

## Proses dan Metode Perencanaan dan Pengembangan SDM

Cartisa Salsabila<sup>1</sup>, Chardelia Penggalih<sup>2</sup>, Cindy Carolin<sup>3</sup>, Jusini Delas Halifah<sup>4</sup>,  
Farra dinda Mulyadi Putri<sup>5</sup>, Arfian<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6</sup> Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya  
Kota Bekasi, Indonesia

Received : 17 Desember 2025, Revised : 25 Desember 2025, Published : 2 Januari 2026

### Corresponding Author

Nama Penulis: Chardelia Penggalih

E-mail: [202210515023@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202210515023@mhs.ubharajaya.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Perencanaan SDM meliputi penentuan kebutuhan tenaga kerja, pembagian tugas dan tanggung jawab, serta kualifikasi jabatan, sedangkan pengembangan SDM difokuskan pada pelatihan dan peningkatan kompetensi karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi untuk melihat pengaruh masing-masing variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan dan pengembangan SDM telah diterapkan dengan baik, tercermin dari kesiapan tenaga kerja dan peningkatan kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas. Temuan ini juga menunjukkan bahwa perencanaan dan pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan perencanaan yang tepat dan pengembangan yang terarah, organisasi dapat meningkatkan efektivitas kerja dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

**Kata kunci** - Perencanaan SDM, Pengembangan SDM, Kinerja Karyawan

### Abstract

This study aims to analyze human resource (HR) planning and development in organizations and its impact on employee performance. HR planning includes determining workforce needs, assigning tasks and responsibilities, and job qualifications, while HR development focuses on training and improving employee competencies. This study uses a quantitative approach with regression analysis to examine the effect of each variable. The results show that HR planning and development have been implemented well, as reflected in the readiness of the workforce and the improvement in employees' ability to perform their duties. These findings also show that HR planning and development have a significant effect on employee performance. With proper planning and targeted development, organizations can improve work effectiveness and support the achievement of organizational goals optimally.

**Keywords** - Hr Planning, Hr Development, Employee Performance

**How to Cite** : Salsabila, C., Penggalih, C., Carolin, C., Halifah, J. D., Putri, F. dinda M., & Arfian, A. (2026). Proses dan Metode Perencanaan dan Pengembangan SDM. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 2(8), 1365–1370. <https://doi.org/10.59837/jpnmb.v2i8.687>

**Copyright** ©2026 Cartisa Salsabila, Chardelia Penggalih, Cindy Carolin, Jusini Delas Halifah, Farra dinda Mulyadi Putri, Arfian

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi karena mutu dan kinerja karyawan berperan langsung dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi. Di tengah perubahan lingkungan bisnis yang berlangsung cepat, seperti kemajuan teknologi, globalisasi, serta persaingan yang semakin dinamis, organisasi dituntut untuk memiliki strategi pengelolaan SDM yang efektif agar dapat bertahan dan terus berkembang. Perencanaan SDM menjadi fondasi utama dalam proses tersebut karena berfungsi sebagai acuan dalam memperkirakan kebutuhan tenaga kerja, mengenali kompetensi yang dibutuhkan, serta mengatur penempatan dan distribusi karyawan agar selaras dengan strategi organisasi. Perencanaan yang matang memungkinkan perusahaan untuk lebih siap menghadapi perubahan dan merespons tantangan operasional secara adaptif, sehingga kegiatan kerja dapat berjalan secara efisien dan terkontrol. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa organisasi akan mengalami kesulitan dalam mempertahankan keberadaannya apabila tidak didukung oleh SDM yang berkualitas serta strategi dan fungsi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. (Ilham, Yayanto, 2024).

