



Perencanaan Kepegawaian

Cinta Putri Dkrisna¹, Putri Fadilah², Jericho Leandro³, Aris Sujatmiko⁴, Muhammad Reza Saputra⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Wijaya Kusuma, Jl. Dukuh Kupang XXV No.54, Dukuh Kupang, Kec, Dukuh Pakis,
Kota Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

E-mail: cintadkrisna88@gmail.com , putrifdhnk@gmail.com

Abstract. *This study examines workforce planning in public sector organizations, addressing key aspects such as recruitment, competency development, placement, and performance evaluation. The primary goal is to improve organizational effectiveness by aligning employee skills with organizational needs. The study employs a literature review methodology, synthesizing findings from relevant journals. Key findings highlight the significance of competency-based planning, enhanced by information technology, to meet the evolving demands of public service delivery. Challenges identified include limited budgets and rigid bureaucracy, impacting effective workforce development. The research contributes by proposing a data-driven and responsive approach to workforce planning to optimize public sector human resource management.*

Keywords: *workforce planning; competency development,;public sector*

Abstrak. Penelitian ini mengkaji perencanaan kepegawaian di organisasi sektor publik, dengan fokus pada aspek pengadaan, pengembangan kompetensi, penempatan, dan evaluasi kinerja. Tujuan utama adalah untuk meningkatkan efektivitas organisasi melalui pencocokan keterampilan pegawai dengan kebutuhan organisasi. Penelitian ini menggunakan metode telaah pustaka, dengan mensintesis temuan dari jurnal yang relevan. Temuan utama menekankan pentingnya perencanaan berbasis kompetensi, yang diperkuat dengan teknologi informasi, untuk memenuhi tuntutan pelayanan publik yang terus berkembang. Tantangan yang diidentifikasi meliputi keterbatasan anggaran dan birokrasi yang kaku, yang mempengaruhi pengembangan pegawai yang efektif. Kontribusi penelitian ini adalah dengan mengusulkan pendekatan perencanaan kepegawaian berbasis data yang responsif untuk mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

Kata Kunci: perencanaan kepegawaian; pengembangan kompetensi, ;sektor publik

PENDAHULUAN

Perencanaan kepegawaian merupakan aspek yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), terutama pada organisasi publik. Dalam konteks ini, perencanaan kepegawaian bukan hanya soal memiliki jumlah pegawai yang mencukupi, tetapi juga memastikan bahwa pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Tujuan utama dari perencanaan ini adalah agar organisasi mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan baik dan memberikan layanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Monoarfa, Abdussamad, dan Matiti (2018) menemukan bahwa perencanaan karir dan pengembangan kompetensi pegawai memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai. Mereka menyatakan bahwa perencanaan yang matang bisa meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai lebih efektif. Dengan kata lain, perencanaan kepegawaian yang baik memberikan pegawai tujuan yang jelas dan kesempatan untuk mengembangkan diri, yang kemudian meningkatkan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas.

Penelitian lain oleh Muliana, Nurzamli, dan Yusrizal (2018) menyoroti empat aspek penting dalam perencanaan kepegawaian, yaitu pengadaan, pengembangan, penempatan, dan evaluasi kinerja. Studi mereka menemukan bahwa pengadaan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sangat mempengaruhi

Perencanaan Kepegawaian

kemampuan ASN dalam menjalankan tugas mereka. Selain itu, pelatihan berkelanjutan dan penempatan pegawai sesuai dengan kompetensi masing-masing juga berperan penting dalam mencapai kinerja optimal. Semua ini menunjukkan bahwa perencanaan kepegawaian yang baik tidak hanya berfokus pada kuantitas pegawai, tetapi juga pada kualitas pegawai sesuai dengan tuntutan tugas organisasi.

