

Literature Review: Optimalisasi Fungsi Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam suatu Perusahaan

Greyven Waldo Paulus Simangunsong¹, Solinda Arum Ningtias², Shaqila Hidayat³, Dilla Prizilia Az-Zahra⁴, Siti Mardiana Romadoni⁵, Seftiya Rahmawati⁶, M Yusuf Rozak⁷

Universitas Nusa Putra greyven.waldo_mn22@nusaputra.ac.id

Universitas Nusa Putra solinda.arum_mn22@nusaputra.ac.id

Universitas Nusa Putra Shaqila.hidayat_mn22@nusaputra.ac.id

Universitas Nusa Putra dilla.prilzilia_mn22@nusaputra.ac.id

Universitas Nusa Putra siti.mardiana_mn22@nusaputra.ac.id

Universitas Nusa Putra seftiya.rahmawati_mn22@nusaputra.ac.id

Universitas Nusa Putra maulana.yusuf_mn22@nusaputra.ac.id

Abstract: Human Resource Management (HRM) is a managerial academic discipline that focuses on managing human potential in organizations. One important aspect of HRM is human resource planning and refers to the strategic process through which an organization ascertains the quantity, type and quality of human resources needed to achieve business objectives. The research adopted a literature review approach to gain in-depth insights into Human Resource Management (HRM), particularly in the context of human resource planning. Human resource (HR) planning is at the core of organizational management efforts aimed at improving performance and competitiveness. Involving human resources in planning and training is considered a strategic step that can have a significant impact on the progress of an organization. Human resource planning (HRM) is an important factor that affects the effectiveness and efficiency of management in various organizations, including education, banking, government, and health. Through the analysis and implementation of good HR planning, companies can achieve predetermined goals more optimally. Thus, good human resource planning will have a positive impact on the achievement of strategic goals and the quality of services in each field.

Keywords: HR Planning, HR Planning function, Health, Education, Banking, Government

Abstrak: Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan disiplin akademis dan praktik yang berfokus pada pengelolaan potensi sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Salah satu aspek penting dalam manajemen SDM adalah perencanaan sumber daya manusia dan mengacu pada proses strategis yang melaluinya suatu organisasi memastikan kuantitas, jenis dan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan bisnis. Penelitian mengadopsi pendekatan literatur review untuk mendapatkan wawasan mendalam mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya dalam konteks perencanaan sumber daya manusia. pengelolaan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan performa serta daya saing. Melibatkan sumber daya manusia dalam perencanaan dan pelatihan dianggap sebagai langkah strategis yang dapat memberikan dampak signifikan terhadap kemajuan suatu organisasi. Perencanaan sumber daya manusia (PSDM) adalah faktor penting yang mempengaruhi efektivitas dan

efisiensi pengelolaan di berbagai Organisasi, termasuk pendidikan, perbankan, pemerintahan, dan kesehatan. Melalui analisis dan penerapan perencanaan SDM yang efektif, perusahaan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan secara lebih optimal. Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia yang efektif akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan strategis dan kualitas pelayanan pada setiap bidang yang ada.

Kata Kunci: Perencanaan SDM, fungsi Perencanaan SDM, Kesehatan, Pendidikan, Perbankan, Pemerintah

E-mail penulis: greyven.waldo_mn22@nusaputra.ac.id

ISSN: 2686-4789 (Print); ISSN: 2686-0473 (Online)

<https://senmabis.nusaputra.ac.id/>

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan disiplin akademis dan praktik yang berfokus pada pengelolaan potensi sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Peran departemen SDM tidak hanya terbatas pada rekrutmen dan seleksi karyawan, tetapi juga mencakup pengembangan, motivasi, retensi, serta manajemen kinerja tenaga kerja secara menyeluruh. Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan SDM, yang mengacu pada proses strategis untuk memastikan organisasi memiliki jumlah, jenis, dan kualitas sumber daya manusia yang tepat guna mencapai tujuan bisnisnya. Di tengah globalisasi dan perubahan dinamis pasar, perencanaan sumber daya manusia telah menjadi elemen mendasar bagi keberlanjutan dan kesuksesan organisasi.

