang statistik untuk mengestimasi parameter populasi berdasarkan sampel data. Konsep ini bisa diterapkan dalam konteks perencanaan SDM dengan memanfaatkan data historis untuk memproyeksikan kebutuhan SDM di masa depan. Metode moment memungkinkan analisis yang lebih mendalam terhadap tren dan pola data historis untuk mendapatkan perkiraan yang akurat tentang kebutuhan SDM di masa mendatang dalam industri perbankan. Sebagai alat statistik, metode ini dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam mengambil keputusan strategis terkait pengelolaan sumber daya manusia dalam industri perbankan.
- 3) Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja: Proses analisis kebutuhan tenaga kerja melibatkan pengumpulan dan analisis data terkait jumlah, jenis, dan kualifikasi karyawan yang dibutuhkan dalam setiap unit atau departemen perusahaan. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang sesuai, baik dari segi jumlah maupun kualitasnya. Hal ini mencakup memastikan bahwa ada cukup banyak karyawan, mereka memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan, serta mampu mengisi posisi kunci yang diperlukan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Dengan

melakukan analisis ini secara cermat, perusahaan dapat mengidentifikasi kebutuhan SDM mereka secara tepat dan mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

- 4) **Perencanaan Berdasarkan Estimasi Pertumbuhan Bisnis dan Strategi Perbankan:** Perencanaan sumber daya manusia (SDM) perlu disesuaikan dengan tujuan bisnis dan strategi perusahaan agar dapat mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Sebagai contoh, jika sebuah bank memiliki rencana untuk melakukan ekspansi atau diversifikasi layanan, perencanaan SDM harus mempertimbangkan kebutuhan akan tenaga kerja tambahan dengan kualifikasi yang sesuai untuk mendukung rencana tersebut. Ini berarti memperhitungkan jumlah, jenis, dan keterampilan yang diperlukan dari karyawan baru yang akan direkrut atau dikembangkan. Selain itu, perencanaan SDM juga harus memperhatikan tren industri terkini dan proyeksi kebutuhan tenaga kerja di masa depan. Misalnya, apakah ada perubahan dalam teknologi, regulasi, atau preferensi pelanggan yang akan mempengaruhi jenis keterampilan yang dibutuhkan oleh bank dalam jangka panjang. Dengan memperhitungkan faktor-faktor ini, perusahaan dapat membuat strategi SDM yang adaptif dan responsif terhadap dinamika pasar dan kebutuhan bisnis yang terus berubah. (Abidin, 2021)
- 5) **Evaluasi Kinerja:** Melakukan evaluasi kinerja karyawan secara berkala merupakan langkah penting dalam perencanaan sumber daya manusia. Hasil dari evaluasi kinerja tersebut memberikan gambaran tentang kinerja individual karyawan serta identifikasi kekuatan dan area pengembangan yang perlu diperhatikan. Informasi ini sangat berharga untuk merencanakan pengembangan karyawan, baik melalui pelatihan maupun pembinaan, sehingga karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Analisis Usaha Baru dalam Perencanaan Strategis SDM di Industri Perbankan

Analisis usaha baru atau inovasi memainkan peran penting dalam perencanaan strategis SDM di industri perbankan. Ini membantu organisasi untuk memahami dampak dari perubahan seperti peluncuran produk baru, adopsi teknologi baru, atau perubahan dalam proses bisnis terhadap kebutuhan SDM. Dengan memahami implikasi inovasi ini, organisasi dapat menyesuaikan strategi SDM mereka. (Arfin, 2022)

Perubahan dalam industri perbankan, seperti peluncuran produk baru atau adopsi teknologi baru, dapat mempengaruhi kebutuhan SDM. Sebagai contoh, produk baru mungkin memerlukan tenaga kerja dengan keterampilan penjualan dan pemasaran yang berbeda dari sebelumnya. Sementara itu, adopsi teknologi baru mungkin memerlukan tenaga kerja dengan keterampilan teknis yang lebih tinggi untuk mengelola sistem dan infrastruktur baru.

