

SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW (SLR): STRATEGI EFEKTIF PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA ORGANISASI

Dwi Rohmawati

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email: Dwirahma1711@gmail.com

Ida Rindaningsih

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email: rindaningsih1@umsida.ac.id

**Koresponden: Dwirahma1711@gmail.com*

Abstract

Human resource (HR) planning is a key element in improving organizational performance in the era of globalization and increasingly fierce business competition. This research aims to explore effective strategies for integrated HR planning, evaluate indicators of success, and identify challenges and opportunities for implementation. Using the systematic literature review method, data was collected from various online sources such as Google Scholar within the last five years. The results show that effective HR planning involves workforce needs analysis, training, employee development, technology utilization, and workforce diversification. This strategy supports productivity, efficiency, and innovation in the organization. However, challenges such as rapid technological change and generational differences require an adaptive approach. Opportunities in the form of employee competency development and digital transformation can be optimized to achieve competitive advantage. The research concludes that proactive and structured HR planning can create a solid foundation to support business sustainability and deal with changing market dynamics.

Keywords: *Human Resource Planning, Organizational Performance, Management Strategies.*

Abstrak

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah elemen kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi di era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi efektif dalam perencanaan SDM yang terintegrasi, mengevaluasi indikator keberhasilan, serta mengidentifikasi tantangan dan peluang implementasinya. Dengan menggunakan metode systematic literature review, data dikumpulkan dari berbagai sumber online seperti Google Scholar dalam rentang waktu lima tahun terakhir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang efektif melibatkan analisis kebutuhan tenaga kerja, pelatihan, pengembangan karyawan, pemanfaatan teknologi, dan diversifikasi tenaga kerja. Strategi ini mendukung produktivitas, efisiensi, serta inovasi dalam organisasi. Namun, tantangan seperti perubahan teknologi yang cepat dan perbedaan generasi memerlukan pendekatan adaptif. Peluang berupa pengembangan kompetensi karyawan dan transformasi digital dapat dioptimalkan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perencanaan SDM yang proaktif dan terstruktur dapat menciptakan fondasi yang kokoh untuk mendukung keberlanjutan bisnis dan menghadapi dinamika pasar yang terus berubah.

Kata Kunci : Perencanaan SDM, Kinerja Organisasi, Management Strategies

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menjadi penting dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat (Khaeruman et al, 2023). Karena masyarakat perlu menggunakan teknologi informasi untuk memenuhi tugasnya, strategi sumber daya manusia (SDM) harus bertahan dan berhasil di era 4.0. sumber daya manusia berkualitas tinggi diperlukan untuk

Copyright: © 2024. The authors.

SUNAN GIRI: JURNAL KAJIAN KEISLMAN

licensed under Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

mendukung kemajuan teknologi, dan organisasi dapat mengatasi berbagai masalah dan persaingan dengan mengelola sumber daya manusia ini. Sumber daya manusia ini merupakan komponen penting dari setiap organisasi karena mereka bertanggung jawab untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai (Nurusyifa dkk., 2024). Untuk merencanakan rencana terpadu sebuah organisasi atau lembaga, diperlukan perencanaan sumber daya manusia (SDM) untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja dan layanan pendidikan serta cara memenuhi kebutuhan tersebut (Kusuma dkk., 2023). Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses penting dalam manajemen yang melibatkan langkah-langkah seperti analisis pekerjaan, rekrutmen, dan seleksi. Tujuannya adalah memastikan bahwa organisasi mendapatkan orang yang tepat untuk posisi yang tepat, sehingga dapat menghindari keputusan yang tergesa-gesa atau merekrut karyawan yang kurang sesuai (Sukesi & Ida Rindaningsih, 2023).