Sumber daya manusia suatu elemen terpenting dalam suatu organisasi dan hanya dapat diperoleh melalui proses rekrutmen yang efektif. Proses ini membutuhkan ketersediaan serta kesinambungan informasi tentang jumlah dan kualifikasi individu yang dibutuhkan untuk berbagai tugas dalam organisasi. Oleh karena itu, perencanaan sumber daya manusia menjadi alat esensial untuk memperkirakan kebutuhan tenaga kerja, mengingat masalah yang terkait dengan hal

ini cenderung selalu ada dan memerlukan solusi berkelanjutan (Burhanuddin & Herianto, 2019).

Perencanaan sumber daya manusia adalah tahap awal yang wajib ditempuh oleh perusahaan untuk memperkuat pengelolaan sumber daya manusianya. Pentingnya mengintegrasikan perencanaan bisnis dengan perencanaan sumber daya manusia adalah hal yang tak bisa diabaikan dalam praktik organisasi. Ketika perencanaan bisnis diiringi dengan perencanaan sumber daya manusia yang baik, akan tercipta efisiensi dan efektivitas yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, jika perencanaan bisnis tidak didukung oleh perencanaan sumber daya manusia yang memadai, hal ini hanya akan menambah biaya serta penggunaan sumber daya lainnya. Oleh sebab itu, strategi perencanaan sumber daya manusia harus dijalankan secara konsisten agar menghasilkan pencapaian yang optimal (Setiyati & Hikmawati, 2019). Selain itu, agar organisasi dapat terus bertahan dengan pengelolaan yang baik dilakukan untuk karyawannya, organisasi perlu melakukan yang disebut perencanaan sumber daya manusia. Tanpa kejelasan dalam perencanaan sumber daya manusia, organisasi pasti akan menghadapi krisis kebutuhan karyawan yang berkualitas yang sesuai dengan posisi inti (Elu & Rahmawati, 2024).

Penelitian literatur ini mengkaji konsep dasar manajemen sumber daya manusia, berfokus pada perencanaan sumber daya manusia sebagai elemen kunci, dan mengeksplorasi perkembangan terkini di lapangan. Melalui pemahaman mendalam tentang literatur yang relevan, kami berharap dapat membangun kerangka konseptual yang kuat untuk mendukung perencanaan tenaga kerja yang efektif. Pemahaman yang mendalam tentang manajemen sumber daya manusia memungkinkan perusahaan terhadap potensi sumber daya manusianya, mengatasi tantangan yang kompleks, dan Menggapai posisi unggul dalam konteks pasar yang dinamis dan kompetitif. Oleh karena itu, penelitian ini bermanfaat tidak hanya bagi akademisi yang tertarik pada pengembangan teori SDM tetapi juga bagi praktisi bisnis yang tertarik untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui SDM yang efektif.

METODE

Penelitian mengadopsi pendekatan literatur review untuk mendapatkan wawasan mendalam mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), khususnya dalam konteks perencanaan sumber daya manusia. Pendekatan ini dipilih untuk memberikan analisis mendalam dan analisis terhadap kajian-kajian terkini dalam literatur, sehingga memberikan kerangka konseptual yang kokoh. Analisis dilaksanakan dalam kerangka jurnal yang terstruktur terdiri dari lima bab utama: Abstrak, Pendahuluan, Metode Penelitian, Hasil, Pembahasan dan Kesimpulan.

Mengingat penelitian ini bersifat tinjauan pustaka, maka konsep populasi dan sampel tidak dapat diterapkan. Sebaliknya, komponen utama digunakan sebagai dasar

analisis mendalam terhadap jurnal yang diteliti. Metode penelitian ini diawali dengan pemilihan database akademik yang fokus pada jurnal-jurnal utama yang membahas topik Manajemen SDM, Perencanaan SDM, dan Fungsi Perencanaan SDM dalam suatu Organisasi/Perusahaan. Basis data tersebut mencakup Google Scholar, Semantic Scholar, dan ScienceDirect di mana kata kunci seperti "Human Resource Management," "Strategic Human Resource Planning," dan "HRM Practices" digunakan untuk mengidentifikasi jurnal relevan.

