

## PERENCANAAN SDM

M aliful khabib <sup>1</sup>, Muhammad Nazir <sup>2</sup>, Neila Qonita<sup>3</sup>, Ima Salama <sup>4</sup> Prof.Dr.  
Subandi, MM<sup>3</sup>, Dr. Eti Hadiati, M.Pd<sup>5</sup>  
<sup>1,2</sup>Pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam, UIN Raden Intan Lampung  
<sup>3,4</sup>Dosen, UIN Raden Intan Lampung, Indonesia  
e-mail : [malifulkhabib@gmail.com](mailto:malifulkhabib@gmail.com), [mnazir877@gmail.com](mailto:mnazir877@gmail.com),  
[gonitaneila42@gmail.com](mailto:gonitaneila42@gmail.com), [imahsalamah1207@gmail.com](mailto:imahsalamah1207@gmail.com),  
[subandi@radenintan.ac.id](mailto:subandi@radenintan.ac.id), [eti.hadiati@radenintan.ac.id](mailto:eti.hadiati@radenintan.ac.id)

### ABSTRACT

*An organization in realizing its existence in order to achieve goals requires effective human resource planning. Human Resource Planning is a management process in determining the movement of organizational human resources from the desired position in the future. The purpose of making this paper is divided into two objectives, namely seen from the objectives in general and specifically. The general objective is to provide an understanding of human resource planning. The specific purpose of making this paper is to fulfill one of the tasks of the HR Management course. What students hope is that they can understand it deeply. The benefits of making this paper are: For the author, the benefits are to add insight and be able to understand about human resources and labor. For readers, the benefits of making this paper are expected to be used to add insight into science about human resource planning.*

**Keywords:** *Planning, Human Resources.*

### ABSTRAK

Sebuah organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dalam rangka mencapai tujuan memerlukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif. Perencanaan sumber daya manusia (Human Resource Planning) merupakan proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia organisasi dari posisi yang diinginkan dimasa depan. Tujuan dalam pembuatan makalah ini dibagi kedalam dua tujuan yakni dilihat dari tujuan secara umum dan secara khusus. Tujuan secara umum yaitu untuk memberikan pemahaman mengenai perencanaan sumber daya manusia. Tujuan secara khusus yaitu tujuan dibuatnya makalah ini yaitu untuk memenuhi salah satu tugas mata kuliah Manajemen SDM. Yang diharapkan mahasiswa dapat memahaminya secara mendalam. Adapun Manfaat pembuatan makalah ini yaitu: Bagi penulis manfaatnya yakni menambah wawasan serta dapat memahami tentang sumber daya manusia dan tenaga kerja. Bagi pembaca, manfaat dibuatnya makalah ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan tentang perencanaan sumber daya manusia.

**Kata Kunci:** Perencanaan, Sumberdaya Manusia.

#### A. Pendahuluan

Sebuah organisasi dalam mewujudkan eksistensinya dalam

rangka mencapai tujuan memerlukan perencanaan sumber daya manusia yang efektif. Suatu organisasi, menurut Riva'i (2004:35) "tanpa

didukung pegawai/karyawan yang sesuai baik segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi/perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan dimasa yang akan datang". Oleh karena itu disini diperlukan adanya langkah-langkah manajemen guna lebih menjamin bahwa organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai jabatan, fungsi, pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan.

Perencanaan sumber daya manusia (Human Resource Planning) merupakan proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia organisasi dari posisi yang diinginkan dimasa depan, sedangkan sumber daya manusia adalah seperangkat proses-proses dan aktivitas yang dilakukan bersama oleh manajer sumber daya manusia dan manajer lini untuk menyelesaikan masalah organisasi yang terkait dengan manusia. Tujuan dari integrasi system adalah untuk menciptakan proses prediksi demand sumber daya manusia yang muncul dari perencanaan strategik dan operasional secara kuantitatif, dibandingkan dengan prediksi ketersediaan yang berasal dari program-program SDM. Oleh karena itu, perencanaan sumber daya manusia harus disesuaikan dengan strategi tertentu agar tujuan utama dalam memflitasi keefektifan organisasi dapat tercapai.

