




Research Article

Pentingnya Perencanaan Untuk Mengkonversi Sumber Daya (Resources) Menjadi Capaian (Outcomes) Dalam Organisasi

Adhelmi¹, Muhammad Sirozi²

1. Raden Fatah State Islamic University, Palembang, Indonesia
E-mail: adhelmi79@gmail.com 
2. Raden Fatah State Islamic University, Palembang, Indonesia
E-mail: m.sirozi@radenfatah.ac.id



Copyright © 2025 by Authors, Published by AL-AFKAR: Journal For Islamic Studies. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received : September 24, 2025
Accepted : November 12, 2025

Revised : October 15, 2025
Available online : December 08, 2025

How to Cite: Adhelmi and Muhammad Sirozi (2025) "The Importance of Planning to Convert Resources into Outcomes in an Organization", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 8(4), pp. 1608–1618. doi: 10.31943/afkarjournal.v8i4.1819.

The Importance of Planning to Convert Resources into Outcomes in an Organization

Abstract. This study aims to find out the importance of planning in converting resources (HR) into achievements. Based on the results of this study, it can be concluded that in order to achieve success and competitive advantage, human resource planning (HR) plays an important role in managing human resources effectively and efficiently, namely a good HR planning process by analyzing human resource needs, resource analysis, preparation of HR plans, implementation and monitoring so that the needs of competent human resources will be increasingly met, increasing the effectiveness and efficiency of the Company, can further save the company's costs and budget, encourage more proactive behavior and the creation of harmonious working relationships within the company.

Keywords: Human Resource Planning, Organization

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pentingnya perencanaan dalam mengkonversi sumber daya (SDM) menjadi capaian. Penelitian ini menggunakan studi literatur atau library research mengelola dan menganalisis sumber referensi dari artikel, jurnal, maupun sumber dari internet lainnya, Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa dalam rangka mencapai keberhasilan dan keunggulan kompetitif, perencanaan sumber daya manusia (SDM) memegang peranan penting dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien yaitu proses perencanaan SDM yang baik dengan cara analisis kebutuhan SDM, analisis sumber daya, menyusun rencana SDM, implementasi dan monitoring sehingga kebutuhan SDM yang kompeten akan semakin terpenuhi, meningkatkan efektivitas dan efisiensi Perusahaan, dapat semakin menghemat biaya dan anggaran perusahaan, mendorong adanya perilaku yang semakin proaktif dan semakin terciptanya hubungan kerja yang harmonis dalam internal perusahaan.

Kata Kunci: Perencanaan Sumber Daya Manusia, Organisasi

PENDAHULUAN

Setiap Organisasi memiliki orang di dalamnya, baik organisasi yang berskala kecil maupun besar, orang atau manusia merupakan unsur penting dalam menentukan apakah sebuah organisasi dapat beroperasi sesuai dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Pada dasarnya, gagal atau suksesnya sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung pada manusia yang mengelola organisasi tersebut. Manusia atau Karyawan yang berada dalam suatu organisasi biasanya disebut dengan Sumber Daya Manusia atau SDM. Untuk mengembangkan dan mengoptimalkan kapabilitas serta kinerjanya, diperlukan suatu manajemen untuk mengelolanya. Manajemen tersebut biasanya disebut dengan Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat dengan MSDM. Manajemen Sumber Daya Manusia dalam bahasa Inggris disebut dengan *Human Resources Management* (HRM) sedangkan Departemen dalam organisasi yang mengelola Sumber Daya Manusia disebut dengan *Human Resouse Department* atau disingkat dengan HRD.¹

Menurut Gary Dessler (2008) mengemukakan pendapat bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan-kebijakan dan kegiatan-kegiatan yang manusia butuhkan untuk membawa orang-orang ataupun aspek-aspek sumber daya manusia pada satu posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberikan penghargaan, dan menilai.² Dalam kegiatan Manajemen SDM, Perencanaan SDM (*Man power Planning*) merupakan salah satu hal yang paling awal dan biasanya dilakukan oleh pihak perusahaan yang bertujuan untuk membentuk

¹ Endah Winarti, "Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan," *Jurnal Tarbiyatuna* 3, no. 1 (2022): 1–26.

² Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan Sdm, and D A N Audit Sdm, "PENDAHULUAN Kinerja Karyawan Adalah Suatu Hasil Kerja Secara Kualitas Dan Kuantitas Yang Dicapai Oleh Seseorang Karyawan Dalam Melaksanakan Tugasnya Sesuai Dengan Tanggung Jawab Yang Diberikan kepadanya Dan Kinerja Seseorang Merupakan Kombinasi Dari Kemam" 4, no. 1 (2020): 90–99.

manajemen SDM yang lebih baik. Perencanaan SDM sudah meliputi hal-hal yang sangat mendetail dan teknis yang berhubungan dengan karyawan. Misalnya saja jumlah karyawan, karakteristik dan kebutuhan karyawan, serta dalam hal perencanaan tentang tugas apa saja yang nantinya akan dikerjakan oleh karyawan di perusahaan tersebut.

Masalah perencanaan sumber daya manusia tidak sekedar mencakup pada cara pengadaan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara efektif, efisien, produktif dan berkualitas pada saat dibutuhkan, tetapi juga mencakup pada masalah cara dalam memperlakukan, mempertahankan dan mengembangkan sumber daya manusia agar secara terus menerus mampu memberikan kontribusi yang terbaik dalam upaya pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, diharapkan perusahaan dapat menerapkan dan melaksanakan program perencanaan sumber daya manusia dalam aktivitas operasional perusahaan.³

METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ini menggunakan studi literatur atau *library research*. Mengelola 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.⁴

HASIL DAN PEMBAHASAN

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 organisasi⁵. Pendekatan ini melibatkan perumusan kebijakan dan tujuan organisasi, rencana pengembangan keterampilan dan karir pegawai, serta pengelolaan kinerja.

Perencanaan SDM atau perencanaan sumber daya manusia yang matang harus dilakukan oleh setiap perusahaan demi menjaga kestabilan sistem kerja yang sudah berjalan.⁶ Dalam melakukan perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan SDM, Anda perlu mengajak divisi *Human Resource* (HR) atau divisi Sumber Daya Manusia untuk berdiskusi. Perencanaan sumber daya manusia memiliki tujuan yang sangat penting dalam mendukung keselarasan antara kebutuhan organisasi dan

³ Winarti, "Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan."

⁴ Miza Nina Adlini et al., "Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka," *Edumaspul: Jurnal Pendidikan* 6, no. 1 (2022): 974–80, <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>.

⁵ Jelang Ramadhan and Reyhan Alif Rachmadsyah, "Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi," *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika* 3, no. 1 (2023): 11–18, <https://doi.org/10.55606/jupumi.v3i1.2472>.

⁶ Hendrawati, "No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title," *Jurnal Akuntansi* 11 (2017).

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 antar sumber daya manusia yang dimiliki dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia sebagai suatu rencana sistematis. Untuk mengidentifikasi kebutuhan sumber daya manusia dan mengkredit sumber daya manusia perencanaan sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang mengantisipasi dan menanggapi persyaratan bisnis dan lingkungan organisasi di masa depan.⁷

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 yaitu perencanaan SDM yang efektif memastikan bahwa strategi dan praktik SDM mendukung dan sejalan dengan strategi bisnis organisasi⁸. Hal ini memungkinkan organisasi untuk mencapai tujuan strateginya yang secara optimal. 2) Membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan yaitu perencanaan SDM membantu organisasi mengantisipasi dan merespon 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 lintah. 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.⁹

⁷ Teguh Imam Rahayu, "Perencanaan Sumber Daya Manusia (Manpower Planning) Dalam Organisasi Publik," *Gema Eksos* 5, no. 1 (2009): hal 94-95, <https://www.neliti.com/publications/218137/>.

⁸ Angga Wijaya, "Manfaat Perencanaan Sumberdaya Daya Manusia Di Wecare. Id," *Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia* 1, no. April (2021): 1-5.

⁹ Donna Sampaleng and Baharuddin Baharuddin, "Analisis Manfaat Perencanaan Pendidikan Dalam Otonomi Daerah Pada Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Kecamatan Babela," *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan* 17, no. 2 (2023): 14, <https://doi.org/10.35931/aq.v17i2.1953>.