Namun, beberapa tantangan masih ada dalam penerapan perencanaan kepegawaian yang ideal. Penelitian oleh Arsad (2002) di Kabupaten Selayar menunjukkan bahwa sering kali perencanaan kepegawaian di daerah tidak sesuai dengan kebutuhan riil di lapangan. Hal ini terjadi karena kurangnya data yang akurat dan minimnya perencanaan jangka panjang dalam penempatan pegawai. Tanpa adanya data yang tepat, perencanaan kepegawaian tidak dapat berjalan efektif, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat.

Di samping itu, Rahayu (2016) menyatakan bahwa perencanaan kepegawaian di sektor publik sering kali menghadapi kendala seperti keterbatasan anggaran dan birokrasi yang kaku. Tantangan tersebut membuat perencanaan kepegawaian menjadi sulit untuk dilaksanakan dengan fleksibilitas yang diperlukan untuk menyesuaikan kebutuhan organisasi. Meski demikian, perencanaan kepegawaian tetap harus dilakukan dengan mempertimbangkan kompetensi pegawai dan kebutuhan organisasi secara keseluruhan. Rahayu menggarisbawahi bahwa ketidakcocokan antara jumlah pegawai dengan kebutuhan organisasi adalah salah satu masalah utama dalam perencanaan SDM pada organisasi publik. Ini menunjukkan bahwa organisasi publik perlu merancang perencanaan yang mampu memenuhi tuntutan pelayanan publik dengan lebih responsif.

Sejumlah penelitian terdahulu telah memberikan wawasan tentang pentingnya perencanaan kepegawaian dalam organisasi publik, namun sebagian besar berfokus pada perencanaan jumlah pegawai dan proses rekrutmen. Kelemahan dalam penelitian-penelitian ini adalah kurangnya perhatian pada pengembangan kompetensi teknis yang relevan untuk pegawai dalam menghadapi dinamika perubahan tugas organisasi. Banyak dari penelitian ini juga terbatas pada wilayah atau instansi tertentu, yang membuatnya kurang mewakili kondisi yang lebih luas.

Penelitian ini hadir untuk mengisi celah tersebut dengan memfokuskan diri pada pengembangan kompetensi teknis pegawai yang adaptif, sesuai dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi yang dinamis. Pendekatan berbasis kompetensi menjadi kebaruan (*novelty*) dalam penelitian ini, di mana fokus penelitian adalah merancang perencanaan kepegawaian yang tidak hanya berdasarkan jumlah pegawai, tetapi juga kemampuan teknis pegawai yang sesuai dengan kebutuhan tugas di lapangan.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk menambah wawasan mengenai pentingnya kompetensi teknis, tetapi juga untuk mengembangkan pendekatan perencanaan kepegawaian yang responsif terhadap perubahan kebutuhan organisasi publik. Melalui penggunaan teknologi informasi yang tepat, penelitian ini mengusulkan bahwa perencanaan kepegawaian berbasis data bisa menjadi solusi untuk meningkatkan akurasi dan efisiensi dalam pengelolaan SDM.

Perencanaan kepegawaian adalah suatu proses yang dilakukan organisasi untuk memastikan ketersediaan pegawai yang sesuai, baik dari segi jumlah maupun kualitas. Menurut Monoarfa et al. (2018), perencanaan kepegawaian yang baik harus mampu memberikan pegawai kesempatan untuk mengembangkan karir, serta meningkatkan motivasi dan produktivitas mereka. Penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan karir yang terarah berperan penting dalam membantu pegawai mencapai tujuan karir mereka dan memberi kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi (pega).

Muliana et al. (2018) lebih lanjut menyoroti bahwa perencanaan kepegawaian juga perlu memperhatikan empat aspek utama, yaitu pengadaan, pengembangan, penempatan, dan evaluasi kinerja. Dengan melakukan pengadaan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, pelatihan berkelanjutan, penempatan sesuai kompetensi, dan evaluasi kinerja secara berkala, organisasi dapat memastikan bahwa pegawai memiliki kemampuan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan (pega).

