JURNAL MSDM
Manajemen Sumber Daya Manusia
ISSN : 3063-4857
Vol. 3, No. 2, 2026

STRATEGI MANAJEMEN DAN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KINERJA, EFISIENSI, DAN DAYA SAING ORGANISASI: TINJAUAN LITERATUR REVIEW

Wulan Al Mutaaliy tj[1], Meli Silviana[2], Andrianto[3], Azwar[4]
Univerrsitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia
e-mail: wulanmutaaliy@gmail.com , melisilviana26@gmail.com , andriianto30@gmail.com

ABSTRAK

Artikel ini menyintesis 15 penelitian mengenai manajemen sumber daya manusia dan perencanaan sumber daya manusia. Kajian berfokus pada pelatihan dan pengembangan, forecasting kebutuhan tenaga kerja, analisis jabatan, analisis beban kerja, perencanaan berbasis kompetensi, perencanaan SDM strategis, digitalisasi SDM, dan kepemimpinan. Studi yang ditelaah menggunakan pendekatan kualitatif, kuantitatif, deskriptif, dan studi literatur. Hasil sintesis menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang efektif perlu menyelaraskan strategi organisasi, kebutuhan tenaga kerja, kompetensi, tuntutan jabatan, dan pengembangan karyawan. Forecasting serta analisis jabatan dan beban kerja mendukung keputusan staffing, sedangkan standar kompetensi membantu meningkatkan ketepatan rekrutmen dan penempatan. Digitalisasi memperkuat proses SDM, tetapi juga menuntut kesiapan infrastruktur dan keterampilan. Kepemimpinan, sikap kerja, motivasi, dan keterlibatan menghubungkan praktik pengelolaan SDM dengan kinerja. Secara umum, literatur mendukung pendekatan perencanaan SDM yang terintegrasi, adaptif, dan dievaluasi secara berkala.Hasil sintesis menunjukkan bahwa perencanaan SDM perlu dilakukan secara terintegrasi dengan strategi organisasi dan disesuaikan dengan jumlah tenaga kerja, kompetensi, serta tuntutan pekerjaan. Forecasting, analisis jabatan, dan analisis beban kerja dapat mendukung ketepatan staffing, sedangkan pemetaan kompetensi membantu meningkatkan kesesuaian antara karyawan dan pekerjaan. Pengembangan kompetensi, digitalisasi, dan kepemimpinan juga berperan dalam mendukung kinerja dan kemampuan adaptasi organisasi. Dengan demikian, perencanaan SDM yang terintegrasi, adaptif, dan dievaluasi secara berkala menjadi bagian penting dalam mendukung efektivitas organisasi.

Kata kunci: manajemen sumber daya manusia, perencanaan SDM, perencanaan tenaga kerja, kompetensi, kinerja karyawan

ABSTRACT

This article synthesizes 15 studies on human resource management and human resource planning. The review focuses on training and development, workforce forecasting, job analysis, workload analysis, competency-based planning, strategic HR planning, digital HR, and leadership. The studies use qualitative, quantitative, descriptive, and literature-review approaches. The synthesis indicates that effective HR planning requires alignment between organizational strategy, workforce needs, competencies, job requirements, and employee development. Workforce forecasting and workload or job analysis support staffing decisions, while competency standards help improve recruitment and placement. Digitalization strengthens HR processes but also creates requirements for infrastructure and employee skills. Leadership, work attitudes, motivation, and engagement connect HR management practices with employee and organizational performance. Overall, the literature supports an adaptive and integrated approach to HR planning that is periodically monitored and adjusted. The synthesis shows that HR planning needs to be integrated with organizational strategy and aligned with workforce numbers, competencies, and job requirements. Forecasting, job analysis, and workload analysis support more accurate staffing decisions, while competency mapping improves the fit between employees and job requirements. Competency development, digitalization, and leadership also contribute to organizational performance and

adaptability. Therefore, an integrated, adaptive, and regularly evaluated HR planning approach is important for supporting organizational effectiveness.