Selain perencanaan, pengembangan SDM merupakan unsur penting yang tidak dapat dipisahkan dari upaya peningkatan kinerja. Pengembangan SDM meliputi berbagai kegiatan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja karyawan melalui pelatihan, pendidikan, serta program pengembangan lainnya. Tujuan utama dari upaya ini adalah memastikan karyawan mampu melaksanakan tugas secara profesional, beradaptasi dengan perubahan tuntutan pekerjaan, serta memiliki kemampuan untuk memberikan kontribusi yang lebih optimal bagi organisasi. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pelatihan dan proses pengembangan SDM yang mencakup kualitas instruktur, kesesuaian materi, dan penggunaan metode pembelajaran yang tepat berpengaruh langsung terhadap efektivitas pelaksanaan tugas dan kinerja karyawan (Haqiqi, 2017). Dengan demikian, program pengembangan yang dirancang secara sistematis akan berdampak positif pada peningkatan kompetensi dan produktivitas tenaga kerja.

Urgensi penelitian ini semakin jelas ketika banyak organisasi menghadapi ketidaksesuaian antara kebutuhan tenaga kerja dan kualitas SDM yang tersedia. Kesenjangan tersebut berpotensi memengaruhi efektivitas operasional, menghambat kelancaran proses kerja, serta menurunkan tingkat produktivitas secara menyeluruh. Dalam beberapa kondisi, ketidakcocokan kompetensi karyawan dengan tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan penurunan kualitas hasil kerja dan meningkatnya kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Situasi ini sejalan dengan temuan yang menunjukkan bahwa rendahnya kesiapan tenaga kerja berdampak pada menurunnya efektivitas organisasi, sebagaimana tergambar dalam studi mengenai perusahaan yang mengalami penurunan kinerja akibat keterbatasan kemampuan karyawan dalam memenuhi standar operasional (Haqiqi, 2017). Oleh karena itu, perencanaan dan pengembangan SDM tidak hanya berfungsi sebagai langkah administratif, tetapi menjadi strategi penting dalam memastikan keberlangsungan organisasi di tengah tantangan eksternal.

Di sisi lain, lingkungan bisnis yang semakin kompleks mendorong organisasi untuk melakukan evaluasi berkelanjutan terhadap strategi pengelolaan SDM. Perubahan regulasi, perkembangan teknologi, serta pergeseran preferensi pasar menuntut fleksibilitas organisasi dalam mengelola tenaganya. Dalam konteks tersebut, perencanaan SDM yang matang dapat memberikan arah yang jelas mengenai kebutuhan tenaga kerja dan penyesuaian strategi yang diperlukan. Beberapa penelitian menegaskan bahwa perencanaan SDM yang baik membantu organisasi mengintegrasikan tujuan perusahaan dengan kebutuhan tenaga kerja, sehingga setiap bagian organisasi dapat beroperasi secara harmonis dan produktif (Grace, Anna, Hardini, 2024). Implementasi perencanaan yang efektif juga memungkinkan organisasi melakukan prediksi terhadap risiko dan merumuskan strategi pemulihan yang tepat ketika menghadapi ketidakpastian.

Pengembangan SDM berperan sebagai faktor pendorong kinerja karena memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kapasitas diri secara berkelanjutan melalui

pelatihan dan pembelajaran. Karyawan yang mendapatkan pengembangan kompetensi cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih baik, mampu bekerja secara mandiri, serta lebih cepat beradaptasi dengan perubahan prosedur dan perkembangan teknologi. Dalam jangka panjang, pengembangan SDM yang dilakukan secara konsisten berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan peningkatan kualitas kinerja. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi dalam jangka panjang sangat dipengaruhi oleh bagaimana strategi pengembangan SDM dirancang dan dilaksanakan secara efektif (Noe et al., 2017).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berupaya mengkaji secara lebih mendalam bagaimana perencanaan dan pengembangan SDM dilaksanakan serta menganalisis pengaruh keduanya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman empiris mengenai hubungan antara kualitas perencanaan, efektivitas program pengembangan SDM, dan dampaknya terhadap kinerja. Selain itu, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM yang lebih strategis, adaptif, dan sesuai dengan kebutuhan lingkungan kerja yang terus berubah.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan upaya strategis organisasi dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja agar selaras dengan tujuan bisnis yang ingin dicapai. Perencanaan SDM yang dilaksanakan secara efektif memungkinkan organisasi memastikan kecocokan antara kompetensi, jumlah karyawan, serta pembagian peran yang dibutuhkan untuk mencapai target kerja. Hasil penelitian Mulyati, Yunaz, dan Bachri (2024) membuktikan bahwa perencanaan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, khususnya pada sektor ritel, karena perencanaan yang baik mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja (Mulyati et al., 2024). Temuan tersebut diperkuat oleh studi literatur Ramadona et al. (2025) yang menyatakan bahwa perencanaan SDM yang disertai dengan pendidikan dan pelatihan menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan sektor keuangan (Ramadona et al., 2025).

