



---

## KONSEP DASAR PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA

---

Eni Nuraeni<sup>1\*</sup>, Ahmad Khairi Delvi Hardi<sup>2</sup>, Bayu Reksono<sup>3</sup>, Fifth Ernawati<sup>4</sup>

Program Pascasarjana Universitas Pamulang, Indonesia

[1eninuraenibd@gmail.com](mailto:1eninuraenibd@gmail.com); [2ahmadkhairi@gmail.com](mailto:2ahmadkhairi@gmail.com); [3reksonobayu@gmail.com](mailto:3reksonobayu@gmail.com);

[4hadisupratiktagmail.com](mailto:4hadisupratiktagmail.com)

### *Abstract*

*Human Resource Planning (HRP) is a strategic process aimed at ensuring that an organization has the right quantity, skills, and competencies of the workforce needed to achieve its short-term and long-term goals. This concept involves analyzing workforce needs, identifying gaps, and developing strategies to recruit, develop, retain, or restructure the workforce. The key steps in HRP include evaluating internal and external environments, forecasting workforce needs, analyzing the labor market, and implementing and evaluating plans. Through a systematic approach, HRP not only supports operational efficiency but also contributes to organizational sustainability amidst dynamic business and technological changes. HRP is a vital process in organizational management designed to ensure that the organization has the appropriate number and quality of employees to meet its strategic objectives. In a constantly changing global context, HRP has become increasingly complex, requiring a more systematic approach. This process encompasses analyzing HR needs, planning employee development, and evaluating and adapting to changes in external and internal environments. This study aims to discuss the fundamental concepts of HRP, including its definition, objectives, and the steps required in the planning process. It will also outline the challenges faced in HRP and provide recommendations for enhancing its effectiveness in the context of modern organizations. By understanding these fundamental concepts, it is hoped that organizations and companies can address HR issues more effectively. Therefore, research on human resource planning must be undertaken seriously, and the results should be utilized practically. This study is also intended for readers with the hope that they can apply HRP principles in their work environments. The type and method used in this research is the library research method or literature review. Meanwhile, the basic concept of human resource planning (HRP) can be analyzed using the SWOT analysis method to assist in formulating strategies that leverage strengths and opportunities while addressing weaknesses and threats in HR planning.*

**Key Word:** *Competencies, Human Resource Planning, Skills.*

### *Abstrak*

Perencanaan SDM adalah proses strategis yang bertujuan untuk memastikan organisasi memiliki jumlah, keterampilan, dan kompetensi tenaga kerja yang sesuai untuk memenuhi tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Konsep ini melibatkan analisis kebutuhan tenaga kerja, identifikasi kesenjangan, serta pengembangan strategi untuk merekrut, mengembangkan, mempertahankan, atau merestrukturisasi tenaga kerja. Langkah-langkah utama dalam perencanaan SDM meliputi evaluasi lingkungan internal dan eksternal, peramalan kebutuhan tenaga kerja, analisis pasar tenaga kerja, serta implementasi dan evaluasi rencana. Dengan pendekatan yang

sistematis, perencanaan SDM tidak hanya mendukung efisiensi operasional tetapi juga berkontribusi pada keberlanjutan organisasi di tengah perubahan dinamika bisnis dan teknologi. Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses penting dalam manajemen organisasi yang bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah dan kualitas tenaga kerja yang tepat untuk mencapai tujuan strategisnya. Dalam konteks global yang terus berubah, perencanaan SDM menjadi semakin kompleks dan menuntut pendekatan yang lebih sistematis. Proses ini meliputi analisis kebutuhan SDM, perencanaan pengembangan karyawan, serta evaluasi dan penyesuaian terhadap perubahan lingkungan eksternal dan internal. Penelitian ini bertujuan untuk membahas konsep dasar perencanaan SDM, mencakup definisi, tujuan, serta langkah-langkah yang diperlukan dalam proses perencanaan. Pada pembahasan ini juga akan menguraikan tantangan yang dihadapi dalam perencanaan SDM dan memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitasnya dalam konteks organisasi modern. Dengan memahami konsep dasar ini, diharapkan dapat memecahkan masalah SDM untuk organisasi dan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian mengenai perencanaan sumber daya manusia perlu diupayakan secara serius dan hasilnya dapat dimanfaatkan secara praktis. Penelitian ini juga diperuntukkan bagi para pembaca dengan harapan dapat mengaplikasikan prinsip-prinsip perencanaan SDM dalam praktik di lingkungan kerja mereka. Jenis dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kepustakaan atau kajian literatur dengan *literature review*. Sedangkan konsep dasar perencanaan SDM dapat dilakukan analisis dengan metode analisis SWOT untuk membantu dalam merumuskan strategi yang memanfaatkan kekuatan dan peluang sambil mengatasi kelemahan dan ancaman dalam perencanaan SDM.