Pendekatan yang lebih mendalam tentang perencanaan kepegawaian diberikan oleh Arsad (2002), yang menekankan pentingnya data yang akurat dalam proses perencanaan. Arsad menemukan bahwa kurangnya data yang relevan sering kali menyebabkan ketidaksesuaian antara jumlah pegawai dengan kebutuhan organisasi. Dalam konteks Kabupaten Selayar, Arsad menunjukkan bahwa perencanaan kepegawaian yang baik harus didasarkan pada data dan analisis kebutuhan yang akurat, sehingga pegawai yang ada dapat mengisi posisi-posisi yang diperlukan secara efektif dan efisien (pega).

Dheny (2017) menyoroti perlunya pendekatan berbasis kompetensi dalam perencanaan kepegawaian, khususnya untuk menghadapi era modernisasi. Dalam pandangannya, perencanaan kepegawaian yang ideal harus mempertimbangkan keterampilan teknis dan manajerial pegawai agar mampu memenuhi tantangan

pelayanan publik yang semakin kompleks. Selain itu, Dheny menekankan bahwa keterbatasan anggaran dan birokrasi masih menjadi kendala utama dalam pelaksanaan perencanaan kepegawaian yang adaptif(pega).

Dalam perkembangan terbaru, Djapai (2024) meneliti efektivitas Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) yang berbasis teknologi dalam mendukung pengelolaan data kepegawaian di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gorontalo. Temuan Djapai menunjukkan bahwa SIMPEG sangat bermanfaat dalam meningkatkan akurasi, efisiensi, dan kemudahan akses data kepegawaian. Dengan sistem berbasis teknologi ini, data kepegawaian dapat diakses dan diperbarui dengan cepat, sehingga mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik dalam perencanaan kepegawaian(pega).

Penggunaan teknologi informasi dalam manajemen kepegawaian merupakan salah satu tren terbaru yang sangat relevan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi perencanaan kepegawaian di sektor publik. SIMPEG sebagai sistem informasi yang berbasis web memungkinkan organisasi untuk mengelola data pegawai dengan lebih cepat, akurat, dan efisien. Dalam penelitian Djapai (2024), penggunaan SIMPEG terbukti mengurangi risiko kesalahan dalam pencatatan data dan meningkatkan kecepatan akses informasi, yang sangat penting dalam proses perencanaan kepegawaian(pega).

Teknologi informasi memberikan peluang bagi organisasi publik untuk melakukan perencanaan kepegawaian yang lebih responsif dan berbasis data. Dengan adanya sistem seperti SIMPEG, organisasi dapat mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data pegawai dengan lebih cepat dan efisien, yang memungkinkan perencanaan yang lebih tepat sasaran dan adaptif terhadap perubahan kebutuhan organisasi.

Dari berbagai penelitian yang telah dibahas, dapat disimpulkan bahwa perencanaan kepegawaian adalah aspek penting dalam manajemen SDM di organisasi publik. Dengan perencanaan yang baik, organisasi dapat memastikan bahwa jumlah pegawai yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan dan bahwa mereka memiliki kompetensi yang tepat untuk menjalankan tugas-tugas organisasi. Perencanaan yang matang juga mencakup pengembangan karir dan kompetensi pegawai, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini berusaha memberikan kontribusi dengan pendekatan perencanaan kepegawaian berbasis kompetensi, yang didukung oleh penggunaan teknologi informasi. Dengan demikian, diharapkan perencanaan kepegawaian di organisasi publik tidak hanya berfokus pada jumlah pegawai tetapi juga memastikan bahwa pegawai memiliki kompetensi teknis yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Selain itu, dengan memanfaatkan teknologi informasi, perencanaan kepegawaian bisa dilakukan secara lebih efisien dan akurat, sehingga organisasi publik dapat lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Secara keseluruhan, perencanaan kepegawaian yang baik akan membantu organisasi publik untuk lebih responsif terhadap tantangan dan kebutuhan yang terus berkembang. Dengan pendekatan perencanaan yang berbasis kompetensi, organisasi dapat memastikan bahwa setiap pegawai memiliki keterampilan yang tepat sesuai tuntutan pekerjaan mereka, sehingga pegawai dapat berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Di era digital saat ini, perencanaan kepegawaian yang didukung oleh teknologi informasi juga memberikan berbagai keuntungan yang signifikan. Teknologi informasi memungkinkan organisasi untuk menyimpan dan mengakses data pegawai dengan lebih mudah dan cepat, serta memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih baik dan berbasis data. Sistem seperti SIMPEG, yang digunakan untuk mengelola data kepegawaian, dapat mempercepat proses perencanaan dan pengelolaan SDM, sehingga organisasi memiliki informasi yang tepat waktu untuk merespons kebutuhan yang ada.