Dalam organisasi masalah kinerja sangatlah penting, kesenjangan kinerja atau gap kinerja terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara kinerja aktual (actual performance) dan harapan kinerja (desired performance) (Isa Anshori, 2023). Salah satu hal terpenting bagi suatu organisasi adalah kinerja, karena tidak semua organisasi dapat berkembang hanya dari upaya individu tertentu, tetapi dari upaya seluruh anggota organisasi. Organisasi yang dapat beroperasi dengan baik tidak lepas dari kinerja para anggotanya (Sukesi & Ida Rindaningsih, 2023).

Saat ini, banyak aspek kehidupan masyarakat dan organisasi dipengaruhi oleh kemajuan teknologi informasi. Lembaga dan organisasi menggunakan teknologi informasi untuk membantu mereka mencapai tujuan bisnis dan membuat keputusan yang lebih baik. Salah satu cara teknologi informasi membantu kinerja suatu organisasi adalah Enterprise Resource Planning (ERP) (Alvianto dkk., 2022). Karena lingkungan bisnis yang terus berubah, yang ditandai oleh kemajuan teknologi, globalisasi, dan tuntutan konsumen yang berubah, suatu bisnis atau organisasi harus menggunakan strategi yang inovatif dan adaptif. Sumber daya manusia (SDM) sekarang lebih dari sekadar bagian dari manajemen, mereka sekarang juga berfungsi sebagai penggerak strategi yang memengaruhi bagaimana suatu organisasi dapat mencapai tujuan mereka. Produksi dan efisiensi organisasi terkait erat dengan kualitas manajemen sumber daya manusia. Untuk meningkatkan kinerja tim, diperlukan budaya kerja yang positif, keterlibatan karyawan yang tinggi, dan pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan setiap orang. Di tengah persaingan di era digital, dimana teknologi membentuk cara kerja, strategi SDM harus fleksibel untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki keterampilan yang memenuhi tuntutan pasar (Khaeruman dkk, 2023).

Salah satu fondasi dalam perencanaan SDM adalah analisis pekerjaan. Proses ini memberikan pemahaman mendalam tentang apa yang diperlukan dalam setiap posisi kerja, mencakup tugas, tanggung jawab, dan keterampilan yang dibutuhkan. Informasi ini biasanya dirangkum dalam; Job Description, menjelaskan secara rinci tentang tugas dan tanggung jawab seseorang dalam jabatan tertentu. Job Specification, memberikan gambaran mengenai kualifikasi, keterampilan, dan pengalaman yang diperlukan untuk mengisi posisi tersebut. Job Evaluation, memberikan penilaian terhadap tingkat kesulitan, resiko, dan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan tersebut (Cahyaningtyas & Febriana, 2022). Selain itu, perencanaan SDM juga mencakup penyebaran pekerjaan, yang dapat membantu organisasi memperkaya jenis pekerjaan secara horizontal (dengan menambah variasi tugas) maupun vertikal (dengan meningkatkan tanggung jawab). Pendekatan yang lebih humanis memastikan bahwa pekerjaan dirancang agar bermakna dan memberdayakan karyawan, sementara penyederhanaan pekerjaan dilakukan dengan menyediakan informasi yang jelas untuk mendukung spesialisasi (Budi Raharjo dkk., 2023).

Organisasi dapat membuat sistem yang lebih efisien dan responsif terhadap masalah dengan menggunakan teknologi dan pendekatan berbasis data. Adaptasi terhadap perubahan seperti digitalisasi dan globalisasi juga penting untuk menjaga strategi SDM tetap relevan dan efektif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membahas strategi perencanaan SDM yang dapat

meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Setiap bagian akan membahas ide dasar, praktik terbaik, serta indikator keberhasilan dari perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang terintegrasi. Dengan pendekatan yang holistik, organisasi dapat membangun fondasi SDM yang kuat untuk mendukung keberlanjutan bisnis dan mencapai keunggulan kompetitif di pasar.