Peranan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi

Rencana sumber daya manusia berarti mengantisipasi Permintaan dan penawaran tenaga kerja sesuai kebutuhan tenaga kerja secara sistematis di waktu yang akan datang. Menurut Handoko mengemukakan beberapa manfaat perencanaan sumber daya manusia yaitu sebagai berikut: 1) Memaksimalkan pemanfaatan sumber daya manusia merupakan aset penting dalam organisasi karena apabila kualitas sumber daya manusia rendah maka perusahaan atau lembaga akan kegiatan kinerja mereka tidak akan berjalan dengan baik oleh sebab itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melainkan melalui Sistem rekrutmen yang baik, program pelatihan dan pengembangan serta kompensasi yang seimbang.¹⁰ 2) Mengintegrasikan kegiatan personalia dengan pencapaian tujuan organisasi yaitu manajemen sumber daya manusia yang terorganisir memungkinkan perusahaan atau lembaga untuk mencapai tujuan secara lebih mudah karena perusahaan atau lembaga 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 yang akan membawa perusahaan atau lembaga pada kemajuan.¹¹ 3) Melakukan pengadaan karyawan karyawan baru secara ekonomis yaitu dengan mengadakan kegiatan karyawan yang diawali dengan proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan karyawan bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan kompetensi dan kriteria kebutuhan Perusahaan atau lembaga dengan cara menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan didasarkan pada analisis jabatan. 4) Mengembangkan informasi dasar manajemen personalia yang terkait dengan unit unit lainnya yaitu manajemen personalia memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan sumber daya manusia aktivitas manajemen personalia memberikan layanan terhadap divisi lain yang berkaitan dengan personalia 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 yaitu menarik tenaga kerja dilakukan untuk mengisi lowongan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau lembaga dengan cara memproses Penarikan tenaga kerja diawali dengan rekrutmen, kemudian diseleksi sampai penempatan karyawan baru. Pemilihan karyawan secara tepat sesuai dengan kualifikasi yang akan membantu untuk meningkatkan kinerja organisasi. 6) Mengkoordinasikan berbagai program manajemen personalia yang beragam yaitu dengan mengkoordinasi bagian dari fungsi manajemen yang berperan penting dalam mengarahkan, merumuskan tugas dan tanggung jawab serta memberi kemudahan dalam menjalankan prosedur kerja dalam organisasi.¹²

¹⁰ Hendrawati, "No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title."

¹¹ Anika Amelia, Khoirul Ardani Manurung, and Daffa Baihaqi Purnomo, "Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi," *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam* 21, no. 2 (2022): 128–38, <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>.

¹² Disa Halsu, Hawignyo Hawignyo, and Didit Supriyadi, "Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi," *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 7, no. 2 (2022): 663, <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.528>.

Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia (Sdm) 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 yaitu: 1) Kesesuaian karyawan dengan kebutuhan organisasi yaitu 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) Meningkatkan Retensi karyawan yaitu perencanaan SDM yang memperhatikan pengembangan karir dan kebutuhan karyawan cenderung akan meningkatkan tingkat Retensi karyawan karena karyawan yang merasa dihargai dan memiliki peluang pengembangan karir yang jelas cenderung lebih loyal terhadap organisasi. 3) Peningkatan kualitas layanan dan produk yaitu 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 yaitu 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 yaitu dengan memperhatikan aspek inovasi dan kreativitas dalam perencanaan SDM, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung ide-ide yang baru dan solusi kreatif untuk meningkatkan kinerja dan daya saing. 6) Peningkatan kepuasan karyawan yaitu dengan perencanaan SDM yang memperhatikan kebutuhan dan pengembangan karyawan dapat meningkatkan tingkat kepuasan karyawan karena karyawan yang puas cenderung lebih berkontribusi terhadap positif 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 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 yaitu 1) Analisis kebutuhan SDM yaitu dengan cara mengidentifikasi jumlah dan jenis keterampilan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, mengevaluasi kekuatan dan kelemahan SDM saat ini, dan memperkirakan kebutuhan SDM di masa depan berdasarkan rencana strategis organisasi. 2) Analisis sumber daya SDM yaitu dengan cara menilai ketersediaan SDM internal dan eksternal, mengidentifikasi sumber-sumber rekrutmen potensial, dan mengevaluasi kemampuan keterampilan SDM saat ini. 3) Menyusun rencana SDM yaitu menentukan strategi untuk memenuhi kebutuhan SDM misalnya rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan Retensi, serta menetapkan target dan indikator keberhasilan untuk setiap strategis dan mengalokasikan sumber daya (anggaran, waktu, dan tenaga) untuk implementasi rencana. 4) Implementasi dan monitoring yaitu dengan cara melaksanakan rencana SDM yang telah disusun, memantau dan