## **B. Metode Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan metode studi kasus (Sugiyono, 2016). Penelitian ini dilaksanakan pada semester ganjil tahun pelajaran 2023/2024.

Sedangkan data sekunder (Meleong, 2014) dalam penelitian ini yaitu: buku, dokumen, dan artikel ilmiah yang berkaitan dengan penelitian. Dalam teknik pengumpulan data, peneliti menggunakan teknik observasi, (Prastowo, 2016) data yang diperoleh dari teknik tersebut adalah. PERENCANAAN SDM. Teknik selanjutnya yaitu wawancara, (Sugiyono, 2016) informan tersebut diantaranya adalah pemimpin sebuah organisasi, beserta anggota dan responden-responden lain yang menjadi point utama terlaksananya perencanaan sdm ini.. Adapun teknik menjamin keabsahan data menggunakan triaulasi data, (Sugiyono, 2013) yaitu dengan cara peneliti mengkombinasikan hasil wawancara dari informan satu dengan hasil wawancara dari informan lain dan juga di kolaborasikan dengan beberapa dokumen yang berkaitan dengan penelitian, sehingga diperoleh keabsahan data dan validasi mengenai fenomena yang tengah diteliti.

## **C. Hasil Penelitian dan Pembahasan PENGERTIAN PERENCAAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Perencanaan merupakan suatu kegiatan atau proses yang sangat penting dalam berbagai kegiatan dalam suatu organisasi,

termasuk dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, sebab perencanaan merupakan prasyarat pelaksanaan kegiatan yang akan dilakukan. Hal ini dapat dipahami sebab secara umum perencanaan merupakan proses penentuan tujuan, pengevaluasian berbagai alternatif pencapaiannya, dan penentuan tindakan yang akan diambil. Dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia, perencanaan merupakan proses penentuan sumber daya manusia dan tindakan untuk mendapatkannya.

Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses sistematis yang digunakan untuk memprediksi permintaan dan penyediaan SDM dimasa mendatang. Melalui program perencanaan SDM yang sistematis dapat diperkirakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan pada setiap periode tertentu sehingga dapat membantu bagian SDM dalam perencanaan rekrutmen, seleksi, serta pendidikan dan pelatihan (Rahmawati Ike Kusdayah. 2008)

Berbagai pandangan mengenai definisi perencanaan sumber daya manusia seperti yang dikemukakan oleh:

1. Handoko (1997), Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut.
2. Andrew E. Sikula (1981;145) mengemukakan bahwa: "Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan

tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berinteraksi dengan rencana organisasi".George Milkovich dan Paul C. Nystrom (Dale Yoder, 1981:173). Perencanaan SDM merupakan proses analisis dan identifikasi tersedianya kebutuhan akan sumber daya manusia sehingga organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya

### **TUJUAN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Adapun tujuan perencanaan sumber daya manusia menurut (Drs. Malayu S.P. Hasibuan 1989) yaitu :

1. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
3. Untuk menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
4. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
5. Untuk menghindari kekurangan dan/atau kelebihan karyawan.
6. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

## **MANFAAT PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Dengan perencanaan tenaga kerja diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Manfaat-manfaat tersebut antara lain☺ (Hasibuan, Malayu S.P. 1989)

1. Perusahaan dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan secara lebih baik. Perencanaan sumber daya manusia pun perlu diawali dengan kegiatan inventarisasi tentang sumber daya manusia yang sudah terdapat dalam perusahaan. Inventarisasi tersebut antara lain meliputi:

- a) Jumlah karyawan yang ada
- b) Berbagai kualifikasinya
- c) Masa kerja masing-masing karyawan

Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, baik pendidikan formal maupun program pelatihan kerja yang pernah diikuti

- a) Bakat yang masih perlu dikembangkan
- b) Minat karyawan, terutama yang berkaitan dengan kegiatan di luar tugas pekerjaan

2. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, efektifitas kerja juga dapat lebih ditingkatkan apabila sumber daya manusia yang ada telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Standard Operating Prosedure (SOP) sebagai pedoman kerja yang telah dimiliki yang meliputi:

suasana kerja kondusif, perangkat kerja sesuai dengan tugas masing-masing sumber daya manusia telah tersedia, adanya jaminan keselamatan kerja, semua sistem telah berjalan dengan baik, dapat diterapkan secara baik fungsi organisasi serta penempatan sumber daya manusia telah dihitung berdasarkan kebutuhan dan beban kerja.

