JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI CAKRAWARTI
Volume 1 No. 4, 2026
DOI: https://doi.org/10.67183/jmac.v1i4.248

Peran Strategis Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Efektivitas dan Kinerja Organisasi: Kajian *Systematic Literature Review*

Aliffah Wahyu Larasati [1*], Andhika Ramadhan Pratama [2], Imam Hidayat [3], Maria Goreti Mona Lako [4], Natasya Nuri Amelia [5]

Universitas Pamulang [1,2,3,4,5]
Jl. Surya Kencana No. 1 Kel. Pamulang Barat, Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Provinsi Banten 15417
Email Korespondensi: aliffahwahyularasati23@gmail.com

ABSTRAK
Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan proses strategis yang membantu organisasi menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan tujuan dan perubahan lingkungan bisnis. Perencanaan SDM tidak hanya berkaitan dengan jumlah tenaga kerja, tetapi juga mencakup kesesuaian kompetensi, penempatan, pengembangan karyawan, dan penyelarasan SDM dengan strategi organisasi. Penelitian ini bertujuan menganalisis peran strategis perencanaan SDM dalam mendukung efektivitas dan kinerja organisasi berdasarkan hasil penelitian terdahulu. Penelitian menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dengan mengacu pada pedoman PRISMA 2020. Literatur ditelusuri melalui Google Scholar dan ScienceDirect menggunakan kata *kunci human resource planning, strategic human resource planning, organizational effectiveness, dan organizational performance*. Berdasarkan proses seleksi, diperoleh 8 artikel yang memenuhi kriteria inklusi dan dianalisis secara deskriptif serta tematik. Hasil kajian menunjukkan bahwa perencanaan SDM berperan dalam mengoptimalkan pemanfaatan tenaga kerja melalui peramalan kebutuhan SDM, kesesuaian kompetensi dan penempatan, pengembangan karyawan, serta penyelarasan SDM dengan strategi organisasi. Perencanaan SDM juga berkaitan dengan produktivitas, efisiensi, pencapaian tujuan, kemampuan adaptasi, dan kinerja organisasi. Dengan demikian, perencanaan SDM berperan sebagai fungsi strategis dalam mendukung efektivitas dan kinerja organisasi.
Kata kunci: Perencanaan Sumber Daya Manusia; Efektivitas Organisasi; Kinerja Organisasi; Manajemen Sumber Daya Manusia; *Systematic Literature Review*

ABSTRACT
Human resource planning (HRP) *is a strategic process that helps organizations align workforce needs with organizational goals and changes in the business environment. HRP is not only concerned with workforce numbers but also includes competency alignment, employee placement, employee development, and the alignment of human resources with organizational strategy. This study aims to analyze the strategic role of human resource planning in supporting organizational effectiveness and performance based on previous research findings. This study employs a Systematic Literature Review* (SLR) *method guided by the PRISMA 2020 framework. The literature was searched through* Google Scholar and ScienceDirect *using the keywords human resource planning, strategic human resource planning, organizational effectiveness, and organizational performance. Based on the selection process, eight articles met the inclusion criteria and were analyzed descriptively and thematically. The findings indicate that HRP plays a role in optimizing workforce utilization through workforce forecasting, competency alignment and placement, employee development, and the alignment of human resources with organizational strategy. HRP is also associated with productivity, efficiency, goal achievement, adaptability, and organizational performance. Thus, HRP serves as a strategic function in supporting organizational effectiveness and performance.*
Keywords: Human Resource Planning; Organizational Effectiveness; Organizational Performance; Human Resource Management; Systematic Literature Review

1. PENDAHULUAN
Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi karena pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari kemampuan organisasi dalam mengelola tenaga kerjanya. Perubahan lingkungan bisnis, perkembangan teknologi, dan persaingan yang semakin dinamis membuat organisasi perlu menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan arah dan tujuan organisasi. Kondisi tersebut semakin penting karena perubahan teknologi turut

Received 04-10-2026; Revised 07-10-2026; Accepted 07-10-2026; Available Online 13-10-2026

© 2026 The Authors. Published by PT Cakrawarti Empat Proksi.
Jurnal Manajemen dan Akuntansi Cakrawarti (JMAC).
This work is licensed under CC BY 4.0.

memengaruhi jenis pekerjaan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja. *World Economic Forum* dalam *Future of Jobs Report 2025* memperkirakan sekitar 39% keterampilan yang dibutuhkan dalam pekerjaan akan mengalami perubahan hingga tahun 2030, sementara kesenjangan keterampilan menjadi salah satu hambatan utama dalam transformasi bisnis (Forum, 2025). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa organisasi tidak cukup hanya memiliki jumlah tenaga kerja yang sesuai, tetapi juga perlu memastikan kesesuaian kompetensi, penempatan, dan pengembangan karyawan dengan kebutuhan organisasi.

Dalam kondisi tersebut, perencanaan sumber daya manusia menjadi salah satu fungsi strategis yang penting. Perencanaan SDM membantu organisasi memperkirakan kebutuhan tenaga kerja, baik dari sisi jumlah maupun kompetensi, sehingga ketersediaan tenaga kerja dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. (Rohmawati & Rindaningsih, 2024) dalam artikel *"Systematic Literature Review* (SLR): Strategi Efektif Perencanaan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi*"* menjelaskan bahwa perencanaan SDM merupakan salah satu elemen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi di tengah globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat. Hasil kajian tersebut menunjukkan bahwa strategi perencanaan SDM dapat dilakukan melalui analisis kebutuhan tenaga kerja, pelatihan, pengembangan karyawan, pemanfaatan teknologi, dan diversifikasi tenaga kerja.

Sejalan dengan perkembangan tersebut, perencanaan SDM juga perlu mempertimbangkan perubahan teknologi dan kebutuhan kompetensi tenaga kerja. (Farla et al., 2022) menjelaskan bahwa untuk kebutuhan kompetensi tenaga kerja menunjukkan bahwa perencanaan SDM pada era digital perlu disesuaikan dengan kebutuhan peningkatan kompetensi dan pemanfaatan teknologi agar sumber daya manusia dapat mendukung peningkatan produktivitas organisasi.

