

## **PERENCANAAN TENAGA KERJA PT. ANEKA DIGITAL SUKSESINDO**

Randa Fransiskus Sitompul<sup>1)</sup>, Kornel Munthe<sup>2)</sup>

Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Katolik Santo Thomas Medan  
Jl. Setia Budi No. 479 Tj. Sari, Kec. Medan Selayang, Kota Medan, Sumatera Utara 20133  
Email : [randafransiskus@gmail.com](mailto:randafransiskus@gmail.com)<sup>1)</sup>, [kornel\\_munthe@ust.ac.id](mailto:kornel_munthe@ust.ac.id)<sup>2)</sup>

### ***Abstract:***

*In operational management, the company carries out workforce planning which involves a series of activities aimed at ensuring that the organization has the number and type of workforce that suits future needs. Workforce planning is a strategic tool that helps to ensure that they have a workforce that matches their vision, goals and future development. Manpower planning in facing changes in the era of digitalization and globalization. In an ever-changing work environment, companies must ensure that they have a workforce that meets their needs and is able to compete. The aim of work planning is to identify employee vacancies and organize the research method used, namely literature study research with qualitative data analysis, the data sources used are primary data sources from books, indexed and non-indexed journals. With this workforce planning, companies are able to carry out good management by going through several stages in obtaining workforce and human resources that meet the required criteria, thereby helping companies manage human resources optimally and improve their performance in the competitive market.*

***Keyword : Workforce Planning***

### **ABSTRAK**

Dalam manajemen operasional perusahaan melakukan Perencanaan tenaga kerja dengan melibatkan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah dan jenis tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan masa depan. Perencanaan tenaga kerja adalah alat strategis yang membantu untuk memastikan bahwa mereka memiliki kekuatan kerja yang sesuai dengan visi, tujuan, dan masa perkembangan masa depan. Perencanaan tenaga kerja dalam menghadapi perubahan era digitalisasi dan globalisasi. Dalam lingkungan kerja yang terus berubah, perusahaan harus memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan mampu bersaing. Tujuan dari perencanaan kerja adalah mengetahui kekosongan karyawan dan menata metode penelitian yang digunakan adalah penelitian Studi Pustaka dengan analisis data kualitatif, sumber data yang digunakan sumber data Primer dari buku, jurnal indeks maupun non-indeks. Dengan adanya Perencanaan tenaga kerja ini perusahaan mampu menjalankan manajemen yang baik dengan melalui beberapa tahap dalam mendapatkan tenaga kerja maupun SDM yang sesuai kriteria yang dibutuhkan sehingga membantu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dengan optimal dan meningkatkan kinerja mereka di pasar kompetitif.

***Kata Kunci : Perencanaan Tenaga Kerja***

### **PENDAHULUAN**

Tenaga kerja adalah salah satu aset paling berharga bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Tidak hanya melakukan tugas-tugas operasional, akan tetapi berkontribusi terhadap reputasi, inovasi,

dan keberlanjutan perusahaan. Perusahaan dalam lingkungan eksternal, termasuk perkembangan teknologi, memang dapat memiliki dampak signifikan pada kebutuhan tenaga kerja.

Perencanaan tenaga kerja yang baik melibatkan pemahaman yang mendalam tentang tren pasar, teknologi, dan kebijakan yang memungkinkan perusahaan untuk mengadaptasi dan menghadapi perubahan dengan cara yang efektif. Dengan memiliki tenaga kerja yang berkompotensi dan sesuai dengan kebutuhan, perusahaan dapat lebih siap menghadapi tantangan yang muncul di era yang terus berubah.

Perencanaan tenaga kerja adalah bagian integral dari manajemen sumber daya manusia dan harus terintegrasi dengan baik dalam seluruh aktivitas organisasi. Proses perencanaan tenaga kerja yang sistematis dan terstruktur membantu organisasi untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia di masa depan dan merencanakan langkah-langkah yang sesuai. Selain itu, pentingnya berkomunikasi dan mempublikasikan rencana perencanaan tenaga kerja kepada semua tingkatan dalam organisasi adalah kunci. Ini membantu memastikan bahwa semua pihak terlibat memahami tujuan strategis perusahaan dan dapat berkontribusi secara proaktif untuk mencapai tujuan. Dengan demikian, perusahaan dapat merespon perubahan internal, eksternal dengan lebih efektif, menjadikan perencanaan tenaga kerja sebagai bagian integral dari kesuksesan organisasi.

