



Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Sebuah Organisasi

Violita Grace M

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

e-mail : vgmar28@gmail.com

Anna Charlita Lay

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

e-mail: annacharlitalay@gmail.com

Anas Tasya Hastin Hardini

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

e-mail: rofiahs821@gmail.com

Bunga Astha Rizky

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

E-mail : bungaastha@gmail.com

Alamat: Jl. Dukuh Kupang XXV No.54, Dukuh Kupang, Kec. Dukuhpakis, Surabaya, Jawa Timur 60225

Abstract: *Human resource planning is the first thing an organization or company must do when the company seeks better human resource management. All organizations or companies must determine their future with various different plans following current developments. Currently, changes are occurring quite rapidly, so organizations or companies must be able to keep up with the changes that are occurring quickly and precisely. Organizations or companies must be able to anticipate and adapt to change. Therefore, personnel planning is becoming increasingly important for companies, because the era of globalization, new technologies and organizational change processes overshadow organizational life repeatedly. An organization that is not supported by employees with good quantity, quality, strategy and function, of course the organization will find it difficult to maintain and develop its existence in the future, so that personal planning is successful. Human resource (HR) planning plays a crucial role in organizational success by ensuring the continuity of efficient and effective operations. In the context of globalization and rapid change, HR planning is becoming increasingly important to identify the need for quality and visionary human resources. The unique characteristics of an organization are also a focus in this abstract, where a unique business strategy can become a competitive advantage that is difficult for competitors to imitate. Evaluation of employee performance based on industry principles and the influence of organizational politics as well as a poor evaluation system on employees are also highlighted in this abstract. By understanding the critical challenges facing organizations, including in the context of globalization, HR planning can help organizations to strengthen their position in global competition and face change more adaptively.*

Keywords: *Human Resources Planning, Organization*

Abstrak: Perencanaan sumber daya manusia adalah hal pertama dalam suatu organisasi atau perusahaan yang harus dilakukan ketika perusahaan mengupayakan manajemen sumber daya manusia yang lebih baik. Semua organisasi atau perusahaan harus menentukan masa depan mereka dengan berbagai macam rencana yang berbeda mengikuti perkembangan zaman. Saat ini perubahan yang terjadi cukup pesat, sehingga organisasi atau perusahaan harus mampu mengimbangi perubahan yang terjadi dengan cepat dan tepat pula. Organisasi atau perusahaan harus mampu untuk mengantisipasi dan beradaptasi terhadap perubahan. Oleh karena itu, perencanaan personalia adalah menjadi semakin penting bagi perusahaan, karena era globalisasi teknologi baru dan proses perubahan organisasi membayangi kehidupan organisasi berulang kali. Organisasi yang tidak didukung oleh pegawai yang sesuai dengan kuantitas, kualitas, strategi dan fungsi yang baik, tentunya organisasi akan kesulitan untuk mempertahankan dan mengembangkan eksistensinya di masa depan, sehingga perencanaan pribadi berhasil. Perencanaan sumber daya manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam kesuksesan organisasi dengan memastikan keberlangsungan operasional yang efisien dan efektif. Dalam konteks globalisasi dan perubahan yang cepat, perencanaan SDM menjadi semakin penting untuk mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia yang berkualitas dan visioner. Karakteristik unik organisasi juga menjadi fokus dalam abstrak ini, di mana strategi bisnis yang unik dapat menjadi keunggulan kompetitif yang sulit ditiru oleh pesaing. Evaluasi kinerja karyawan

Received Mei 03, 2024; Accepted Juni 10, 2024; Published Juni 30, 2024

* Violita Grace M, vgmar28@gmail.com

berdasarkan prinsip-prinsip industri dan pengaruh politik organisasi serta sistem evaluasi yang buruk terhadap karyawan juga menjadi sorotan dalam abstrak ini. Dengan memahami tantangan kritis yang dihadapi organisasi, termasuk dalam konteks globalisasi, perencanaan SDM dapat membantu organisasi untuk memperkuat posisinya dalam persaingan global dan menghadapi perubahan dengan lebih adaptif.

Kata kunci: *Perencanaan Sumber Daya Manusia, Organisasi*

PENDAHULUAN

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen organisasi modern. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, peran perencanaan SDM menjadi semakin vital dalam memastikan kesuksesan dan keberlanjutan suatu organisasi. Dengan memahami kebutuhan dan potensi sumber daya manusia yang dimiliki, perusahaan dapat mengidentifikasi strategi yang tepat untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara efisien.