Perencanaan SDM juga memiliki keterkaitan dengan strategi organisasi, (Palupi & Kurnianto Tjahjono, 2018) dalam artikel "Pengintegrasian Perencanaan Sumberdaya Manusia dan Strategi Organisasional: Catatan Kecil" menjelaskan bahwa integrasi perencanaan SDM dengan strategi organisasi memiliki peran penting dalam menjelaskan kinerja organisasi, meskipun aspek kontekstual organisasi tetap perlu diperhatikan. Dengan demikian, perencanaan SDM tidak seharusnya dipandang sebagai kegiatan administratif yang hanya berkaitan dengan jumlah tenaga kerja, tetapi sebagai bagian dari proses strategis yang perlu disesuaikan dengan arah organisasi.

Berdasarkan kedua penelitian tersebut, dapat dilihat bahwa perencanaan SDM memiliki cakupan yang lebih luas daripada sekadar menentukan jumlah tenaga kerja. Perencanaan SDM mencakup proses memperkirakan kebutuhan tenaga kerja, menyesuaikan kompetensi dengan pekerjaan, melakukan penempatan, mengembangkan karyawan, serta mengintegrasikan kebutuhan SDM dengan strategi organisasi. Perencanaan yang dilakukan secara terarah dapat membantu organisasi mengoptimalkan pemanfaatan tenaga kerja sehingga sumber daya yang tersedia dapat digunakan sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

Dalam konteks tersebut, efektivitas organisasi menjadi salah satu aspek yang penting untuk diperhatikan. Efektivitas berkaitan dengan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara tepat. Perencanaan SDM dapat mendukung efektivitas melalui kesesuaian antara kebutuhan tenaga kerja, kompetensi, penempatan, pengembangan karyawan, dan tujuan organisasi. Sementara itu, kinerja organisasi menunjukkan hasil yang dicapai organisasi dalam menjalankan aktivitas dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perencanaan SDM memiliki keterkaitan dengan kedua aspek tersebut karena kualitas perencanaan tenaga kerja dapat mendukung kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan operasional sekaligus mencapai sasaran strategis.

Meskipun (Rohmawati & Rindaningsih, 2024) telah mengkaji strategi efektif perencanaan SDM dalam meningkatkan kinerja organisasi melalui metode *Systematic Literature Review*, fokus kajian tersebut terutama membahas strategi perencanaan SDM dan keterkaitannya dengan kinerja organisasi. Sementara itu, (Palupi & Kurnianto Tjahjono, 2018) membahas pengintegrasian perencanaan SDM dengan strategi organisasi serta kaitannya dengan kinerja organisasi. Kedua kajian tersebut memberikan dasar penting mengenai peran perencanaan SDM, tetapi belum secara khusus mengintegrasikan pembahasan mengenai efektivitas dan kinerja organisasi dalam satu kajian sistematis. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis peran strategis perencanaan SDM dalam mendukung efektivitas sekaligus kinerja organisasi berdasarkan hasil penelitian terdahulu.

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai peran strategis perencanaan SDM dalam mendukung efektivitas dan kinerja organisasi. Kajian ini juga diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih terstruktur mengenai aspek-aspek perencanaan SDM yang sering dibahas dalam penelitian terdahulu, seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja, kesesuaian kompetensi dan penempatan, pengembangan karyawan, serta integrasi SDM dengan strategi organisasi. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi organisasi dan praktisi SDM dalam

menyusun perencanaan tenaga kerja yang lebih sesuai dengan kebutuhan organisasi, terutama dalam menghadapi perubahan teknologi, kebutuhan kompetensi, dan tuntutan lingkungan bisnis.

Untuk memperoleh gambaran yang lebih sistematis mengenai peran tersebut, penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) dengan mengacu pada pedoman PRISMA 2020. (Page et al., 2021) menjelaskan bahwa PRISMA 2020 menyediakan pedoman pelaporan untuk menjelaskan proses identifikasi, seleksi, dan sintesis penelitian secara transparan serta menyediakan *checklist* dan diagram alur untuk membantu pelaporan *systematic review*. Penggunaan metode SLR dalam penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan sintesis yang lebih terstruktur mengenai temuan penelitian terdahulu terkait perencanaan SDM, efektivitas organisasi, dan kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran strategis perencanaan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi berdasarkan hasil penelitian terdahulu. Penelitian secara khusus diarahkan untuk mengidentifikasi bentuk perencanaan SDM yang berkaitan dengan kebutuhan tenaga kerja, kesesuaian kompetensi dan penempatan, pengembangan karyawan, serta integrasi perencanaan SDM dengan strategi organisasi. Selanjutnya, penelitian menganalisis bagaimana aspek-aspek tersebut berperan dalam mendukung efektivitas dan kinerja organisasi. Hasil kajian diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai peran strategis perencanaan SDM sekaligus menjadi referensi bagi akademisi, praktisi, dan penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Artikel ini disusun dalam lima bagian utama. Bagian pertama membahas pendahuluan yang memuat latar belakang, fenomena, *research gap*, tujuan, dan kontribusi penelitian. Bagian kedua membahas tinjauan pustaka mengenai perencanaan SDM, efektivitas organisasi, dan kinerja organisasi. Bagian ketiga menjelaskan metode *Systematic Literature Review* yang digunakan dalam penelitian. Bagian keempat menyajikan hasil dan pembahasan berdasarkan artikel yang telah diseleksi. Bagian kelima memuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil kajian.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses strategis yang dilakukan organisasi untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan jumlah, kualitas, kompetensi, dan waktu yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan SDM tidak hanya berfokus pada pemenuhan jumlah tenaga kerja, tetapi juga mempertimbangkan kesesuaian tenaga kerja dengan pekerjaan, pengembangan kemampuan karyawan, serta kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. (Maharani et al., 2026) menjelaskan bahwa perencanaan SDM bertujuan memastikan ketersediaan tenaga kerja yang tepat dari sisi jumlah, kualitas, dan kompetensi sesuai kebutuhan organisasi pada waktu yang diperlukan.

Perencanaan SDM juga berkaitan dengan proses memperkirakan kebutuhan tenaga kerja pada masa sekarang dan masa yang akan datang. (Laia, 2023) menjelaskan bahwa perencanaan SDM merupakan proses untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja organisasi, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas, sehingga jumlah dan kemampuan pegawai dapat disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

Dalam perkembangannya, perencanaan SDM semakin dipandang sebagai bagian dari fungsi strategis organisasi. (Palupi & Kurnianto Tjahjono, 2018) menjelaskan bahwa integrasi antara perencanaan SDM dan strategi organisasi memiliki keterkaitan dengan kinerja organisasi. Artinya, perencanaan SDM perlu disesuaikan dengan arah dan kebutuhan strategis organisasi, bukan hanya dilakukan sebagai kegiatan administratif.