***Keywords**: human resource management, HR planning, workforce planning, competency, employee performance*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dari pengelolaan organisasi karena manusia menjadi penggerak utama dalam penggunaan sumber daya lainnya dan pencapaian tujuan organisasi. Literatur yang ditelaah menempatkan SDM bukan hanya sebagai fungsi administratif, tetapi sebagai unsur strategis yang perlu direncanakan, dikembangkan, dievaluasi, dan disesuaikan dengan perubahan lingkungan organisasi. Misalnya Usman, (2017) menjelaskan bahwa pengelolaan SDM mencakup pengadaan, pengembangan, pemanfaatan, evaluasi, kompensasi, serta hubungan kerja untuk memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat pada tempat dan waktu yang tepat.

Perencanaan SDM menjadi semakin penting ketika organisasi menghadapi perubahan teknologi, persaingan, perubahan demografi, ketidakpastian ekonomi, dan perubahan kebutuhan keterampilan. Assery, Tjahjono and Palupi, (2015)

mengaitkan perencanaan SDM dengan keselarasan strategi SDM dan strategi bisnis serta penciptaan keunggulan bersaing. Grate, Charlita and Hardini, (2024) juga menekankan bahwa perencanaan SDM membantu organisasi mengantisipasi kebutuhan masa depan dan menyesuaikan kualitas serta kuantitas tenaga kerja dengan perkembangan lingkungan.

Pada tingkat operasional, perencanaan tidak cukup hanya menentukan jumlah pegawai. Zulkurnain *et al.*, (2025) menunjukkan pentingnya prediksi kebutuhan tenaga kerja dan analisis jabatan, sedangkan Hidayat, Agusdin and Sakti, (2018) menunjukkan bahwa analisis beban kerja dapat digunakan untuk menentukan kebutuhan jumlah dan kompetensi SDM. Salam *et al.*, (2026) menambahkan dimensi kompetensi melalui pemetaan kompetensi dan rekrutmen berbasis kompetensi.

Di sisi pengembangan dan perilaku, Setyo Widodo and Yandi, (2022) Penelitian ini membahas hubungan dan pengaruh kompetensi, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Nuryadi *et al.*, (2026) menunjukkan bahwa kepemimpinan berhubungan dengan kinerja melalui pembentukan sikap kerja, termasuk disiplin, komitmen, dan motivasi. Berdasarkan keseluruhan sumber tersebut, diperlukan sintesis yang mengintegrasikan perencanaan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, dan faktor kepemimpinan dalam satu kerangka pembahasan.

METODE

Penelitian ini menggunakan studi literatur dengan pendekatan deskriptif-kualitatif. Sumber data utama terdiri atas lima belas artikel ilmiah yang diunggah dalam percakapan ini. Analisis dilakukan melalui empat tahap: (1) identifikasi fokus, tujuan, metode, variabel utama, dan temuan masing-masing artikel; (2) pengelompokan artikel berdasarkan tema; (3) perbandingan persamaan dan perbedaan temuan; dan (4) sintesis konseptual untuk membentuk gambaran terpadu mengenai manajemen dan perencanaan SDM. Pengelompokan tema meliputi: peran MSDM, perencanaan tenaga kerja, prediksi kebutuhan dan analisis jabatan, analisis beban kerja, kompetensi dan rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, serta kepemimpinan dan kinerja.

PEMBAHASAN

3.1. Hasil Sintesis Lima Belas Jurnal

Kelima belas jurnal menunjukkan cakupan pembahasan yang saling melengkapi. Artikel tentang peran MSDM memberikan dasar bahwa fungsi SDM mencakup pengadaan, pengembangan, pemanfaatan, evaluasi, dan pemeliharaan tenaga kerja. Artikel tentang perencanaan SDM kemudian memperluas dasar tersebut menjadi proses strategis yang harus selaras dengan tujuan organisasi. Dalam konteks ini, perencanaan tenaga kerja berfungsi menjembatani kebutuhan organisasi dengan ketersediaan tenaga kerja.