**Keywords:** manajemen, Konsep dasar, perencanaan, Sumber Daya Manusia (SDM), literatur review, analisis SWOT

## PENDAHULUAN

Dalam manajemen, perencanaan adalah proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan itu, dan mengembangkan rencana aktivitas kerja organisasi. Perencanaan merupakan proses terpenting dari semua fungsi manajemen karena tanpa perencanaan, fungsi - fungsi lain tidak dapat berjalan. Oleh karena itu, perencanaan adalah: Proses membandingkan, menilai, dan memilih alternatif yang baik dari kegiatan yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan Bersama; pengambilan keputusan untuk memilih berbagai kemungkinan yang ada; suatu proses yang rasional dengan menggunakan fakta masa lalu dan dugaan masa depan untuk menggambarkan perkiraan masa yang akan datang. (Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana, 2015:13).

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses penting dalam manajemen organisasi yang bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah dan kualitas tenaga kerja yang tepat untuk mencapai tujuan strategisnya. Dalam konteks global yang terus berubah, perencanaan SDM menjadi semakin kompleks dan menuntut pendekatan yang lebih sistematis. Proses ini meliputi analisis kebutuhan SDM, perencanaan pengembangan karyawan, serta evaluasi dan penyesuaian terhadap perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Dengan meningkatnya persaingan dan dinamika pasar, organisasi dituntut untuk lebih proaktif dalam mengelola sumber daya manusia. Hal ini mencakup pemahaman tentang keterampilan yang dibutuhkan di masa depan, serta strategi untuk merekrut, mengembangkan, dan mempertahankan talenta. Melalui perencanaan SDM yang efektif, organisasi tidak hanya dapat meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan pertumbuhan.

Menurut Muhadjir Effendy (Kompas, 20/20: 8), ada tiga indikator pengembangan sumber daya manusia. Indeks Pembangunan Manusia (HDI), angka Gini untuk menurunkan angka kemiskinan dan kesenjangan sosial. Perencanaan sumber daya manusia pada perguruan tinggi merupakan suatu ilmu yang merupakan mata pelajaran wajib pada semua jenjang pendidikan.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **A. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu tentang konsep dasar sumber daya manusia (SDM) sering berfokus pada pengembangan teori dan pendekatan manajemen SDM untuk meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Dimana perencanaan memegang peranan penting dalam organisasi karena akan menjadi penentu sekaligus arah terhadap tujuan yang ingin dicapai. Perencanaan disebut *planning* yang berasal dari kata *Plan* yang berarti rencana, rancangan, maksud dan niat. Perencanaan adalah proses kegiatan yang berkaitan dengan usaha merumuskan program yang di dalamnya memuat segala sesuatu yang dilaksanakan, penentuan tujuan, kebijaksanaan, arah yang akan ditempuh, prosedur dan metode yang akan diikuti dalam usaha pencapaian tujuan.(U.Saefullah,2014:211)

Perencanaan Sumber Daya Manusia (PSDM) perlu dilakukan untuk menentukan kebutuhan akan tenaga kerja dan cara memenuhi kebutuhan tersebut untuk melaksanakan rencana terpadu organisasi atau lembaga. Perencanaan SDM adalah proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi atau lembaga terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga organisasi atau lembaga tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuannya. Perencanaan SDM adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