(Mehendra et al., 2026) juga menjelaskan bahwa perencanaan SDM dapat mencakup *workforce forecasting*, pemetaan kompetensi, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, dan penyelarasan kinerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa perencanaan SDM memiliki hubungan dengan kesiapan organisasi dalam mengembangkan kemampuan tenaga kerja dan mendukung kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, perencanaan SDM dalam penelitian ini dipahami sebagai proses strategis untuk memperkirakan dan menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan kebutuhan serta tujuan organisasi, yang meliputi perencanaan jumlah tenaga kerja, kesesuaian kompetensi, penempatan, pengembangan karyawan, dan penyelarasan SDM dengan strategi organisasi.

2.1 Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan SDM bertujuan membantu organisasi memastikan tersedianya tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan arah organisasi. Perencanaan yang dilakukan secara sistematis juga membantu organisasi mengantisipasi perubahan kebutuhan tenaga kerja dan mempersiapkan kompetensi yang diperlukan.
Beberapa tujuan perencanaan SDM yang dapat disintesis dari literatur meliputi:

1. Memperkirakan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan jumlah dan kompetensi.
2. Menghindari kekurangan maupun kelebihan tenaga kerja.
3. Menyesuaikan kompetensi karyawan dengan kebutuhan pekerjaan.
4. Mendukung pengembangan kemampuan karyawan.
5. Mendukung penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan pekerjaan.
6. Menyesuaikan kebutuhan SDM dengan strategi organisasi.
7. Mengoptimalkan pemanfaatan tenaga kerja untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi

(Rohmawati & Rindaningsih, 2024) melalui *Systematic Literature Review* menjelaskan bahwa perencanaan SDM yang efektif mencakup analisis kebutuhan tenaga kerja, pelatihan, pengembangan karyawan, pemanfaatan teknologi, serta pengelolaan keberagaman tenaga kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perencanaan SDM memiliki cakupan yang lebih luas daripada sekadar menentukan jumlah karyawan.

2.2 Aspek Perencanaan Sumber Daya Manusia

Berdasarkan sintesis dari sumber-sumber yang ada, perencanaan SDM dalam penelitian ini dapat dilihat melalui beberapa aspek berikut :

a. Perencanaan kebutuhan tenaga kerja

Perencanaan kebutuhan tenaga kerja berkaitan dengan proses memperkirakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan organisasi. Perencanaan ini diperlukan agar organisasi memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan operasional maupun perkembangan organisasi. (Maharani et al., 2026) menjelaskan bahwa HRP berkaitan dengan penyediaan tenaga kerja yang tepat dalam jumlah, kualitas, dan kompetensi pada waktu yang tepat.
Perencanaan kebutuhan tenaga kerja juga perlu dilakukan secara strategis dengan mempertimbangkan perkembangan organisasi dan perubahan teknologi. (Wang, 2024) menjelaskan bahwa *strategic workforce planning* dapat dilakukan melalui peramalan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, serta integrasi teknologi. Pendekatan tersebut membantu organisasi menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan tuntutan organisasi sehingga dapat mendukung efektivitas organisasi.

b. Kesesuaian kompetensi

Kesesuaian kompetensi berkaitan dengan kemampuan tenaga kerja dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Perencanaan SDM perlu mempertimbangkan kemampuan yang diperlukan agar tenaga kerja dapat ditempatkan sesuai kebutuhan organisasi. (Laia, 2023) menunjukkan pentingnya penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan serta peningkatan kualitas melalui pelatihan.

c. Penempatan tenaga kerja

Penempatan tenaga kerja berkaitan dengan kesesuaian antara kemampuan karyawan dan pekerjaan yang diberikan. Penempatan yang sesuai dapat membantu organisasi menggunakan sumber daya manusia secara lebih optimal. (Laia, 2023) dalam penelitiannya juga mengaitkan perencanaan SDM dengan penempatan pegawai sesuai kemampuan dan kebutuhan organisasi.

d. Pengembangan karyawan

Pengembangan karyawan mencakup pelatihan, peningkatan kompetensi, pengembangan karier, dan kegiatan pembelajaran yang bertujuan mempersiapkan tenaga kerja menghadapi tuntutan pekerjaan. (Mehendra et al., 2026) menempatkan pengembangan karyawan dan pengelolaan karier sebagai bagian yang dapat dikaitkan dengan perencanaan SDM dan peningkatan kinerja organisasi.

e. Penyelarasan SDM dengan strategi organisasi

Perencanaan SDM perlu diselaraskan dengan arah strategis organisasi agar kebutuhan tenaga kerja dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. (Palupi & Kurnianto Tjahjono, 2018) secara khusus membahas pentingnya integrasi antara perencanaan SDM dan strategi organisasi dalam mendukung kinerja organisasi.

2.3 Efektivitas Organisasi

Efektivitas organisasi menggambarkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia. (Ahmad et al., 2023) menjelaskan efektivitas organisasi sebagai tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Melalui *Systematic Literature Review* terhadap 25 artikel, penelitian tersebut menunjukkan bahwa efektivitas organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan organisasi untuk beradaptasi dan melakukan penyesuaian terhadap lingkungan yang berubah.

Efektivitas organisasi dapat dipahami sebagai konsep yang tidak hanya berkaitan dengan pencapaian tujuan, tetapi juga dengan kemampuan organisasi menyesuaikan proses dan sumber dayanya agar tujuan tersebut dapat tercapai. (Ahmad et al., 2023) menunjukkan bahwa *organizational agility* dan kemampuan organisasi melakukan penyesuaian menjadi bagian penting dalam pembahasan efektivitas organisasi.

(Laia, 2023) dalam penelitian kuantitatif pada Kantor Camat Amandraya menemukan adanya pengaruh perencanaan SDM terhadap efektivitas organisasi. Penelitian tersebut menggunakan 30 pegawai sebagai populasi dan sampel serta analisis regresi sederhana. Hasil pengujian menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,173 lebih besar daripada t tabel 1,701 sehingga penelitian menyimpulkan adanya pengaruh perencanaan SDM terhadap efektivitas organisasi pada konteks penelitian tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, efektivitas organisasi dalam penelitian ini dipahami sebagai kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya secara tepat, efisien, produktif, dan adaptif.