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan langkah organisasi untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta motivasi karyawan secara berkesinambungan. Kegiatan ini mencakup program pelatihan, pendidikan, dan evaluasi rutin yang diarahkan untuk memperkuat kapabilitas kerja karyawan. Zaputra et al. (2025) mengungkapkan bahwa penerapan strategi perencanaan dan pengembangan SDM yang berkelanjutan berperan dalam meningkatkan kinerja, karena proses pengembangan yang terstruktur membantu karyawan menyesuaikan diri dengan perubahan tuntutan pekerjaan dan perkembangan teknologi (Zaputra et al., 2025). Selain itu, penelitian Idris et al. (2025) menyoroti bahwa pengembangan SDM juga berkontribusi dalam meningkatkan komitmen organisasi yang selanjutnya berdampak positif pada kinerja pegawai, meskipun pengaruh tersebut tidak selalu bersifat langsung tanpa adanya variabel mediasi seperti komitmen organisasi.

Sejumlah studi empiris telah mengkaji keterkaitan antara perencanaan SDM, pengembangan SDM, dan kinerja karyawan. Penelitian Fikri et al. (2023) pada perusahaan otomotif menunjukkan bahwa penerapan strategi perencanaan dan pengembangan SDM secara terintegrasi mampu membentuk lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Fikri et al., 2023). Temuan serupa juga diperoleh dari penelitian di PT Pegasus Mitra Abadi yang mengungkapkan bahwa perencanaan dan pengembangan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan (Fauziyah & Rani, 2025). Hasil-hasil tersebut menegaskan bahwa efektivitas perencanaan SDM harus diiringi dengan pengembangan yang berkelanjutan agar benar-benar mampu meningkatkan kinerja individu dalam organisasi.

## METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian *literature review*. Menurut Christ Hart dalam (Waruwu, 2024) *literature review* adalah proses pemilihan berbagai sumber daya yang berkaitan dengan suatu topik tertentu, yang berisi informasi, ide, data, dan bukti yang ditulis dari sudut pandang tertentu untuk mencapai yang spesifik. Dengan tinjauan tersebut mampu menampilkan sudut pandang atau perspektif tertentu mengenai sebuah topik yang sedang dikaji, analisis, dan dievaluasi secara sistematis dalam topik penelitian. Dengan demikian, tinjauan pustaka dapat diartikan sebagai uraian, rangkuman, sekaligus penilaian kritis terhadap literatur yang relevan, baik yang bersumber dari buku, jurnal ilmiah, tesis, maupun disertasi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi pustaka (*library research*). Dengan pendekatan kualitatif deskriptif bertujuan untuk memahami secara mendalam konsep, teori, dan implementasi dalam konteks manajemen sumber daya manusia, berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan literatur ilmiah yang relevan.