Pada aspek kuantitatif, prediksi kebutuhan tenaga kerja, analisis jabatan, dan analisis beban kerja menjadi instrumen penting. Zulkurnain *et al.*, (2025) membahas teknik peramalan seperti Delphi, ekstrapolasi, indeksasi, dan analisis statistik untuk mengantisipasi kekurangan atau kelebihan pegawai. Hidayat, Agusdin and Sakti, (2018) menggunakan WISN dan menemukan bahwa pada objek penelitiannya masih terdapat kekurangan sepuluh pegawai serta kebutuhan peningkatan kompetensi. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa jumlah tenaga kerja perlu dianalisis bersama beban dan kompetensi pekerjaan.

Pada aspek kualitatif, kompetensi menjadi dasar penting dalam penempatan tenaga kerja. Salam *et al.*, (2026) menemukan adanya ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan dan kebutuhan pekerjaan ketika rekrutmen masih berfokus pada seleksi administratif tanpa standar kompetensi dan uji kemampuan yang terstruktur Irysad *et al.*, (2024) juga menekankan analisis kebutuhan tenaga kerja, pemetaan keterampilan, rekrutmen yang ditargetkan, pelatihan, pengembangan keterampilan, pengelolaan perubahan teknologi, dan penilaian kinerja sebagai komponen strategi perencanaan tenaga kerja.

Faktor kepemimpinan melengkapi dimensi struktural dan teknis perencanaan SDM.Nuryadi *et al.*, (2026), berdasarkan studi literatur, mengidentifikasi hubungan kepemimpinan, sikap kerja, dan kinerja, dengan sikap kerja berperan sebagai variabel perantara. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa sistem perencanaan dan pengembangan SDM perlu didukung oleh lingkungan kepemimpinan yang mampu membangun disiplin, komitmen, motivasi, komunikasi, dan pemberdayaan.

Secara keseluruhan, sintesis lima belas sumber mengarah pada satu kerangka integratif: organisasi terlebih dahulu memetakan arah dan kebutuhan strategis; kemudian memperkirakan jumlah tenaga kerja, menganalisis jabatan dan beban kerja, memetakan kompetensi, melakukan rekrutmen dan penempatan, mengembangkan karyawan melalui pelatihan, mengelola kinerja dan karier, serta membangun kepemimpinan dan sikap kerja yang mendukung. Rangkaian tersebut selaras dengan pandangan bahwa HR planning perlu menghubungkan kebutuhan tenaga kerja dengan strategi organisasi dan kemampuan internal.

Tabel 1. Matriks Sumber 15 Jurnal yang Disintesis

No.	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian	Variabel Utama	Temuan Utama
1	Djoko Setyo Widodo	Model Kinerja Karyawan:	Menganalisis hubungan dan pengaruh	Kajian literatur/penelitian	X1: Kompetensi ; X2:	Kompetensi, kompensasi, dan motivasi