Jurnal kemudian dipilih berdasarkan kriteria inklusi seperti keakuratan informasi, kebaruan hasil, dan relevansi dengan tujuan penelitian. Studi ini berfokus pada jurnal yang diterbitkan untuk memastikan pemahaman terkini tentang perkembangan dan fungsi Manajemen SDM. proses review literatur dilakukan dengan mendetail pada setiap jurnal yang dipilih. Aspek-aspek seperti definisi konsep, kerangka konseptual, metodologi penelitian, hasil utama, dan implikasi praktis dijelaskan secara rinci. Analisis terhadap hasil literatur dilakukan untuk mengidentifikasi pola, persamaan, dan perbedaan antar penelitian yang berbeda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan inti dari upaya pengelolaan organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan performa serta daya saing. Melibatkan sumber daya manusia dalam perencanaan dan pelatihan dianggap sebagai langkah strategis yang dapat memberikan dampak signifikan terhadap kemajuan suatu organisasi (Athamneh, 2018). Dengan memperdalam dan meningkatkan keterampilan individu

melalui program pelatihan terstruktur, perusahaan tidak hanya dapat mencapai keuntungan ekonomi yang lebih besar, namun juga mengembangkan praktik keberlanjutan yang memungkinkan ketahanan untuk menghadapi tantangan krisis di masa depan.

Hubungan antara perencanaan sumber daya manusia dan kinerja organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Berdasarkan temuan (Qudah et al., 2014) penerapan strategi perencanaan tenaga kerja yang efektif telah terbukti memberikan dampak positif secara keseluruhan terhadap kinerja organisasi. Dalam perencanaan sumber daya manusia yang baik tidak hanya menjadi elemen penting, namun juga merupakan elemen kunci yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan sebuah proses yang melibatkan berbagai aktivitas, termasuk upaya untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam suatu organisasi untuk jangka waktu tertentu di masa depan serta merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia guna mencapai keberhasilan (Suprayogi et al., 2022). Dalam konteks ini, perencanaan sumber daya manusia tidak hanya sebatas memperkirakan kebutuhan tenaga kerja, namun juga mencakup penerapan langkah-langkah konkrit untuk mempersiapkan dan melaksanakan strategi pembangunan. Proses ini membangun landasan komprehensif bagi organisasi dan memastikan bahwa kebutuhan tenaga terpenuhi secara optimal sekaligus memastikan pertumbuhan dan kemajuan talenta menuju pencapaian tujuan jangka panjang.

Indikator perencanaan sumber daya manusia mencakup aspek pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, dan pemberhentian (Pancasasti et al., 2022). Evaluasi langkah demi langkah terhadap rencana ketenagakerjaan sangat penting untuk menilai keberhasilan implementasinya. Proses evaluasi ini menjadi kunci tidak hanya untuk memandu tindakan perusahaan di masa depan tetapi juga menentukan arah kebijakan sumber daya manusia. Untuk mengetahui berhasil atau tidaknya rencana SDM yang dilaksanakan, maka perlu dilakukan evaluasi rencana SDM secara bertahap, yang pada akhirnya menentukan tindakan perusahaan di masa depan (Pancasasti et al., 2022). Dengan memantau dan mengevaluasi masing-masing indikator, organisasi dapat memastikan bahwa perencanaan ketenagakerjaan mereka tidak hanya dilaksanakan dengan benar tetapi juga selaras dengan tujuan strategis, sehingga memastikan pengelolaan sumber daya manusia yang berkelanjutan dan efektif.

Perencanaan sumber daya manusia menekankan pada kebutuhan yang penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Walaupun keputusan, interaksi, dan metode yang digunakan mungkin berbeda, namun disadari bahwa pemikiran dan tindakan yang terlibat jarang sekali berhubungan atau konsisten (Elsan Mansaray, 2019). Oleh karena itu, penting untuk dipahami bahwa penyelarasan tersebut merupakan fokus utama ketika merancang perencanaan tenaga kerja yang efektif. Dengan memastikan bahwa berbagai aspek pengambilan keputusan dan interaksi selaras, perusahaan dapat mengembangkan strategi perencanaan SDM yang konsisten, komprehensif, dan berkelanjutan. Pendekatan ini kunci dalam

mengoptimalkan potensi sumber daya manusia, mencapai konsistensi, dan meraih keberhasilan jangka panjang.

Perencanaan sumber daya manusia merupakan salah satu tanggung jawab manajemen sumber daya manusia, dan ditujukan untuk menyusun langkah-langkah strategis (Chiara et al., 2023). Tujuannya adalah untuk menyediakan organisasi dengan memiliki jumlah dan kualitas sumber daya manusia yang sesuai untuk memenuhi perubahan kebutuhan dan persyaratan. Dengan menekankan pada aspek pengembangan, perencanaan sumber daya manusia menjadi alat penting bagi organisasi untuk menjamin keberadaan tim yang memiliki kompetensi dan kesiapan dalam menghadapi tantangan di masa mendatang.