Dengan adanya perkembangan teknologi ini, organisasi publik diharapkan dapat semakin optimal dalam pengelolaan SDM. Seperti yang dijelaskan oleh Djapai (2024), penggunaan sistem berbasis web memungkinkan pegawai untuk mengakses dan memperbarui data secara mandiri, meminimalkan kesalahan dan keterlambatan yang sering terjadi pada sistem manual. Selain itu, sistem ini memungkinkan organisasi untuk melakukan perencanaan kepegawaian dengan lebih efisien, mengurangi penggunaan kertas, dan menghemat anggaran(pega).

Akhirnya, penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan kepegawaian yang ideal harus memperhitungkan berbagai aspek yang mendukung keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Tidak hanya dari segi jumlah pegawai, tetapi juga kualitas, kompetensi teknis, dan kesiapan adaptasi terhadap perubahan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan masa depan. Organisasi yang memiliki sistem perencanaan kepegawaian yang baik akan lebih siap menghadapi perubahan dalam tuntutan pelayanan publik, sehingga mampu memberikan layanan yang efisien, responsif, dan berkualitas kepada masyarakat.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan perencanaan kepegawaian di organisasi publik di Indonesia, agar semakin adaptif dan responsif terhadap perubahan. Penelitian ini juga menegaskan pentingnya penggunaan teknologi dalam mendukung perencanaan

Perencanaan Kepegawaian

dan pengelolaan SDM yang lebih efektif dan efisien. Inovasi dalam perencanaan kepegawaian diharapkan mampu meningkatkan kualitas SDM di sektor publik sehingga mampu menjalankan peran dan tanggung jawabnya secara optimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan literature review yang bertujuan untuk menganalisis berbagai sumber jurnal ilmiah terkait perencanaan kepegawaian pada organisasi publik di Indonesia. Objek penelitian ini adalah proses perencanaan kepegawaian, yang meliputi aspek pengadaan, pengembangan kompetensi, penempatan, dan evaluasi kinerja pegawai dalam organisasi sektor publik. Pemilihan objek ini didasarkan pada peran penting perencanaan kepegawaian dalam mendukung kinerja organisasi publik untuk merespons kebutuhan masyarakat yang dinamis dan tuntutan modernisasi.

Desain penelitian menggunakan pendekatan literature review atau telaah pustaka, yang mengumpulkan data dan informasi dari berbagai jurnal ilmiah terakreditasi. Dalam penelitian ini, variabel-variabel utama yang ditinjau adalah kebutuhan perencanaan pegawai, pengembangan kompetensi, dan efektivitas kinerja pegawai. Variabel-variabel ini dioperasionalisasikan melalui konsep-konsep dan temuan dalam penelitian terdahulu yang dijabarkan dalam literatur.

Data diperoleh dengan mengumpulkan dan menganalisis artikel-artikel ilmiah dari jurnal yang relevan. Sumber data terdiri dari jurnal nasional dan internasional yang membahas manajemen kepegawaian dan perencanaan SDM di sektor publik. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode studi literatur, yakni mengkaji hasil penelitian sebelumnya untuk mengidentifikasi pola-pola dan praktik-praktik terbaik dalam perencanaan kepegawaian.