### **B. Makna Perencanaan SDM**

R.Wayne Mondy (2008: 108) mendefinisikan sebagai suatu proses sistematis memadankan lowongan pekerjaan internal dan eksternal bagi karyawan dengan posisi dalam suatu organisasi yang diharapkan akan diisi dalam jangka waktu tertentu Perencanaan sumber daya manusia berfungsi sebagai pedoman, alat pengendalian, dan evaluasi berkelanjutan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

### **C. Sifat dan Pentingnya Perencanaan SDM.**

Perencanaan adalah perincian organisasi agar menjamin bahwa kebutuhan sumber daya manusianya terpenuhi secara kualitatif dan kuantitatif dalam jangka pendek dan jangka panjang. Tujuannya adalah untuk menjamin kelangsungan organisasi selama perubahan cepat. Perencanaan yang tepat meningkatkan kemungkinan hasil positif, namun perencanaan yang buruk dapat menyebabkan kegagalan dan kebangkrutan.

Begitu pentingnya sebuah perencanaan, sehingga seperti kata pepatah, "Jika Anda tidak membuat rencana, Anda berencana untuk gagal". Perencanaan sumber daya manusia harus dilakukan secara matang untuk memenuhi kebutuhan karyawan di masa depan. Tanpa perencanaan yang akurat, dunia usaha menghadapi risiko kekurangan pekerja berkualitas saat dibutuhkan. Solusinya terletak pada perencanaan yang cermat dan tepat.

#### **D. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Perencanaan SDM**

Ada beberapa hal yang berpengaruh pada perencanaan, pertama **Faktor internal** yaitu factor yang terjadi pada organisasi, seperti Perencanaan strategis sebagai kriteria utama kegiatan usaha, Kebijakan baru, Keuangan, Perencanaan produksi, Produk baru. Kedua faktor Eksternal, yaitu hal secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi seperti kebijakan pemerintah, aspek sosial budaya, faktor geografis, teknologi, kebijakan luar negeri, dan lembaga pendidikan atau pelatihan.

#### **E. Tujuan Perencanaan SDM**

Tujuan perencanaan sumber daya manusia meliputi: perkiraan kebutuhan personel di masa depan; mengidentifikasi jenis-jenis pekerjaan yang masih ada, hilang karena teknologi, atau tercipta; memastikan pasokan staf kontrak atau tetap sehingga perusahaan dapat fokus pada inovasi dan pengembangan; menilai status tenaga kerja; perkiraan kebutuhan sumber daya dan peralatan untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan.

Tujuan perencanaan SDM adalah untuk menjamin penggunaan yang optimal terhadap SDM pada organisasi saat ini, menyediakan SDM yang dibutuhkan oleh organisasi di masa akan datang baik dalam hal kualitas maupun kuantitas. Perencanaan SDM Perencanaan sumber daya manusia mencoba menciptakan pertalian yang kuat dan serasi antara rancangan yang telah ditetapkan dengan kenyataan implementasinya (Akilah, 2021).

#### **F. Fungsi Perencanaan SDM**

Fungsi perencanaan SDM adalah memformulasikan dan mengintegrasikan rencana SDM dengan rencana organisasi, mengkaji faktor sosial, teknologi dan yang lainnya sehingga mempunyai dampak terhadap pekerjaan dan individu terhadap kebutuhan dan ketersediaan SDM bagi lembaga pendidikan, membuat prediksi SDM, mendukung kegiatan pengadaan, alokasi, kompetensi dan pengembangan SDM, serta mengkaji nilai-nilai penggunaan SDM (Asriati, 2019). Fungsi perencanaan sumber daya manusia mencakup beberapa kegiatan seperti: menganalisis posisi dalam suatu organisasi untuk menentukan tugas, tujuan, keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan. Perencanaan dan penilaian jangka pendek dan jangka panjang terhadap kebutuhan sumber daya manusia perusahaan.