Penerapan sistematis perencanaan sumber daya manusia sangat bergantung pada jenis organisasi dan tingkat ketidakpastian yang dihadapi dalam meramalkan masa depan (Rameshbabu, 2018). Dalam situasi dimana masa depan dapat diprediksi secara masuk akal, pendekatan formal terbukti lebih efektif. Sebaliknya, organisasi yang menghadapi tingkat ketidakpastian yang tinggi mungkin perlu mengandalkan berbagai skenario sebagai dasar perencanaan. Mengenali karakteristik unik setiap organisasi membantu menentukan metode perencanaan tenaga kerja yang paling tepat dan memastikan keselarasan dengan lingkungan eksternal dan kemampuan internal organisasi.

Rekrutmen, perencanaan karir, dan penilaian dianggap sebagai tiga strategi penting dalam perencanaan sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan (Prabowo et al., 2023). Dengan mengintegrasikan ketiga aspek tersebut,

perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang tidak hanya mendukung pengembangan profesional karyawannya, namun juga memfasilitasi pencapaian kinerja optimal setiap individu. Pendekatan ini memastikan bahwa rekrutmen yang cermat, perencanaan karir yang terarah, dan evaluasi yang teliti saling mendukung satu sama lain, menciptakan kondisi ideal untuk pengembangan karir dan memberikan kontribusi terbaik untuk Memenuhi tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Keberhasilan perencanaan sumber daya manusia sangat bergantung pada kemauan dan kesediaan organisasi untuk mengembangkan rencana yang tidak hanya memenuhi kebutuhan sumber daya manusia, namun juga menciptakan suasana kerja yang mendukung kemajuan dan perkembangan baik manajer maupun karyawan (Prashanthi, 2013). Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, perusahaan menyediakan platform bagi setiap anggota tim untuk memaksimalkan kontribusi mereka, merangsang inovasi, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan pribadi memberikan dampak positif terhadap retensi talenta, menjamin keberlanjutan dalam mencapai tujuan perusahaan, dan menciptakan budaya perusahaan yang dinamis dan mudah beradaptasi terhadap perubahan lingkungan.

Komitmen perencanaan SDM pada kesetaraan di tempat kerja menciptakan lingkungan yang layak dan inklusif bagi seluruh karyawan (Anyim et al., 2012). Dengan berfokus pada kebijakan dan praktik perencanaan tenaga kerja yang mendukung hak dan kebutuhan semua individu, organisasi membangun landasan

yang kuat untuk keselarasan dan produktivitas tempat kerja. Dengan berkomitmen pada prinsip-prinsip kesetaraan, perencana tenaga kerja dapat menjadi katalisator untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan berkelanjutan.

Fungsi dan implementasi perencanaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan. diperlukan untuk menjamin bahwa setiap aspek manajemen sumber daya manusia beroperasi secara efektif. Perencanaan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam berbagai bidang seperti: pendidikan, perbankan, pemerintahan, dan kesehatan.

Di bidang Pendidikan. Perencanaan sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam dunia pendidikan yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, walaupun pada kenyataannya masih banyak kesenjangan yang bisa muncul walaupun kita sudah berusaha semaksimal mungkin, namun masih bisa muncul di luar kendali kita. Namun, perencanaan sumber daya manusia tetap memiliki sisi positif yang tidak bisa (Rahmi, 2013).

Di bidang Perbankan. Perencana sumber daya manusia terhadap Bank BUMN untuk pegawai baru. Selanjutnya dilakukan

analisis perencanaan sumber daya oleh departemen sumber daya manusia. Dan semua yang perlu lakukan untuk mencapai hal ini dijelaskan dalam analisis SWOT. Perencanaan sumber daya manusia mencakup indikator: (1) pengadaan, (2) pelatihan, (3) kompensasi, (4) retensi, dan (5) pemberhentian. Dilaksanakan secara terstruktur (Wibowo, 2023).

