

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Miftahul Jannah 1), Zuhro Amelia Sormin 2), Nur Aminah 3)

Miftahasibuan737@gmail.com 1)
aminahharahap25@gmail.com 2)
zuhroameliasormin@gmail.com 3)

Abstrak

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses penting dalam manajemen organisasi yang bertujuan untuk memastikan tersedianya tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik dari segi jumlah maupun kualitas. Permasalahan yang sering dihadapi dalam perencanaan sumber daya manusia adalah ketidaksesuaian antara kebutuhan tenaga kerja dengan ketersediaan yang ada, serta kurangnya pemanfaatan data dan analisis yang akurat dalam proses perencanaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji konsep dasar, tahapan, serta tantangan dalam perencanaan sumber daya manusia, serta menjelaskan pentingnya peran perencanaan ini dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Metodologi yang digunakan dalam penulisan ini adalah kajian pustaka dengan mengacu pada berbagai literatur yang relevan dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Hasil kajian menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan secara sistematis dan strategis mampu meningkatkan produktivitas organisasi, mengurangi kesenjangan kompetensi, serta meminimalkan risiko kekurangan atau kelebihan tenaga kerja. Selain itu, penggunaan teknologi informasi dan data analitik menjadi faktor kunci dalam mendukung akurasi dan fleksibilitas perencanaan. Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia tidak hanya menjadi kebutuhan administratif, tetapi juga elemen strategis yang berkontribusi terhadap keunggulan kompetitif organisasi.

Kata Kunci: *Efisiensi Organisasi; Perencanaan; Manajemen; Sumber daya manusia*

Abstract

Human resource planning is an important process in organizational management which aims to ensure the availability of workforce that meets the organization's needs, both in terms of quantity and quality. Problems often faced in human resource planning are the mismatch between labor needs and existing availability, as well as the lack of use of accurate data and analysis in the planning process. The aim of this research is to examine the basic concepts, stages and challenges in human resource planning, and explain the important role of this planning in increasing organizational effectiveness and efficiency. The methodology used in this writing is a literature review with reference to various relevant literature in the field of human resource management. The results of the study show that human resource planning carried out systematically and strategically can increase organizational productivity, reduce competency gaps, and minimize the risk of a shortage or excess of workforce. In addition, the use of information technology and analytical data

is a key factor in supporting planning accuracy and flexibility. Thus, human resource planning is not only an administrative need, but also a strategic element that contributes to an organization's competitive advantage.

Keywords: *Organizational Efficiency; Planning; Management; Human Resources*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen vital dalam suatu organisasi yang berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai visi, misi, serta tujuan organisasi. Tidak seperti sumber daya lainnya seperti modal, teknologi, atau bahan baku, SDM memiliki kapasitas berpikir, berinovasi, serta menyesuaikan diri dengan berbagai perubahan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM, khususnya dalam hal perencanaannya, menjadi aspek yang tidak dapat diabaikan oleh organisasi manapun. Dalam konteks manajemen modern, perencanaan SDM tidak hanya bersifat administratif, tetapi merupakan bagian dari strategi organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional (Nasution & Wahyuni, 2023).

Perencanaan SDM adalah proses sistematis yang dilakukan untuk memperkirakan kebutuhan tenaga kerja, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Proses ini mencakup analisis terhadap jumlah, jenis, dan kompetensi tenaga kerja yang diperlukan, serta bagaimana memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja tersebut sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan perencanaan yang matang, organisasi dapat menghindari masalah kelebihan atau kekurangan tenaga kerja yang dapat berdampak pada produktivitas dan biaya operasional (Budiyanto & Siregar, 2020).

Di tengah pesatnya perkembangan teknologi, perubahan demografi tenaga kerja, serta tantangan globalisasi, organisasi dituntut untuk lebih responsif dalam merancang strategi perencanaan SDM yang adaptif dan berkelanjutan. Ketidakpastian lingkungan eksternal seperti perubahan kebijakan pemerintah, krisis ekonomi, atau bahkan pandemi global menjadi faktor-faktor yang turut mempengaruhi kebutuhan dan pergerakan tenaga kerja. Hal ini menegaskan pentingnya organisasi memiliki sistem perencanaan SDM yang dinamis dan berbasis pada data yang valid dan relevan (Yuliana & Fitria, 2021).