## PEMBAHASAN

Di tengah persaingan bisnis yang semakin kompetitif, keberlanjutan perusahaan tidak lagi hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi atau besarnya modal yang dimiliki, tetapi semakin bergantung pada kualitas pengelolaan sumber daya manusia (SDM). SDM yang dikelola secara strategis akan menjadi aset utama dalam menciptakan keunggulan bersaing, karena karyawan merupakan pelaksana langsung dari setiap kebijakan dan strategi organisasi. Oleh sebab itu, perencanaan dan pengembangan SDM perlu dipahami sebagai proses strategis yang bertujuan memastikan keselarasan antara jumlah serta kompetensi tenaga kerja dengan arah dan tujuan jangka panjang organisasi. Pendekatan ini menempatkan perencanaan SDM sebagai elemen kunci dalam memperkuat daya saing dan meningkatkan kemampuan adaptasi perusahaan terhadap dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah.

Perencanaan SDM merupakan proses manajerial yang berfokus pada penyelarasan ketersediaan tenaga kerja dengan kebutuhan strategis organisasi. Dalam praktiknya, perencanaan ini bertujuan menjamin kecukupan jumlah SDM, mencegah terjadinya kelebihan maupun kekurangan tenaga kerja, serta menjadi dasar dalam pengelolaan talenta yang meliputi kegiatan rekrutmen, seleksi, pengembangan, suksesi, hingga perencanaan pensiun. Dengan demikian, perencanaan SDM tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan jangka pendek, tetapi juga diarahkan pada pengembangan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan organisasi di masa mendatang.

Pada tahap implementasi, perencanaan SDM dapat dilakukan melalui berbagai metode seperti analisis tren, analisis rasio, metode Delphi, dan analisis beban kerja. Pemilihan metode tersebut perlu disesuaikan dengan karakteristik organisasi, ketersediaan data, serta tingkat ketidakpastian lingkungan kerja yang dihadapi. Selain itu, perencanaan SDM berperan sebagai penghubung antara visi dan strategi bisnis dengan praktik operasional sehari-hari, sehingga proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan dapat dilaksanakan secara terintegrasi. Salah satu tahap penting dalam proses ini adalah analisis kesenjangan (*gap analysis*) yang bertujuan mengidentifikasi perbedaan antara kondisi SDM saat ini dengan kebutuhan masa depan, sehingga organisasi dapat menentukan langkah intervensi yang tepat, seperti penyelenggaraan pelatihan tambahan atau penambahan tenaga kerja baru (Elu & Rahmawati, 2024).

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan serangkaian aktivitas terencana yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja karyawan secara berkelanjutan. Aktivitas ini dapat dilakukan melalui berbagai metode, baik yang berbasis pengalaman langsung di tempat kerja maupun melalui pembelajaran terstruktur. Metode *on-the-job* seperti rotasi pekerjaan, mentoring, coaching, dan *apprenticeship* terbukti efektif dalam mentransfer keterampilan secara kontekstual, sementara metode *off-the-job* seperti pelatihan kelas, seminar, dan workshop berperan dalam memperkuat penguasaan konsep dan teori. Selain itu, pendekatan *blended learning*

atau e-learning semakin banyak digunakan karena menawarkan fleksibilitas waktu dan efisiensi biaya dalam proses pengembangan kompetensi karyawan.

Hasil penelitian Elu dan Rahmawati (2024) menunjukkan bahwa efektivitas pengembangan SDM sangat dipengaruhi oleh kesesuaian metode pelatihan dengan hasil analisis kebutuhan organisasi. Program pengembangan yang dirancang berdasarkan kebutuhan nyata tidak hanya meningkatkan kompetensi karyawan, tetapi juga berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja dan menurunnya intensi turnover. Temuan ini diperkuat oleh bukti empiris yang menyatakan bahwa pengembangan SDM yang terstruktur, relevan dengan tuntutan tugas, serta didukung oleh sistem evaluasi yang jelas mampu meningkatkan kinerja karyawan sekaligus memperkuat komitmen terhadap organisasi.