Fungsi utama dari perencanaan SDM meliputi: menentukan kebutuhan SDM yaitu mengidentifikasi jumlah dan jenis karyawan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Ini meliputi analisis posisi, keterampilan yang dibutuhkan, dan proyeksi pertumbuhan; membantu dalam rekrutmen dan Seleksi yaitu dengan informasi tentang kebutuhan SDM, perencanaan membantu dalam proses rekrutmen yang lebih efisien, memastikan bahwa organisasi mendapatkan kandidat yang sesuai; pengembangan Karyawan dengan merencanakan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan agar selaras dengan kebutuhan organisasi di masa depan; pengelolaan kinerja dengann menciptakan

kerangka kerja untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan memberikan umpan balik, yang mendukung pengembangan karir dan motivasi; mengurangi tingkat *turnover* yaitu dengan merencanakan secara efektif, organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan retensi karyawan, yang mengurangi biaya yang terkait dengan pergantian karyawan; menyesuaikan dengan perubahan lingkungan dimana perencanaan SDM membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan dalam pasar tenaga kerja, teknologi, dan kebutuhan bisnis dan strategi jangka panjang dengan mendukung visi dan misi organisasi dengan memastikan bahwa SDM yang ada saat ini dan yang akan datang dapat mendukung tujuan jangka panjang. Dari berbagai tujuan tersebut dapat disimpulkan bahwa perencanaan SDM berfungsi sebagai fondasi yang kuat untuk manajemen SDM yang efektif, membantu organisasi mencapai efisiensi dan keberlanjutan dalam operasionalnya.

### G. Prinsip Perencanaan SDM

Prinsip-prinsip penting perencanaan sumber daya manusia meliputi: sistematis dan Logis yaitu *plan* harus dikembangkan secara analitis dan logis, berdasarkan data yang valid, agar dapat dipertanggung jawabkan dan mudah dipahami; komprehensif: Perencanaan personalia berdasarkan mencakup berbagai aspek untuk mencegah situasi parsial yang mungkin berdampak negatif pada perusahaan dan menjamin ketersediaan karyawan secara berkelanjutan; futuristic yaitu perencanaan harus mempertimbangkan masa lalu dan masa kini untuk memprediksi kebutuhan masa depan berdasarkan analisis data yang tepat; dinamis dengan pesatnya perubahan era teknologi, perencanaan tenaga kerja harus fleksibel dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan perubahan bisnis; efektif dan efisien dimana menurut prinsip ekonomi, sebuah rencana harus mencapai tujuannya dengan biaya terendah dan proporsional untuk menjalin ketersediaan karyawan.

### METODOLOGI PENELITIAN

Jenis dan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kepustakaan atau kajian literatur. Pendekatan yang diterapkan dalam penelitian ini adalah *literature review*. Penelitian ini mencakup analisis dari berbagai laporan penelitian yang diperoleh dari literatur atau artikel yang relevan. Prosesnya dimulai dengan penelusuran literatur secara sistematis pada artikel ilmiah maupun artikel lain yang memiliki fokus penelitian yang serupa. Peneliti kemudian melakukan kajian mendalam dan seleksi untuk menentukan kelayakan laporan penelitian yang dianalisis.

Penelitian ini dimulai dengan menyajikan latar belakang yang relevan untuk menjelaskan pentingnya konsep perencanaan SDM. Selanjutnya, metode penelitian yang digunakan melibatkan tahapan sistematis dalam memilih dan menganalisis sumber literatur, data atau temuan dari laporan penelitian yang dipilih kemudian diolah dan dirangkum, sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai hasil kajian. Bagian pembahasan menganalisis temuan tersebut, menghubungkannya dengan teori atau konteks yang relevan, serta menjelaskan kontribusi penelitian terhadap pengembangan ilmu. Akhirnya, kesimpulan diambil berdasarkan sintesis

dari hasil kajian artikel, memberikan gambaran menyeluruh dan rekomendasi untuk penelitian di masa depan (Rachman, 2018).

