

# Perencanaan sumber daya manusia sebagai strategi peningkatan efektivitas dan daya saing organisasi

Aulia Sekar Maharani<sup>1\*</sup>, Alfian Hidayya Sururi<sup>2</sup>, Achmad Ubay Musyaffa<sup>3</sup>, Risqi Ramadhan<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Program Studi Perbankan Syariah, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

e-mail: \* [sekaraulia343@gmail.com](mailto:sekaraulia343@gmail.com)

## Kata Kunci:

Perencanaan sdm; manajemen sdm; analisis jabatan; efektivitas organisasi; daya saing.

## Keywords:

Human resource planning; human resource management; job analysis; organizational effectiveness; competitiveness.

## ABSTRAK

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan proses strategis yang berperan penting dalam menjamin keberlangsungan dan keberhasilan organisasi. Artikel ini membahas konsep, tujuan, tahapan, faktor yang memengaruhi, serta tantangan dalam perencanaan SDM. Perencanaan SDM bertujuan memastikan ketersediaan tenaga kerja yang tepat dari segi jumlah, kualitas, dan kompetensi sesuai kebutuhan organisasi pada waktu yang tepat. Tahapan perencanaan SDM meliputi analisis jabatan, penyusunan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan, pelaksanaan analisis pekerjaan, serta pemeliharaan dan pembaruan data pekerjaan secara berkala. Selain itu, perencanaan SDM dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, seperti kebijakan pemerintah, kualitas tenaga kerja, perubahan teknologi, kondisi pasar kerja, dan strategi bisnis perusahaan. Dalam implementasinya, organisasi sering

menghadapi berbagai tantangan, antara lain keterbatasan data, ketidakpastian lingkungan bisnis, kurangnya dukungan manajemen, serta resistensi dari karyawan maupun pengusaha. Oleh karena itu, diperlukan strategi adaptif, sistem informasi SDM yang memadai, serta koordinasi yang baik antara manajemen dan tenaga kerja. Dengan perencanaan SDM yang efektif, organisasi mampu meningkatkan efisiensi operasional, memperkuat daya saing, serta mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang secara berkelanjutan.

## ABSTRACT

Human resource planning (HRP) is a strategic process that plays an essential role in ensuring organizational sustainability and success. This article discusses the concepts, objectives, stages, influencing factors, and challenges of human resource planning. HRP aims to ensure the availability of the right workforce in terms of quantity, quality, and competence according to organizational needs at the right time. The stages of HRP include job analysis, preparation of job descriptions and job specifications, implementation of work analysis, and regular maintenance and updating of job data. In addition, HRP is influenced by internal and external factors, such as government policies, workforce quality, technological changes, labor market conditions, and corporate business strategies. In its implementation, organizations often face several challenges, including limited data, uncertainty in the business environment, lack of management support, and resistance from employees and employers. Therefore, adaptive strategies, adequate human resource information systems, and strong coordination between management and employees are required. Effective HRP enables organizations to improve operational efficiency, strengthen competitiveness, and achieve both short-term and long-term goals sustainably.



## Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keunggulan organisasi pada era persaingan global tidak lagi hanya ditentukan oleh modal, teknologi, maupun fasilitas fisik, tetapi sangat bergantung pada kualitas tenaga kerja yang dimiliki. Oleh karena itu, organisasi dituntut mampu mengelola SDM secara sistematis melalui perencanaan yang matang agar kebutuhan tenaga kerja dapat terpenuhi secara tepat, baik dari segi jumlah, kualitas, maupun kompetensi. Perencanaan SDM menjadi penting karena tanpa adanya perencanaan yang baik, organisasi berpotensi mengalami kekurangan tenaga kerja, ketidaksesuaian kompetensi, tingginya tingkat turnover, serta menurunnya produktivitas kerja (Hambali, 2012).

Latar belakang permasalahan dalam penelitian ini berangkat dari kenyataan bahwa masih banyak organisasi yang memandang pengelolaan SDM hanya sebatas fungsi administratif, seperti rekrutmen dan penggajian, tanpa menjadikannya sebagai bagian dari strategi organisasi. Padahal, perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat, perkembangan teknologi digital, perubahan regulasi pemerintah, serta dinamika pasar tenaga kerja menuntut organisasi untuk memiliki sistem perencanaan SDM yang adaptif. Ketidamampuan organisasi dalam memprediksi kebutuhan tenaga kerja di masa depan dapat menimbulkan inefisiensi biaya, penurunan kualitas layanan, serta lemahnya daya saing di tengah kompetisi yang semakin ketat.

