

PELATIHAN PERENCANAAN SUMBER DAYA LOKAL DALAM MENYONGSONG KAWASAN INDUSTRI TERPADU BATANG

Putranto Hari Widodo¹, Suparno², Neli Hajar³

^{1,2,3}Universitas Selamat Sri Kendal

Email: putranto@gmail.com

Abstrak: Tujuan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk mengedukasi masyarakat tentang pentingnya perencanaan sumberdaya lokal dalam menyongsong Kawasan Industri Terpadu Batang dengan cara perencanaan, analisis dan peluang kerja di Kabupaten Batang. Metode pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan melalui penyampaian materi yang berkaitan dengan Sumber daya lokal mulai dari perencanaan sumber daya manusia, metode, informasi, dan peramalan PSDM sampai dengan proses perencanaan sumber daya manusia. Waktu pelaksanaan pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat ini pada tanggal 6 Juni 2021 bertempat di Kantor Forum Komunikasi Peduli Batang (FKPB) di Jl. Raya Banyuputih-Limpung KM.1 RT 08 RW. 02, Lokojoyo, Ds. Banyuputih, Kec. Banyuputih, Kab. Batang. Hasil pengabdian kepada masyarakat ini menunjukkan bahwa masyarakat teredukasi baik dengan adanya kegiatan ini. Dimana yang semula masyarakat dalam melaksanakan sesuatu dilakukan secara tidak terencana hanya sebatas melihat apa yang biasanya umum terjadi menjadi paham dan sadar akan pentingnya suatu perencanaan dan pemanfaatan sumberdaya lokal secara optimal dalam mendukung potensi ekonomi lokal.

Kata Kunci: sumber daya lokal, potensi ekonomi, kawasan industri terpadu Batang

1. PENDAHULUAN

Kabupaten Batang merupakan kabupaten yang berada pada jalur ekonomi pulau Jawa sebelah utara dengan arus transportasi dan mobilitas yang tinggi, sehingga dari sisi ekonomi Kabupaten Batang sangat strategis karena dilewati jalur perdagangan nasional jalan pantura, dari sumber daya alam yang tersedia Kabupaten Batang memiliki potensi yang lengkap yaitu wilayahnya terdiri dari daerah pantai, dataran rendah dan pegunungan misal potensi dibidang agroindustri, agrowisata, dan agribisnis. Ditunjang sumber daya manusia yang melimpah menjadikan wilayah ini sangat menguntungkan investor untuk dibangun industri.

Kawasan Industri Terpadu Batang membuka lapangan kerja secara besar-besaran di Kabupaten Batang, ketersediaan ini harus mengarah pada ketersediaan sumber daya lokal. Sumber daya lokal merupakan sumber daya yang berada di lokasi setempat, mudah didapatkan, diakses dan dikelola meliputi sumber daya manusia, sumber daya alam, dan sumber daya teknologi (Djuwendah, dkk., 2017). Salahsatu pemanfaatan sumber daya lokal yang sangat tersedia adalah dengan mengoptimalkan sumber daya manusia dengan penyerapan tenaga kerja.

Pembangunan Kawasan Industri Terpadu Batang selain sebagai pengembangan kawasan ekonomi baru di wilayah batang khususnya dan Jawa Tengah umumnya juga merupakan salah satu upaya pemerintah dalam pemulihan ekonomi nasional akibat pandemi Covid-19. Sehingga keberadaan ini harus dirasakan betul sebagai pola mata pencaharian dengan masyarakat bekerja di lingkungan ini baik sebagai tenaga kerja, pengembangan destinasi

wisata, maupun fasilitas jasa lainnya. Akan tetapi tanpa diimbangi dengan edukasi yang tepat kepada masyarakat maka keberadaan Kawasan Industri Terpadu Batang tidak dapat dirasakan penuh oleh masyarakat batang, sehingga dipandang perlu memberikan sosialisasi berupa pentingnya Perencanaan Sumber daya Lokal Dalam Menyongsong Kawasan Industri Terpadu Batang.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Perencanaan Sumber Daya Manusia

PSDM adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. (Hasibuan, 1990). PSDM perlu dilakukan untuk menentukan kebutuhan akan tenaga kerja dan cara memenuhi kebutuhan tersebut untuk melaksanakan rencana terpadu organisasi. PSDM dilakukan untuk menetapkan program pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan. PSDM berfungsi untuk memformulasikan dan mengintegrasikan rencana sumber daya manusia dengan rencana organisasi, mengkaji faktor sosial, teknologi dan lainnya sehingga mempunyai dampak terhadap pekerjaan dan individu terhadap kebutuhan dan ketersediaan sumber daya manusia bagi lembaga pendidikan, membuat prediksi sumber daya manusia, mendukung kegiatan pengadaan, alokasi, kompetensi dan pengembangan sumber daya manusia, serta mengkaji nilai-nilai penggunaan sumber daya manusia (Hasnadi, 2019).