METHOD/METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode tinjauan pustaka atau literatur review. Tinjauan pustaka adalah pencarian atau studi literatur. Artinya membaca berbagai jenis buku yang relevan dengan topik penelitian, jurnal, dan artikel lain yang memiliki topik penelitian yang relevan dengan topik penelitian (Hadijah & Kamaruddin, 2024). Data penelitian ini diambil dari Perish and Publish, google scholar, dan media online akademik lainnya. Dalam penelitian artikel ini, juga menggunakan kajian literature yang stabil berdasarkan asumsi methodologi yang digunakan, artinya kajian literature harus digunakan, dari kajian ini nantinya tidak akan memunculkan pertanyaan yang akan diajukan pada peneliti. Kata kunci yang digunakan adalah strategi perencanaan SDM, kinerja organisasi dengan membatasi artikel 5 tahun terakhir. Selanjutnya mengevaluasi kelayakan data. Dari 15 artikel yang sudah terkumpul diseleksi berdasarkan topik strategi efektif perencanaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi (Sukeksi & Ida Rindaningsih, 2023).

Literatur ini dikelompokkan menjadi beberapa rumusan masalah, yaitu; (1) Bagaimana strategi perencanaan SDM yang terintegrasi dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, (2) Apa saja indikator keberhasilan dalam perencanaan SDM untuk mendukung keberlanjutan bisnis dan keunggulan kompetitif organisasi. Dengan pendekatan ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam dan pemahaman yang holistik terkait strategi efektif perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi.

RESULTS AND DISCUSSION

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memainkan peran strategis yang krusial dalam mendukung perencanaan SDM yang efektif. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang mengintegrasikan strategi SDM dengan baik maupun meraih keunggulan dalam persaingan. Hal ini menyoroti betapa pentingnya memilih, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Samsudin dkk., 2024). Dalam konteks bisnis yang kompetitif dan terus berubah, organisasi sering menghadapi tantangan berupa kesenjangan antara kebutuhan SDM dengan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai, baik dari segi jumlah maupun kompetensi. Masalah ini dapat berdampak pada efisiensi operasional, produktivitas, dan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan.

Strategi Perencanaan SDM untuk Dampak Positif Terhadap Kinerja Organisasi

1. Analisis Kebutuhan SDM

Analisis kebutuhan sumber daya manusia (SDM) adalah proses untuk menentukan jumlah, jenis, dan keterampilan tenaga kerja yang diperlukan agar organisasi dapat mencapai tujuannya. Proses ini melibatkan evaluasi tujuan strategis Perusahaan, analisis tugas, serta penilaian kompetensi karyawan yang tersedia dibandingkan dengan kebutuhan masa depan (Eddy & Dewi, 2024).

Dengan memahami kebutuhan SDM secara mendalam, organisasi dapat mengidentifikasi kesenjangan tenaga kerja, merencanakan rekrutmen, pelatihan, atau pengembangan karyawan yang tepat. Selain itu, analisis ini juga mempertimbangkan faktor eksternal seperti perubahan teknologi dan dinamika pasar kerja, sehingga strategi SDM lebih responsif terhadap perubahan. Penerapan analisis kebutuhan SDM yang baik membantu organisasi mengelola

tenaga kerja secara efektif, meningkatkan produktivitas, dan memastikan tim memiliki keterampilan yang sesuai untuk menghadapi tantangan bisnis.

2. Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka di tempat kerja. Tujuan pelatihan berbeda dengan tujuan pengembangan: pelatihan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, sedangkan pengembangan bertujuan untuk membantu karyawan meningkatkan karir mereka dan mempersiapkan mereka untuk posisi yang lebih tinggi. Untuk memenuhi tujuan dan kemampuan SDM perusahaan, berbagai metode digunakan untuk pelatihan dan pengembangan (Suryani dkk., 2023) (Selviyanti dkk., 2023).

Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin bertahan dalam lingkungan yang kompetitif, umumnya harus memiliki sejumlah sumber daya yang dapat dijadikan andalan untuk bersaing dengan perusahaan lain. Dengan adanya pelatihan dan pengembangan karyawan dapat menjadi investasi strategis yang dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi. Dengan perencanaan dan pelaksanaan yang tepat, program ini dapat menghasilkan tenaga kerja yang kompeten, adaptif, dan siap menghadapi dinamika perubahan dalam dunia kerja.

3. Pemenuhan Kebutuhan Karyawan

Strategi perencanaan SDM yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan karyawan adalah aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang efektif. Karyawan yang merasa kebutuhan mereka dipenuhi cenderung lebih termotivasi, produktif, dan loyal terhadap organisasi. Menurut teori hierarki kebutuhan Maslow, kebutuhan manusia terbagi menjadi lima tingkatan: fisiologis, keamanan, social, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dalam konteks organisasi, pemenuhan kebutuhan ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan (Abraham dkk., 2018). Dalam praktiknya, kebutuhan karyawan mencakup berbagai hal, mulai dari kebutuhan dasar seperti gaji yang layak dan lingkungan kerja yang aman, hingga kebutuhan emosional seperti rasa dihargai dan didukung. Jika kebutuhan ini terpenuhi, karyawan akan merasa termotivasi dan memiliki rasa memiliki terhadap Perusahaan. Sebaliknya, jika diabaikan, mereka mungkin merasa tidak dihargai dan sulit berkembang.

Pada akhirnya, memenuhi kebutuhan karyawan bukan hanya tentang membuat mereka bekerja lebih baik, tetapi juga membantu mereka merasa lebih baik, lebih terhubung dengan pekerjaan mereka, lebih percaya diri dalam peran mereka, dan lebih optimis tentang masa depan mereka Bersama Perusahaan. Ini merupakan investasi dalam hubungan, dan hubungan inilah yang akan menjadi fondasi keberhasilan Bersama.

4. Diversifikasi Tenaga Kerja

Menurut penelitian yang diterbitkan dalam jurnal manajemen diversifikasi (2023), keberagaman dalam tenaga kerja dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi. Dalam menghadapi perubahan pasar, penelitian ini menekankan bahwa lingkungan kerja yang inklusi, dimana perbedaan dihargai dan dimanfaatkan, dapat mendorong inovasi dan adaptasi (Ngamal dkk., 2023) (Sudirman, 2020).

Namun, ada juga tantangan dalam menerapkan diversifikasi tenaga kerja. Meskipun peningkatan tingkat pendidikan dan kesehatan meningkatkan produktivitas tenaga kerja, jumlah pekerja yang tidak produktif dapat menurunkan produktivitas secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia memerlukan diversifikasi (Dirgantara & Santoso, 2024). Hal ini menunjukkan betapa pentingnya pengelolaan tenaga kerja yang efektif untuk mendorong pertumbuhan industri tersebut (Nurhayani, 2022). Selain itu, penelitian tentang produktivitas tenaga kerja di Indonesia selama periode 2015-2020 menunjukkan penurunan pada tahun 2020 yang diduga disebabkan oleh pandemi COVID-19. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya adaptasi dan fleksibilitas dalam manajemen

tenaga kerja untuk menghadapi tantangan di seluruh dunia (Ivan Masduqi & Rita Yuliana, 2022).

Untuk mencapai diversifikasi tenaga kerja yang efektif, perusahaan harus melakukan sejumlah tindakan strategis. Pertama, analisis kebutuhan tenaga kerja untuk mengetahui demografi dan kebutuhan karyawan saat ini. Kedua, membuat kebijakan rekrutmen yang proaktif untuk mempekerjakan kandidat dari berbagai latar belakang. Ketiga, menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang mendukung inklusi dan kesetaraan. Terakhir, ciptakan budaya organisasi yang menghargai perbedaan dan mendorong setiap pekerja untuk berpartisipasi. Oleh karena itu diversifikasi tenaga kerja tidak hanya memenuhi undang-undang atau tanggung jawab moral, tetapi juga strategi bisnis yang dapat meningkatkan kinerja dan daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