Urgensi penelitian mengenai perencanaan SDM terletak pada kebutuhan organisasi untuk membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Perencanaan SDM yang efektif memungkinkan organisasi menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat dan waktu yang tepat. Selain itu, perencanaan SDM juga menjadi dasar dalam penyusunan program pelatihan, pengembangan karier, penilaian kinerja, serta sistem kompensasi yang adil. Dalam konteks organisasi modern, SDM bukan hanya faktor produksi, melainkan mitra strategis yang berkontribusi langsung terhadap inovasi dan pencapaian tujuan jangka panjang.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa perencanaan SDM memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas organisasi. (Mangkunegara, 2005) menjelaskan bahwa perencanaan SDM merupakan proses penentuan kebutuhan tenaga kerja agar organisasi mampu menjalankan aktivitas secara efisien. (Saputra et al., 2026) menegaskan bahwa perencanaan SDM membantu organisasi dalam mengantisipasi perubahan lingkungan bisnis serta mengurangi risiko kekurangan tenaga kerja. Sementara itu, (Herawati et al., 2024) menyatakan bahwa implementasi perencanaan SDM yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja dan kualitas pengambilan keputusan manajerial. Namun demikian, penelitian sebelumnya masih banyak berfokus pada aspek teknis perencanaan tenaga kerja dan belum mengkaji secara komprehensif hubungan antara perencanaan SDM, efektivitas organisasi, dan daya saing organisasi.

Kerangka teori dalam penelitian ini menggunakan pendekatan manajemen sumber daya manusia strategis (*Strategic Human Resource Management/SHRM*), yang memandang SDM sebagai bagian integral dari strategi organisasi. Teori ini menekankan

bahwa kebijakan dan praktik SDM harus selaras dengan visi, misi, serta tujuan organisasi agar mampu menciptakan keunggulan kompetitif. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan teori perencanaan organisasi yang menjelaskan bahwa proses perencanaan meliputi analisis kebutuhan, peramalan, implementasi, dan evaluasi. Dalam konteks SDM, tahapan tersebut diwujudkan melalui analisis jabatan, perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, hingga pengembangan karier.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis bagaimana perencanaan SDM dapat menjadi strategi peningkatan efektivitas dan daya saing organisasi. Hasil penelitian diharapkan memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen SDM, serta kontribusi praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan SDM yang lebih efektif, efisien, dan berorientasi masa depan.

## **Pembahasan**

### **Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Perencanaan sumber daya manusia bertujuan untuk memastikan adanya tenaga kerja dengan jumlah, kemampuan, serta keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi pada waktu dan posisi yang tepat. Dengan perencanaan ini, perusahaan bisa memproyeksikan kebutuhan tenaga kerja di masa depan, beradaptasi dengan perubahan dalam bisnis, serta mengurangi risiko kekurangan atau kelebihan karyawan (Supriyanto, 2010).

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah suatu pendekatan terstruktur yang dilakukan oleh organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja, beradaptasi dengan perubahan di lingkungan, serta merencanakan strategi agar ketersediaan, pengembangan individu, dan pemanfaatan SDM dapat optimal. Tujuan utama dari perencanaan ini adalah untuk menyelaraskan kebutuhan organisasi dengan penghargaan dan motivasi karyawan, sehingga ada keselarasan antara tujuan organisasi dan aspirasi individu. Proses di dalam perencanaan ini mencakup analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja, evaluasi terhadap ketersediaan sumber daya manusia (SDM), serta penyusunan program peningkatan kompetensi dan perencanaan karir pegawai, untuk memastikan organisasi memiliki jumlah tenaga kerja yang cukup dan berkualitas demi mendukung tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan adanya perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang tepat, organisasi dapat meningkatkan kinerja operasional, efisiensi, dan mengurangi risiko kekurangan tenaga kerja yang berkualitas. Berikut adalah tujuan dari perencanaan sumber daya manusia (SDM):

