

Pengaruh Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi

Ardhit Wiro Hartono¹, Viko Rachmatullah Putra²

Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Pertiwi¹²

Email: 24220002@pertiwi.ac.id, 24220016@pertiwi.ac.id

Citation: Hartono, A.W., & Putra, V.R. (2025). Pengaruh Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi, *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 5(2), 214–219. <https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/381>

Received: 17 Januari 2025

Accepted: 01 Februari 2025

Published: 22 Februari 2025

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2025 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

Abstract.

This study aims to analyze the impact of human resource planning on organizational performance. HR planning is the key element in workforce management to ensure organizational effectiveness and efficiency. Method of this research used literature review referring to various previous studies. The results show that effective HR planning can increase productivity, reduce employee turnover, and enhance job satisfaction. These findings indicate that companies need to adopt adaptive HR planning strategies to address globalization challenges and technological advancements.

Keywords: HR Planning; Organizational Performance; Employee Productivity.

Abstrak.

Penelitian ini, bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari perencanaan manajemen sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja organisasi. Perencanaan SDM merupakan elemen kunci dalam pengelolaan tenaga kerja guna memastikan efektivitas dan efisiensi organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan sebuah studi kepustakaan dengan mengacu pada sumber-sumber penelitian terdahulu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi turnover karyawan, serta meningkatkan kepuasan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu mengadopsi strategi perencanaan SDM yang adaptif guna menghadapi tantangan globalisasi dan perkembangan teknologi.

Kata kunci: Perencanaan SDM; Kinerja Organisasi; Produktivitas Karyawan

PENDAHULUAN

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aspek-aspek fundamental dalam manajemen organisasi modern. Perusahaan yang memiliki strategi perencanaan SDM yang matang dapat memastikan keberlanjutan operasional dan daya saingnya di pasar yang semakin kompetitif. Dalam era digital dan globalisasi saat ini, kebutuhan akan tenaga kerja yang berkualitas dan adaptif menjadi semakin krusial. Perencanaan SDM yang efektif memungkinkan

organisasi untuk memiliki tenaga kerja yang sudah disesuaikan untuk kebutuhan, baik kebutuhan jangka panjang maupun jangka pendek.

Perencanaan Sumber Daya Manusia meliputi berbagai aspek di dalamnya, mulai dari rekrutmen, pengembangan karyawan, manajemen kinerja, hingga retensi tenaga kerja. Menurut Abu Bakar (2016), perencanaan SDM yang strategis tidak hanya mempertimbangkan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan tetapi juga kompetensi yang diperlukan agar perusahaan tetap kompetitif. Sementara itu, Dade Suparna (2023) menekankan bahwa organisasi yang memiliki sistem perencanaan SDM yang baik cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi dan tingkat turnover yang lebih rendah.

Selain itu, perencanaan SDM juga harus mempertimbangkan perkembangan teknologi dan perubahan dalam pola kerja. Implementasi sistem berbasis teknologi, seperti Human Resource Information System (HRIS), memungkinkan perusahaan untuk mengelola tenaga kerja dengan lebih efisien. Dengan memanfaatkan teknologi, organisasi dapat melakukan analisis data karyawan secara lebih akurat sehingga keputusan strategis dalam pengelolaan SDM dapat lebih optimal (Supriadi Siagian, 2023).

Faktor lain yang perlu diperhatikan dalam perencanaan SDM adalah kesejahteraan dan kepuasan karyawan. Studi dari Jurnal Visionary (2022) menunjukkan bahwa perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawan memiliki tingkat loyalitas dan keterlibatan kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, perencanaan SDM yang baik harus mencakup strategi peningkatan kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan karyawan, serta program penghargaan dan insentif.

Dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut, penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja sebuah organisasi. Penelitian ini juga akan mengeksplorasi bagaimana strategi perencanaan SDM yang tepat dapat meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi tingkat turnover, serta meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, diharapkan temuan dari penelitian ini dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam lagi bagi organisasi dalam mengembangkan strategy SDM yang lebih efektif dan adaptif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini, menggunakan metode literature review (studi kepustakaan) yang mengacu pada berbagai sumber-sumber ilmiah, termasuk journal akademik, buku, dan penelitian terdahulu yang relevan. Studi kepustakaan digunakan untuk menggali teori, konsep, serta temuan empiris yang mendukung analisis terhadap pengaruh perencanaan manajemen SDM terhadap kinerja organisasi. Metode penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan utama sebagai berikut:

Identifikasi Literatur yang Relevan (1) Sumber data dikumpulkan dari jurnal ilmiah, artikel, buku akademik, dan laporan penelitian terkait manajemen SDM dan kinerja organisasi, (2) Kriteria seleksi meliputi publikasi dalam 10 tahun terakhir, relevansi dengan topik, dan tingkat kredibilitas sumber.