Pentingnya perencanaan SDM tidak hanya terletak pada pencocokan antara kebutuhan organisasi dengan kualifikasi karyawan, tetapi juga dalam memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki memiliki keterampilan, pengetahuan, dan motivasi yang sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis yang terus berubah. Dengan demikian, perencanaan SDM tidak hanya bersifat reaktif terhadap kebutuhan saat ini, tetapi juga proaktif dalam mengantisipasi kebutuhan masa depan.

Dalam konteks ini, karakteristik unik dari setiap organisasi menjadi faktor kunci yang perlu dipertimbangkan dalam perencanaan SDM. Strategi bisnis yang unik dan keunggulan kompetitif yang dimiliki oleh suatu organisasi dapat menjadi landasan dalam pengembangan rencana SDM yang efektif. Evaluasi kinerja karyawan berdasarkan prinsip-prinsip industri juga menjadi bagian integral dari perencanaan SDM, dengan tujuan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

Melalui pemahaman mendalam terhadap tantangan dan peluang yang dihadapi organisasi, baik dalam skala lokal maupun global, perencanaan SDM dapat menjadi instrumen yang sangat berharga dalam memastikan kesinambungan operasional dan kesuksesan jangka panjang suatu organisasi. Dengan demikian, pendekatan yang holistik dan proaktif dalam perencanaan SDM menjadi kunci dalam menghadapi dinamika bisnis yang terus berkembang.

TINJAUAN PUSTAKA

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) telah menjadi fokus utama dalam literatur manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses yang sistematis untuk memaksimalkan pemanfaatan sumber daya manusia dalam organisasi. Simamora (1997) menekankan bahwa efektivitas perencanaan SDM suatu perusahaan tergantung pada kualitas dan ketersediaan informasi yang relevan bagi pengambilan keputusan. Handoko (2014) menjelaskan bahwa perencanaan SDM bertujuan untuk menyeimbangkan kepentingan perusahaan dan individu, dengan mengestimasi kebutuhan karyawan, mengantisipasi penawaran tenaga kerja di masa mendatang, dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan situasi tertentu di masa depan. Amstrong (2012) dalam Saad (2013) menyoroiti pentingnya perencanaan SDM dalam strategi manajemen SDM, di mana integrasi antara kebutuhan perusahaan dan sumber daya manusia menjadi kunci keberhasilan organisasi. Sutrisno (2017) menambahkan bahwa faktor internal organisasi, seperti keputusan strategis, anggaran, produksi, penjualan, dan desain organisasi, mempengaruhi perencanaan SDM. Wahyudi (2001) juga menekankan pentingnya departemen, tim kerja, dan individu dalam perencanaan kebutuhan SDM yang diselaraskan dengan tujuan dan lingkup pekerjaan dalam organisasi. Selain itu, tantangan kritis yang dihadapi organisasi dalam menghadapi globalisasi juga menjadi sorotan dalam literatur. Ulrich (1998) seperti yang dikutip dalam beberapa penelitian menyoroiti pentingnya organisasi membangun kemampuan baru untuk menghadapi perubahan global yang cepat. Globalisasi mempengaruhi persaingan global dan menuntut organisasi untuk memperkuat posisinya serta merebut peluang yang ada. Dengan demikian, tinjauan pustaka menunjukkan bahwa perencanaan SDM memiliki peran yang krusial dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif, mengidentifikasi kebutuhan masa depan, dan menghadapi tantangan global yang kompleks. Integrasi antara kebutuhan organisasi, karyawan, dan lingkungan bisnis menjadi kunci dalam pengembangan strategi perencanaan SDM yang sukses.

METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini menggunakan studi literatur / Library Research. Mengolah dan menganalisis sumber referensi dari artikel, jurnal, maupun sumber dari internet lainnya, khususnya dalam lingkup sumber daya manusia. Semua referensi atau daftar rujukan yang ada di artikel ini dikutip melalui Google Scholar, Research Get, dan referensi lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Definisi Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah suatu proses sistematis yang dilakukan oleh organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja, mengantisipasi perubahan lingkungan, dan mengembangkan strategi untuk memastikan ketersediaan, pengembangan, dan pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal. Menurut Wayne F. Cascio, perencanaan SDM adalah suatu pendekatan sistematis dan terintegrasi untuk mengelola sumber daya manusia guna mencapai tujuan organisasi. Pendekatan ini melibatkan perumusan kebijakan dan tujuan organisasi, rencana pengembangan keterampilan dan karir pegawai, serta pengelolaan kinerja. Tujuan dari perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah sebagai berikut:

1. Menyesuaikan Kebutuhan Organisasi dan Karyawan

Perencanaan SDM bertujuan untuk menyelaraskan kebutuhan organisasi dengan kualifikasi, keterampilan, dan motivasi karyawan agar tercipta kesesuaian antara tujuan organisasi dan individu.