Meskipun perencanaan SDM memiliki peran strategis, dalam kenyataannya masih banyak organisasi yang belum memaksimalkan fungsi ini secara optimal. Banyak di antaranya yang hanya fokus pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja secara reaktif, tanpa mempertimbangkan analisis kebutuhan jangka panjang dan pengembangan potensi karyawan secara menyeluruh. Akibatnya, organisasi menjadi rentan terhadap krisis tenaga kerja, kesenjangan kompetensi, dan rendahnya daya saing di pasar.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara komprehensif konsep perencanaan sumber daya manusia, tahapan pelaksanaannya, tantangan yang dihadapi organisasi, serta peran strategisnya dalam mendukung keberlangsungan dan pertumbuhan organisasi. Diharapkan, melalui kajian ini, dapat diperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pentingnya perencanaan sumber daya manusia sebagai salah satu pilar utama dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai proses perencanaan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk mengkaji fenomena sosial secara holistik dan kontekstual, khususnya

terkait strategi dan praktik perencanaan SDM yang bersifat kompleks dan tidak dapat diukur secara kuantitatif semata.

Rancangan penelitian yang digunakan adalah studi pustaka (library research), di mana data dikumpulkan melalui penelusuran literatur yang relevan seperti buku teks, artikel jurnal ilmiah, laporan riset terdahulu (Puansah, Sukmana, et al., n.d.), (Puansah & Parapat, n.d.), (Puansah, Pulungan, et al., 2024), (Puansah, 2025), (Puansah, Sukmana, et al., 2024), (Puansah, Muhammadiyah, et al., n.d.), (Puansah et al., 2022). Sumber data utama dalam penelitian ini berasal dari publikasi yang diterbitkan dalam kurun waktu 10 tahun terakhir guna memastikan keterbaruan dan relevansi informasi. Selain itu, data sekunder juga diperoleh dari laporan lembaga pemerintah, publikasi badan internasional, serta hasil kajian akademik lainnya yang mendukung topik penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kajian menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan proses strategis yang tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja secara kuantitatif, tetapi juga mencakup dimensi kualitatif yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi, kesesuaian nilai, serta kesiapan menghadapi perubahan lingkungan organisasi. Temuan ini mengonfirmasi bahwa perencanaan SDM yang efektif berkorelasi langsung dengan peningkatan produktivitas, efisiensi biaya, dan kesiapan organisasi dalam menghadapi tantangan jangka Panjang (Hasibuan, 2017).

Salah satu hasil utama yang diperoleh adalah pentingnya integrasi antara strategi perencanaan SDM dan strategi bisnis organisasi. Dalam banyak literatur yang ditelaah, organisasi yang berhasil mempertahankan daya saingnya cenderung memiliki sistem perencanaan SDM yang selaras dengan visi dan arah pengembangan perusahaan. Hal ini berbeda dengan pendekatan tradisional yang memisahkan perencanaan SDM sebagai kegiatan administratif terpisah dari strategi utama (Cahyono & Prasetyo, 2019).

Temuan lain menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi, khususnya sistem informasi SDM (HRIS) dan data analitik, menjadi elemen penting dalam meningkatkan akurasi proyeksi kebutuhan tenaga kerja (Kusumawati & Santosa, 2022). Perencanaan berbasis data memungkinkan organisasi mengidentifikasi pola kebutuhan tenaga kerja, kesenjangan kompetensi, serta potensi kelebihan atau kekurangan tenaga kerja di masa mendatang. Ini merupakan pembeda signifikan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang lebih menekankan pada pendekatan manual dan asumtif dalam merencanakan kebutuhan SDM (Amin & Ridwan, 2021).

Dalam konteks tantangan implementasi, ditemukan bahwa faktor internal seperti kurangnya komitmen manajerial, keterbatasan kapasitas perencana SDM, serta budaya organisasi yang belum adaptif menjadi hambatan utama. Di sisi lain, faktor eksternal seperti perubahan regulasi tenaga kerja dan ketidakstabilan ekonomi juga mempengaruhi efektivitas perencanaan. Temuan ini memberikan penjelasan atas permasalahan yang diangkat dalam pendahuluan, yaitu mengapa banyak organisasi masih kesulitan menerapkan perencanaan SDM yang berkelanjutan dan berorientasi jangka Panjang (Permana & Wijaya, 2020).