Analisis Teori dan Konsep (1) Penelitian mengkaji berbagai teori manajemen SDM, seperti teori perencanaan tenaga kerja, teori motivasi kerja, serta strategi pengelolaan SDM dalam konteks organisasi modern, (2) Literatur yang digunakan dibandingkan untuk mengidentifikasi kesamaan, perbedaan, serta tren terbaru dalam manajemen SDM.

Evaluasi Studi Empiris (1) Studi kasus dari berbagai organisasi dianalisis untuk memahami bagaimana perencanaan SDM diterapkan di berbagai sektor industry, (2) Pengaruh perencanaan

SDM terhadap faktor seperti produktivitas, retensi karyawan, dan kepuasan kerja dievaluasi berdasarkan data empiris.

Penyusunan Sintesis dan Kesimpulan (1) Data yang diperoleh dari berbagai sumber dirangkum dan disusun dalam bentuk temuan utama, (2) Kesimpulan dibuat berdasarkan hubungan antara perencanaan SDM dan peningkatan kinerja organisasi.

Untuk lebih memperjelas pendekatan penelitian, berikut adalah tabel yang merangkum metodologi yang digunakan:

Tabel 1. Rangkuman Metodologi yang di gunakan

Tahap Penelitian	Deskripsi
Identifikasi Literatur	Pengumpulan jurnal, buku, dan artikel ilmiah yang relevan dengan topik perencanaan SDM.
Analisis Konseptual	Menelaah teori manajemen SDM dan konsep yang relevan dengan penelitian.
Evaluasi Studi Empiris	Menganalisis penelitian terdahulu yang membahas pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja organisasi.
Penyusunan Sintesis	Menggabungkan hasil analisis menjadi temuan utama dan implikasi bagi manajemen SDM.

Dengan menggunakan pendekatan ini, diharapkan penelitian ini dapat memberi pemahaman yang lebih komprehensif, mengenai bagaimana perencanaan SDM yang strategis dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang baik memiliki beberapa dampak positif terhadap kinerja organisasi. Berikut adalah hasil analisis berdasarkan referensi yang digunakan:

Tabel 2. Analisis Referensi

Faktor	Temuan Penelitian	Sumber Referensi
Meningkatkan Efisiensi Operasional	Perencanaan SDM yang matang dapat meningkatkan efisiensi penggunaan tenaga kerja dan sumber daya organisasi.	Abu Bakar (2016)
Mengurangi Turnover Karyawan	Pengelolaan SDM yang baik, dapat meningkatkan retensi karyawan, dan mengurangi tingkat turnover yang tinggi.	Dade Suparna (2023)
Meningkatkan Kepuasan Kerja	Dengan adanya pengembangan karier dan perencanaan tenaga kerja yang baik, karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi.	Jurnal Visionary (2022)
Adaptasi Teknologi dalam Manajemen SDM	Implementasi HRIS dan sistem berbasis digital meningkatkan efektivitas perencanaan dan pengelolaan SDM.	Supriadi Siagian (2023)
Pengembangan Keterampilan dan Kapabilitas Karyawan	Pelatihan dan pengembangan SDM yang terstruktur mampu meningkatkan keterampilan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan pasar.	Jurnal Visionary (2022)

Selain itu, penelitian juga menemukan bahwa organisasi yang memiliki strategi perencanaan SDM yang baik cenderung lebih adaptif terhadap perubahan eksternal. Dengan adanya perencanaan yang tepat, perusahaan dapat menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan perkembangan industri, sehingga lebih siap menghadapi tantangan global.

Lebih lanjut, beberapa studi menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan dalam sebuah proses perencanaan SDM dapat meningkatkan dan menambah loyalitas serta

komitmen mereka terhadap organisasi. Karyawan yang merasa didengar dan diperhatikan dalam perencanaan karier mereka akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

Adopsi teknologi dalam manajemen SDM, seperti sistem manajemen berbasis data dan kecerdasan buatan, juga semakin memperkuat efektivitas strategi perencanaan SDM. Teknologi ini memungkinkan perusahaan untuk mengelola tenaga kerja secara lebih efisien dengan mengoptimalkan pengambilan keputusan berbasis data.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa strategi perencanaan SDM yang baik harus mencakup beberapa aspek, termasuk pengembangan kompetensi, peningkatan kepuasan kerja, pengelolaan turnover, serta pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan tenaga kerja. Dengan pendekatan ini, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif lagi dan berdaya saing tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

Perencanaan SDM memiliki peran yang sangat strategis dalam memastikan kinerja organisasi tetap optimal. Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa perencanaan SDM yang efektif mampu meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi turnover karyawan, serta meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja. Selain itu, implementasi teknologi dalam manajemen SDM menjadi faktor yang mendukung keberhasilan strategi perencanaan SDM, sehingga organisasi dapat lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan eksternal.