5. Penerapan Teknologi HR

Teknologi manajemen sumber daya manusia (HR) telah menjadi komponen penting dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Teknologi HR termasuk penggunaan platform digital dan perangkat lunak untuk mengotomatisasi tugas-tugas yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, seperti pelatihan, rekrutmen, manajemen kinerja, dan pengkajian (Karyono dkk., 2024). Salah satu tren terkini adalah transformasi digital HR, yang mencakup pembaruan proses HR dengan menggunakan otomatisasi, analitik data, dan teknologi cloud. Metode ini meningkatkan efisiensi operasional dan membantu pengambilan keputusan berbasis data yang lebih baik. Selain itu, banyak aspek manajemen karyawan telah berubah karena integrasi kecerdasan buatan (AI) ke dalam fungsi HR. AI digunakan untuk mengotomatisasi hal-hal yang sering terjadi, seperti menyeleksi kandidat selama proses rekrutmen, dan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dengan menggunakan chatbot yang memberikan informasi secara real-time (Madina, 2024).

Penggunaan sistem manajemen kinerja digital, salah satu contoh teknologi HR, memungkinkan pemantauan dan evaluasi kinerja karyawan secara real-time, yang memungkinkan umpan balik yang lebih cepat dan pengembangan karyawan yang lebih terstruktur. Tetapi penerapan teknologi HR ini membutuhkan persiapan yang matang. Organisasi harus memastikan bahwa sistem yang mereka pilih aman, akurat, dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Untuk memastikan adopsi teknologi baru yang sukses, karyawan harus dilatih. Secara keseluruhan, ada banyak peluang besar untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia dengan menggunakan teknologi HR. dengan menggunakan teknologi terbaru, Perusahaan dapat membuat lingkungan kerja yang lebih efisien dan responsif terhadap perubahan.

6. Monitoring dan Evaluasi Kerja

Proses sistematis yang dikenal sebagai monitoring dan evaluasi kerja digunakan oleh perusahaan untuk menilai kinerja karyawan untuk memastikan bahwa tujuan dan standar pekerjaan tercapai serta untuk menemukan area yang memerlukan perbaikan. Proses ini melibatkan pengumpulan data, analisis, dan penilaian berbagai aspek kinerja pekerja, seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja (Yanti dkk., 2023). Algoritma simple additive weighting (SAW) merupakan salah satu metode yang digunakan dalam evaluasi kinerja. Hal ini membantu dalam menentukan kenaikan gaji dan insentif yang tepat berdasarkan standar yang telah ditentukan. Sementara algoritma Hungarian digunakan untuk menentukan tugas apa yang harus dilakukan oleh karyawan berdasarkan Tingkat kesulitannya, sehingga tugas dapat diselesaikan dengan optimal (Gunawan & Firmansyah, 2020). Selain itu, berbagai Lembaga pemerintah telah menggunakan sistem elektronik monitoring dan evaluasi (E-Monev) untuk mengumpulkan data dan informasi dari hasil pemantauan pelaksanaan rencana pembangunan. Sistem ini memungkinkan pengendalian dan evaluasi kinerja secara real-time, yang memungkinkan

pengambilan keputusan berdasarkan data terkini. Namun, penggunaan aplikasi E-Monev untuk melacak dan menilai hasil kinerja masih menjadi masalah di beberapa tempat. Misalnya, gagalnya monitoring dan evaluasi hasil kinerja organisasi perangkat daerah (OPD) setiap triwulan di Kabupaten Bojonegoro menunjukkan bahwa sistem perlu diperbaiki (Seyselis & Pradana, 2021).