Organisasi dapat menyesuaikan perencanaan SDM mereka dengan inovasi dengan berbagai cara. Pertama, mereka dapat mengidentifikasi keterampilan baru yang diperlukan dan melatih karyawan yang ada untuk mengembangkan keterampilan tersebut. Kedua, mereka dapat merekrut tenaga kerja baru yang sudah memiliki keterampilan yang diperlukan. Selain itu, organisasi juga dapat merancang program pengembangan karir dan jalur karir baru untuk memotivasi dan mempertahankan tenaga kerja mereka, sehingga

memastikan ketersediaan keterampilan yang diperlukan untuk mendukung inovasi dan pertumbuhan jangka panjang.(Yusuf & Al Arif, 2015)

Penerapan Model Komputer dalam Peramalan Kebutuhan SDM Industri Perbankan

Model komputer membantu dalam peramalan kebutuhan SDM pada industri perbankan dengan cara mengolah data historis dan tren saat ini untuk membuat prediksi tentang kebutuhan tenaga kerja di masa depan.(Aliyuddin, n.d.) Berikut adalah beberapa jenis model komputer yang dapat digunakan :

- 1) Model Regresi: Model ini memanfaatkan statistik untuk menghubungkan variabel-variabel dan membuat prediksi. Salah satu kelebihanannya adalah kemampuannya dalam mengelola data yang besar dan kompleks. Namun, model ini memiliki kelemahan yang perlu diperhatikan, yaitu kurangnya kemampuan untuk menangkap hubungan non-linier atau kompleks antara variabel. Oleh karena itu, meskipun efektif dalam menangani data besar, model ini mungkin tidak sepenuhnya akurat dalam menggambarkan situasi yang lebih rumit atau tidak linear.
- 2) Model Jaringan Saraf Tiruan (Artificial Neural Network): Model ini meniru prinsip kerja otak manusia untuk melakukan prediksi. Salah satu keunggulannya adalah kemampuannya dalam menangkap hubungan yang tidak linear dan kompleks antara variabel. Namun, kelemahannya terletak pada tingkat kompleksitas yang tinggi sehingga sulit untuk diinterpretasikan, dan seringkali memerlukan sejumlah besar data untuk pelatihan agar dapat berfungsi secara optimal.
- 3) Model Pohon Keputusan (Decision Tree): Model ini memanfaatkan struktur pohon sebagai basis untuk melakukan prediksi. Salah satu keunggulannya adalah kemudahan dalam interpretasi, serta tidak membutuhkan jumlah data yang besar untuk pelatihan. Namun, model ini mungkin tidak cukup mampu untuk menangkap hubungan yang kompleks antara variabel karena keterbatasan strukturnya.
- 4) Model Simulasi Monte Carlo: Model ini mengadopsi pendekatan simulasi acak untuk melakukan prediksi. Salah satu keunggulannya adalah kemampuannya untuk mengatasi ketidakpastian dan kompleksitas dalam data. Namun, model ini membutuhkan pemahaman yang mendalam tentang distribusi probabilitas dari variabel input sebagai salah satu kelemahannya.

Analisis Beban Kerja dan Tenaga Kerja dalam Perencanaan SDM Industri Perbankan

Analisis beban kerja dan tenaga kerja memang krusial dalam perencanaan sumber daya manusia, terutama di sektor perbankan. Analisis beban kerja membantu menentukan jumlah dan jenis pekerjaan yang harus diselesaikan, sementara analisis tenaga kerja membantu menilai ketersediaan dan kapabilitas karyawan saat ini.(Nugroho, 2021) Dalam industri perbankan, variasi tugas dan tanggung jawab karyawan bisa sangat luas, mulai dari layanan pelanggan hingga analisis keuangan. Dengan melakukan analisis beban kerja, perbankan dapat memahami jumlah karyawan yang diperlukan untuk menangani pekerjaan tersebut dengan efisien, memastikan bahwa tidak ada kelebihan atau kekurangan tenaga kerja.(Norawati et al., 2021)

Sementara itu, analisis tenaga kerja membantu dalam mengevaluasi ketersediaan karyawan yang saat ini bekerja, termasuk keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman mereka. Ini memungkinkan perbankan untuk menentukan apakah karyawan saat ini memiliki kapabilitas yang diperlukan untuk memenuhi beban kerja yang ada. Jika tidak, langkah-langkah seperti pelatihan, perekrutan, atau outsourcing mungkin diperlukan untuk memperbaiki kesenjangan tersebut. Dengan demikian, melalui analisis beban kerja dan tenaga kerja, perbankan dapat memastikan bahwa mereka memiliki distribusi tenaga kerja yang seimbang dan efisien, sesuai dengan kebutuhan operasional dan strategi bisnis mereka. Ini adalah langkah kunci dalam mencapai efisiensi dan produktivitas yang optimal dalam pengelolaan sumber daya manusia.(Fauzi et al., 2023)

SIMPULAN

Perencanaan strategis sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam industri perbankan untuk mencapai keberhasilan dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Dalam menghadapi dinamika pasar yang terus berkembang, perbankan dituntut untuk memiliki strategi yang matang, termasuk dalam mengelola SDM dengan efektif. Untuk itu, pemahaman yang mendalam tentang berbagai aspek perencanaan SDM menjadi krusial. Analisis trend pasar tenaga kerja menjadi salah satu aspek penting dalam perencanaan strategis SDM. Dengan memahami tren industri, proyeksi pertumbuhan bisnis, dan evaluasi kinerja karyawan, perbankan dapat memprediksi kebutuhan SDM di masa depan dan mengantisipasi perubahan pasar yang dinamis.