Analisis data dilakukan dengan metode analisis isi (content analysis) untuk menggali tema-tema utama yang muncul dari literatur. Analisis isi ini bertujuan untuk memahami pola-pola umum, hubungan, serta kesenjangan (gap) yang ada dalam perencanaan kepegawaian di organisasi publik. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk menemukan tren atau kekurangan dalam penelitian terdahulu serta mengidentifikasi peluang inovasi dalam perencanaan kepegawaian.

Penelitian ini dilaksanakan melalui analisis data sekunder yang mencakup jurnal ilmiah dalam database nasional dan internasional, sehingga tidak ada teknik sampling khusus atau pengujian hipotesis yang dilakukan. Tujuan akhirnya adalah memberikan wawasan teoretis yang mendalam mengenai perencanaan kepegawaian yang dapat diadaptasi pada berbagai organisasi publik di Indonesia.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengkaji literatur terkait perencanaan kepegawaian di organisasi sektor publik di Indonesia, khususnya mengenai perencanaan kebutuhan pegawai, pengembangan kompetensi, dan efektivitas kinerja pegawai. Kajian ini mengidentifikasi beberapa temuan utama yang menunjukkan pentingnya perencanaan kepegawaian yang terstruktur untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi publik.

1. Hasil Penelitian

Data yang dikumpulkan dari berbagai jurnal ilmiah menunjukkan bahwa sebagian besar organisasi publik di Indonesia menghadapi tantangan dalam mencocokkan kebutuhan pegawai dengan kualifikasi yang sesuai. Dari data yang diolah, ditemukan bahwa banyak organisasi publik masih mengalami kekurangan dalam aspek perencanaan kompetensi pegawai, yang berdampak pada kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan tugas operasional. Sebagai contoh, penelitian oleh Monoarfa et al. (2018) menunjukkan bahwa tanpa perencanaan kepegawaian yang jelas, pegawai cenderung kurang memiliki arah karir yang terencana, yang kemudian berdampak negatif pada motivasi dan kinerja mereka.

Analisis juga menunjukkan adanya keterbatasan anggaran dan sumber daya untuk pengembangan pegawai di beberapa instansi, sebagaimana dibahas oleh Arsad (2002) dalam konteks Kabupaten Selayar. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa anggaran terbatas menjadi kendala utama dalam menyediakan pelatihan dan pendidikan berkelanjutan yang relevan. Di sisi lain, studi Rahayu (2016) mencatat bahwa birokrasi yang kaku turut memperlambat proses rekrutmen dan pengembangan pegawai, yang membuat organisasi publik sulit merespons perubahan kebutuhan pegawai secara cepat dan efektif.

Tabel di bawah ini menyajikan rangkuman beberapa temuan utama terkait tantangan perencanaan kepegawaian di organisasi publik:

Aspek Perencanaan
Tantangan
Implikasi

Pengadaan Pegawai
Keterbatasan data dan birokrasi yang lambat
Kurangya pegawai sesuai kebutuhan
Pengembangan Kompetensi
Keterbatasan anggaran dan pelatihan berkelanjutan
Kesenjangan kompetensi pegawai
Penempatan
Penempatan pegawai tidak sesuai keahlian
Efektivitas kinerja menurun

2. Pembahasan

Hasil kajian ini menunjukkan bahwa perencanaan kepegawaian yang komprehensif dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi publik. Berdasarkan teori perencanaan SDM, perencanaan kepegawaian yang baik harus mampu mencocokkan antara kebutuhan dan kompetensi pegawai, serta memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan keterampilan yang relevan. Dalam konteks ini, temuan penelitian menguatkan konsep yang dikemukakan oleh Dheny (2017) bahwa perencanaan berbasis kompetensi diperlukan untuk memastikan pegawai memiliki keahlian teknis yang relevan dengan tugas organisasi.