	&Andi Yandi, 2022	Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi (Literature Review MSDM)	kompetensi, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan.	kepustakaan dengan analisis deskriptif.	Kompensasi; X3: Motivasi; Y: Kinerja Karyawan	memiliki hubungan serta berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2	Zulkurnain et al. (2025)	Prediksi Kebutuhan Tenaga Kerja dan Analisis Jabatan sebagai Dasar Perencanaan Sumber Daya Manusia	Mengkaji peran prediksi kebutuhan tenaga kerja dan analisis jabatan sebagai dasar perencanaan SDM.	Kualitatif; library research; analisis deskriptif-analitis.	Perencanaan SDM, prediksi kebutuhan, analisis jabatan, forecasting.	Teknik Delphi, ekstrapolasi, indeksasi, dan analisis statistik membantu mengantisipasi kekurangan/kelebihan pegawai; analisis jabatan mendukung rekrutmen, pelatihan, penilaian, dan karier.
3	Khaeruman et al. (2023)	Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi	Mengeksplorasi strategi perencanaan SDM pada PT Nestle Indonesia dan kaitannya dengan kinerja organisasi.	Kualitatif deskriptif; wawancara, survei/kuesioner, observasi, data primer-sekunder.	Kebutuhan SDM, pengembangan, diversifikasi, teknologi HR, monitoring dan evaluasi, kinerja organisasi.	Perencanaan SDM yang holistik dan adaptif membantu organisasi merespons perubahan bisnis, teknologi, ekonomi, dan demografi serta mendukung peningkatan keterampilan dan kinerja.
4	Hidayat, Agusdin & Sakti (2018)	Analisis Beban Kerja untuk Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) Bidang Bina Marga Dinas PUPR Kabupaten Lombok Barat	Menganalisis beban kerja, kebutuhan jumlah/kompetensi SDM, dan biaya pengadaan serta kompensasi.	Sensus 39 pegawai; dokumentasi, angket, wawancara; analisis WISN.	Beban kerja, jumlah SDM, kompetensi, kebutuhan staffing, biaya kompensasi.	Beban kerja belum optimal; ditemukan kekurangan 10 pegawai dan kebutuhan peningkatan kompetensi; analisis menghasilkan kebutuhan jenis pengadaan dan biaya kompensasi.

5	Irysad et al. (2024)	Analisis Strategi Perencanaan Tenaga Kerja untuk Meningkatkan Efisiensi dan Produktivitas dalam Organisasi	Menjelaskan strategi perencanaan tenaga kerja untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas.	Kajian teoritis; tinjauan pustaka dan analisis konten.	Perencanaan tenaga kerja, efisiensi organisasi, produktivitas, keterampilan, teknologi, penilaian kinerja.	Strategi efektif meliputi analisis kebutuhan, pemetaan keterampilan, rekrutmen tertarget, pelatihan, pengelolaan perubahan teknologi, dan penilaian kinerja.
6	Assery, Tjahjono & Palupi (2015)	Perencanaan Sumberdaya Manusia untuk Mencapai Keunggulan Bersaing Perusahaan	Menjelaskan aspek konseptual HR planning dan hubungan HR planning dengan keunggulan bersaing.	Kajian konseptual/literatur.	HR planning, keunggulan bersaing, HRM, strategic management.	HR planning perlu selaras dengan strategi bisnis dan membantu pemetaan skill/talenta, penyesuaian tenaga kerja, efisiensi biaya, kaderisasi, dan kesiapan organisasi.
7	Salam et al. (2026)	Strategi Perencanaan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing pada UMKM Alpha Beta	Menganalisis penerapan perencanaan tenaga kerja berbasis kompetensi dan kendala rekrutmen/penempatan.	Kualitatif deskriptif; wawancara mendalam; reduksi, penyajian, kesimpulan, triangulasi.	Perencanaan tenaga kerja, kompetensi, rekrutmen berbasis kompetensi, penempatan, produktivitas, daya saing.	Rekrutmen administratif tanpa standar kompetensi menimbulkan mismatch kompetensi-pekerjaan; analisis kebutuhan, pemetaan kompetensi, dan rekrutmen berbasis kompetensi direkomendasikan.
8	Husaini (2017)	Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Organisasi	Mengetahui peranan manajemen SDM dalam organisasi.	Tinjauan literatur (library research).	MSDM, pengadaan, pengembangan, evaluasi, kompensasi, hubungan kerja, efektivitas organisasi.	MSDM mengelola tenaga kerja secara menyeluruh; SDM menjadi sumber daya penting bagi pencapaian tujuan organisasi dan perlu