Peran penting dalam manajemen sumber daya manusia. Perencanaan tenaga kerja memang menjadi dasar bagi banyak aspek manajemen sumber daya manusia, dan tahapannya sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Proses perencanaan tenaga kerja dapat membantu organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan, meningkatkan efektivitas dan efisiensi. Perencanaan tenaga kerja juga memungkinkan organisasi untuk lebih responsive terhadap perubahan dalam lingkungan bisnis dan pasar kerja.

## LANDASAN TEORI

### 1. Perencanaan Tenaga Kerja

Perencanaan (planning) adalah proses penting dalam manajemen yang melibatkan pengambilan keputusan tentang tujuan yang akan dicapai dalam periode waktu tertentu. Perencanaan mencakup identifikasi, analisis situasi, penentuan strategi, pengembangan rencana penentuan sumber daya yang diperlukan. Atau kata lain perencanaan tenaga kerja merupakan proses perencanaan tenaga kerja untuk mencari kualitas dan kuantitas karyawan pada masa waktu tertentu.

Dalam undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang perencanaan ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah semua orang yang melakukan kegiatan atau aktivitas untuk menghasilkan jasa atau barang yang bisa dipakai untuk melakukan pemenuhan kebutuhan dirinya atau orang lain.

Widjojo dalam Lembaga Administrasi Negara (2005: 31), menjelaskan sebagai berikut: Perencanaan pada dasarnya berkisar pada dua hal :

a. Penentuan pilihan secara sadar mengenai tujuan-tujuan konkret yang hendak dicapai dalam jangka waktu tertentu atas dasar nilai-nilai yang dimiliki masyarakat yang bersangkutan.

b. Pilihan di antara cara-cara alternatif yang efisien serta rasional guna mencapai tujuantujuan tersebut, baik untuk penentuan tujuan yang meliputi jangka waktu tertentu maupun bagi pemilihan cara-cara tersebut diperlukan ukuran-ukuran atau kriteriakriteria tertentu yang terlebih dahulu harus dipilih pula.

Perencanaan tenaga kerja menurut para ahli :

a. Menurut L.Mathis dan Jackson

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses analisis dan identifikasi akan sumber daya manusia sehingga organisasi dapat mencapai tujuan

b. Menurut Andrew E. Sikula

Perencanaan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai proses menenukan kebutuhan tenaga kerja dan mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berinteraksi dengan rencana organisasi.

c. Menurut George Milkovich dan Paul C. Nystrom

Perencanaan tenaga kerja juga bisa disebut sebagai proses pengembangan, pengimplementasian yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang secara otomatis lebih bermanfaat.

d. Menurut Arthur W. Sherman dan George W. Bohlander

Perencanaan tenaga kerja adalah proses mengantisipasi serta membuat ketentuan (persyaratan) untuk mengatur gerakan tenaga kerja ke dalam, di dalam dan keluar organisasi yang bertujuan untuk mempergunakan tenaga kerja se-efektif dan mempunyai sejumlah pekerja yang memenuhi kualifikasi dalam mengisi posisi pada saat tepat.

e. Menurut Sedarmayanti

Perencanaan sumber daya manusia atau tenaga kerja sebagai proses manajemen untuk menentukan bagaimana organisasi seharusnya berpindah dari posisi sumber daya manusia sekarang ke posisi sumber daya manusia yang diinginkan. Perencanaan sumber daya manusia dapat menjadi input penting bagi perencanaan strategi.

f. Menurut Kasmir

Perencanaan tenaga kerja berkaitan dengan kebutuhan sumber daya manusia jangka panjang, mengapa hal ini diperlukan. Hal ini disebabkan tenaga kerja dari waktu ke waktu selalu berubah-ubah, tergantung dari kondisinya. Perubahan kebutuhan sumber daya manusia ini disebabkan penurunan karyawan yang terjadi di semua perusahaan. Makin tinggi kebutuhan maka kebutuhan sumber daya manusia juga selalu diperlukan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas perencanaan tenaga kerja adalah pengumpulan informasi yang teratur dan analisis situasi serta sangat penting untuk memahami kebutuhan dan persediaan tenaga kerja. Hal ini mencakup identifikasi faktor-faktor yang dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara kebutuhan dan persediaan tenaga kerja. Selain itu, perencanaan tenaga kerja melibatkan pengambilan keputusan, pengambilan kebijakan, dan program aksi yang sesuai. Langkah ini merupakan bagian integral dari proses perencanaan bertujuan mencapai tujuan tertentu.