3. Produktivitas dapat lebih ditingkatkan apabila memiliki data tentang pengetahuan, pekerjaan, pelatihan yang telah diikuti oleh sumber daya manusia.

Dengan mengikutsertakan karyawan dalam berbagai pendidikan dan pelatihan, akan mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Melalui pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan sumber daya manusia yang diikuti dengan peningkatan disiplin kerja yang akan menghasilkan sesuatu secara lebih profesional dalam menangani pekerjaan yang berkaitan langsung dengan kepentingan perusahaan.

4. Perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan penentuan kebutuhan tenaga kerja di masa depan, baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dan menyelenggarakan berbagai aktivitas baru kelak.

5. Salah satu segi manajemen sumber daya manusia yang dewasa ini dirasakan semakin penting ialah penanganan informasi ketenagakerjaan. Dengan tersedianya informasi yang cepat dan akurat semakin

penting bagi perusahaan, terutama perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang banyak dengan cabang yang tersebar di berbagai tempat (baik dalam negeri maupun di luar negeri). Dengan adanya informasi ini akan memudahkan manajemen melakukan perencanaan sumber daya manusia (Human Resources Information) yang berbasis pada teknologi canggih merupakan suatu kebutuhan yang tidak dapat dihindarkan di era perubahan yang serba cepat (Mangkunegara Anwar Prabu, 2008)

6. Seperti telah dimaklumi salah satu kegiatan pendahuluan dalam melakukan perencanaan termasuk perencanaan sumber daya manusia adalah penelitian. Berdasarkan bahan yang diperoleh dan penelitian yang dilakukan untuk kepentingan perencanaan sumber daya manusia, akan timbul pemahaman yang tepat tentang situasi pasar kerja dalam arti:

- a) Permintaan pemakai tenaga kerja atas tenaga kerja dilihat dan segi jumlah, jenis, kualifikasi dan lokasinya.
- b) Jumlah pencari pekerjaan beserta bidang keahlian, keterampilan, latar belakang profesi, tingkat upah atau gaji dan sebagainya. Pemahaman demikian penting karena bentuk rencana yang disusun dapat disesuaikan dengan

situasi pasaran kerja tersebut.

7. Rencana sumber daya manusia merupakan dasar bagi penyusunan program kerja bagi satuan kerja yang menangani sumber daya manusia dalam perusahaan. Salah satu aspek program kerja tersebut adalah pengadaan karyawan baru guna memperkuat tenaga kerja yang sudah ada demi peningkatan kemampuan perusahaan mencapai tujuan dan berbagai sasarnya. Tanpa perencanaan sumber daya manusia, sukar menyusun program kerja yang realistik.
8. Mengetahui pasar tenaga kerja. Pasar kerja merupakan sumber untuk mencari calon-calon sumber daya manusia yang potensial untuk diterima (recruiting) dalam perusahaan. Dengan adanya data perencanaan sumber daya manusia di samping mempermudah mencari calon yang cocok dengan kebutuhan, dapat pula digunakan untuk membantu perusahaan lain yang memerlukan sumber daya manusia (Yustika Ahmad Erani, 2007).

## **PENTINGNYA PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA**

### **1. Tingkat Perorangan**

Perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi kepentingan individu karena perencanaan dapat membantu meningkatkan ketrampilan. Kepuasan individu dapat lebih mudah dicapai

melalui perencanaan karier yang terarah.

## 2. Tingkat Perusahaan

Organisasi atau lembaga menggunakan perencanaan sumber daya manusia untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitasnya dalam jangka panjang. Organisasi harus merekrut tenaga kerja yang berkualitas tinggi untuk dipekerjakan sehingga dapat bekerja secara produktif.