Di bidang Pemerintahan. Lembaga Administrasi Negara (LAN) berperan penting dalam pengembangan keterampilan para agen Aparatur Sipil Negara (ASN). Reformasi birokrasi dapat dilaksanakan pada sumber daya pelayanan publik melalui berbagai cara, antara lain pelatihan, pembinaan dan pendampingan ASN di Indonesia. LAN pada awal berdirinya dimaksudkan sebagai kewenangan pengembangan jabatan fungsional khususnya analisis kebijakan (Esti1 et al., 2024).

Di bidang Kesehatan. Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) Salah satu aspek penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan kesehatan masyarakat di Indonesia adalah peran SDMK yang menjadi garda terdepan dalam memberikan pelayanan kesehatan di lapangan, baik dalam upaya pencegahan, promosi, pengobatan, maupun pemulihan (Shofiah et al., 2019).

KESIMPULAN

Pengembangan perencanaan sumber daya manusia telah terbukti menjadi pendekatan yang efektif untuk menjamin kesesuaian dan ketersediaan sumber daya manusia yang diperlukan untuk keberlanjutan dan pengembangan suatu organisasi. Melalui perencanaan yang matang, perusahaan dapat memprediksi dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja dengan tepat, mengoptimalkan kinerja karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Strategi seperti perekrutan, perencanaan karir, dan penilaian telah terbukti menjadi alat yang efektif untuk mengembangkan kualitas dan produktivitas tim. Perencanaan sumber daya manusia yang efektif tidak hanya mencakup aspek kuantitatif tetapi juga kualitatif, seperti fokus pada kesetaraan di tempat kerja dan pengembangan pribadi.

Kesediaan untuk menerapkan teknik analisis literatur dan melibatkan referensi jurnal menunjukkan pendekatan yang holistik dan berbasis bukti dalam merancang rencana SDM. Meskipun demikian, kesuksesan perencanaan sumber daya manusia tidak bersifat statis. Efektivitas berkelanjutannya sangat bergantung pada kemampuan organisasi untuk terus beradaptasi terhadap perubahan lingkungannya, termasuk perubahan kebutuhan staf, teknologi, dan tren industri.

Perencanaan sumber daya manusia (PSDM) adalah faktor utama yang mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pengelolaan di berbagai Organisasi, termasuk pendidikan, perbankan, pemerintahan, dan kesehatan. Melalui analisis dan penerapan perencanaan SDM yang efektif, perusahaan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan secara lebih optimal.

1. **Dalam bidang Pendidikan,** perencanaan SDM memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pendidikan. Meskipun terdapat tantangan dan kesenjangan yang tidak selalu dapat dikendalikan, pentingnya perencanaan sumber daya manusia tidak dapat dianggap remeh. Keterlibatan semua pihak dalam proses perencanaan akan membantu mengurangi kesenjangan tersebut dan meningkatkan kualitas pendidikan.
2. **Dalam bidang Perbankan,** perencanaan SDM di bank umum merupakan pendekatan sistematis melalui analisis SWOT yang mencakup berbagai indikator seperti pengadaan, pengembangan, kompensasi, retensi dan pemutusan kontrak kerja. Tata kelola yang terstruktur ini penting untuk memastikan manajemen sumber daya manusia yang efektif dan membantu dalam mencapai tujuan organisasi.
3. **Dalam bidang Pemerintahan,** peran Lembaga Administrasi Publik (LAN) dalam pengembangan ASN sangatlah penting. Dengan melaksanakan reformasi birokrasi melalui pelatihan, pembinaan dan pendampingan, LAN membantu meningkatkan kinerja pelayanan publik dan mengembangkan jabatan fungsional khususnya analisis kebijakan.
4. **Dalam bidang Kesehatan,** Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) memiliki peran yang penting terhadap pelayanan kesehatan masyarakat. Upaya peningkatan kesehatan dan kesejahteraan masyarakat tidak akan tercapai tanpa pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan kompeten. Oleh karena itu, penting untuk terus mengembangkan kapasitas sumber daya manusia agar dapat memberikan pelayanan yang berkualitas, baik preventif, promotif, kuratif, maupun rehabilitatif.