mengevaluasi efektivitas implementasi rencana dan melakukan penyesuaian jika diperlukan.¹³

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 SDM

Menurut Handoko, (1997) Proses perencanaan sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu 1) Lingkungan eksternal yaitu Perubahan-perubahan lingkungan sulit diprediksi dalam jangka pendek dan kadang-kadang tidak mungkin diperkirakan dalam jangka Panjang yang terdiri dari perkembangan ekonomi mempunyai pengaruh yang besar tetapi sulit diestimasi. Sebagai contoh tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat bunga sering merupakan faktor penentu kondisi bisnis yang dihadapi perusahaan. dan kondisi sosial-politik-hukum mempunyai implikasi pada perencanaan sumber daya manusia melalui berbagai peraturan di bidang personalia, perubahan sikap dan tingkah laku, dan sebagainya. Sedangkan perubahan-perubahan teknologi sekarang ini tidak hanya sulit diramal tetapi juga sulit dinilai. Perkembangan komputer secara dasyat merupakan contoh jelas bagaimana perubahan teknologi menimbulkan gejala sumber daya manusia dan para pesaing merupakan suatu tantangan eksternal lainnya yang akan mempengaruhi permintaan sumber daya manusia organisasi.¹⁴

Sebagai contoh, “pembajakan” manajer akan memaksa perusahaan untuk selalu menyiapkan penggantinya melalui antisipasi dalam perencanaan sumber daya manusia. 2) Keputusan-keputusan Organisasional yaitu berbagai keputusan pokok organisasional mempengaruhi permintaan sumber daya manusia. Rencana strategik perusahaan adalah keputusan yang paling berpengaruh. Ini mengikat perusahaan dalam jangka panjang untuk mencapai sasaran-sasaran seperti tingkat pertumbuhan, produk baru, atau segmen pasar baru. Sasaran-sasaran tersebut menentukan jumlah dan kualitas karyawan yang dibutuhkan di waktu yang akan datang. Dalam jangka pendek, para perencana menterjemahkan rencana-rencana strategik menjadi operasional dalam bentuk anggaran. Besarnya anggaran adalah pengaruh jangka pendek yang paling berarti pada kebutuhan sumber daya manusia. Forecast penjualan dan produksi meskipun tidak setepat anggaran juga menyebabkan perubahan kebutuhan personalia jangka pendek. Perluasan usaha berarti kebutuhan sumber daya manusia baru. Begitu juga, reorganisasi atau perancangan kembali pekerjaan-pekerjaan dapat secara radikal merubah kebutuhan dan memerlukan berbagai tingkat ketrampilan yang berbeda dari para karyawan di masa mendatang.

¹⁵

¹³ A L Kalam, “DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN” 7, no. 1 (n.d.): 46–54.

¹⁴ Violita Grace et al., “Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Sebuah Organisasi,” *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)* 2, no. 2 (2024): 144–55, <https://doi.org/3135>.

¹⁵ Aris Munandar, “Manajemen Strategik Dan Mutu Pendidikan Islam,” *NUR EL-ISLAM : Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan* 6, no. 2 (2020): 73–97, <https://doi.org/10.51311/nuris.v6i2.132>.

Pentingnya Perencanaan SDM Dalam Organisasi

Perencanaan SDM disinyalir merupakan aktifitas yang sangat penting dilakukan oleh Perusahaan. Beberapa alasan pentingnya perencanaan SDM bagi kelangsungan organisasi atau Perusahaan.