Dari perspektif ekonomi, perencanaan kepegawaian yang baik akan mengurangi pemborosan anggaran karena pegawai ditempatkan sesuai keahlian mereka dan tidak perlu banyak pelatihan tambahan untuk menjalankan tugas dengan efektif. Hal ini sejalan dengan temuan Djapai (2024) yang menunjukkan bahwa penggunaan Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) dapat mengoptimalkan data kepegawaian untuk perencanaan yang lebih akurat dan mengurangi biaya operasional.

Lebih jauh lagi, analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kurangnya fleksibilitas dalam sistem birokrasi dapat menjadi hambatan besar dalam upaya meningkatkan kualitas SDM di sektor publik. Dalam teori manajemen sumber daya manusia, sistem yang terlalu birokratis dan tidak fleksibel dapat menghambat adaptasi organisasi terhadap kebutuhan yang berubah-ubah di masyarakat. Hal ini berdampak pada kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini juga menggarisbawahi pentingnya dukungan teknologi dalam perencanaan kepegawaian. Sistem SIMPEG, yang memungkinkan akses dan pembaruan data pegawai secara cepat dan akurat, terbukti meningkatkan efisiensi pengelolaan SDM. Sistem ini memberikan solusi untuk mengatasi masalah data pegawai yang tidak akurat, yang sebelumnya menjadi hambatan dalam proses perencanaan pegawai yang efektif.

Penelitian ini menegaskan pentingnya perencanaan kepegawaian berbasis kompetensi dengan dukungan teknologi untuk meningkatkan efektivitas organisasi publik di Indonesia. Dengan penerapan perencanaan yang lebih responsif dan berbasis data, organisasi publik dapat mengelola SDM dengan lebih baik dan memenuhi tuntutan pelayanan publik yang berkualitas dan efisien.

Selain hasil utama di atas, penelitian ini juga menunjukkan bahwa kurangnya pengembangan kompetensi pegawai berpengaruh pada kemampuan organisasi publik untuk memberikan layanan yang optimal. Berdasarkan temuan Muliana et al. (2018), pengembangan kompetensi secara berkelanjutan sangat penting untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan tugas-tugas yang semakin kompleks di lingkungan kerja. Namun, keterbatasan anggaran sering kali menghambat upaya ini, membuat organisasi publik mengalami kesulitan dalam menyediakan pelatihan berkelanjutan yang dapat menunjang kebutuhan kompetensi pegawai. Dengan demikian, tanpa adanya alokasi anggaran yang memadai untuk pelatihan, pengembangan pegawai berjalan lambat, dan produktivitas organisasi menjadi kurang optimal.

Analisis yang dilakukan juga menyoroti peran penting penempatan pegawai yang tepat dalam mendukung efektivitas organisasi. Arsad (2002) menemukan bahwa pegawai yang ditempatkan sesuai dengan keahlian dan kompetensi mereka cenderung lebih produktif dan termotivasi dalam bekerja, sementara pegawai yang ditempatkan pada posisi yang tidak sesuai cenderung menunjukkan penurunan kinerja. Hal ini sejalan dengan teori manajemen SDM yang menyatakan bahwa pegawai yang bekerja sesuai kompetensi mereka lebih cenderung memberikan kontribusi maksimal pada organisasi.

Dari sisi teknis, kajian ini menegaskan bahwa teknologi seperti SIMPEG dapat memberikan data yang akurat dan up-to-date yang diperlukan untuk pengambilan keputusan. Sebagai contoh, penelitian Djapai (2024) menegaskan bahwa SIMPEG mampu memfasilitasi berbagai fungsi manajemen kepegawaian seperti pencatatan riwayat pekerjaan dan informasi pengembangan karir. Dengan data yang tersedia secara digital, organisasi dapat mengidentifikasi kebutuhan pegawai secara lebih mudah dan akurat, yang mendukung perencanaan kepegawaian yang lebih responsif. Selain itu, SIMPEG membantu mengurangi kesalahan

Perencanaan Kepegawaian

administrasi yang sering terjadi pada sistem manual, serta memungkinkan organisasi untuk melakukan perencanaan berdasarkan analisis data yang lebih terpercaya.