2. Mengidentifikasi Kebutuhan Tenaga Kerja:

Proses perencanaan SDM membantu organisasi dalam mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan di masa depan untuk memastikan tersedianya sumber daya manusia yang sesuai.

3. Mengantisipasi Perubahan Lingkungan:

Perencanaan SDM membantu organisasi dalam mengantisipasi perubahan lingkungan internal dan eksternal yang dapat memengaruhi kebutuhan tenaga kerja dan strategi organisasi.

4. Mengembangkan Strategi SDM:

Tujuan perencanaan SDM adalah untuk mengembangkan strategi dan rencana aksi yang mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui optimalisasi penggunaan sumber daya manusia.

5. Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi:

Dengan perencanaan SDM yang baik, organisasi dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasionalnya dengan memiliki sumber daya manusia yang sesuai dan berkualitas.

6. Mengurangi Risiko Kekurangan Tenaga Kerja:

PENTINGNYA PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM SEBUAH ORGANISASI

Perencanaan SDM membantu organisasi dalam mengurangi risiko kekurangan tenaga kerja dengan meramalkan kebutuhan tenaga kerja di masa depan dan mengambil langkah-langkah proaktif untuk mengatasinya.

Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia memiliki tujuan yang sangat penting dalam mendukung keselarasan antara kebutuhan organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai keberhasilan jangka panjang. Proses perencanaan SDM melibatkan analisis data sumber daya manusia, peramalan kebutuhan tenaga kerja, pengembangan rencana aksi, dan evaluasi kinerja untuk memastikan kesesuaian antara sumber daya manusia yang dimiliki dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia sebagai suatu rencana sistematis. Untuk mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia dan merekrut sumber daya manusia perencanaan sumber daya manusia perencanaan sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang mengantisipasi dan menanggapi persyaratan bisnis dan lingkungan organisasi di masa depan. Berdasarkan informasi dalam uraian tugas dan kebutuhan kualitatif dan kuantitatif dapat ditentukan dan diramalkan agar organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien. perencanaan personalia dalam organisasi menurut para pelajar. Perencanaan mempunyai dua hubungan penting dengan lingkungan organisasi, yaitu hubungan dengan strategi organisasi dan budaya organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Planning⁵¹ Contoh mayoritas budaya organisasi tradisional, misalnya ada anggapan bahwa pekerjaan bersifat tertutup, eksekusi untuk kepentingan pribadi, pekerjaan tetapi pekerjaan yang terkendali cenderung menghindar (Chancellor dkk., 2018; Lee dkk., 2018; Mäkikangas, 2018) .Sementara budaya organisasi modern menunjukkan nilai mayoritas yang mengasumsikan bahwa pekerja memiliki minat dalam bekerja, pekerja dapat berperilaku selaras dengan motivasi & pengakuan bahwa pekerjaan adalah aset organisasi. Dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah proses analisis identifikasi yang dilakukan oleh organisasi mengenai kebutuhan sumber daya manusia sehingga organisasi dapat memilih langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuannya. Selain itu, yang terpenting dalam melaksanakan perencanaan sumber daya manusia adalah organisasi mempunyai gambaran masa depan yang jelas, dan mampu. mampu mengantisipasi kekurangan kualitas energi kerja yang diperlukan.

Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia

Menurut Randall S. Schuler, manfaat dari perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah sebagai berikut:

- 1) Menyelaraskan strategi SDM dengan strategi bisnis
Perencanaan SDM yang efektif memastikan bahwa strategi dan praktik SDM mendukung dan sejalan dengan strategi bisnis organisasi. Hal ini memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuan strategisnya secara optimal.
- 2) Membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan
Perencanaan SDM membantu organisasi mengantisipasi dan merespons perubahan dalam lingkungan bisnis, teknologi, dan pasar tenaga kerja. Hal ini memungkinkan organisasi untuk menyesuaikan kompetensi dan kapabilitas SDM-nya sesuai dengan kebutuhan yang berubah.
- 3) Meningkatkan kemampuan organisasi dalam menarik dan mempertahankan talenta
Perencanaan SDM yang baik memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi, menarik, dan mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi dan keterampilan yang dibutuhkan. Hal ini dapat meningkatkan daya saing organisasi dalam memperebutkan talenta.
- 4) Membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif
Dengan menyelaraskan strategi SDM dengan strategi bisnis, membantu adaptasi terhadap perubahan, serta menarik dan mempertahankan talenta, perencanaan SDM dapat membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Secara keseluruhan, perencanaan SDM menurut Randall S. Schuler bermanfaat dalam memastikan keselarasan antara strategi SDM dan strategi bisnis, memfasilitasi adaptasi organisasi terhadap perubahan, meningkatkan kemampuan organisasi dalam menarik dan mempertahankan talenta, serta membantu organisasi mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Peranan Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi

Perencanaan sumber daya manusia berarti mengantisipasi permintaan dan penawaran tenaga kerja sesuai kebutuhan tenaga kerja secara sistematis di waktu yang akan datang. Selanjutnya, (Handoko, 2014) mengemukakan beberapa manfaat perencanaan sumber daya manusia, yaitu:

- 1) Memaksimalkan pemanfaatan sumber daya manusia.
Sumber daya manusia merupakan aset penting di dalam organisasi. Apabila kualitas sumber daya manusia rendah maka perusahaan akan kegiatan bisnis tidak akan berjalan dengan baik. Oleh sebab itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kualitas

sumber daya manusia melalui sistem rekrutmen yang baik, program pelatihan dan pengembangan, serta kompensasi yang seimbang; Human Resource Planning – Hartini,2023

- 2) Mengintegrasikan kegiatan personalia dengan pencapaian tujuan organisasi.
Manajemen sumber daya manusia yang terorganisir memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan secara lebih mudah. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia agar aktivitas berjalan secara optimal. Mengelola sumber daya manusia secara terarah akan memberikan manfaat bagi perusahaan, sumber daya manusia memiliki fungsi bisnis yang membawa perusahaan pada kemajuan;
- 3) Melakukan pengadaan karyawan-karyawan baru secara ekonomis.
Kegiatan pengadaan karyawan yang diawali dengan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan kriteria dan kebutuhan perusahaan. Penentuan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan didasarkan pada analisis jabatan;
- 4) Mengembangkan informasi dasar manajemen personalia yang terkait dengan unit-unit lainnya.
Manajemen personalia memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya manusia. Aktivitas manajemen personalia memberikan layanan terhadap divisi lain yang berkaitan dengan persoalan tenaga kerja mulai dari penarikan tenaga kerja, pemberian kompensasi sampai pada pemeliharaan tenaga kerja guna mewujudkan tujuan organisasi;
- 5) Membantu program penarikan dari pasar tenaga kerja secara sukses.
Penarikan tenaga kerja dilakukan untuk mengisi lowongan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Proses penarikan tenaga kerja diawali dengan rekrutmen, kemudian seleksi sampai penempatan karyawan baru. Pemilihan karyawan secara tepat sesuai dengan kualifikasi akan membantu untuk meningkatkan kinerja organisasi; dan
- 6) Mengoordinasikan berbagai program manajemen personalia yang beragam.
Koordinasi merupakan bagian dari fungsi manajemen yang berperan penting dalam mengarahkan, merumuskan tugas dan tanggung jawab serta memberi kemudahan dalam menjalankan prosedur kerja dalam organisasi.

Pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Beberapa dampak positif dari implementasi perencanaan SDM yang baik terhadap kinerja organisasi meliputi:

- 1) **Kesesuaian Karyawan dengan Kebutuhan Organisasi:** Dengan perencanaan SDM yang baik, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.
- 2) **Peningkatan Retensi Karyawan:** Perencanaan SDM yang memperhatikan pengembangan karir dan kebutuhan karyawan cenderung meningkatkan tingkat retensi karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki peluang pengembangan karir yang jelas cenderung lebih loyal terhadap organisasi.
- 3) **Peningkatan Kualitas Layanan dan Produk:** Dengan memiliki karyawan yang sesuai dengan kebutuhan dan memiliki keterampilan yang diperlukan, organisasi dapat meningkatkan kualitas layanan dan produk yang ditawarkan kepada pelanggan.
- 4) **Efisiensi Operasional:** Perencanaan SDM yang baik dapat membantu organisasi dalam mengelola tenaga kerja secara efisien, menghindari kelebihan atau kekurangan karyawan, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.
- 5) **Inovasi dan Kreativitas:** Dengan memperhatikan aspek inovasi dan kreativitas dalam perencanaan SDM, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung ide-ide baru dan solusi kreatif untuk meningkatkan kinerja dan daya saing.
- 6) **Peningkatan Kepuasan Karyawan:** Perencanaan SDM yang memperhatikan kebutuhan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Karyawan yang puas cenderung lebih berkontribusi secara positif terhadap kinerja organisasi.

Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia yang baik dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi melalui optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki.

Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia

Proses perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah serangkaian langkah yang dilakukan oleh organisasi untuk memastikan ketersediaan dan kualitas SDM yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Berikut adalah tahapan-tahapan dalam proses perencanaan SDM:

- 1) Analisis kebutuhan SDM:
 - a. Mengidentifikasi jumlah dan jenis keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
 - b. Mengevaluasi kekuatan dan kelemahan SDM saat ini.
 - c. Memperkirakan kebutuhan SDM di masa depan berdasarkan rencana strategis organisasi.
- 2) Analisis sumber daya SDM:
 - a. Menilai ketersediaan SDM internal dan eksternal.
 - b. Mengidentifikasi sumber-sumber rekrutmen potensial.
 - c. Mengevaluasi kemampuan dan keterampilan SDM saat ini.
- 3) Penyusunan rencana SDM:
 - a. Menentukan strategi untuk memenuhi kebutuhan SDM, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan retensi.
 - b. Menetapkan target dan indikator keberhasilan untuk setiap strategi.
 - c. Mengalokasikan sumber daya (anggaran, waktu, dan tenaga) untuk implementasi rencana.
- 4) Implementasi dan monitoring:
 - a. Melaksanakan rencana SDM yang telah disusun.
 - b. Memantau dan mengevaluasi efektivitas implementasi rencana.
 - c. Melakukan penyesuaian jika diperlukan.

Proses perencanaan SDM yang efektif memungkinkan organisasi untuk memiliki SDM yang sesuai dengan kebutuhan, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia

Dialoke (2016) mengklasifikasikan faktor-faktor yang mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia sebagai faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal terdiri dari kebijakan pemerintah, perubahan politik lingkungan, dan faktor ekonomi seperti inflasi, deflasi, dan resesi ekonomi. Dampak lainnya adalah perubahan teknologi, persaingan antar

perusahaan dalam industri yang sama, ketersediaan personel yang berkualitas, perubahan lingkungan pendidikan, demografis karakteristik, jangka waktu, kurangnya budaya perencanaan terlepas dari tren pasar. Itu faktor internal terdiri dari keuangan yang memadai, struktur organisasi, ukuran organisasi, tegas ekspansi dan diversifikasi, perubahan waktu operasional, respon terhadap perkembangan dunia usaha, dan pergantian tenaga kerja.

Langkah-langkah Perencanaan Sumber Daya Manusia

Langkah-langkah dalam proses perencanaan ketenagakerjaan antara lain (Arfaee dkk., 2022; Desarno dkk., 2021; Ramanjulu, 2020):

1. Mengumpulkan, menganalisis, dan mengevaluasi data yang digunakan untuk mengembangkan evaluasi personel dan membuat sistem informasi kepegawaian, merumuskan permintaan sumber daya manusia dan menambahkannya ke sistem informasi sumber daya manusia.
2. Mengembangkan tujuan dan kebijakan pengembangan yang berkelanjutan serta mencari persetujuan dan dukungan dari manajemen senior.
3. Merancang dan melaksanakan rencana aksi dan program di berbagai bidang kegiatan, seperti rekrutmen, pelatihan dan promosi, yang memungkinkan tercapainya tujuan SDM organisasi. Pada saat yang sama, pada tahap kedua dari proses perencanaan pribadi, manajemen puncak menyetujui segala sesuatu yang berkaitan dengan pernyataan dalam proses perencanaan pribadi hingga perencanaan.

Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia.

Hal ini diuraikan oleh Parchi (2018) sebagai berikut;

- **Kunci fungsi manajerial** – Keempat fungsi manajerial (Perencanaan, Pengorganisasian, pengarahan dan Pengendalian) didasarkan pada tenaga kerja. Sumber daya manusia membantu dalam pelaksanaan semua kegiatan manajerial tersebut. Oleh karena itu penempatan staf menjadi kunci bagi seluruh fungsi manajerial.
- **Pemanfaatan yang efisien** - Pengelolaan personel yang efisien menjadi fungsi penting dalam dunia industrialisasi saat ini. Mendirikan perusahaan berskala besar memerlukan pengelolaan

tenaga kerja dalam skala besar. Hal ini dapat dilakukan secara efektif melalui fungsi kepegawaian.