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah suatu pendekatan terstruktur yang dilakukan oleh organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja, beradaptasi dengan perubahan di lingkungan, serta merencanakan strategi agar ketersediaan, pengembangan individu, dan pemanfaatan SDM dapat optimal. Tujuan utama dari perencanaan ini adalah untuk menyelaraskan kebutuhan organisasi dengan penghargaan dan motivasi karyawan, sehingga ada keselarasan antara tujuan organisasi dan aspirasi individu. Proses di dalam perencanaan ini mencakup analisis terhadap kebutuhan tenaga kerja, evaluasi terhadap ketersediaan sumber daya manusia (SDM),

serta penyusunan program peningkatan kompetensi dan perencanaan karir pegawai, untuk memastikan organisasi memiliki jumlah tenaga kerja yang cukup dan berkualitas demi mendukung tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Dengan adanya perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang tepat, organisasi dapat meningkatkan kinerja operasional, efisiensi, dan mengurangi risiko kekurangan tenaga kerja yang berkualitas. Berikut adalah tujuan dari perencanaan sumber daya manusia (SDM):

Menyesuaikan kebutuhan organisasi dan pegawai dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM): bertujuan untuk mengharmonisasikan kebutuhan organisasi dengan kualifikasi, keterampilan, serta motivasi pegawai agar tercapai keselarasan antara tujuan organisasi dan individu.

Mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja: proses perencanaan sumber daya manusia (SDM) membantu organisasi dalam mengenali kebutuhan tenaga kerja yang ada sekarang dan di masa depan untuk memastikan adanya sumber daya manusia yang tepat.

Mengantisipasi perubahan lingkungan: perencanaan sumber daya manusia (SDM) mendukung organisasi dalam memprediksi perubahan lingkungan, baik dari internal maupun eksternal, yang dapat memengaruhi kebutuhan tenaga kerja serta strategi organisasi.

Mengembangkan strategi sumber daya manusia (SDM): tujuan dari perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah untuk merumuskan strategi dan rencana aksi yang mendukung pencapaian yang selaras dengan tujuan organisasi melalui optimalisasi pemanfaatan sumber daya manusia (SDM).

Meningkatkan efektivitas dan efisiensi: dengan perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang tepat, organisasi dapat mengoptimalkan efektivitas dan efisiensi operasionalnya dengan memiliki sumber daya manusia yang sesuai dan berkualitas.

### **Tahapan Dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh suatu organisasi untuk memastikan bahwa tenaga kerja tersedia dalam jumlah, kualitas, dan keterampilan yang tepat guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Meldona, 2009). Tahapan yang ada dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM) meliputi:

Merancang analisis jabatan

Mempersiapkan dan memperkenalkan analisis pekerjaan

Melaksanakan analisis jabatan

Menyusun deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan

Melestarikan dan memperbarui deskripsi pekerjaan serta spesifikasi pekerjaan

Beberapa langkah yang terlibat dalam proses analisis pekerjaan bisa dijelaskan sebagai berikut:

Merancang analisis pekerjaan: Perencanaan sangat penting dilakukan sebelum melaksanakan tugas atau penugasan tertentu, sehingga salah satu aspek krusial dari

analisis pekerjaan adalah perencanaan yang mesti dilakukan sebelum mengumpulkan data dari manajer dan karyawan. Hal yang mungkin paling krusial adalah menetapkan tujuan dari analisis pekerjaan, baik itu sekadar memperbarui deskripsi pekerjaan maupun merevisi program kompensasi dalam organisasi. Apapun tujuan yang ditemukan, memperoleh dukungan dari manajemen tingkat tinggi sangatlah penting.