2.3.1 Aspek Efektivitas Organisasi

Berdasarkan sintesis literatur, efektivitas organisasi dalam penelitian ini dapat dilihat melalui beberapa aspek berikut:

a. Pencapaian tujuan

Efektivitas organisasi dapat dilihat dari kemampuan organisasi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. (Ahmad et al., 2023) menempatkan keberhasilan mencapai tujuan sebagai dasar dalam memahami efektivitas organisasi.

b. Efisiensi penggunaan sumber daya

Efektivitas berkaitan dengan kemampuan organisasi memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mencapai hasil yang diharapkan.

c. Produktivitas

Produktivitas menggambarkan kemampuan organisasi menghasilkan output melalui pemanfaatan sumber daya yang tersedia.

d. Kualitas hasil

Kualitas hasil berkaitan dengan kemampuan organisasi menghasilkan output sesuai standar dan kebutuhan yang telah ditetapkan.

e. Kemampuan beradaptasi

Kemampuan beradaptasi menunjukkan kapasitas organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan, teknologi, maupun kebutuhan pemangku kepentingan. (Ahmad et al., 2023) menunjukkan bahwa organizational agility merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan efektivitas organisasi.

2.4 Kinerja Organisasi

Kinerja organisasi menggambarkan hasil yang dicapai organisasi dalam menjalankan aktivitas dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian mengenai strategic human resource management, kinerja organisasi dapat diukur melalui berbagai perspektif karena karakteristik dan kebutuhan setiap organisasi berbeda.

(Chourasia & Bahuguna, 2025) melalui *systematic review* terhadap 127 penelitian empiris menunjukkan bahwa kinerja organisasi merupakan konstruk yang multidimensional dan dapat diukur melalui berbagai perspektif. Temuan tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat satu ukuran tunggal yang dapat digunakan untuk seluruh penelitian mengenai kinerja organisasi.

Keterkaitan antara pengelolaan sumber daya manusia dan kinerja organisasi juga ditunjukkan oleh (Phiri & Phiri, 2022). Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia, seperti pengembangan karyawan, pengelolaan kinerja dan penghargaan, serta kesejahteraan karyawan, berkaitan dengan peningkatan kinerja organisasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang dilakukan secara terarah dapat mendukung organisasi dalam mencapai hasil dan tujuan yang telah ditetapkan.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengukuran kinerja organisasi perlu disesuaikan dengan konteks penelitian. Dengan demikian, penelitian mengenai perencanaan SDM dan kinerja organisasi perlu mempertimbangkan aspek kinerja yang paling relevan dengan tujuan dan karakteristik organisasi.

(Laowo, 2024) menjelaskan bahwa perencanaan SDM dapat membantu organisasi menentukan apakah organisasi telah memiliki sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi. Dalam konteks Pemerintah Kota Gunungsitoli, perencanaan SDM dikaji dalam kaitannya dengan upaya meningkatkan kinerja organisasi dalam pelayanan publik.

Berdasarkan uraian tersebut, kinerja organisasi dalam penelitian ini dipahami sebagai tingkat pencapaian hasil organisasi dalam menjalankan aktivitas dan mencapai tujuan, yang dapat dilihat melalui produktivitas, kualitas, efisiensi, pencapaian target, dan pencapaian tujuan strategis.

2.4.1 Aspek Kinerja Organisasi

Berdasarkan sintesis literatur, aspek kinerja organisasi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi produktivitas, kualitas, efisiensi, pencapaian target, dan pencapaian tujuan strategis. Produktivitas menunjukkan kemampuan organisasi menghasilkan output dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia, sedangkan kualitas berkaitan dengan tingkat kesesuaian hasil produk atau layanan dengan standar dan kebutuhan organisasi. Selain itu, efisiensi menunjukkan kemampuan organisasi mencapai hasil dengan penggunaan sumber daya secara optimal, dan pencapaian target menunjukkan kemampuan organisasi merealisasikan sasaran yang telah ditetapkan. Adapun pencapaian tujuan strategis menggambarkan kemampuan organisasi dalam merealisasikan tujuan jangka panjang yang telah ditetapkan. Sejalan dengan hal tersebut, (Chourasia & Bahuguna, 2025) menegaskan bahwa ukuran kinerja organisasi dalam literatur sangat beragam dan perlu disesuaikan dengan konteks organisasi serta tujuan pengukurannya.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengidentifikasi, menyeleksi, menganalisis, dan mensintesis hasil penelitian terdahulu mengenai peran strategis perencanaan sumber daya manusia dalam mendukung efektivitas dan kinerja organisasi.

Pelaksanaan penelitian mengacu pada pedoman **PRISMA 2020** (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*). (Page et al., 2021) menjelaskan bahwa PRISMA 2020 menyediakan pedoman untuk meningkatkan transparansi dalam pelaporan proses identifikasi, seleksi, penilaian, dan sintesis penelitian dalam *systematic review*.

3.2 Sumber dan Strategi Pencarian Literatur

Sumber data penelitian berupa artikel ilmiah yang diperoleh melalui sumber ilmiah yang relevan. Pencarian dilakukan melalui Google Scholar dan ScienceDirect dengan menggunakan kata kunci yang disusun berdasarkan fokus penelitian, yaitu *human resource planning*, *strategic human resource planning*, *organizational effectiveness*, dan *organizational performance*.

Pencarian dilakukan dengan mempertimbangkan kesesuaian antara kata kunci dengan tujuan penelitian. Artikel yang diperoleh selanjutnya diseleksi berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan.

3.3 Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Artikel yang digunakan diseleksi berdasarkan topik, fokus penelitian, jenis publikasi, bahasa, ketersediaan teks lengkap, relevansi, dan periode publikasi.

Tabel 1. Karakteristik Inklusi dan Eksklusi

Kriteria	Inklusi	Eksklusi
Topik	Membahas perencanaan sumber daya manusia (*human resource planning*) dan keterkaitannya dengan efektivitas dan/atau kinerja organisasi.	Tidak membahas perencanaan SDM atau tidak berkaitan dengan efektivitas dan kinerja organisasi.
Fokus Penelitian	Membahas *human resource planning*, *strategic human resource planning*, *organizational effectiveness*, dan/atau *organizational performance*.	Hanya membahas manajemen SDM secara umum atau topik lain yang tidak sesuai dengan fokus penelitian.