						dikelola secara efektif.
9	Violita Grace M. et al. (2024)	Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Sebuah Organisasi	Mengkaji pentingnya perencanaan SDM untuk keberlanjutan dan adaptasi organisasi.	Studi literatur/library research.	Perencanaan SDM, kebutuhan tenaga kerja, keterampilan, motivasi, evaluasi kinerja, adaptasi.	Perencanaan SDM membantu mencocokkan kebutuhan organisasi dengan kualifikasi karyawan, mengantisipasi perubahan, dan mendukung operasi yang efektif serta adaptif.
10	Nuryadi et al. (2026)	Peran Kepemimpinan dalam Membentuk Sikap Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi Literatur dalam Manajemen Sumber Daya Manusia	Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dan peran sikap kerja sebagai penghubung.	Studi literatur; seleksi sumber berdasarkan kelayakan, reputasi, dan relevansi; publikasi 2017–2026.	Kepemimpinan, sikap kerja, motivasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan.	Kepemimpinan transformasional, demokratis, dan partisipatif dikaitkan dengan sikap kerja positif; sikap kerja berperan sebagai perantara hubungan kepemimpinan dan kinerja.
11	Utami, Nugroho & Wijaya (2018)	Perencanaan Strategis Sistem Informasi dan Teknologi Informasi pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kota Salatiga	Menyusun perencanaan strategis SI/TI yang mendukung proses bisnis dan peningkatan kualitas layanan publik.	Metode kualitatif; wawancara dan observasi; analisis Ward and Peppard, SWOT, Value Chain, PEST, Five Force Model, dan McFarlan Strategic Grid.	Perencanaan strategis SI/TI, lingkungan bisnis, SI/TI, tata kelola, aplikasi.	Menghasilkan rekomendasi strategis bisnis, manajemen SI/TI, strategi TI, portofolio aplikasi, dan rencana implementasi; juga menekankan pelatihan SDM, penambahan SDM terampil SI/TI, keamanan/backup data, serta pengembangan aplikasi.
12	Zagoto & Octafian (2026)	Perencanaan Tenaga Kerja Berbasis	Menganalisis forecasting kebutuhan tenaga kerja berdasarkan	Deskriptif kualitatif; wawancara mendalam,	Forecasting, perencanaan SDM, target	Ditemukan kesenjangan antara kebutuhan hasil forecasting

		Target Produksi: Analisis Forecasting Kebutuhan Sumber Daya Manusia	target produksi pada sewing line PT Morich Indo Fashion.	observasi partisipatif, dan studi dokumentasi; informan dipilih purposive; analisis Miles dan Huberman.	produksi, kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan.	dan tenaga kerja aktual berupa understaffing saat pesanan meningkat dan overstaffing saat pesanan menurun. Forecasting mendukung rekrutmen proaktif, alokasi tenaga kerja, pelatihan, dan perencanaan biaya yang lebih akurat.
13	Gusnita (2024)	Strategi Inovatif dalam Manajemen Sumber Daya Manusia: Optimalisasi Kinerja dan Kesejahteraan Karyawan di Era Digital	Menganalisis peran teknologi, digitalisasi proses kerja, dan kebijakan fleksibel dalam menciptakan lingkungan kerja yang efektif dan efisien.	Kualitatif melalui studi pustaka.	Strategi inovatif MSDM, digitalisasi, AI, analitik data, fleksibilitas kerja, kinerja, kesejahteraan.	Strategi inovatif dikaitkan dengan peningkatan efisiensi operasional, keterlibatan, dan work-life balance. AI dan analitik data mendukung efektivitas pengambilan keputusan; hambatan meliputi resistensi perubahan, kesiapan infrastruktur, dan kesenjangan keterampilan.
14	Satriyo & Khoirunman (2024)	Strategi Pemasaran Inovatif dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi dan Pemasaran di Era Digital	Mengkaji pengembangan SDM dalam konteks digital marketing, khususnya pengetahuan dan keterampilan karyawan UMKM dalam menggunakan media sosial.	Studi literatur.	Pengembangan SDM, digital marketing, media sosial, strategi pemasaran, UMKM.	Pengembangan SDM melalui pelatihan, pendampingan, pendidikan berkelanjutan, dan pemanfaatan teknologi informasi mendukung kreativitas, adaptasi terhadap tren, serta kemampuan bersaing UMKM