PSDM bertujuan untuk : (1) menentukan kualitas dan kuantitas pegawai yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan, (2) menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, (3) menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas, (4) mempermudah koordinasi, integrasi dan sinkronisasi sehingga produktivitas meningkat, (5) menghindari kekurangan atau kelebihan karyawan, (6) menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan, (7) menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi dan pensiun karyawan dan (8) menjadi dasar dalam penilaian karyawan (Widodo, 2015).

Jadi dapat disimpulkan bahwa PSDM penting dilakukan karena memiliki gambaran yang jelas akan masa depan dan mampu mengantisipasi kekurangan kualitas tenaga kerja yang diperlukan.

2.2 Sumber daya Lokal

Baihaquni (2006) dalam Hastuti *et al* (2009) mengemukakan bahwa konsep dasar pemanfaatan sumber daya sebagai langkah untuk meningkatkan kesejahteraan penduduk di pedesaan. Sumber daya lokal merupakan sumber daya yang berada di lokasi setempat, mudah didapatkan, diakses dan dikelola meliputi sumber daya manusia, sumber daya alam, dan sumber daya teknologi (Djuwendah, 2017).

Sumber daya lokal memiliki bagian yang tidak terpisahkan dengan pemberdayaan masyarakat lokal karena secara ekonomi masyarakat diuntungkan dengan terciptanya lapangan kerja bagi masyarakat dan pelestarian sumber daya dapat mempertahankan sosial budaya setempat. Potensi lokal akan terlihat dengan banyaknya orang luar daerah yang muncul berdatangan untuk melihat potensi alam yang tersedia dengan didukung kearifan lokal yang masing terjaga menjadi daya tarik sendiri sehingga bermanfaat bagi masyarakat setempat. Peningkatan ekonomi lokal dan penguatan sumber daya masyarakat lokal akan terdukung dengan tersedianya infrastruktur yang baik.

3. METODE PENGABDIAN

Metode pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat ini dilakukan melalui penyampaian materi yang berkaitan dengan Sumber daya lokal mulai dari perencanaan sumber daya manusia, metode, informasi, dan peramalan PSDM sampai dengan proses perencanaan sumber daya manusia. Waktu pelaksanaan pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat ini pada tanggal 6 Juni 2021 bertempat di Kantor Forum Komunikasi Peduli Batang (FKPB) di Jl. Raya Banyuputih-Limpung KM.1 RT 08 RW. 02, Lokojoyo, Ds. Banyuputih, Kec. Banyuputih, Kab. Batang.

4. HASIL PENELITIAN

4.1 Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan Sumber Daya Manusia adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. (Hasibuan, 2016). Tujuan perencanaan sumber daya manusia :

- a. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas
- b. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan
- c. Untuk menghindari terjadinya miss manajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Untuk menghindari kekurangan dan atau kelebihan karyawan.
- f. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinaan, dan pemberhentian karyawan.
- g. Menjadi pedoman melaksanakan mutasi (vertical/horizontal) dan pensiun karyawan.
- h. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan.

Perencanaan sumber daya manusia dipengaruhi oleh Lingkungan Eksternal dan Keputusan-keputusan Organisasional. Lingkungan Eksternal seperti Perkembangan ekonomi, Kondisi sosial-politik-hukum mempunyai implikasi pada perencanaan sumber daya manusia, Perkembangan teknologi/komputer secara dasyat dan pesaing. Adapun Keputusan-keputusan Organisasional seperti Rencana strategis perusahaan, Dalam jangka pendek, para perencana menterjemahkan rencana-rencana strategi menjadi operasional dalam bentuk anggaran, atau perancangan kembali pekerjaan-pekerjaan dapat secara radikal merubah kebutuhan dan memerlukan berbagai tingkat ketrampilan yang berbeda dari para karyawan di masa mendatang. Manfaat Perencanaan SDM meliputi:

- a. Organisasi dapat memanfaatkan SDM yang sudah ada dalam organisasi secara baik.
- b. Melalui perencanaan SDM yang matang, produktivitas kerja dari tenaga yang sudah ada dapat ditingkatkan.
- c. Perencanaan SDM berkaitan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja di masa depan, baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktivitas baru kelak.
- d. Salah satu segi manajemen SDM yang dewasa ini dirasakan semakin penting ialah penanganan informasi ketenagakerjaan.
- e. Salah satu kegiatan pendahuluan dalam perencanaan, termasuk perencanaan SDM, adalah penelitian.
- f. Rencana SDM merupakan dasar dari penyusunan program kerja bagi satuan kerja yang menangani SDM dalam organisasi

Dalam Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia membutuhkan pengetahuan untuk dapat meramal kemungkinan apa yang akan terjadi kelak seperti perluasan, pengurangan pengoperasian, dan perubahan teknologi yang dapat mempengaruhi organisasi tersebut.