Jenis Publikasi	Artikel yang diterbitkan dalam jurnal ilmiah, termasuk penelitian empiris dan kajian literatur yang relevan dengan topik penelitian.	Skripsi, tesis, disertasi, prosiding, berita, blog, dan sumber nonilmiah lainnya.
Bahasa	Artikel berbahasa Indonesia atau Inggris.	Artikel yang menggunakan bahasa selain Indonesia dan Inggris.
Ketersediaan Artikel	Artikel tersedia dalam bentuk *full text* sehingga dapat dibaca dan dianalisis secara keseluruhan.	Artikel yang hanya tersedia dalam bentuk abstrak atau *full text* tidak dapat diakses.
Relevansi	Artikel memiliki kesesuaian dengan tujuan penelitian dan memberikan informasi yang dapat digunakan dalam analisis.	Artikel tidak memiliki keterkaitan yang cukup dengan tujuan dan fokus penelitian.
Tahun Publikasi	Artikel yang diterbitkan pada periode 2018–2026.	Artikel yang diterbitkan sebelum 2018 atau setelah 2026.

Sumber: (diolah oleh peneliti, 2026)

3.4 Proses Seleksi dan Analisis Literatur

Proses seleksi artikel dalam penelitian ini mengacu pada pedoman **PRISMA 2020** yang meliputi tahap *identification, screening, eligibility,* dan *included*. Pada tahap *identification*, penelusuran literatur dilakukan melalui Google Scholar dan ScienceDirect menggunakan kata kunci yang berkaitan dengan *human resource planning*, *strategic human resource planning*, *organizational effectiveness*, dan *organizational performance*.

Selanjutnya, artikel yang diperoleh diperiksa untuk mengidentifikasi adanya duplikasi. Pada tahap *screening*, judul dan abstrak artikel diseleksi berdasarkan kesesuaian dengan topik, tahun publikasi, bahasa, serta fokus penelitian. Artikel yang tidak sesuai dengan kriteria inklusi dikeluarkan dari proses seleksi.

Artikel yang lolos tahap *screening* kemudian masuk ke tahap *eligibility* dengan membaca dan menilai isi artikel secara *full text*. Penilaian dilakukan berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan, terutama terkait keterkaitan perencanaan SDM dengan efektivitas dan/atau kinerja organisasi. Setelah seluruh tahapan seleksi dilakukan, diperoleh 8 artikel yang memenuhi kriteria inklusi dan digunakan sebagai sumber utama dalam analisis *Systematic Literature Review.*

Data dari delapan artikel tersebut kemudian diekstraksi berdasarkan nama penulis dan tahun publikasi, judul artikel, objek atau konteks penelitian, metode penelitian, fokus kajian, serta hasil penelitian. Selanjutnya, data dianalisis secara deskriptif dan tematik untuk mengidentifikasi pola, persamaan, dan perbedaan mengenai peran strategis perencanaan SDM dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Seleksi Literatur

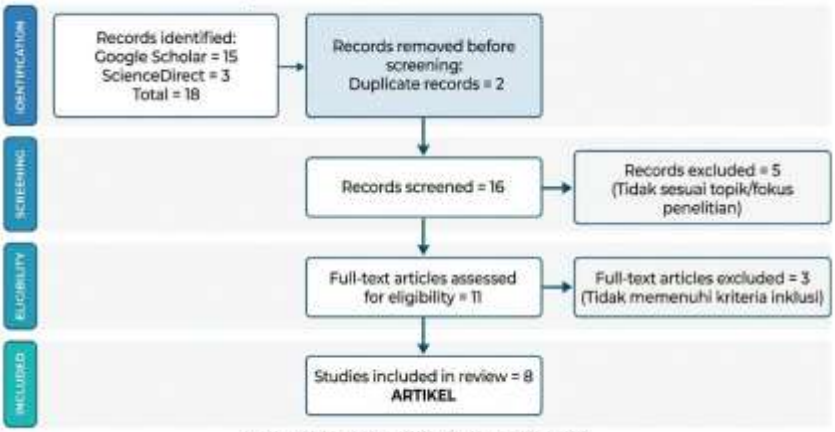
Proses seleksi literatur dilakukan dengan mengacu pada tahapan PRISMA 2020. Pada tahap *identification*, diperoleh sebanyak 18 artikel, yang terdiri dari 15 artikel dari Google Scholar dan 3 artikel dari ScienceDirect. Selanjutnya, dilakukan pemeriksaan terhadap artikel yang ditemukan dan terdapat 2 artikel duplikat sehingga tersisa 16 artikel untuk tahap *screening*.

Pada tahap *screening*, artikel diseleksi berdasarkan judul dan abstrak dengan mempertimbangkan kesesuaian topik, fokus penelitian, tahun publikasi, dan relevansi dengan tujuan penelitian. Berdasarkan proses tersebut, sebanyak 5 artikel dikeluarkan karena tidak memenuhi fokus penelitian, sehingga terdapat 11 artikel yang dilanjutkan ke tahap *eligibility*.

Pada tahap *eligibility*, sebanyak 11 artikel diperiksa secara *full text* berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan. Hasil pemeriksaan menunjukkan bahwa 3 artikel tidak memenuhi kriteria inklusi, sehingga dikeluarkan dari proses seleksi.

Dengan demikian, diperoleh 8 artikel yang memenuhi seluruh kriteria inklusi dan digunakan sebagai sumber utama dalam *Systematic Literature Review*. Kedelapan artikel tersebut kemudian dianalisis berdasarkan penulis dan tahun publikasi, objek penelitian, metode, fokus kajian, serta temuan utama terkait peran strategis perencanaan SDM dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi.

Gambar 1. Diagram Alur Seleksi Artikel Berdasarkan PRISMA 2020



Sumber: Diolah oleh peneliti berdasarkan PRISMA 2020.

4.2 Karakteristik Artikel yang Dikaji

Karakteristik artikel dapat disajikan berdasarkan penulis dan tahun publikasi, objek penelitian, metode penelitian, fokus penelitian, dan temuan utama.