Sedangkan dalam konsep dasar perencanaan SDM dapat dilakukan dengan metode analisis SWOT. Analisis SWOT yaitu dengan mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman terkait SDM dalam organisasi. Ini membantu dalam merumuskan strategi yang memanfaatkan kekuatan dan peluang sambil mengatasi kelemahan dan ancaman dalam perencanaan SDM.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Perencanaan SDM adalah proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi atau lembaga terhadap kebutuhan akan sumber daya manusia, sehingga organisasi atau lembaga tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuannya. Perencanaan SDM adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan serta efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi. Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses strategis yang bertujuan untuk memastikan organisasi memiliki jumlah, kualitas, dan kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan saat ini dan di masa mendatang. Konsep ini mencakup berbagai aspek yang bertujuan untuk mendukung tujuan jangka pendek dan jangka panjang organisasi melalui pengelolaan tenaga kerja yang efektif.

komponen utama dalam perencanaan SDM yang efektif yaitu evaluasi kebutuhan SDM, identifikasi kesenjangan SDM, strategi penyediaan SDM dan adaptasi terhadap perubahan. Fokus utama dalam perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat—dalam jumlah, keterampilan, dan kompetensi—untuk memenuhi kebutuhan saat ini dan di masa depan. Tanggung jawab terhadap proses perencanaan SDM melibatkan kolaborasi antara divisi SDM, manajemen puncak, manajer lini, dan karyawan. Dengan koordinasi yang baik, perencanaan SDM dapat berjalan secara efektif untuk mendukung tujuan organisasi.

Menurut Kusuma, E., & Rindaningsih, I. (2023) : perencanaan sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting, di mana sebuah perencanaan menjadi titik awal dalam memenej sumber daya manusia yang ada agar tujuan organisasi atau lembaga pendidikan tersebut mampu mencapai visi dan misinya dengan sesempurna mungkin. Walaupun tidak dipungkiri, pada praktiknya nanti masih banyak kekurangan yang mungkin dapat terjadi, meskipun kita telah berupaya perencanaan yang kita lakukan adalah yang terbaik, tetapi sekali lagi bahwa terdapat ketidaksejalannya antara perencanaan dan kenyataan yang di lapangan adalah merupakan sesuatu yang terjadi di luar kemampuan kita sebagai manusia. Tetapi setidaknya, perencanaan sumber daya manusia tetap memiliki sisi positif yang tidak bisa kita sepelekan.

Metode analisis adalah pendekatan sistematis yang digunakan untuk mengevaluasi dan memahami informasi atau data dengan tujuan untuk membuat keputusan yang lebih baik. Dalam konteks perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) atau bidang lainnya, metode analisis membantu mengidentifikasi masalah, menggali informasi yang relevan, dan merumuskan strategi berdasarkan temuan di lapangan. Terdapat beberapa metode analisis yang digunakan dalam perencanaan

SDM. Pada penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah metode analisis SWOT

Analisis SWOT yaitu dengan mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman terkait SDM dalam organisasi. Ini membantu dalam merumuskan strategi yang memanfaatkan kekuatan dan peluang sambil mengatasi kelemahan dan ancaman. empat komponen utama dalam metode analisis SWOT yaitu :

1. Kekuatan (Strengths): Aspek internal yang memberikan keunggulan kompetitif, seperti sumber daya, keterampilan, atau reputasi yang baik.
2. Kelemahan (Weaknesses): Faktor internal yang menjadi hambatan atau kekurangan, seperti kurangnya keterampilan, sistem yang tidak efisien, atau keterbatasan sumber daya.
3. Peluang (Opportunities): Faktor eksternal yang dapat dimanfaatkan untuk keuntungan, seperti tren pasar yang menguntungkan, perkembangan teknologi, atau dukungan kebijakan pemerintah.
4. Ancaman (Threats): Faktor eksternal yang dapat mengancam kinerja organisasi, seperti persaingan yang meningkat, perubahan regulasi, atau kondisi ekonomi yang tidak stabil.

Melalui analisis SWOT yang terfokus pada perencanaan SDM, organisasi dapat mengidentifikasi dan memanfaatkan kekuatan yang ada, memperbaiki kelemahan, mengeksplorasi peluang yang tersedia, dan mengantisipasi ancaman yang mungkin muncul. Ini membantu dalam merumuskan strategi SDM yang lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan organisasi dan pasar.