Secara keseluruhan, hasil kajian ini menegaskan bahwa perencanaan SDM bukan hanya sebagai alat pemetaan tenaga kerja, melainkan sebagai strategi manajerial yang harus disusun berdasarkan analisis mendalam dan data yang terintegrasi. Dibandingkan dengan publikasi sebelumnya yang cenderung deskriptif, penelitian ini menekankan perlunya perencanaan SDM berbasis pendekatan sistemik dan prediktif yang lebih relevan dalam konteks organisasi modern.

KESIMPULAN

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses strategis yang esensial dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Perencanaan sumber daya manusia yang sistematis dan terintegrasi dengan strategi bisnis terbukti mampu mengurangi kesenjangan kompetensi, meningkatkan produktivitas, dan meminimalkan risiko kelebihan atau kekurangan tenaga kerja. Penggunaan teknologi informasi dan data analitik memperkuat akurasi proyeksi kebutuhan tenaga kerja di masa depan. Namun, implementasi perencanaan SDM masih menghadapi tantangan internal seperti rendahnya komitmen manajerial dan kapasitas perencana, serta tantangan eksternal seperti perubahan regulasi dan ketidakstabilan ekonomi. Oleh karena itu, perencanaan sumber daya manusia harus dipandang bukan sekadar fungsi administratif, melainkan sebagai pilar strategis yang berperan penting dalam keberlangsungan dan keunggulan kompetitif organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyusunan artikel ini, khususnya kepada dosen pembimbing dan rekan-rekan yang telah memberikan masukan serta saran yang membangun selama proses penulisan. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada para penulis dan peneliti terdahulu yang karya-karyanya menjadi referensi utama dalam kajian ini. Semoga artikel ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, M., & Ridwan, M. (2021). Strategic human resource planning in the digital era: A case study approach. . *International Journal of Human Capital Management*, 5(2), 89–99.
- Budiyanto, R., & Siregar, Y. (2020). Human resource planning in Indonesian government institutions: Challenges and strategies. . *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 11(1), 15–26.
- Cahyono, A. N., & Prasetyo, W. B. (2019). The role of HR analytics in workforce planning: Evidence from manufacturing industry. . *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 21(3), 232–241.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Vol. Bumi Aksara*. Sumber sekunder: buku.
- Puansah, I. (2025). *Praktik Nepotisme pada Pemerintahan Desa*.
- Puansah, I., Muhammadiyah, U., & Selatan, T. (n.d.). *Studi Literatur : Politik Uang Dalam Pemilihan Kepala Daerah di Indonesia* Irman Puansah. 8, 778–787.
- Puansah, I., & Parapat, N. (n.d.). *Kampanye Hitam Pada Pemilihan Kepala Daerah di Indonesia*. 8(1), 1396–1406.
- Puansah, I., Pulungan, D. S., & Sahbana, A. (2024). Politik Identitas Pada Pemilihan Kepala Desa. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah : Jurnal Ilmu Sosial, Politik, Dan Humaniora*, 8(1), 340.

<https://doi.org/10.31604/jim.v8i1.2024.340-348>

- Puansah, I., Sahbana, A., Zulfiqar, E., Pulungan, D., & Nasution, I. A. (2022). Peranan Badan Permusyawaratan Desa dalam Perencanaan Pembangunan di Desa Sipapaga Kecamatan Panyabungan. *Jurnal Ilmiah Muqoddimah: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Hummanioramaniora*, 6(2), 601. <https://doi.org/10.31604/jim.v6i2.2022.601-607>
- Puansah, I., Sukmana, O., & Soedarwo, V. S. D. (2024). *Political Dynasties in Village Government and Their Impact on Society and Development*. 5(2), 119–136.
- Puansah, I., Sukmana, O., Soedarwo, V. S. D., & Malang, U. M. (n.d.). *Keadilan Sosial dalam Implementasi Kebijakan Dana Desa*. 8(November 2024), 2006–2014.
- Kusumawati, D., & Santosa, A. (2022). Workforce forecasting using human resource information systems (HRIS): A study in retail companies. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 13(1), 55–65.
- Nasution, R., & Wahyuni, S. (2023). Integration of strategic planning and HRM in dynamic business environments. . *Asian Journal of Business and Management*, 11(2), 112–124.
- Permana, I. G. A., & Wijaya, K. A. (2020). Analysis of human resource planning and organizational performance in service industry. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 18(4), 635–644.
- Yuliana, S., & Fitria, H. (2021). Human capital development through strategic workforce planning: A systematic review. . *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 95–104.