Penting untuk mengevaluasi rencana SDM secara berkala untuk menyesuaikan strategi dengan dinamika perubahan. Pengembangan perencanaan SDM merupakan langkah strategis yang sangat utama dan efektif dalam mengatasi tantangan dan memanfaatkan peluang dalam dunia yang selalu berubah-ubah. Dengan mengintegrasikan teknik analisis dokumen, perencanaan sumber daya manusia memberikan landasan kuat dalam pertumbuhan dan kesuksesan organisasi jangka panjang. Keberhasilan perencanaan sumber daya manusia di sebuah perusahaan sangat bergantung pada pendekatan yang sistematis dan terstruktur, serta keterlibatan seluruh pemangku kepentingan. Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia yang efektif akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan strategis dan kualitas pelayanan pada setiap bidang yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Anyim, F. C., Ekwoaba, J. O., & Anthony, I. D. (2012). The role of human resource planning in recruitment and selection process. *British Journal of Humanities and Social Sciences*, 6(2), 68–78.
- Athamneh, S. (2018). HR Planning for Crisis Management. *Human Resource Planning for the 21st Century*. <https://doi.org/10.5772/intechopen.75233>
- Burhanuddin, & Herianto, D. (2019). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Inovasi Dan Pelayanan Publik Makassar*, 1(2), 55–68. <https://bppd-makassar.e-journal.id/inovasi-dan-pelayanan-publik/article/view/52>
- Chiara, C., Diego, V., & Mara, S. (2023). Human Resource Management (Human Resource Planning). *Sharia Oikonomia Law Journal*, 1(1), 49–60. <https://doi.org/10.55849/solj.v1i1.69>
- Elsan Mansaray, H. (2019). The Consequence of Human Resource Planning on Organizational Performance: An Ephemeral Review. *Britain International of Humanities and Social Sciences (BioHS) Journal*, 1(2), 50–61. <https://doi.org/10.33258/biohs.v1i2.35>
- Elu, D., & Rahmawati, I. (2024). Pengelolaan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Kemajuan Perusahaan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 44–49. <https://doi.org/10.56145/ekonomibisnis.v4i1.135>
- Esti1, A. M., Nurcahyanto2, H., & Aufarul Marom. (2024). ANALISIS PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA (HUMAN RESOURCES PLANNING) PADA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA DI JAKARTA. *Sports Culture*, 15(1), 72–86. <https://doi.org/10.25130/sc.24.1.6>
- Pancasasti, R., Sapitri, D., Oktavian, E. N., Mulyadi, A., & Saputra, A. A. (2022). Human Resources Planning Strategy with SWOT Analysis Method at PT. X (Largest Cigarette Distributor in Indonesia). *Journal of Business and Behavioural Entrepreneurship*, 5(2), 79–86. <https://doi.org/10.21009/jobbe.005.2.10>
- Prabowo, S. A., Prasetyo, A. B., Prasetya, A. B., & Supratikta, H. (2023). *ProBisnis : Jurnal Manajemen Human resource planning strategy to improve employee performance in facing the industrial revolution 4 . 0*. 14(6), 587–591.
- Prashanthi, K. (2013). Human Resource nning -An Analytical Study. *International Journal of Business and Management Invention ISSN (Online)*, 2(1), 2319–8028.
- Qudah, M. K. M. A., Osman, D. A., Halim, D. M. S. A., & Shatanawi, H. A. A. (2014). The Effect of Human Resources Planning and Training and Development on Organizational Performance in the Government Sector in Jordan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(4), 79–85. <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v4-i4/755>
- Rahmi, S. (2013). Perencanaan Sdm Melalui Manajemen Strategik Di Lembaga Pendidikan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Rameshbabu, H. (2018). The Contribution of HR to Human Resource Planning. *Www.Arcjournals.Org International Journal of Managerial Studies and Research*, 6(6), 36–39. <http://dx.doi.org/10.20431/2349-0349.0606005>
- Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2019). Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi. *Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi Forum Ilmiah*, 16, 215. <https://ejurnal.esaunggul.ac.id/index.php/Formil/article/view/2816/2399>
- Shofiah, R., Prihatini, D., & Viphindartin, S. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (Sdmk) Puskesmas Di Kabupaten Jember. *Bisma*, 13(3), 181. <https://doi.org/10.19184/bisma.v13i3.11633>
- Suprayogi, A., Putri, A. E., & Fahrozi, R. (2022). Implementation of Plan For Human Resource Management in Educational Institutions. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6, 12234–12242. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/4409>
- Wibowo, R. A. (2023). Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) Dengan Metode Analisis SWOT Di Bank BUMN X (Salah satu Bank BUMN Terbesar Di Indonesia). *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(1), 1427–1434. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i1.5901>