Secara keseluruhan, monitoring dan evaluasi kerja adalah bagian penting dari manajemen sumber daya manusia. Ini dilakukan untuk memastikan tujuan organisasi tercapai, dan membantu pengambilan Keputusan yang berbasis data. Oleh karena itu, menggunakan metode dan teknologi yang tepat dalam proses ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas evaluasi kinerja di berbagai organisasi.

Tantangan dan Peluang dalam Implementasi Strategi Perencanaan SDM

Setiap organisasi dihadapkan pada tantangan dan peluang dalam mengimplementasikan strategi perencanaan SDM (Devi Andriani dkk., 2024) Berikut tantangan dan peluang yang dimiliki:

1. Tantangan

- **Perubahan Teknologi yang Cepat**
Kemajuan teknologi menuntut organisasi untuk terus memperbarui keterampilan karyawan agar tetap relevan. Kegagalan dalam mengikuti perkembangan ini dapat menyebabkan ketertinggalan dalam persaingan.
- **Globalisasi**
Persaingan tidak lagi terbatas pada lingkup lokal, organisasi harus bersaing secara global yang menuntut standar kompetensi dan kualitas SDM yang lebih tinggi.
- **Perbedaan Generasi dalam Tenaga Kerja**
Keberagaman generasi dalam organisasi dapat menimbulkan perbedaan dalam nilai, ekspektasi, dan cara kerja, yang memerlukan pendekatan manajemen yang adaptif.
- **Retensi dan Kepuasan Karyawan**
Menjaga karyawan berbakat tetap loyal menjadi tantangan, terutama dengan meningkatnya mobilitas tenaga kerja dan ekspektasi terhadap keseimbangan kerja-hidup.

2. Peluang

- **Pengembangan Kompetensi melalui Pelatihan**
Organisasi dapat meningkatkan kinerja dengan menyediakan program pelatihan yang relevan, memastikan karyawan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar.
- **Pemanfaatan Teknologi dalam Manajemen SDM**
Adopsi teknologi Human Resource Information System (HRIS) dapat meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan SDM, seperti dalam proses rekrutmen, penilaian kinerja, dan pengembangan karyawan.
- **Diversifikasi Tenaga Kerja**
Keberagaman dalam tim kerja dapat mendorong inovasi dan kreativitas, memberikan perspektif yang lebih luas dalam pengambilan keputusan.
- **Perencanaan SDM yang Proaktif**
Dengan perencanaan yang matang, organisasi dapat menyesuaikan jumlah dan komposisi tenaga kerja sesuai dengan perkembangan bisnis dan strategi masa depan, sehingga mencapai keseimbangan antara permintaan dan penawaran tenaga kerja.

Untuk mengoptimalkan peluang dan mengatasi tantangan tersebut, organisasi perlu menerapkan strategi perencanaan SDM yang holistik dan adaptif, termasuk analisis kebutuhan tenaga kerja, pengembangan program pelatihan berkelanjutan, penerapan teknologi terkini, serta monitoring

dan evaluasi kinerja secara berkala. Pendekatan ini akan membantu organisasi meningkatkan kinerja dan daya saing di tengah dinamika bisnis yang terus berubah.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian, perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang matang dan terstruktur memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Strategi perencanaan SDM yang efektif mampu mengidentifikasi kesenjangan tenaga kerja, memenuhi kebutuhan pelatihan, dan memastikan kesesuaian tenaga kerja dengan tujuan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun panjang. Organisasi yang berhasil menyelaraskan SDM dengan strategi bisnisnya lebih mampu menghadapi tantangan pasar, memanfaatkan peluang strategis, dan mencapai target operasional. Keberhasilan strategi ini juga bergantung pada keterlibatan karyawan dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi, loyalitas, dan komitmen mereka. Untuk mengimplementasikan strategi ini, organisasi disarankan untuk meningkatkan kapasitas SDM melalui program pelatihan dan pengembangan yang relevan dan berkelanjutan. Program ini perlu dirancang untuk memenuhi kebutuhan industri dan adaptif terhadap perkembangan teknologi terbaru. Pemanfaatan teknologi Human Resource Information System (HRIS) juga menjadi langkah penting guna meningkatkan efisiensi dalam pengelolaan SDM, termasuk rekrutmen, penilaian kinerja, dan pengambilan keputusan strategis berbasis data. Selain itu, diversifikasi tenaga kerja harus menjadi perhatian utama dengan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, memperkuat kebijakan rekrutmen, dan mendorong budaya kerja yang menghargai keberagaman.