Secara ekonomi, penerapan perencanaan kepegawaian yang berbasis teknologi juga dapat menghemat biaya operasional, terutama dengan berkurangnya kebutuhan untuk proses manual yang memakan waktu dan sumber daya. Organisasi publik yang memanfaatkan sistem teknologi informasi memiliki keuntungan dalam hal penghematan waktu, peningkatan akurasi data, serta kemampuan dalam menempatkan pegawai dengan lebih efektif. Dalam jangka panjang, efisiensi ini diharapkan mampu meningkatkan kualitas layanan publik secara keseluruhan.

Penelitian ini, dengan demikian, memberikan wawasan bahwa perencanaan kepegawaian yang menyeluruh dan berbasis kompetensi, serta didukung teknologi, merupakan pendekatan strategis yang dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi publik di Indonesia. Dengan perencanaan yang tepat, organisasi dapat mengelola SDM mereka secara lebih responsif dan adaptif terhadap perubahan, sehingga mampu memenuhi kebutuhan pelayanan yang semakin kompleks dan dinamis di era modern ini.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan kepegawaian yang baik sangat penting bagi organisasi publik untuk mencapai efektivitas dan efisiensi. Dalam perencanaan yang baik, organisasi tidak hanya memastikan jumlah pegawai yang memadai tetapi juga kecocokan kompetensi pegawai dengan kebutuhan tugas. Pegawai yang ditempatkan sesuai keterampilan mereka cenderung lebih termotivasi dan dapat berkontribusi optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, penelitian ini menemukan beberapa kendala yang sering dihadapi dalam perencanaan kepegawaian, seperti keterbatasan anggaran untuk pengembangan kompetensi dan birokrasi yang kaku, yang sering kali menghambat kemampuan organisasi publik untuk menyediakan pelatihan berkelanjutan atau menempatkan pegawai sesuai dengan bidang keahlian mereka. Kendala ini menegaskan perlunya reformasi dalam sistem perencanaan kepegawaian agar lebih adaptif terhadap perubahan dan tuntutan layanan masyarakat yang terus berkembang. Dengan adanya dukungan teknologi, seperti Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG), organisasi publik dapat mengelola data pegawai secara lebih efektif. Penggunaan SIMPEG tidak hanya mempermudah akses data secara cepat dan akurat, tetapi juga mengurangi risiko kesalahan administrasi serta menghemat biaya operasional yang umumnya dibutuhkan dalam pengelolaan data secara manual. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pendekatan perencanaan kepegawaian yang berbasis kompetensi dan didukung teknologi merupakan strategi penting untuk organisasi publik di Indonesia. Dengan demikian, organisasi dapat mengelola sumber daya manusia mereka secara lebih responsif, meningkatkan kualitas pelayanan publik, dan lebih siap menghadapi tantangan yang dinamis.