Lebih lanjut, pengembangan SDM yang terintegrasi dengan perencanaan karier dan suksesi memiliki peran penting dalam menyiapkan karyawan untuk menghadapi tantangan jangka panjang organisasi. Dengan adanya perencanaan karier yang jelas, karyawan akan memiliki arah pengembangan yang terstruktur, sedangkan perencanaan suksesi membantu organisasi mempersiapkan calon pemimpin masa depan. Oleh karena itu, pengembangan SDM tidak dapat dipandang sebagai aktivitas sesaat, melainkan sebagai proses strategis yang berkelanjutan dalam upaya meningkatkan kinerja dan daya saing organisasi secara menyeluruh (Elu & Rahmawati, 2024).

## KESIMPULAN

Hasil telaah literatur menunjukkan bahwa perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) merupakan dua komponen strategis yang berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Perencanaan SDM yang disusun secara sistematis membantu organisasi memastikan keselarasan antara kebutuhan tenaga kerja dan kompetensi yang dimiliki karyawan, sehingga aktivitas kerja dapat berlangsung lebih efektif dan efisien. Perencanaan yang baik juga memungkinkan organisasi mengantisipasi dinamika lingkungan bisnis serta menyesuaikan strategi pengelolaan SDM secara lebih adaptif. Di samping itu, pengembangan SDM yang dilakukan secara berkelanjutan melalui pelatihan, pendidikan, dan evaluasi kinerja terbukti mampu meningkatkan kemampuan, motivasi, serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Pengembangan yang berbasis pada analisis kebutuhan tidak hanya memperkuat kompetensi individu, tetapi juga mendorong terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan kompetitif. Oleh karena itu, perencanaan dan pengembangan SDM merupakan dua proses yang tidak terpisahkan karena saling melengkapi dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal. Organisasi yang mampu mengintegrasikan kedua aspek tersebut secara efektif akan lebih siap menghadapi perubahan, menjaga kualitas kinerja, dan mencapai tujuan jangka panjang secara berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Elu, D., & Rahmawati, I. (2024). Pengelolaan Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Perusahaan. In *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* (Vol. 4, Issue 1).
- Fauziyah, S., & Rani. (2025). Pengaruh perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT Pegasus Mitra Abadi. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika*.
- Fikri, H., Wahyu, F., Kurniawan, F., Ramadhani Asodepa, A., Bayu Putra, R., & Fitri, H. (2023). Analisis strategi perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia pada Sentral Yamaha Padang sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Pemberdayaan: Publikasi Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat*.
- Grace, Anna, Hardini, B. (2024). Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Sebuah Organisasi. 2(2), 144–155.
- Haqiqi, R. T. F. (2017). Pengaruh Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pt Permata Bahari Malindonesia. 7(01), 57–68.

- Idris, I., Hasyim, A. W., & Abdul Haji, S. (2025). *Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai di mediasi komitmen organisasi*. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 4(2), 868–875.
- Ilham, Yayanto, M. (2024). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ( Sdm ) Yang Masih Berkategori Lulusan Sma*. *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisiplin Vol*, 8(7), 550–557.
- Muliyati, M., Yunaz, H., & Bachri, S. (2024). *Pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan ritel*. *Jurnal EMT KITA*, 8(4), 1502–1512.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2017). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (10th Ed.). McGraw-Hill Education.
- Ramadona, H., Riski, D., Rimbano, D., Meilinda, O., Wulandari, B. P., & Saputra, R. (2025). *Pengaruh perencanaan sumber daya manusia, pendidikan, dan pelatihan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan perusahaan keuangan (studi literatur)*. *Jurnal Ilmu Komunikasi dan Sosial Politik*, 2(3), 741–759.
- Waruwu, M. (2024). *Pendekatan Penelitian Kualitatif: Konsep , Prosedur , Kelebihan Dan Peran Di Bidang Pendidikan*. 5, 198–211.
- Zaputra, R., Firdaus, F., Putri, D., Nadia, N., & Putra, R. B. (2025). *Strategi perencanaan dan pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan di Ramayana Padang*. *Jurnal Pemberdayaan: Publikasi Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(1), 84–89.