## 3. Tingkat Nasional

Masalah sumber daya manusia ditingkat nasional terkait dengan jumlah, komposisi, keragaman, dan angkatan kerja yang ada pada suatu Negara. Teknologi yang sangat berperan dalam industri akhir-akhir ini sangat membutuhkan sumber daya manusia yang lebih terampil dalam bidang iptek, manajerial dan inovatif terhadap perubahan-perubahan yang terjadi. Sangat perlu disiapkan sumber daya-sumber daya yang berkualitas dan unggul untuk memenuhi kebutuhan yang meningkat untuk produktivitas yang lebih baik dan tanggung jawab sosial yang tinggi (Nursanti, T.Desy, 2002).

## **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Proses perencanaan sumber daya manusia dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

### 1. Lingkungan Eksternal

Perubahan-perubahan lingkungan sulit diprediksi dalam jangka pendek dan kadang-kadang tidak mungkin diperkirakan dalam jangka panjang.

- a) Perkembangan ekonomi mempunyai pengaruh yang besar tetapi sulit diestimasi. Sebagai contoh tingkat inflasi, pengangguran dan tingkat bunga sering merupakan faktor penentu kondisi bisnis yang dihadapi perusahaan.
- b) Kondisi sosial-politik-hukum mempunyai implikasi pada perencanaan sumber daya manusia melalui berbagai peraturan di bidang personalia, perubahan sikap dan tingkah laku, dan sebagainya.
- c) Perkembangan teknologi/komputer secara dahsyat merupakan contoh jelas bagaimana perubahan teknologi menimbulkan gejolak sumber daya manusia.
- d) Para pesaing merupakan suatu tantangan eksternal lainnya yang akan mempengaruhi permintaan sumber daya manusia organisasi. Sebagai contoh, "pembajakan" manajer akan memaksa perusahaan untuk selalu menyiapkan penggantinya melalui antisipasi dalam perencanaan sumber daya manusia. (Efendi Hariandja, Drs., M.Si)

### 3. Keputusan-keputusan Organisasional

Berbagai keputusan pokok organisasional mempengaruhi permintaan sumber daya manusia.

- a) Rencana strategis perusahaan adalah keputusan yang paling berpengaruh. Hal ini mengikat perusahaan dalam jangka panjang untuk mencapai sasaran-sasaran seperti tingkat pertumbuhan, produk baru, atau segmen pasar baru. Sasaran-sasaran tersebut menentukan jumlah dan kualitas

karyawan yang dibutuhkan di waktu yang akan datang.

- b) Dalam jangka pendek, para perencana menterjemahkan rencana-rencana strategi menjadi operasional dalam bentuk anggaran. Besarnya anggaran adalah pengaruh jangka pendek yang paling berarti pada kebutuhan sumber daya manusia.
- c) Forecast penjualan dan produksi meskipun tidak setepat anggaran juga menyebabkan perubahan kebutuhan personalia jangka pendek.
- d) Perluasan usaha berarti kebutuhan sumber daya manusia baru.
- e) Begitu juga, reorganisasi atau perancangan kembali pekerjaan-pekerjaan dapat secara radikal merubah kebutuhan dan memerlukan berbagai tingkat ketrampilan yang berbeda dari para karyawan di masa mendatang.

#### 4. Faktor-faktor Persediaan Karyawan

Permintaan sumber daya manusia dimodifikasi oleh kegiatan-kegiatan karyawan. Pensiun, permohonan berhenti, terminasi, dan kematian semuanya menaikkan kebutuhan personalia. Data masa lalu tentang faktor-faktor tersebut dan trend perkembangannya bisa berfungsi sebagai pedoman perencanaan yang akurat(<http://hendrytha.blogspot.com/> 2012)

### **HAMBATAN, KENDALA DAN TANTANGAN DALAM PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Guna meminimalkan resiko kesalahan dari perencanaan, ada beberapa hambatan utama, kendala dan tantangan dalam perencanaan dan penempatan tujuan yang mesti dipahami oleh semua jajaran manajemen dan karyawan.