Prosedur perencanaan Sumber Daya Manusia meliputi menetapkan secara jelas kualitas dan kuantitas SDM yang dibutuhkan, mengumpulkan data dan informasi tentang Sumber Daya Manusia, mengelompokkan data dan informasi serta menganalisisnya, menetapkan beberapa alternative, memilih yang terbaik dari alternatif yang ada menjadi rencana dan menginformasikan rencana kepada para karyawan untuk direalisasikan

4.2 Metode dan Peramalan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Metode Perencanaan Sumber Daya Manusia meliputi metode ilmiah dan non ilmiah. Metode ilmiah seperti perencanaan Sumber Daya Manusia dilakukan berdasarkan atas hasil analisis dari data, informasi, dan peramalan dari perencanaannya. Adapun metode non ilmiah seperti perencanaan Sumber Daya Manusia hanya di dasarkan atas pengalaman, imajinasi, dan perkiraan. Perencanaan Sumber Daya Manusia memerlukan Data dan Informasi dalam menganalisisnya, dimana Data digunakan untuk mendiskusikan sesuatu atau dijadikan bahan kajian. Sedangkan informasi dapat memberikan informasi kepada penerimanya.

Peramalan Perencanaan Sumber Daya Manusia bertujuan untuk Meramalkan kebutuhan dan persediaan tenaga kerja yang ada, Meramalkan kemajuan pendidikan dan peningkatan kemampuan SDM, Meramalkan kemajuan perusahaan dan teknologi sehingga harus dilaksanakan pelatihan.

4.3 Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan adalah mendapatkan orang yang tepat pada suatu pekerjaan tertentu, sesuai dengan kemampuan, keahlian dan pengalaman dalam melakukan suatu pekerjaan. Tujuan diadakannya analisis pekerjaan adalah *Job description, Job classification, Job evaluation, Job design restructuring, Personnel requirement, Performance appraisal, Worker training, Worker mobility, Efficiency, Safety, Human resource planning, Legal requirement*.

4.4 Peran Sumber Daya Manusia Dalam Merancang Pekerjaan.

Peran sumber daya manusia dalam mendesain pekerjaannya adalah hubungan yang sangat dinamis. Jadi masukan-masukan atau pikiran-pikiran yang cerdas, tidak hanya bersumber dari atasan atau perusahaan ke karyawan juga ada hak-hak mereka untuk berperan aktif dalam merancang pekerjaannya. Menurut Simamora (2004:118) teknik-teknik desain pekerjaan dapat dilakukan dengan cara :

- a. Simplikasi pekerjaan
pekerjaan disederhanakan atau dipecah-pecah menjadi bagian terkecil, biasanya terdiri dari beberapa operasi.
- b. Pemekaran pekerjaan
Terdapat 3 metode yang dapat dilakukan untuk pemekaran kerja, diantaranya: rotasi pekerjaan (*job rotation*), perluasan secara horizontal (*job enlargement*), perluasan secara vertikal (*job enrichment*).
- c. Pemerdayaan Pekerjaan
Pemerdayaan pekerjaan merupakan penambahan tugas dan tanggung jawab dari para pegawai untuk mengurangi kebosanan tetapi memiliki fungsi yang bersamaan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang telah dilakukan menunjukkan bahwa masyarakat teredukasi baik dengan adanya kegiatan ini. Dimana yang semula masyarakat dalam melaksanakan sesuatu dilakukan secara tidak terencana hanya sebatas melihat apa yang biasanya umum terjadi menjadi paham dan sadar akan pentingnya

suatu perencanaan dalam melakukan sesuatu dan pemanfaatan sumberdaya lokal secara optimal dalam mendukung potensi ekonomi lokal. Implikasi dari kegiatan ini adalah tercapainya pola pikir, meningkatkan ilmu pengetahuan, dan meningkatkan pemahaman masyarakat tentang pentingnya sumberdaya lokal dalam menyongsong Kawasan Industri Terpadu Batang.

DAFTAR PUSTAKA

- Endah Djuwendah, dkk. (2017). *Potensi Ekowisata Berbasis Sumberdaya Lokal di Kawasan Waduk Jatigede Kabupaten Sumedang*. PASPALUM.
- Hasnadi. (2019). *Perencanaan Sumberdaya Manusia Pendidikan*. BIDAYAH.
- Hastuti, dkk., (2009). *Model Pemberdayaan Perempuan Miskin Berbasis Pemanfaatan Sumberdaya Pedesaan; Upaya Pengentasan Kemiskinan di Pedesaan (Studi di Lereng Merapi Daerah Istimewa Yogyakarta)*, Jogjakarta, Universitas Negeri Jogjakarta
- Malayu S.P. Hasibuan, (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priyono dan Marnis, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Zifatama Publisher.
- Suparno Eko Widodo, (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Lampiran Foto Kegiatan