Metode analisis anggaran dan perencanaan, seperti metode kuadrat terkecil dan metode moment, membantu dalam memproyeksikan kebutuhan SDM berdasarkan estimasi pertumbuhan bisnis dan strategi perbankan. Dengan menggunakan metode ini, perbankan dapat membuat strategi SDM yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan operasional dan strategi bisnis yang berkelanjutan.

Analisis usaha baru atau inovasi juga memainkan peran penting dalam perencanaan strategis SDM. Dengan memahami dampak inovasi terhadap kebutuhan SDM, perbankan dapat menyesuaikan strategi SDM mereka untuk memastikan ketersediaan keterampilan yang diperlukan untuk mendukung inovasi dan pertumbuhan jangka panjang. Penerapan model komputer dalam peramalan kebutuhan SDM dapat membantu perbankan dalam mengolah data historis dan tren saat ini untuk membuat prediksi yang lebih akurat. Berbagai jenis model komputer, seperti model regresi, jaringan saraf tiruan, pohon keputusan, dan simulasi Monte Carlo, dapat digunakan sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik data. Analisis beban kerja dan tenaga kerja menjadi langkah kunci dalam perencanaan SDM. Dengan melakukan analisis ini secara cermat, perbankan dapat memastikan bahwa mereka memiliki distribusi tenaga kerja yang seimbang dan efisien, sesuai dengan kebutuhan operasional dan strategi bisnis mereka. Ini merupakan langkah penting dalam mencapai efisiensi dan produktivitas yang optimal dalam pengelolaan sumber daya manusia di industri perbankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, M. Z. (2021). Pemulihan ekonomi nasional pada masa pandemi covid-19: Analisis produktivitas tenaga kerja sektor pertanian. *Indonesian Treasury Review: Jurnal Perbendaharaan, Keuangan Negara Dan Kebijakan Publik*, 6(2), 117–138.
- Aliyuddin, A. (n.d.). *Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Amil Zakat di BAZNAS Kota Depok Tahun 2021*.
- Arfin, A. L. (2022). Peran Departemen Sumber Daya Manusia dalam Perencanaan, Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan SDM Unggul. *Efektor*, 9(2), 272–285.
- Fauzi, A., Hutajulu, L., Rijal, M., Moses, H., Samuel, I., & Sidik, M. (2023). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban Kerja, Serta Lingkungan Kerja Pada Performa Pegawai (Literature Review Metodologi Riset Bisnis). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(4), 874–885.
- Hasibuan, C. F., Munte, S., & Lubis, S. B. (2021). Analisis Pengukuran Beban Kerja dengan Menggunakan Cardiovascular Load (CVL) pada PT. XYZ. *Journal of Industrial And Manufacture Engineering*, 5(1), 65–71.
- Melani, E., & Suwarni, E. (2013). Tren pengungkapan intellectual capital industri perbankan: sebuah bukti empiris di Indonesia. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 17(2).
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis lingkungan kerja dan beban kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, 15(1), 95–106.
- Nugroho, K. J. (2021). Analisis Beban Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Blitar. *Otonomi*, 21(1), 156–163.
- Pangestu, P., & Setyadi, R. (2022). Perencanaan Strategis Sistem Informasi Wisata Hutan Pinus Limpakuwus Dengan Menggunakan Metode Ward And Peppard. *JURIKOM (Jurnal Riset Komputer)*, 9(5), 1560–1568.
- Rahman, F. N., & Pratama, A. Y. (2022). Analisis Beban Kerja Mental Pekerja Train Distribution PT. Solusi Bangun Indonesia. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan*, 1(1), 7–14.
- Rusydiana, A. S. (2019). Prediksi Pertumbuhan Perbankan Syariah di Indonesia Tahun 2020 dengan Quantitative Methods. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 4(2).
- Sayekti, N. W., & Mauleny, A. T. (2013). Analisis Kinerja Perbankan Syariah di Indonesia: Pra dan Pasca Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2008 Tentang Perbankan Syariah. *Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 4(1), 27–38.
- Yusuf, B., & Al Arif, M. N. R. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. Rajawali Pers.