1. Kebutuhan akan SDM yang kompeten akan semakin terpenuhi: Dengan adanya perencanaan SDM yang lebih baik, *the right men in the right place* akan dapat dicapai oleh perusahaan. Penempatan pegawai yang kompeten dan tepat pada posisinya masing-masing dapat terlaksana dengan lebih optimal dan semakin cepat karena perusahaan telah mengetahui dengan baik bagaimana kualitas SDM yang dipekerjakan oleh mereka, bagaimana merekrutnya, apabila hendak menambah karyawan, juga bagaimana tentang mempertahankan karyawan-karyawan terbaik itu.¹⁶
2. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi Perusahaan: Apabila jumlah SDM di dalam internal perusahaan telah tidak efisien dan sudah tidak efektif lagi, maka sistem perencanaan SDM akan melakukan pengaturan atau penempatan ulang. Tujuannya adalah tentu saja agar semua SDM yang dimiliki dapat bekerja pada jabatan atau pekerjaan yang benar-benar sesuai dengan kemampuannya masing-masing. Jika memang hal itu bisa dilakukan maka akan mampu memberikan kontribusi secara maksimal dalam pencapaian tujuan dan sasaran perusahaan dimasa mendatang.¹⁷
3. Dapat semakin menghemat biaya dan anggaran Perusahaan: Sebelum akan melakukan proses rekrutmen, pihak HR terlebih dahulu harus melakukan perombakan SDM dalam internal perusahaan. Misalnya dengan melaksanakan promosi jabatan dan pemindahan jabatan, mempersiapkan yang sudah waktunya untuk pensiun, atau bahkan memberhentikan para pekerja suka melanggar tata tertib dan peraturan perusahaan. Tentunya harus sudah sesuai dengan berbagai tata cara dan peraturan ketenaga-kerjaan yang masih berlaku. Dengan melakukan perombakan terlebih dahulu, maka akan dapat semakin menghemat segala biaya – biaya yang berhubungan dengan pengadaan tenaga kerja. Apabila penempatan ulang dilakukan secara tepat, tidak hanya akan terjadi penempatan yang keliru. Yang terpenting adalah tidak perlu menyediakan biaya untuk menambah SDM baru. Namun dalam beberapa kasus, penambahan karyawan baru memang sebenarnya tidak dapat dihindari. Misalnya saja, Kantor yang telah membuka cabang baru atau lini anak perusahaan baru.¹⁸
4. Mendorong adanya perilaku yang semakin proaktif: Apabila perusahaan sudah memiliki perencanaan SDM yang lebih baik, maka akan segera dapat mengambil serangkaian tindakan responsif dalam menghadapi setiap masalah dinamika perkembangan bisnis yang setiap saat bisa terjadi. Hal ini tentunya akan dapat berdampak semakin positif terhadap kinerja dari perusahaan secara

¹⁶ Grace et al., “Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Sebuah Organisasi.”

¹⁷ Hasnadi, “Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan,” *Jurnal Bidayah* 10 No. 2, no. 4 (2019): 142, <http://ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/bidayah/article/view/270>.

¹⁸ Rahayu, “Perencanaan Sumber Daya Manusia (Manpower Planning) Dalam Organisasi Publik.”

keseluruhan. Mendorong semakin terbangunnya sistem informasi SDM yang lebih akurat. Sistem informasi SDM yang semakin lama semakin akurat sangat penting dalam menberdayakan kinerja organisasi atau perusahaan agar mampu berjalan secara optimal. Perencanaan SDM akan mampu mendorong semakin terbangunnya sistem informasi SDM yang handal dan bertambah akurat dan tentunya hal ini sangat bermanfaat untuk perkembangan Perusahaan.¹⁹