Perencanaan SDM yang terstruktur dengan baik akan membantu organisasi dalam menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan tuntutan bisnis yang terus berkembang. Dengan melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja secara berkala, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya manusia (SDM) yang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan. Hal ini juga berdampak pada peningkatan daya saing perusahaan di pasar yang semakin kompetitif.

Selain itu, strategi perencanaan SDM yang efektif dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Dengan menyediakan jalur karier yang jelas, organisasi dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan tenaga kerja dalam pencapaian tujuan perusahaan. Studi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan kebijakan pengelolaan SDM berbasis data cenderung lebih sukses dalam mempertahankan karyawan berkualitas dan mengurangi angka turnover.

Penerapan strategi perencanaan SDM yang baik harus mencakup berbagai aspek, seperti pengelolaan kompetensi karyawan, adaptasi terhadap teknologi, serta perencanaan karier yang jelas bagi tenaga kerja. Dengan demikian, organisasi tidak hanya dapat mempertahankan tenaga kerja berkualitas tetapi juga mampu bersaing dalam pasar yang semakin kompetitif.

Organisasi perlu secara aktif menyediakan program pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing mereka di tempat kerja. Program ini dapat mencakup pelatihan teknis, kepemimpinan, serta pengembangan keterampilan interpersonal.

Penggunaan sistem berbasis data seperti HRIS perlu lebih ditingkatkan untuk memastikan efektivitas dalam perencanaan dan pengelolaan tenaga kerja. Teknologi ini memungkinkan organisasi untuk melakukan analisis prediktif terhadap kebutuhan tenaga kerja serta mengotomatisasi berbagai proses administratif.

Organisasi perlu melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan terkait pengembangan karier dan kebijakan SDM agar tercipta lingkungan kerja yang lebih inklusif dan

mendukung loyalitas karyawan. Pendekatan ini akan meningkatkan kepuasan kerja serta menciptakan budaya kerja yang lebih kolaboratif.

Perusahaan harus melakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan dan strategi perencanaan SDM mereka untuk menyesuaikan dengan dinamika pasar tenaga kerja dan kebutuhan organisasi. Evaluasi ini dapat dilakukan melalui survei karyawan, analisis data kinerja, serta benchmarking dengan perusahaan lain dalam industri yang sama.

Selain perencanaan SDM yang matang, organisasi juga perlu memberikan perhatian lebih terhadap kesejahteraan karyawan, termasuk pemberian insentif, lingkungan kerja yang kondusif, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Dengan penerapan saran-saran tersebut, diharapkan organisasi dapat mencapai manajemen SDM yang lebih optimal serta meningkatkan kinerja dan keberlanjutan bisnis mereka dalam jangka panjang. Selain itu, dengan mengadaptasi strategi yang lebih fleksibel dan berbasis data, perusahaan dapat lebih siap dalam menghadapi tantangan bisnis global yang terus berubah.

Perencanaan SDM memiliki peran yang sangat strategis dalam memastikan kinerja organisasi tetap optimal. Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa perencanaan SDM yang efektif mampu meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi turnover karyawan, serta meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerja. Selain itu, implementasi teknologi dalam manajemen SDM menjadi faktor yang mendukung keberhasilan strategi perencanaan SDM, sehingga organisasi dapat lebih fleksibel dalam menghadapi perubahan eksternal.

Penerapan strategi perencanaan SDM yang baik harus mencakup berbagai aspek, seperti pengelolaan kompetensi karyawan, adaptasi terhadap teknologi, serta perencanaan karier yang jelas bagi tenaga kerja. Dengan demikian, organisasi tidak hanya dapat mempertahankan tenaga kerja berkualitas tetapi juga mampu bersaing dalam pasar yang semakin kompetitif, diharapkan organisasi dapat mencapai manajemen SDM yang lebih optimal serta meningkatkan kinerja dan keberlanjutan bisnis mereka dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Bakar, A. (2016). *Perencanaan Sumber Daya Manusia yang Efektif*. Widyaaiswara Madya BDK Palembang. <https://bdkpalembang.kemenag.go.id>
- Cushway, B. (1996). *Human Resource Management*. Kogan Page Publishers. <https://koganpage.com>
- Dade Suparna, D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. La Tansa Mashiro Publisher. <https://latansamashiro.ac.id>
- Dessler, G. (2017). *Human Resource Management*. Pearson Education. <https://pearson.com>
- Jurnal Visionary. (2022). *Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jurnal Visionary, 10(1). <https://jurnalvisionary.com>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Human Resource Management*. South-Western College Publishing. <https://cengage.com>
- Mondi, L., & Noey, P. (1995). *Strategic Human Resource Planning*. HarperCollins Publishers. <https://harpercollins.com>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. <https://mandarmaju.com>
- Supriadi Siagian. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Drestanta Pelita Indonesia. <https://drestantapelita.id>

Werther, W. B., & Davis, K. (2009). *Human Resources and Personnel Management*. McGraw-Hill. <https://mheducation.com>