Menyusun dan memperkenalkan analisis posisi: langkah awal dalam analisis posisi dimulai dengan menentukan jenis posisi yang akan dianalisis. Contohnya, apakah posisi tersebut merupakan posisi bergaji per jam, tugas administrasi, semua posisi dalam satu departemen, atau keseluruhan posisi di seluruh perusahaan? Meninjau daftar deskripsi posisi yang ada, struktur organisasi, data analisis posisi sebelumnya, serta referensi sumber daya industri lainnya adalah bagian dari tahap perencanaan. Tahap ini menetapkan siapa saja yang akan terlibat dalam analisis posisi dan cara yang akan dipakai. Langkah penting lain adalah memberikan informasi dan menjelaskan proses kepada manajer, karyawan yang terdampak, dan pihak-pihak terkait lainnya, seperti perwakilan serikat pekerja. Penjelasan tersebut hendaknya merespons kekhawatiran dan rasa cemas yang wajar dimiliki individu saat pekerjaan mereka diawasi dengan teliti. Apabila karyawan tergabung dalam serikat pekerja, wakil serikat harus dilibatkan dalam peninjauan deskripsi dan rincian posisi untuk menghindari potensi konflik di masa depan. Langkah-langkah pencegahan semacam ini sangat bermanfaat bagi organisasi dalam hal pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini juga berperan dalam membangun kepercayaan di antara beragam karyawan terhadap organisasi.

Melaksanakan analisis posisi: begitu tahap persiapan selesai, analisis posisi bisa dimulai. Metode yang dipilih akan berpengaruh pada jangka waktu proyek. Apabila kuesioner dipakai, sering kali akan sangat berguna jika karyawan menyerahkannya kembali kepada atasan atau manajer untuk dicek sebelum diserahkan lagi kepada para pelaksana analisis pekerjaan. Kuesioner perlu dilengkapi dengan surat yang menguraikan prosedur serta arahan pengisian dan pengiriman kembali. Setelah data dari analisis pekerjaan dikumpulkan, informasi tersebut harus diorganisasi menurut posisi, divisi organisasi, dan kategori pekerjaan. Tahap ini memungkinkan untuk membandingkan data dari posisi yang serupa di seluruh organisasi. Data harus diperiksa kelengkapannya, dengan langkah lanjutan yang diperlukan berupa wawancara tambahan atau pertanyaan yang perlu dijawab oleh manajer atau karyawan.

Membuat deskripsi dan spesifikasi pekerjaan: pada tahap keempat, analisis pekerjaan menghasilkan deskripsi dan spesifikasi untuk setiap pekerjaan. Secara umum, organisasi mendapati bahwa meminta manajer serta karyawan untuk menyusun deskripsi pekerjaan adalah langkah yang kurang dianjurkan karena beberapa alasan. Pertama, hal ini dapat mengurangi konsistensi dalam format dan isi, yang sangat penting mengingat implikasi hukum dari deskripsi pekerjaan. Kedua, kemampuan menulis manajer dan karyawan bervariasi. Selain itu, mereka mungkin menulis deskripsi dan spesifikasi pekerjaan hanya berdasarkan pengalaman mereka sendiri dan kualifikasi pribadi, bukannya mencerminkan kebutuhan sebenarnya dari pekerjaan tersebut. Draf yang telah disusun perlu ditinjau oleh manajer dan pengawas. Apakah karyawan terlibat dalam peninjauan draf atau menunggu versi akhir seringkali ditentukan oleh gaya kepemimpinan pengawas/manajer dan budaya organisasi terkait partisipasi serta

komunikasi dengan karyawan. Setelah deskripsi pekerjaan selesai, departemen sumber daya manusia (SDM) akan membagikannya kepada manajer, pengawas, dan karyawan. Pengawas atau manajer kemudian perlu memeriksa deskripsi yang lengkap bersama karyawan tersebut untuk memastikan adanya pemahaman serta kesepakatan mengenai isi yang berkaitan dengan penilaian kinerja dan aktivitas lainnya.

Melakukan pemeliharaan serta pembaruan pada deskripsi dan spesifikasi pekerjaan: setelah semua deskripsi dan spesifikasi pekerjaan telah selesai dan diperiksa oleh pihak-pihak terkait, sebuah sistem perlu dibuat untuk memastikan informasi tetap aktual. Salah satu metode yang efektif untuk menjamin adanya tinjauan yang tepat adalah dengan mengintegrasikan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan dalam aktivitas lain terkait sumber daya manusia. Contohnya, setiap kali ada posisi yang kosong, perlu dilakukan tinjauan dan revisi pada deskripsi dan spesifikasi sebelum proses rekrutmen dan seleksi dimulai. Begitu pula, di beberapa organisasi, manajer serta karyawan memeriksa deskripsi pekerjaan mereka pada setiap sesi wawancara evaluasi kinerja.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM)**