#### 1. Hambatan dalam perencanaan:

- a) Tujuan yang tidak tepat
- b) System kompensasi yang tidak tepat
- c) Lingkungan eksternal yang tidak kompleks dan dinamis
- d) Kondisi persaingan yang semakin tajam
- e) Keengganan untuk mengubah tujuan
- f) Tidak memahami organisasi yang semakin dinamis
- g) Terjadi konflik internal organisasi antara manajemen dan buruh

#### 2. Mengatasi hambatan:

Salah satu cara mengatasi hambatan perencanaan adalah dengan memahami tujuan perencanaan dan proses penetapan tujuan. Meskipun bukan salah satu dalam mengatasi masalah, tetapi paling tidak dapat membantu pengambilan keputusan. System informasi dapat pula membantu pencapaian efektivitas perencanaan. Alat bantu ini diharapkan dapat meminimalkan tingkat risiko dan ketidakpastian hasil yang ada.

#### 3. Kendala-kendala Perencanaan Sumber Daya Manusia

- a) Standar Kemampuan SDM Standar kemampuan SDM yang pasti dan akurat belum ada, akibatnya informasi kemampuan SDM hanya ramal-ramalan

(prediction) saja yang sifatnya subjektif. Hal ini menjadi kendala yang serius dalam PSDM untuk menghitung potensi SDM secara pasti, seperti informasi energy mesin

- b) Manusia (SDM) makhluk hidup Manusia sebagai makhluk hidup tidak dapat dikuasai sepenuhnya seperti mesin. Hal ini menjadi kendala PSDM, karena itu sulit memperhitungkan segala sesuatunya dalam rencana.
- c) Situasi SDMPersediaan, mutu, dan penyebaran penduduk yang kurang mendukung kebutuhan SDM perusahaan. Hal ini menjadi kendala proses perencanaan sumber daya manusia yang baik dan benar.
- d) Kebijakan Perburuhan pemerintah Kebijakan perburuhan pemerintah, seperti kompensasi, jenis kelamin, WNA, dan kendala lain dalam PSDM untuk membuat rencana yang baik dan tepat<sup>1</sup>.

#### 4. Tantangan Dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia

Tantangan dalam perencanaan sumber daya

manusia, ada yang bersifat eksternal dan internal.

- a) Tantangan eksternal, meliputi: bidang Ekonomi, sosial politik, perundang-undangan, teknologi, dan persaingan.
- b) Tantangan internal, meliputi: anggaran, estimasi produk dan penjualan, usaha atau kegiatan baru, dan sebagainya.

### **HAMBATAN, KENDALA DAN TANTANGAN DALAM PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Guna meminimalkan resiko kesalahan dari perencanaan, ada beberapa hambatan utama, kendala dan tantangan dalam perencanaan dan penempatan tujuan yang mesti dipahami oleh semua jajaran manajemen dan karyawan.

- 1. Hambatan dalam perencanaan:
  - a. Tujuan yang tidak tepat
  - b. System kompensasi yang tidak tepat
  - c. Lingkungan eksternal yang tidak komplek dan dinamis
  - d. Kondisi persaingan yang semakin tajam
  - e. Keengganan untuk mengubah tujuan
  - f. Tidak memahami organisasi yang semakin dinamis

---

1

<http://nurullmardiah.blogspot.com/2013/01>

</makalah-perencanaan-sumber-daya-manusia.html>

- g. Terjadi konflik internal organisasi antara manajemen dan buruh

## 2. Mengatasi hambatan:

Salah satu cara mengatasi hambatan perencanaan adalah dengan memahami tujuan perencanaan dan proses penetapan tujuan. Meskipun bukan salah satu dalam mengatasi masalah, tetapi paling tidak dapat membantu pengambilan keputusan. System informasi dapat pula membantu pencapaian efektivitas perencanaan. Alat bantu ini diharapkan dapat meminimalkan tingkat risiko dan ketidakpastian hasil yang ada.