Organisasi juga perlu melaksanakan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala menggunakan sistem berbasis data, seperti E-Monev, untuk memastikan efektivitas strategi dan mengidentifikasi area perbaikan. Dengan menyusun strategi SDM yang proaktif dan adaptif, organisasi dapat merespons perubahan lingkungan bisnis yang cepat, seperti globalisasi dan digitalisasi. Tantangan lain, seperti keberagaman generasi dalam tenaga kerja, dapat diatasi melalui strategi manajemen yang menjembatani perbedaan nilai dan ekspektasi antar generasi. Pembaruan keterampilan teknologi secara rutin juga perlu diintegrasikan agar karyawan tetap kompetitif.

Melalui langkah-langkah ini, organisasi diharapkan mampu meningkatkan produktivitas, menciptakan sinergi tim kerja, dan mencapai keunggulan kompetitif di tengah dinamika pasar yang terus berubah. Strategi perencanaan SDM yang efektif bukan hanya menjadi fondasi keberhasilan organisasi tetapi juga mendukung keberlanjutan bisnis secara keseluruhan.

REFERENCE

- Abraham, P. H., Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan Pt. Madubaru (Pg Madukismo) Yogyakarta Abraham Maslow's Hierarchical Approach To Employee Performance Of Madubaru Limited Company (Pg Madukismo) Yogyakarta. Februari.421 Jpsb, 6(1). <https://doi.org/10.26486/Jpsb.V6i1:Februari.421>
- Alvianto, M. N. H., Adam, N. P., Sodik, I. A., Sedyono, E., & Widodo, A. P. (2022). Dampak Dan Faktor Kesuksesan Penerapan Enterprise Resource Planning Terhadap Kinerja Organisasi: Systematic Literature Review. Jurnal Nasional Teknologi Dan Sistem Informasi, 7(3), 172–180. <https://doi.org/10.25077/Teknosi.V7i3.2021.172-180>
- Analisis Determinan Produktivitas Tenaga Kerja Di Indonesia Tahun 2015-2020. (T.T.). Arsip Digital Dan Pemanfaatan Teknologi Hr. (T.T.).
- Budi Raharjo, S., Masahere, U., & Widodo, W. (T.T.). Komitmen Organisasi Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Dan Loyalitas Karyawan: Studi Tinjauan Literatur 1*. 4(1), 143–156. <https://doi.org/10.37631/Ebisma.V4i1.930>