Salah satu halangan terbesar dalam manajemen sumber daya manusia adalah tantangan yang datang dari lingkungan organisasi, baik dari faktor yang berasal dari dalam maupun luar. Hambatan eksternal berkaitan dengan berbagai kondisi di luar organisasi yang dapat memengaruhi peranan dan fungsi sumber daya manusia, seperti inovasi teknologi, peraturan pemerintah, serta kebijakan-kebijakan manajerial yang secara langsung memengaruhi peran sumber daya manusia (Salsabilah et al., 2022). Namun, ada tantangan yang perlu diatasi, di antaranya adalah sebagai berikut:

Sudut pandang mikro

Arah kebijakan pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia seringkali memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi dan sulit untuk dimengerti serta dilaksanakan, terutama terkait regulasi mengenai imbalan. Ketentuan ini sering tidak sejalan dengan ekspektasi karyawan, yang menyebabkan adanya penolakan yang signifikan terhadap organisasi.

Mutu sumber daya manusia

Ketidakcukupan data yang jelas terkait kualitas sumber daya manusia sering kali menjadi penghalang dalam menyusun rencana yang benar-benar akurat. Meskipun ada beberapa data yang tersedia, biasanya hanya berupa perkiraan. Oleh karena itu, penerapan metode peramalan harus dilakukan dengan sangat hati-hati agar hasil yang diperoleh lebih mencerminkan keadaan yang sesungguhnya.

Menjaga keunggulan dalam kompetisi

Keunggulan yang dimiliki oleh suatu organisasi pada umumnya bersifat temporer, karena dengan cepat dapat ditiru oleh kompetitor. Tantangannya tidak hanya terletak pada teknologi dan pemasaran, tetapi juga dalam pengelolaan sumber daya manusia yang perlu ditingkatkan agar keunggulan tersebut tetap dapat dipertahankan secara berkelanjutan.

### Mendukung keseluruhan strategi bisnis

Mengembangkan strategi sumber daya manusia yang sejalan dengan strategi bisnis perusahaan merupakan tantangan tersendiri. Hal ini terjadi karena eksekutif puncak seringkali tidak mampu menjelaskan strategi organisasi dengan jelas, yang sering menyebabkan kebingungan atau kekurangan pemahaman tentang strategi sumber daya manusia yang digunakan untuk mendukung rencana secara keseluruhan. Selain itu, organisasi yang memiliki beragam unit bisnis juga menghadapi tantangan dalam menyelaraskan strategi sumber daya manusia agar tetap konsisten.

### Menghindari fokus berlebihan pada isu sehari-hari

Banyak manajer yang lebih banyak menaruh perhatian pada masalah operasional yang mendesak, sehingga kurang memiliki waktu untuk berpikir secara strategis. Padahal, tantangan utama dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah bagaimana mengarahkan anggota organisasi untuk melihat gambaran yang lebih luas dan memikirkan tujuan jangka panjang.

### Mengatasi perubahan lingkungan

Perubahan yang cepat dalam lingkungan bisnis, seperti yang terlihat di sektor teknologi informasi, menjadi sebuah tantangan besar dalam pengembangan strategi sumber daya manusia. Hal ini berlawanan dengan sektor yang lebih stabil, seperti industri makanan. Maka dari itu, strategi sumber daya manusia harus dirancang agar bisa beradaptasi dengan karakter unik dari masing-masing sektor, sembari memberikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan bagi organisasi.

### Perspektif makro

Dari sudut pandang makro, suatu tantangan signifikan adalah adanya ketidaksesuaian antara jumlah tenaga kerja yang tersedia dan yang dibutuhkan. Meskipun jumlah tenaga kerja terus meningkat, pertumbuhan ekonomi tidak mampu menyerap semua tenaga kerja tersebut, sehingga pengangguran semakin meningkat. Situasi ini menempatkan pemerintah dalam posisi yang sulit, seperti berada di ambang pilihan sulit, jika pemerintah terlalu berpihak pada tenaga kerja, hal ini dapat merugikan investor dan pengusaha, yang berpotensi menghalangi pertumbuhan ekonomi karena investor ragu untuk menanamkan modal atau bahkan memilih untuk pindah ke negara lain. Dalam keadaan ini, peran pemerintah sangat krusial sebagai pengatur, yaitu dengan menciptakan kebijakan yang dapat menyeimbangkan kebutuhan tenaga kerja sekaligus menarik minat investor untuk mendorong pertumbuhan ekonomi.