Tabel 2. Karakteristik artikel yang dikaji

No.	Penulis & Tahun	Objek	Metode	Fokus	Temuan Utama
1.	Dwi Rohmawati & Ida Rindaningsih (2024)	Literatur	SLR	*HR planning & performance*	*HR* planning melalui analisis kebutuhan, pelatihan, pengembangan, teknologi, dan diversifikasi mendukung kinerja
2.	Suati Laia (2023)	Kantor Camat Amandraya	Kuantitatif	*HR planning & effectiveness*	Terdapat pengaruh *HR planning* terhadap *organizational effectiveness*
3.	Pandu Cahaya Dwi Nayanti Laowo (2024)	Pemerintah Kota Gunungsitoli	Kualitatif	*HR planning & performance*	*HR planning* membantu kesesuaian SDM dengan tujuan peningkatan kinerja pelayanan
4.	Eloh Bahiroh (2024)	Literatur/organisasi	*Mixed method*	*HR planning & performance*	*Workforce forecasting, talent management*, dan *succession planning* berkaitan dengan produktivitas, retensi, dan adaptasi
5.	Majang Palupi & Heru Kurniato Tjahjono (2018)	Organisasi/perusahaan	Kajian/analisis empiris	*HR planning, strategy & performance*	Integrasi perencanaan SDM dengan strategi organisasi penting untuk mendukung kinerja organisasi.
6.	Aulia Sekar Maharani, Alfan Hudayya Sururi, Achmad Ubay	Organisasi/Perusahaan	Kajian Literatur	*HR planning & organizational effectiveness*	*HR planning* melalui analisis jabatan, perencanaan kebutuhan tenaga kerja, dan

	Musyaffa & Risqi Ramadhan (2026)				pengembangan kompetensi mendukung efektivitas, efisiensi operasional, daya saing, dan keberlanjutan organisasi.
7.	Riandika Aji Mehendra, Ali Imron, Asro Bin Harun & Dika Hilaldi (2026)	Perusahaan/organisasi	Kualitatif deskriptif	*HR planning, employee development & performance*	*HR planning* melalui *workforce forecasting, competency mapping*, pelatihan, pengembangan karier, dan penempatan berbasis kompetensi mendukung pengembangan karyawan dan peningkatan kinerja perusahaan.
8.	Nani Sudiarti, Zahara Tussoleha Rony & Hapzi Ali (2024)	Organisasi/perusahaan	*Systematic Literature Review*	*Strategic HR planning & organizational performance*	*Strategic HR planning* melalui penetapan tujuan, analisis lingkungan internal dan eksternal, perencanaan kebutuhan SDM, pengembangan kompetensi, serta evaluasi kinerja mendukung pencapaian tujuan, peningkatan kinerja, efektivitas pemanfaatan SDM, adaptasi terhadap perubahan lingkungan, dan keberlanjutan organisasi.

Sumber: (diolah oleh peneliti, 2026) berdasarkan karakteristik artikel yang dikaji

4.3 Peran Perencanaan SDM terhadap Efektivitas Organisasi

Berdasarkan artikel yang dikaji, perencanaan SDM memiliki keterkaitan dengan efektivitas organisasi melalui kemampuan organisasi dalam menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja dengan tujuan dan aktivitas organisasi.

(Laia, 2023) memberikan bukti empiris bahwa perencanaan SDM berpengaruh terhadap efektivitas organisasi pada Kantor Camat Amandraya. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perencanaan kebutuhan tenaga kerja, kualitas pegawai, dan penempatan yang sesuai dapat membantu organisasi menjalankan aktivitasnya secara lebih efektif.

Jika dilihat dari keseluruhan literatur, terdapat beberapa mekanisme yang menjelaskan hubungan tersebut. Pertama, perencanaan kebutuhan tenaga kerja membantu organisasi menghindari kekurangan atau kelebihan tenaga kerja. Kedua, kesesuaian kompetensi dan penempatan membantu memastikan bahwa tenaga kerja ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai. Ketiga, pengembangan karyawan membantu meningkatkan kesiapan SDM dalam menghadapi perubahan kebutuhan pekerjaan. Keempat, penyelarasan SDM dengan strategi organisasi membuat penggunaan tenaga kerja lebih terarah pada pencapaian tujuan.

Dengan demikian, perencanaan SDM dapat mendukung efektivitas organisasi melalui **ketepatan jumlah tenaga kerja, kesesuaian kompetensi, penempatan, pengembangan, serta kemampuan beradaptasi terhadap perubahan**. Hal tersebut menunjukkan bahwa perencanaan SDM tidak hanya berfungsi sebagai kegiatan administratif, tetapi juga menjadi bagian dari upaya organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif.

4.4 Peran Perencanaan SDM terhadap Kinerja Organisasi

Hasil kajian menunjukkan bahwa perencanaan SDM juga berkaitan dengan kinerja organisasi. (Rohmawati & Rindaningsih, 2024) menunjukkan bahwa analisis kebutuhan tenaga kerja, pelatihan, pengembangan karyawan, pemanfaatan teknologi, dan diversifikasi tenaga kerja menjadi bagian dari strategi perencanaan SDM yang mendukung produktivitas, efisiensi, dan inovasi organisasi.

(Laowo, 2024) menunjukkan bahwa perencanaan SDM membantu organisasi pemerintah menentukan kesesuaian sumber daya manusia dengan tujuan peningkatan kinerja organisasi dalam pelayanan publik.

(Bahiroh, 2024) menunjukkan bahwa *workforce forecasting*, *talent management*, dan *succession planning* berkaitan dengan produktivitas, retensi karyawan, dan kemampuan adaptasi organisasi.

Temuan tersebut juga didukung oleh (Sudiarti et al., 2024) yang menunjukkan bahwa *strategic HR planning* dapat dilakukan melalui penetapan tujuan, analisis lingkungan internal dan eksternal, perencanaan kebutuhan SDM, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja. Proses tersebut dapat membantu organisasi menyesuaikan pengelolaan SDM dengan kebutuhan strategis sehingga mendukung pencapaian kinerja organisasi.

Dari beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga melalui beberapa proses pendukung. Perencanaan kebutuhan tenaga kerja menjadi dasar untuk menentukan jumlah dan kualitas SDM, sedangkan pengembangan kompetensi meningkatkan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Penempatan yang sesuai membantu organisasi memanfaatkan kompetensi karyawan secara optimal, sementara integrasi dengan strategi organisasi memastikan bahwa seluruh proses tersebut diarahkan pada tujuan organisasi.

Dengan demikian, perencanaan SDM dapat mendukung kinerja organisasi melalui peningkatan **produktivitas, kualitas, efisiensi, pencapaian target, dan pencapaian tujuan strategis**.

4.5 Peran Strategis Perencanaan SDM dalam Meningkatkan Efektivitas dan Kinerja Organisasi

Berdasarkan sintesis terhadap delapan artikel yang dikaji, peran strategis perencanaan SDM dapat dilihat melalui beberapa aspek utama, yaitu perencanaan kebutuhan tenaga kerja, kesesuaian kompetensi dan penempatan, pengembangan karyawan, serta integrasi perencanaan SDM dengan strategi organisasi. Keempat aspek tersebut saling berkaitan dalam membantu organisasi memastikan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi.