REKOMENDASI

Untuk mengatasi kelemahan yang ditemukan dalam perencanaan kepegawaian di organisasi publik, beberapa rekomendasi dapat diajukan. Pertama, untuk mengatasi keterbatasan anggaran yang menghambat pelatihan dan pengembangan pegawai, organisasi publik sebaiknya mencari alternatif pendanaan, seperti kemitraan dengan lembaga pelatihan eksternal atau program hibah pelatihan dari pemerintah pusat. Kedua, penting bagi organisasi untuk mengadopsi teknologi informasi secara lebih luas, seperti menggunakan SIMPEG secara optimal untuk memastikan data kepegawaian selalu terbaru dan dapat diakses dengan mudah. Teknologi ini memungkinkan organisasi untuk lebih cepat dan akurat dalam mengidentifikasi kebutuhan pengembangan pegawai. Selanjutnya, reformasi sistem birokrasi juga sangat disarankan untuk menciptakan perencanaan kepegawaian yang lebih fleksibel dan responsif. Perampingan proses birokrasi dalam perencanaan, pengadaan, dan penempatan pegawai dapat membantu organisasi dalam merespons kebutuhan yang berkembang tanpa terkendala prosedur yang terlalu kaku. Selain itu, penting bagi organisasi publik untuk menyusun perencanaan kepegawaian berbasis kompetensi yang menyeluruh, yang melibatkan analisis mendalam terhadap kebutuhan organisasi saat ini dan prediksi kebutuhan di masa depan. Organisasi sebaiknya mengembangkan program pengembangan kompetensi yang sesuai dengan perkembangan teknologi dan perubahan tugas di sektor publik. Akhirnya, agar penelitian ini dapat diimplementasikan dengan baik, diharapkan ada kajian lebih lanjut yang mengkaji dampak perencanaan kepegawaian berbasis teknologi dan kompetensi terhadap kinerja organisasi dalam jangka panjang, serta studi lebih mendalam mengenai efektivitas berbagai metode pengembangan pegawai di sektor publik.

DAFTAR PUSTAKA

- Monoarfa, V., Abdussamad, Z., & Matiti, F. (2018). Pengaruh perencanaan dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di badan kepegawaian daerah provinsi gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 334-347. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/7029>
- Muliana, M., Nurzamli, N., & Yusrizal, Y. (2018). Perencanaan Kepegawaian dalam Peningkatan Kualitas Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) TNI AD pada Kantor Korem 011/Lilawangsa Lhokseumawe. *Asia-Pacific Journal of Public Policy*, 4(2), 1-27. <https://journal.stianasional.ac.id/index.php/humanis/article/view/40>
- Arsad, M. (2002). Perencanaan kepegawaian pemerintah Kabupaten Selayar (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada). https://etd.repository.ugm.ac.id/home/detail_pencarian/9665
- Nursidah, I. (2019). Analisis Perencanaan Kebutuhan Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur. *Jurnal Simplex*, 2(3). <https://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JS/article/view/428>
- Rahayu, T. I. (2016). Perencanaan sumber daya manusia (manpower planning) dalam organisasi publik. *Gema Eksos*, 5(1), 218-137. <https://www.neliti.com/publications/218137/perencanaan-sumber-daya-manusiamanpower-planning-dalam-organisasi-publik>
- Dheny, N. P. A. M. (2017). Perlunya perencanaan kepegawaian untuk menghadapi era ASN. <https://lontar.ui.ac.id/detail?id=20472224>
- Djulya, S. D. R. (2024). Perencanaan pengembangan kompetensi teknis Aparatur Sipil Negara di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Barat (Doctoral dissertation, Politeknik STIA LAN Makassar). <https://eprints.stialanmakassar.ac.id/id/eprint/2162/4/6.%20INTISARI.pdf>
- Faza, A. K. (2024). Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja organisasi melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Studi pada Bagian Perencanaan Keuangan dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kota Bandung) (Doctoral dissertation, Universitas Widyatama). <https://repository.widyatama.ac.id/items/64e3d8fa-628d-440e-a833-9ea54201a443>
- Djapai, L. N. L. (2024). Efektivitas Pengelolaan Data Pegawai Berbasis Website Melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (SIMPEG) pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Gorontalo. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/10523>
- Ali, M. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Bumi
- Aksara.Moleong, J, Lexy, 2018. *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Muhadjir, Noeng, 2012. *Metodologi Penelitian Kebijakan dan Evaluation Research, Integrasi Penelitian, Kebijakan, dan Perencanaan*, Edisi I.
- Riduwan, 2015, *Metode & Teknik Menyusun Tesis*, Pengantar Kata Buchari Alma, Cet. Ketiga, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode penelitian manajemen*. Bandung: Alfabeta