## 3. Kendala-kendala Perencanaan Sumber Daya Manusia

- a) Standar Kemampuan SDM Standar kemampuan SDM yang pasti dan akurat belum ada, akibatnya informasi kemampuan SDM hanya ramal-ramalan (prediction) saja yang sifatnya subjektif. Hal ini menjadi kendala yang serius dalam PSDM untuk menghitung potensi SDM secara pasti, seperti informasi energy mesin
- b) Manusia (SDM) makhluk hidup Manusia sebagai makhluk hidup tidak dapat dikuasai sepenuhnya seperti mesin. Hal ini menjadi kendala PSDM, karena itu sulit memperhitungkan segala sesuatunya dalam rencana.
- c) Situasi SDM Persediaan, mutu, dan penyebaran penduduk yang kurang mendukung kebutuhan SDM perusahaan. Hal ini menjadi kendala proses perencanaan sumber daya

manusia yang baik dan benar.

- d) Kebijakan Perburuhan pemerintah Kebijakan perburuhan pemerintah, seperti kompensasi, jenis kelamin, WNA, dan kendala lain dalam PSDM untuk membuat rencana yang baik dan tepat (<http://nurullmardiah.blogspot.com/2013>)

## 4. Tantangan Dalam Perencanaan Sumber Daya Manusia

Tantangan dalam perencanaan sumber daya manusia, ada yang bersifat eksternal dan internal.

- a) Tantangan eksternal, meliputi: bidang Ekonomi, sosial politik, perundang-undangan, teknologi, dan persaingan.
- b) Tantangan internal, meliputi: anggaran, estimasi produk dan penjualan, usaha atau kegiatan baru, dan sebagainya.

## D. Kesimpulan

Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut.

Perencanaan sumber daya manusia (Human Resource Planning) merupakan salah satu fungsi dalam Manajemen Sumber daya manusia yang mengorientasi pada bagaimana

menyusun langkah-langkah strategi menyiapkan sumber daya manusia (pegawai/karyawan) dalam suatu organisasi secara tepat dalam jumlah dan kualitas yang diperlukan. Perencanaan SDM sebagai proses manajemen dalam menentukan pergerakan sumber daya manusia organisasi dari posisinya saat ini menuju posisi yang diinginkan di masa depan dengan menggunakan data sebagai pedoman perencanaan di masa depan.

Dalam pelaksanaannya, perencanaan sumber daya manusia harus disesuaikan dengan strategi tertentu. Hal ini dimaksudkan untuk meminimalisirkan adanya kesenjangan agar tujuan dengan kenyataan dan sekaligus memfasilitasi keefektifan organisasi dapat dicapai. Perencanaan sumber daya manusia harus diintegrasikan dengan tujuan perencanaan jangka pendek dan jangka panjang organisasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Rahmawati Ike Kusdayah. 2008 .  
Manajemen Sumber Daya  
Manusia.Yogyakarta:  
CV.ANDIHasibuan, Malayu S.P.  
1989. Manajemen, Dasar,  
Pengertian, dan Masalah.  
Jakarta : CV Haji Masagung
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2008 .  
Manajemen Sumber Daya  
Perusahaan. Bandung: PT  
Remaja Rosdakarya
- Yustika Ahmad Erani, 2007,  
Perekonomian Indonesia, FE  
UNIBRAW, Malang.
- Nursanti, T.Desy, 2002, Strategi  
Terintegrasi Dalam  
Perencanaan SDM , dalam  
Usmara, A (ed), Paradigma Baru

Manajemen Sumber Daya  
Manusia, Yogyakarta, Amara  
books.

Derek Torrington Dan Tan Chwee  
Huat, Hummanresource  
Management For South East  
Asian Marihot Tua Efendi  
Hariandja, Drs.,M.Si

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian  
Kuantitatif dan Kualitatif dan  
R&D. Afabeta.

Meleong. (2014). Metodologi  
Penelitian Kualitatif. PT. Remaja  
Rosda karyaBaro'ah

Prastowo, A. (2016). Metode  
penelitian kualitatif dalam  
perspektif rancangan penelitian  
(cet. 3). AR-RUZZ MEDIA

### **Dokumen dari internet**

<http://hendrytha.blogspot.com/2012/10/makalah-perencanaan-sumber-daya-manusia.html>

<http://nurullmardiah.blogspot.com/2013/01/makalah-perencanaan-sumber-daya-manusia.ht>