Perencanaan kebutuhan tenaga kerja menjadi tahap awal yang membantu organisasi menentukan jumlah dan jenis tenaga kerja yang diperlukan. Perencanaan tersebut dapat membantu organisasi mengantisipasi kekurangan maupun kelebihan tenaga kerja sehingga penggunaan sumber daya dapat dilakukan secara lebih optimal. (Maharani et al., 2026) menjelaskan bahwa perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang disertai analisis jabatan dan pengembangan kompetensi dapat mendukung efektivitas operasional dan daya saing organisasi. Hal tersebut sejalan dengan (Rohmawati & Rindaningsih, 2024) yang menjelaskan bahwa analisis kebutuhan tenaga kerja merupakan salah satu bagian penting dalam strategi perencanaan SDM.

Selanjutnya, kesesuaian kompetensi dan penempatan menjadi bagian penting karena tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai dengan pekerjaan akan lebih mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. (Laia, 2023) menjelaskan adanya keterkaitan antara perencanaan SDM dengan efektivitas organisasi melalui perencanaan kebutuhan pegawai dan penempatan sesuai kemampuan. Sementara itu, (Mehendra et al., 2026) menekankan pentingnya pemetaan kompetensi, pengembangan karyawan, dan penempatan berbasis kompetensi dalam mendukung kinerja perusahaan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa perencanaan SDM tidak cukup hanya menentukan jumlah tenaga kerja, tetapi juga perlu memastikan kesesuaian antara kompetensi tenaga kerja dan kebutuhan pekerjaan.

Pengembangan karyawan juga menjadi bagian strategis dalam perencanaan SDM karena kebutuhan organisasi dapat berubah seiring perkembangan teknologi dan lingkungan bisnis. Pelatihan, peningkatan kompetensi, dan pengembangan karier dapat membantu organisasi mempersiapkan tenaga kerja agar mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. (Rohmawati & Rindaningsih, 2024) menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan menjadi bagian dari strategi perencanaan SDM, sedangkan (Mehendra et al., 2026) mengaitkan pengembangan karyawan dengan peningkatan kemampuan dan kinerja perusahaan. Dengan demikian,

pengembangan SDM dapat dipandang sebagai bagian dari perencanaan jangka panjang untuk menjaga kesiapan organisasi menghadapi perubahan.

Aspek berikutnya adalah integrasi antara perencanaan SDM dan strategi organisasi. (Palupi & Kurnianto Tjahjono, 2018) menekankan pentingnya pengintegrasian perencanaan SDM dengan strategi organisasi agar keputusan mengenai kebutuhan tenaga kerja tidak berjalan secara terpisah dari arah strategis organisasi. (Sudiarti et al., 2024) juga menunjukkan bahwa *strategic HR planning* mencakup penetapan tujuan, analisis lingkungan internal dan eksternal, perencanaan kebutuhan SDM, pengembangan kompetensi, serta evaluasi kinerja. Integrasi tersebut membuat pengelolaan SDM lebih terarah dalam mendukung tujuan organisasi.

Jika disintesis, hasil dari delapan artikel menunjukkan adanya pola bahwa perencanaan kebutuhan SDM menjadi dasar untuk menentukan jumlah dan jenis tenaga kerja, kemudian dilanjutkan dengan kesesuaian kompetensi dan penempatan, pengembangan karyawan, serta penyelarasan dengan strategi organisasi. Rangkaian tersebut dapat mendukung efektivitas melalui penggunaan sumber daya yang lebih tepat, pencapaian tujuan, efisiensi, dan kemampuan beradaptasi. Pada sisi kinerja, perencanaan SDM berkaitan dengan produktivitas, kualitas, pencapaian target, efisiensi, dan pencapaian tujuan strategis.

Meskipun demikian, hasil kajian tidak dapat dipandang sebagai bukti bahwa perencanaan SDM selalu menghasilkan tingkat efektivitas dan kinerja yang sama pada setiap organisasi. Delapan artikel yang dikaji memiliki perbedaan dari sisi objek, sektor organisasi, jumlah dan karakteristik responden, serta metode penelitian. (Laia, 2023) menggunakan pendekatan kuantitatif pada Kantor Camat Amandraya dengan jumlah sampel yang relatif terbatas, sedangkan (Laowo, 2024) menggunakan pendekatan kualitatif dalam konteks Pemerintah Kota Gunungsitoli. Di sisi lain, beberapa penelitian menggunakan kajian literatur, seperti (Rohmawati & Rindaningsih, 2024) serta (Sudiarti et al., 2024), sedangkan penelitian lainnya menggunakan pendekatan kualitatif atau kuantitatif. Perbedaan tersebut menyebabkan temuan antarpenelitian tidak sepenuhnya dapat dibandingkan secara langsung.

Perbedaan konteks sektor juga menjadi keterbatasan dalam sintesis penelitian ini. Sebagian artikel membahas organisasi pemerintahan atau pelayanan publik, sedangkan artikel lainnya membahas perusahaan atau organisasi secara umum. Karakteristik organisasi publik dan swasta memiliki perbedaan dalam tujuan, struktur, sistem pengelolaan SDM, serta indikator keberhasilan. Oleh karena itu, hasil penelitian mengenai perencanaan SDM dalam satu konteks organisasi belum tentu dapat langsung digeneralisasikan pada konteks organisasi lainnya.

Selain itu, terdapat perbedaan dalam pengukuran efektivitas dan kinerja organisasi. (Chourasia & Bahuguna, 2025) menunjukkan bahwa kinerja organisasi merupakan konstruk multidimensional dengan ukuran yang beragam. Beberapa penelitian lebih menekankan produktivitas dan efisiensi, sedangkan penelitian lainnya menyoroti pencapaian tujuan, kualitas pelayanan, kemampuan adaptasi, atau kinerja organisasi secara umum. Perbedaan indikator tersebut menjadi salah satu keterbatasan dalam membandingkan hasil penelitian secara langsung.

Dari sisi metodologis, sebagian artikel yang dikaji juga menggunakan pendekatan kajian literatur sehingga tidak seluruhnya memberikan bukti empiris secara langsung mengenai hubungan antara perencanaan SDM dan hasil organisasi. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif memberikan bukti empiris yang lebih terukur, tetapi umumnya memiliki keterbatasan pada konteks dan ukuran sampel. Sementara itu, penelitian kualitatif dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai proses perencanaan SDM, tetapi hasilnya lebih sulit digeneralisasikan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa temuan positif mengenai peran perencanaan SDM perlu dipahami secara kritis dengan mempertimbangkan metode dan konteks masing-masing penelitian.