## **Tantangan Dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan Solusinya**

Untuk merancang perencanaan tenaga kerja, seringkali kita dihadapkan pada sejumlah tantangan di lapangan. Tantangan-tantangan tersebut berasal dari kondisi internal karyawan maupun organisasi (Khaeruman et al., 2024). Menurut (Husainah, 2024), beberapa persoalan yang kerap muncul dalam perencanaan tenaga kerja adalah:

Standar kemampuan tenaga kerja Tidak ada standar yang tepat, sehingga informasi mengenai kemampuan tenaga kerja hanya didasarkan pada dugaan yang bersifat subjektif.

Tenaga kerja sebagai makhluk hidup

Manusia adalah makhluk yang tidak bisa dikendalikan layaknya mesin. Dalam perencanaan, akan sulit untuk mengantisipasi segala aspek.

Kondisi tenaga kerja

Ketersediaan, kualitas, dan distribusi populasi yang tidak memadai untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja perusahaan.

Kebijakan ketenagakerjaan pemerintah

Kebijakan ketenagakerjaan dari pemerintah, termasuk kompensasi, gender, warga negara asing, dan berbagai kendala lain yang mempengaruhi perencanaan tenaga kerja untuk menghasilkan rencana yang baik dan efektif.

Masalah yang dihadapi oleh para profesional dalam manajemen sumber daya manusia ketika mereka merancang atau mengelola strategi manajemen sumber daya manusia dapat diringkas sebagai berikut:

**Ketidakkuratan:** perencanaan manajemen sumber daya manusia mencakup proyeksi permintaan dan penawaran tenaga kerja. Mengestimasi jumlah karyawan yang dibutuhkan dalam rentang waktu tertentu sangat berisiko. Sulit untuk dengan tepat melacak tren saat ini dan yang akan datang serta menerjemahkannya menjadi langkah-langkah yang bermanfaat. Semakin lama analisis diperlukan, semakin tinggi potensi ketidakkuratan muncul. Kekeliruan bertambah ketika prediksi dari masing-masing departemen hanya disusun tanpa evaluasi kritis. Aspek seperti absensi, turnover, dan faktor lainnya bisa mengurangi keakuratan rencana jumlah tenaga kerja.

**Ketidakpastian:** perubahan dalam teknologi dan fluktuasi pasar menciptakan ketidakpastian, yang menjadi hambatan dalam perencanaan sumber daya manusia. Bergantung pada estimasi jumlah tenaga kerja yang umum di tengah perubahan lingkungan yang cepat merupakan sebuah risiko.

**Kekurangan dukungan:** Umumnya, perencanaan dilakukan untuk meningkatkan keseluruhan efisiensi. Dalam upaya mengurangi biaya, ini juga memberikan kesempatan bagi manajemen untuk mengurangi tenaga kerja yang dianggap tidak diperlukan di berbagai level. Mereka yang berhasil bertahan dari pemangkasan yang keras ini, sering mengeluh karena bertambahnya beban kerja. Kurangnya dukungan dari manajemen tercermin, dimana mereka enggan untuk mengeluarkan dana guna membangun sistem informasi sumber daya manusia yang sesuai.

**Permainan angka:** Di sejumlah perusahaan, perencanaan manajemen sumber daya manusia sering kali dipandang sebagai permainan statistik. Penekanan diletakkan pada sisi kuantitatif untuk memastikan pergerakan karyawan masuk dan keluar dari organisasi. Pendekatan yang sangat fokus ini sering mengabaikan aspek yang lebih krusial, yaitu kualitas manajemen sumber daya manusia dalam jangka panjang, yang bisa terpengaruh oleh ketergantungan yang berlebihan pada elemen kuantitatif.

**Perlawanan dari karyawan :** para karyawan dan serikat buruh percaya bahwa dengan meningkatnya pengangguran, akan ada banyak orang yang siap bekerja ketika

dibutuhkan. Mereka juga berpendapat bahwa perencanaan SDM malah menambah beban kerja dan memaksa mereka untuk bernegosiasi mengenai produktivitas.

Perlawanan dari pengusaha: pihak pengusaha pun bisa menolak perencanaan SDM dengan argumen bahwa hal itu akan menambah biaya tenaga kerja.