## KESIMPULAN

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses strategis yang bertujuan untuk memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan, baik dalam jumlah, keterampilan, maupun kompetensi. Konsep ini menjadi landasan penting dalam manajemen SDM karena berperan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui pengelolaan tenaga kerja yang efektif.

Melalui perencanaan SDM, organisasi dapat :

1. Mengoptimalkan Efisiensi Operasional dengan memastikan tenaga kerja yang tersedia sesuai dengan beban kerja.
2. Mengelola Kesenjangan Keterampilan melalui pelatihan, pengembangan, atau rekrutmen yang terarah.
3. Mengantisipasi Perubahan di lingkungan bisnis, seperti perkembangan teknologi atau dinamika pasar.
4. Meningkatkan Retensi Karyawan dengan menawarkan jalur karir yang jelas dan program pengembangan yang relevan.
5. Mendukung Keberlanjutan Organisasi melalui perencanaan suksesi dan adaptasi terhadap kebutuhan jangka panjang.

analisis SWOT dalam perencanaan SDM dapat membantu organisasi dalam merumuskan strategi perencanaan SDM yang lebih efektif dengan memanfaatkan kekuatan dan peluang, sekaligus mengatasi kelemahan dan ancaman. Dengan melakukan analisis SWOT secara menyeluruh, organisasi dapat mendapatkan wawasan yang jelas tentang posisi mereka dalam pengelolaan SDM. Strategi yang

dirumuskan dari analisis ini dapat memanfaatkan kekuatan dan peluang, sambil mengatasi kelemahan dan ancaman yang ada. Ini memungkinkan organisasi untuk tidak hanya bertahan, tetapi juga berkembang dalam lingkungan yang selalu berubah. Melalui pendekatan ini, organisasi dapat merancang kebijakan dan praktik yang lebih efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang pada akhirnya mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan.

Menurut berbagai literatur yang telah direview dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting, di mana sebuah perencanaan menjadi titik awal dalam membuat perencanaan, mengorganisir dan mengatur sumber daya manusia yang ada agar tujuan organisasi atau lembaga pendidikan tersebut mampu mencapai visi dan misinya dengan sesempurna mungkin dan perencanaan SDM yang baik membutuhkan kolaborasi antara berbagai pihak dalam organisasi, termasuk divisi HR, manajemen puncak, dan manajer lini. Dengan pendekatan yang sistematis, perencanaan SDM tidak hanya membantu organisasi mencapai tujuan strategisnya tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Akilah, F. (2019). Manajemen perencanaan sumber daya manusia di bidang pendidikan: Manifestasi dan implementasi. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 11(1), 81-94.
- Badriyah, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Effendy, M. (2020, February 20). Membangun manusia produktif. *Kompas*. Jakarta: Gramedia.
- Gaol, L. C. H. R. J. (2014). *A to Z human capital: Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Ifadhila, M. S., Iswahyudi, R. T., Samsuddin, H., Hadiyat, Y., Herman, H., Hamdani, D., & Ramadoan, S. (2023). *Strategi perencanaan sumber daya manusia: Mengelola dan menetapkan SDM yang berkualitas*. Jakarta: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Jurnal Studi Interdisipliner Perspektif. (2023). *JPIAN: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jayabaya*, 22(1).
- Kusuma, E., & Rindaningsih, I. (2023). Perencanaan sumber daya manusia. *PERISAI: Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 338-349.
- Mangkunegara, A. A. P. (2014). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. Bandung: Aditama.
- Mondy, R. W. (2008). *Human resource management (Manajemen sumber daya manusia)* (Alih bahasa: Bayu Airlangga). Jakarta: Erlangga.
- Nurhidayat, D. (2020, February 19). Daerah abai pendidikan, capaian IPM rendah. *Media Indonesia*, hal. 2.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi penelitian: Konsep, strategi, dan aplikasi*. Jakarta: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Scott, B. (2020, February 19). Kembangkan cara berpikir komputasional. *Kompas*. Jakarta: Gramedia.