						di era pemasaran digital.
15	Yuwono, Bimantoro, Humairani & Nikmah (2023)	Pengelolaan SDM Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi	Mengkaji peran pengelolaan dan perencanaan SDM dalam kemajuan organisasi serta keterkaitannya dengan kinerja.	Kerangka konseptual; kemajuan organisasi sebagai variabel independen dan pengelolaan SDM serta perencanaan SDM sebagai variabel dependen.	Pengelolaan SDM, perencanaan SDM, kinerja, kemampuan, motivasi, peluang.	Pengelolaan SDM meliputi rekrutmen, seleksi, penempatan, pengembangan, hingga proses akhir hubungan kerja; perencanaan SDM menekankan perkiraan kebutuhan masa depan dan kesesuaian orang, posisi, serta waktu. Kemampuan, motivasi, dan peluang menjadi aspek penting dalam peningkatan kinerja.

Pertama, perencanaan SDM perlu dimulai dari kebutuhan strategis organisasi. Sumber-sumber yang ditelaah konsisten menunjukkan bahwa organisasi perlu memahami perubahan lingkungan, arah bisnis, kebutuhan keterampilan, dan kebutuhan tenaga kerja masa depan. Perencanaan yang hanya berorientasi pada jumlah pegawai berisiko mengabaikan kesesuaian kompetensi dan tuntutan pekerjaan.

Kedua, analisis jabatan dan beban kerja memberikan dasar operasional bagi keputusan staffing. Analisis jabatan menjelaskan tugas, tanggung jawab, spesifikasi, dan hubungan kerja suatu posisi, sedangkan analisis beban kerja membantu memperkirakan jumlah tenaga kerja yang diperlukan. Penggunaan keduanya secara bersama-sama dapat memperkuat ketepatan rekrutmen, penempatan, dan evaluasi kinerja.

Ketiga, kompetensi merupakan penghubung antara kebutuhan organisasi dan kemampuan individu. Temuan Salam *et al.*, (2026) menunjukkan risiko ketidaksesuaian ketika proses rekrutmen tidak menggunakan standar kompetensi. Karena itu, pemetaan kompetensi, standar jabatan, dan pengembangan keterampilan perlu menjadi bagian dari siklus perencanaan SDM.

Keempat, pengembangan dan kepemimpinan merupakan dimensi yang menjaga agar tenaga kerja yang telah tersedia dapat terus berkembang. Pelatihan berkelanjutan membantu memperkuat kemampuan dan adaptasi, sedangkan kepemimpinan dan sikap kerja memengaruhi bagaimana kemampuan tersebut diwujudkan dalam perilaku dan kinerja.

Kelima, perencanaan SDM bersifat dinamis. Perubahan teknologi, demografi, regulasi, kondisi ekonomi, dan tuntutan pasar dapat mengubah kebutuhan organisasi. Oleh sebab itu, perencanaan perlu disertai monitoring, evaluasi, pembaruan data tenaga kerja, dan penyesuaian strategi secara berkala.

SIMPULAN

Berdasarkan sintesis lima belas artikel, manajemen dan perencanaan SDM merupakan proses terintegrasi yang mencakup identifikasi kebutuhan tenaga kerja, prediksi kebutuhan masa depan, analisis jabatan dan beban kerja, pemetaan kompetensi, rekrutmen dan penempatan, pelatihan dan pengembangan, pengelolaan kinerja, serta kepemimpinan. Temuan dari berbagai sumber memperlihatkan bahwa kesesuaian antara jumlah, kompetensi, dan kebutuhan pekerjaan merupakan fondasi penting bagi efektivitas organisasi.