Minimnya tujuan: manajer serta profesional di bidang SDM tidak memiliki pemahaman yang mendalam mengenai proses perencanaan tenaga kerja dan kurang memiliki tujuan yang jelas.

Waktu dan biaya: perencanaan tenaga kerja adalah suatu aktivitas yang membutuhkan banyak waktu dan uang. Proses pengumpulan data serta peramalan memerlukan banyak waktu dan biaya.

Sistem informasi yang tidak efektif: di sebagian besar perusahaan, sistem informasi manajemen sumber daya manusia belum sepenuhnya terampil. Tanpa adanya data yang akurat, mengembangkan rencana SDM yang efektif menjadi hal yang sulit.

## **Kesimpulan dan Saran**

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses strategi yang sangat penting dalam keberlangsungan organisasi. Melalui perencanaan sumber daya manusia, organisasi dapat menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan kompetensi, keterampilan, serta motivasi karyawan agar tujuan organisasi dan tujuan individu dapat tercapai secara selaras. Tahapan dalam perencanaan sumber daya manusia meliputi analisis jabatan, penyusunan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan, hingga pemeliharaan serta pembaruan data pekerjaan agar selalu relevan dengan kebutuhan organisasi. Proses ini tidak hanya berfokus pada pemenuhan jumlah tenaga kerja, tetapi juga memastikan kualitas dan kesesuaian keterampilan karyawan dengan arah strategi organisasi.

Dalam pelaksanaannya, perencanaan sumber daya manusia dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal, seperti kebijakan pemerintah, kualitas tenaga kerja, budaya organisasi, hingga dinamika pasar tenaga kerja. Tantangan yang dihadapi antara lain keterbatasan data akurat, ketidakpastian lingkungan bisnis, kurangnya dukungan manajemen, serta resistensi dari karyawan maupun pengusaha. Meskipun demikian, melalui strategi yang tepat, dukungan system informasi yang memadai, dan perencanaan yang berorientasi pada efektivitas serta efisiensi, organisasi dapat meminimalkan hambatan tersebut. Dengan begitu, perencanaan sumber daya manusia yang baik akan mampu mendukung keunggulan kompetitif organisasi, meningkatkan kinerja operasional, dan menjamin keberlangsungan tujuan jangka pendek maupun jangka panjang.

Perusahaan harus melakukan analisis jabatan secara berkala untuk memastikan deskripsi dan spesifikasi pekerjaan yang diberikan selalu relevan dengan kebutuhan perusahaan, dengan adanya system informasi sumber daya manusia yang memadai mendukung pengelolaan data karyawan secara akurat dan efisien.

## Daftar Pustaka

- Hambali, M. (2012). Dikotomi organisasi pendidikan: Harapan dan tantangan pengembangan sumber daya manusia. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 1(2), 1–16. <http://repository.uin-malang.ac.id/201/>
- Herawati, N., Mulyani, A. S., & Ranteallo, A. T. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Implementasi, Dan Tantangan Di Era Digital. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(5), 9633–9643.
- Husainah, N. (2024). Perencanaan tenaga kerja. *Fondasi Human Capital Management*, 23.
- Khaeruman, K., Mukhlis, A., Bahits, A., & Tabroni, T. (2024). Strategi perencanaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 7(1), 41–50.
- Mangkunegara, A. A. P. (2005). *Perilaku dan budaya organisasi*.
- Meldona, M. (2009). *Manajemen sumber daya manusia: Perspektif integratif*. UIN-Maliki Press. <http://repository.uin-malang.ac.id/1412/>
- Salsabilah, F., Fahmi Setiawan, M., & Prasista Whardani, S. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perencanaan Sumber Daya Manusia: Lingkungan External, Keputusan-Keputusan Organisasional, Persediaan Karyawan (Literature Review Msdm). *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 2(2), 141–149.
- Saputra, A. K., Maulana, A., & Guntur, S. M. (2026). Pengaruh Program Pelatihan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Bagi Aparatur Desa Sungai Piyai. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 6(2), 25–37.
- Supriyanto, A. S. (2010). *Metodologi riset manajemen Sumber daya Manusia*. UIN-maliki Press. <http://repository.uin-malang.ac.id/1432/>