- **Motivasi** - Fungsi kepegawaian tidak hanya mencakup menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat, tetapi juga itu juga terdiri dari program motivasi.
- **Hubungan antarmanusia yang lebih baik** - Suatu kekhawatiran dapat menstabilkan dirinya sendiri jika hubungan antarmanusia berkembang dan terpelihara kuat. Hubungan antarmanusia menjadi kuat melalui pengendalian yang efektif, komunikasi yang jelas, pengawasan dan kepemimpinan yang efektif dalam suatu keprihatinan.
- **Produktivitas Tinggi** - Tingkat produktivitas meningkat ketika sumber daya dimanfaatkan sebaik-baiknya. Produktivitas yang lebih tinggi adalah hasil dari pemborosan waktu, uang, dan tenaga yang minimal dan energi.

SIMPULAN

Dalam rangka mencapai keberhasilan dan keunggulan kompetitif, perencanaan sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Proses perencanaan SDM yang baik akan membantu organisasi dalam menyelaraskan kebutuhan tenaga kerja dengan strategi bisnis, mengantisipasi perubahan lingkungan, meningkatkan kualitas layanan dan produk, serta menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan kreatif. Dengan fokus pada kesesuaian antara kebutuhan organisasi dan karyawan, perencanaan SDM dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi melalui peningkatan produktivitas, efisiensi operasional, retensi karyawan, kepuasan karyawan, dan kemampuan untuk bersaing di pasar yang kompetitif. Oleh karena itu, implementasi perencanaan SDM yang baik merupakan langkah strategis yang penting bagi kesuksesan jangka panjang organisasi. Perencanaan SDM merupakan proses yang kompleks dalam pengelolaan organisasi. Dalam perencanaan SDM, berbagai aspek yang perlu diperhatikan antara lain kebutuhan tenaga kerja, pengembangan karir, dan rencana untuk memenuhi kebutuhan masa depan. Definisi perencanaan SDM menurut para ahli memberikan pemahaman yang terperinci dan lengkap mengenai proses ini. Kelebihan perencanaan SDM antara lain dapat mensinkronkan kebutuhan tenaga kerja, merencanakan pengembangan karir, memenuhi tuntutan pekerjaan, serta meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Namun, terdapat juga kekurangan seperti ketidakakuratan hasil perencanaan, biaya yang besar, keterbatasan sumber daya manusia, serta konteks yang dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

- Aris, A. A., Murthada, M., Hendra, M., Zainudin, Z., Hartini, H., Malik, M. A., & Firdaus, M. (2023). The Role of Management of Human Resources in Enhancing The Quality of Schools. *Innovative:Journal of Social Science Research*, 3(3), 11012–11023. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i3.3436>
- Aristanto, A., Supriatna, E., Panggabean, H. M., Apriyanti, E., Hartini, H., Sari, N. I., & Kurniawati, W. (2023). *The Role of Artificial Intelligence (AI) at School Learning. Consilium: Education and Counseling Journal*, 3(2), 64–71. <https://doi.org/10.36841/consilium.v3i2.3437>
- Budi W Sutjipto, 2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Amara Book, Yogyakarta
- Bungaran, D., & Hartini. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di KPUBC Tipe A Tanjung Priok. <https://www.researchgate.net/publication/373018377>
- Chanderjeet. (2018). Human Resource Planning Importances for Organization. *International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT)*, 6(1), 183-186. ISSN: 2320-2882.
- Dhani Habibi, & Hartini. (2023). *Balanced Scorecard-Based Performance Management at KPPBC TMP Merak*. <https://www.researchgate.net/publication/372992250>
- Hadari Nawawi, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Henry Simamora, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Jackson Schuler, 1990. *Human Resource Planning: Challenges for Industrials/Organization Psychologist*, New York
- Martoyo.Susilo, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, edisi 4,2000, BPFE, Yogyakarta
- Rhenal Kasali, 2005. *Change*, Gramedia, Jakarta
- Rivai Veitzal, 2004, *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk perusahaan, dari teori ke praktek*, PT. Raja GrafindoPersada, Jakarta
- Safarudin Alwi, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.