Perencanaan SDM juga tidak dapat dipisahkan dari strategi organisasi. Perencanaan yang adaptif membantu organisasi menghadapi perubahan lingkungan, sementara pengembangan kompetensi dan pelatihan mendukung peningkatan produktivitas serta kemampuan beradaptasi. Di sisi perilaku, kepemimpinan yang mendukung sikap kerja positif dapat memperkuat hubungan antara pengelolaan SDM dan kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil sintesis mendukung penggunaan kerangka perencanaan SDM yang mengintegrasikan dimensi kuantitas, kualitas, pengembangan, dan perilaku.

Selain itu, penerapan perencanaan SDM yang efektif perlu didukung oleh pemanfaatan data dan teknologi secara tepat untuk menghasilkan keputusan yang lebih akurat dan responsif terhadap perubahan organisasi. Digitalisasi proses SDM, pemanfaatan analitik data, serta peningkatan keterampilan tenaga kerja dapat membantu organisasi dalam mengidentifikasi kebutuhan SDM, mengoptimalkan penempatan, dan meningkatkan efisiensi pengelolaan tenaga kerja. Namun, penerapan teknologi tetap perlu disertai kesiapan infrastruktur, kemampuan SDM, serta pengelolaan perubahan agar dapat memberikan manfaat secara optimal.

Oleh karena itu, keberhasilan manajemen dan perencanaan SDM tidak hanya ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam memperkirakan jumlah tenaga kerja, tetapi juga oleh kemampuan mengintegrasikan kompetensi, pengembangan karyawan, kepemimpinan, teknologi, dan evaluasi kinerja dalam satu sistem yang berkelanjutan. Perencanaan SDM yang dilakukan secara sistematis, adaptif, dan dievaluasi secara berkala dapat membantu organisasi memastikan kesesuaian antara kebutuhan organisasi dengan kemampuan tenaga kerja, sehingga mendukung efisiensi, produktivitas, dan daya saing organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan.

DAFTAR PUSTAKA

Assery, S., Tjahjono, H. and Palupi, M. (2015) “Perencanaan Sumberdaya Manusia Untuk Mencapai Keunggulan Bersaing Perusahaan,” *Jurnal Manajemen Bisnis*, 6(2), pp. 419–428.

Grate, V., Charlita, A. and Hardini, A.T.H. (2024) “Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Sebuah Organisasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Wijaya Kusuma Surabaya Bunga

Astha Rizky," *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(2), pp. 144–155.

Hidayat, R., Agusdin, A. and Sakti, D.P.B. (2018) "Analisis Beban Kerja Untuk Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) Bidang Bina Marga Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Lombok Barat," *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 7(3), pp. 45–60. Available at: https://doi.org/10.29303/jmm.v7i3.314.

Irysad, F.R. *et al.* (2024) "Analisis Strategi Perencanaan Tenaga Kerja Untuk Meningkatkan Efisiensi Dan Produktivitas Dalam Organisasi," *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 4(4), p. 12. Available at: https://j-innovative.org/index.php/Innovative.

Nuryadi, N. *et al.* (2026) "Peran Kepemimpinan dalam Membentuk Sikap Kerja dan Kinerja Karyawan: Studi Literatur dalam Manajemen Sumber Daya Manusia," *Jurnal Penelitian Inovatif*, 6(2), pp. 1733–1742. Available at: https://doi.org/10.54082/jupin.2467.

Salam, A. *et al.* (2026) "Bursa : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Strategi Perencanaan Tenaga Kerja Berbasis Kompetensi untuk," 5(1), pp. 32–38.

Setyo Widodo, D. and Yandi, A. (2022) "Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM)," *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), pp. 1–14. Available at: https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1.

Usman, H. (2017) *Metodologi Penelitian Sosial*.

Zulkurnain, A. *et al.* (2025) "Prediksi Kebutuhan Tenaga Kerja Dan Analisis Jabatan Sebagai Dasar Perencanaan Sumber Daya Manusia," *Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah*, 10(4), pp. 1729–1742.