5. Semakin terciptanya hubungan Kerja yang harmonis dalam internal Perusahaan: Bayangkan saja apabila suatu lingkungan kerja di sebuah perusahaan memiliki orang-orang yang tepat dan benar-benar kompeten dalam jabatan dan posisinya masing-masing. Pasti akan terjadi hubungan yang semakin harmonis bukan? Mereka akan saling bekerja sama dengan baik sesuai dengan keahliannya masing-masing agar dapat mewujudkan sasaran dan tujuan perusahaan. SDM atau Sumber Daya Manusia merupakan salah satu komponen yang sangat esensial bagi kelangsungan hidup sebuah organisasi perusahaan. Maka dari itu, sangat penting sekali untuk memperhatikan proses perencanaan SDM atau Man Power Planning. Proses Perencanaan SDM yang terbaik tentunya akan semakin memberikan manfaat yang sangat baik pula untuk kelangsungan organisasi internal perusahaan di masa mendatang. Perencanaan Manajemen SDM Perusahaan tentunya harus didukung oleh adanya sistem yang mengintegrasikan seluruh aktivitas personalia karyawan.²⁰

KESIMPULAN

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 strategis 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 mengi sinkronkan kebutuhan tenaga kerja, merencanakan pengembangan karir, memenuhi tuntutan pekerjaan, serta

¹⁹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2016.

²⁰ Winarti, "Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan."

meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja. Namun, terdapat juga kekurangan seperti ketidak akuratan hasil perencanaan, biaya yang besar, keterbatasan sumber daya manusia, serta Konteks yang dinamis.

DAFTAR PUSTAKA

- Adlini, Miza Nina, Anisya Hanifa Dinda, Sarah Yulinda, Octavia Chotimah, and Sauda Julia Merliyana. "Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka." *Edumaspul: Jurnal Pendidikan* 6, no. 1 (2022): 974–80. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>.
- Amelia, Anika, Khoirul Ardani Manurung, and Daffa Baihaqi Purnomo. "Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi." *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam* 21, no. 2 (2022): 128–38. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>.
- Grace, Violita, Anna Charlita, Hardini, and Rizky. "Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Sebuah Organisasi." *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)* 2, no. 2 (2024): 144–55. <https://doi.org/3135>.
- Halsa, Disa, Hawignyo Hawignyo, and Didit Supriyadi. "Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi." *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)* 7, no. 2 (2022): 663. <https://doi.org/10.33087/jmas.v7i2.528>.
- Hasnadi. "Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan." *Jurnal Bidayah* 10 No. 2, no. 4 (2019): 142. <http://ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/bidayah/article/view/270>.
- Jelang Ramadhan, and Reyhan Alif Rachmadsyah. "Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi." *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika* 3, no. 1 (2023): 11–18. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v3i1.2472>.
- Kalam, A L. "DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN" 7, no. 1 (n.d.): 46–54.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2016.
- Munandar, Aris. "Manajemen Strategik Dan Mutu Pendidikan Islam." *NUR EL-ISLAM: Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan* 6, no. 2 (2020): 73–97. <https://doi.org/10.51311/nuris.v6i2.132>.
- Rahayu, Teguh Imam. "Perencanaan Sumber Daya Manusia(Manpower Planning) Dalam Organisasi Publik." *Gema Eksos* 5, no. 1 (2009): hal 94-95. <https://www.neliti.com/publications/218137/>.
- Sampaleng, Donna, and Baharuddin Baharuddin. "Analisis Manfaat Perencanaan Pendidikan Dalam Otonomi Daerah Pada Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Di Kecamatan Babela." *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan* 17, no. 2 (2023): 14. <https://doi.org/10.35931/aq.v17i2.1953>.
- Talenta, Pengaruh Manajemen, Perencanaan Sdm, and D A N Audit Sdm. "PENDAHULUAN Kinerja Karyawan Adalah Suatu Hasil Kerja Secara Kualitas Dan Kuantitas Yang Dicapai Oleh Seseorang Karyawan Dalam Melaksanakan

Tugasnya Sesuai Dengan Tanggung Jawab Yang Diberikan kepadanya Dan Kinerja Seseorang Merupakan Kombinasi Dari Kemam” 4, no. 1 (2020): 90–99.

Wijaya, Angga. “Manfaat Perencanaan Sumberdaya Daya Manusia Di Wecare. Id.” Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia 1, no. April (2021): 1–5.

Winarti, Endah. “Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan.” Jurnal Tarbiyatuna 3, no. 1 (2022): 1–26.