- Cahyaningtyas, D. N., & Febriana, R. (T.T.). Strategi Perencanaan Dan Pengembangan Sdm Di Organisasi. <https://www.researchgate.net/publication/363375435>
- Dirgantara, T., & Santoso, R. P. (2024). Sosiodemografis Dan Rata-Rata Produktivitas Tenaga Kerja Di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Ekonomi Dan Keuangan*, 97–108. <https://doi.org/10.20885/jkek.vol3.iss1.art13>
- Ekonomi, J., Dan Akuntansi, M., Andriani, D., Supratikta, H., Manajemen, M., Pamulang Jl Puspitek Raya No, U., & Selatan Correspondence, T. (2024). Neraca Perencanaan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Menghadapi Peluang Dan Tantangan Di Era Industri 4.0 (Vol. 320, Nomor 4). <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>
- Ekonomi Pembangunan, P., Ekonomi, F., & Jambi, U. (2022). Analisis Sektor Industri Manufaktur Di Indonesia Nurhayani. *Dalam Jurnal Paradigma Ekonomika* (Vol. 17, Nomor 3).
- Gunawan, W., & Firmansyah, M. R. (2020). Monitoring Dan Evaluasi Kinerja Karyawan Menggunakan Algoritma Simple Additive Weighting Dan Hungarian. *Ilkom Jurnal Ilmiah*, 12(2), 87–95. <https://doi.org/10.33096/ilkom.v12i2.519.87-95>
- Hadijah, N., & Kamaruddin, S. A. (T.T.). Pentingnya Pendidikan Kewirausahaan Di Perguruan Tinggi.
- Isa Anshori, M. (2023). Umpan Balik Dan Evaluasi Terhadap Kinerja Organisasi: A Literature Review. 3(2).
- Kusuma, E., Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia. *Perisai: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 338–349. <https://doi.org/10.32672/perisai.v2i3.158>
- Ngamal, I. R., Candra Kirana, K., & Kurniawan, S. (2023). Analisis Pengendalian Internal Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Titik Terang Konveksi). *Dalam Jurnal Manajemen Diversifikasi* (Vol. 3, Nomor 1).
- Nurusyifa, W., Kalsum Syahbari, U., & Noviyanti, I. (2024). Perencanaan Strategi Sumber Daya Manusia Dalam Pengaruh Kemajuan Teknologi Di Era Digital Revolusi 4.0. *Dalam Jurnal Ilmiah Multidisiplin Terpadu* (Vol. 8, Nomor 6).
- Pelatihan Msdm Berbasis Hr. (T.T.).
- Penulis, T., Panjaitan, E. H. H., Listiorini, C. D., & Jaelani, E. (T.T.). Buku Ajar Perencanaan Sdm. www.freepik.com
- Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi Khaeruman, S., Mukhlis, A., Bahits, A., & Bina Bangsa, U. (T.T.-A). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (Jrbmt)*. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v7i1.23910>
- Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi Khaeruman, S., Mukhlis, A., Bahits, A., & Bina Bangsa, U. (T.T.-B). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (Jrbmt)*. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v7i1.23910>
- Samsudin, A., Prabowo, B., Gunawan, M. S., Syerli, D., Rahmawati, I., Setyawan, W. P., Studi, P., Bisnis, A., Pembangunan, U., Veteran, N., & Timur, J. (T.T.). Perencanaan Sumber Daya Manusia Melalui Pendekatan Strategis.
- Selviyanti, N. H., Fadila, N., Sulis, Y. D., Anshori, I., Buyung, H., & Safrizal, A. (T.T.). Systematic Literature Review: Peran Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. <https://doi.org/10.30651/jms.v8i4.20987>
- Seyselis, M., & Pradana, G. W. (T.T.). Efektivitas Sistem Electronic Monitoring Dan Evaluasi (E-Monev) Efektivitas Sistem Electronic Monitoring Dan Evaluasi (E-Monev) Di Badan Perencanaan Pembangunan Kota Surabaya.

- Sudirman, J. J. (T.T.). Kantor Bank Dunia, Jakarta Gedung Bursa Efek Indonesia Tower I/Lantai12. Wwww.Worldbank.Org
- Sukei, D., & Ida Rindaningsih. (2023). Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Perisai: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(2), 195–206. <https://doi.org/10.32672/Perisai.V2i2.162>
- Suryani, S., Rindaningsih, I., & Hidayatulloh. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Perisai: Jurnal Pendidikan Dan Riset Ilmu Sains*, 2(3), 363–370. <https://doi.org/10.32672/Perisai.V2i3.154>
- Yanti, K., 1✉, H., Waruwu, S., Lase, H., & Telaumbanua, E. (T.T.). Implementasi Sistem Monitoring Dan Evaluasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Umu Kabupaten Nias.