Dengan demikian, sintesis delapan artikel menunjukkan bahwa perencanaan SDM memiliki peran strategis dalam mendukung efektivitas dan kinerja organisasi, tetapi kekuatan dan bentuk perannya dapat berbeda berdasarkan konteks organisasi, metode penelitian, karakteristik sampel, dan indikator yang digunakan. Temuan tersebut juga menunjukkan perlunya penelitian empiris lebih lanjut dengan sampel yang lebih beragam, indikator yang lebih konsisten, serta perbandingan antara sektor publik dan swasta. Pola konseptual yang dapat dirumuskan dari hasil kajian adalah perencanaan kebutuhan SDM → kesesuaian kompetensi dan penempatan → pengembangan karyawan → penyelarasan dengan strategi organisasi → efektivitas dan kinerja organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil *Systematic Literature Review* terhadap delapan artikel yang relevan, dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi. Perencanaan SDM tidak hanya berfokus pada pemenuhan jumlah tenaga kerja, tetapi juga mencakup perencanaan kebutuhan tenaga kerja, kesesuaian kompetensi dan penempatan, pengembangan karyawan, serta penyelarasan perencanaan SDM dengan strategi organisasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa aspek-aspek tersebut dapat membantu organisasi mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya manusia, meningkatkan efisiensi dan produktivitas, mendukung pencapaian tujuan, serta meningkatkan kemampuan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan.

Berdasarkan temuan tersebut, organisasi disarankan untuk menjadikan perencanaan SDM sebagai bagian dari strategi organisasi, bukan hanya sebagai kegiatan administratif. Perencanaan perlu dilakukan secara berkelanjutan dengan mempertimbangkan kebutuhan tenaga kerja, kompetensi karyawan, penempatan yang sesuai, pengembangan kemampuan, serta perubahan lingkungan organisasi. Organisasi juga perlu mengintegrasikan perencanaan SDM dengan tujuan dan strategi organisasi agar pengelolaan tenaga kerja dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap efektivitas dan kinerja. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian dapat dikembangkan melalui kajian pada sektor atau jenis organisasi yang lebih spesifik serta menggunakan pendekatan empiris untuk menguji hubungan antara perencanaan SDM, efektivitas, dan kinerja organisasi dengan mempertimbangkan variabel lain seperti kompetensi, pengembangan karier, teknologi, dan kemampuan adaptasi organisasi.

REFERENSI

Ahmad, A., Furuoka, F., & Rasiah, R. (2023). ORGANIZATIONAL EFFECTIVENESS : SYSTEMATIC LITERATURE TOWARDS A CONCEPTUAL. *AEI-Insights: An International Journal of Asia-Europe Relations ISSN:*, *9*(1), 53–76. https://aei.um.edu.my/organizational-effectiveness-systematic-literature-towards-a-conceptual-framework

Bahiroh, E. (2024). Examining the Importance of Effective Human Resources Planning (HRP) in Optimizing Organizational Performance. *MANAGEMENT SCIENCE RESEARCH JOURNAL*, *3*(4), 1–16. https://www.managementscienceresearchjournal.com/index.php/msr/article/view/124

Chourasia, A., & Bahuguna, P. C. (2025). Organizational performance as dependent variable in strategic human resource management literature – a journey so far. *Benchmarking: An International Journal*, *32*(9), 3324–3357. https://doi.org/10.1108/BIJ-11-2023-0778

Farla, W., Zunaidah, Z., Nailis, W., & Siregar, L. D. (2022). PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA ERA DIGITAL UNTUK MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS USAHA MIKRO DI DESA KERINJING, OGAN ILIR. *Jurnal Abdimas Mandiri*, *6*(1), 20–25. https://doi.org/10.36982/jam.v6i1.2075

Forum, W. E. (2025). *Future of Jobs Report 2025* (Issue 1). https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2025

Laia, S. (2023). Pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap efektivitas organisasi di kantor camat amandraya. *JURNAL ILMIAH MAHASISWA NIAS SELATAN*, *6*(1), 303–315. https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/1800

Laowo, P. (2024). ANALISIS PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DAN KINERJA ORGANISASI DI SEKTOR PEMERINTAH KOTA GUNUNGSITOLI. *PERFORMA*, *9*(3), 51–59. https://doi.org/10.37715/jp.v9i3.4969

Maharani, A. S., Sururi, A. H., Musyaffa, A. U., & Ramadhan, R. (2026). Perencanaan sumber daya manusia sebagai strategi peningkatan efektivitas dan daya saing organisasi. *Maliki Interdisciplinary Journal (MIJ)*, *4*(4), 94–103. https://urj.uin-malang.ac.id/index.php/mij/article/view/18776

Mehendra, R. A., Imron, A., Harun, A. Bin, & Hilaldi, D. (2026). Role of HR Planning in Developing Employees to Improve Company Performance. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*, *14*(1), 13–26. https://doi.org/10.31629/juan.v14i1.8225

Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., … Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. *Systematic Reviews*, *10*(1), 89. https://doi.org/10.1186/s13643-021-01626-4

Palupi, M., & Kurnianto Tjahjono, H. (2018). Pengintegrasian Perencanaan Sumberdaya Manusia Dan Strategi Organisasional : Catatan Kecil. *JBTI : Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, *9*(1), 89–93. https://doi.org/10.18196/bti.91102

Phiri, K., & Phiri, J. (2022). Strategic Human Resource Management Practices and Organisational Performance: A Case of the National Assembly of Zambia. *Open Journal of Business and Management*, *10*(05), 2461–2483. https://doi.org/10.4236/ojbm.2022.105124

Rohmawati, D., & Rindaningsih, I. (2024). Systematic literature review (slr): strategi efektif perencanaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi. *SUNAN GIRI : Jurnal Kajian Keislaman*, *XIII*(2), 129–137. https://journal.unsuri.ac.id/index.php/jkk/article/view/567

Sudiarti, N., Rony, Z. T., & Ali, H. (2024). Systematic Literature Review : Strategic Hr- In Improving Organisational Performance. *DINASTI INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT SCIENCE (DIJMS)*, *5*(6), 1289–1298. https://dinastipub.org/DIJMS/article/view/2965

Wang, A. (2024). Advancing Organizational Effectiveness Through Strategic Workforce Planning and Technology Integration. *Advances in Economics, Management and Political Sciences*, *121*(1), 107–112. https://doi.org/10.54254/2754-1169/121/20242362