Dari pengertian perencanaan di atas dapat diartikan bahwa perencanaan merupakan respon terhadap masalah atau kondisi di masa sekarang yang tidak selesai dengan harapan yang perlu dirubah, diperbaiki dan disempurnakan agar dapat memenuhi harapan sehingga perencanaan dirumuskan untuk memecahkan masalah yang dihadapi oleh sebuah organisasi atau perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Veithzal Rivai (2005:37) perencanaan pada dasarnya merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan. Berarti apabila berbicara tentang perencanaan sumber daya manusia yang menjadi fokus perhatian adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa dalam perusahaan tersedia sumber daya manusia yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat pula, Hadari Nawawi (2005:139) menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia adalah proses untuk menetapkan strategi memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan sekarang dan pengembangannya di masa mendatang. Sedangkan menurut Syaf

Perencanaan tenaga kerja dapat dilakukan dari dua perspektif utama : dari sisi persediaan,

focus pada orang-orang yang akan menjadi bagian dari angkatan kerja organisasi, seperti perekrutan calon tenaga kerja baru. Sementara itu, dari sisi kebutuhan, perencanaan tenaga kerja membahas kebutuhan terhadap tenaga kerja untuk mencapai tujuan tertentu. Memastikan bahwa sama memiliki jumlah dan kualitas yang sesuai untuk mencapai tujuan.

Dengan demikian, perencanaan tenaga kerja merupakan suatu proses sistematis yang digunakan untuk memprediksi permintaan atau penyediaan sumber daya manusia dimasa datang, yang melalui program perencanaan sumber daya manusia yang sistematis. Diperkirakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan pada setiap periode tertentu dapat membantu bagian sumber daya manusia dalam perencanaan rekrutmen, seleksi, serta pendidikan dan pelatihan.

Proses perencanaan tenaga kerja pada perusahaan hamper sama dengan perusahaan lainnya yaitu dilakukan melalui cara: lamaran pekerjaan, seleksi administrasi, psikotes, wawancara, tes kesehatan, wawancara selanjutnya kemudian setelah tahap terlewati semua calon karyawan menghadap atasan langsung, tahap terakhir sudah terlewati pelamar sudah bisa mengetahui apakah diterima atau tidak dari hasil wawancara tersebut. Apakah diberitahukan langsung atau menunggu panggilan kerja melalui telephone.

Dari beberapa penelitian ada dua hal yang bisa dilihat dari perencanaan tenaga kerja yaitu; pertama; segi permintaan tenaga kerja atas tenaga kerja seperti kualitas, kuantitas, lokasi dan jenis. Kedua: bidang keahlian, ketrampilan, gaji, jumlah pencari kerja dan pengalaman.

## 2. Tenaga kerja

Tenaga kerja merupakan orang yang mau bekerja pada upah tertentu. Sedangkan persediaan tenaga kerja atau *labor supply* adalah sejumlah orang yang mau bekerja pada upah tertentu disuatu wilayah, dan penduduk yang mau bekerja disebut kebutuhan tenaga kerja (*labor demand*). Tenaga kerja merujuk pada individu atau manusia yang bekerja di dalam suatu organisasi. Tenaga kerja memiliki beragam potensi, baik dalam bentuk potensi fisik maupun potensi psikis. Mereka adalah penggerak utama dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Tenaga kerja yang berkualitas dan terampil sangat penting bagi kelangsungan dan pencapaian tujuan suatu organisasi. Ada dua macam golongan manusia satu, tipe introverse yaitu oorang yang pendiam, egois kurang bergaul dan mementingkan diri sendiri, kedua, tipe ekstroverse yaitu tipe orang yang suka bergaul, social, mementingkan sekelilingnya. Hal ini juga sangat penting untuk diliperhatikan karna terkait dengan perencanaan tenaga kerja, sehingga tidak salah dalam merekrut karyawan baru.

Tenaga kerja merupakan sumber daya yang potensial dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk melakukan aktivitas-aktivitas yang telah ditetapkan. Tenaga kerja adalah makhluk yang unik dan kompleks yang dalam melakukan kegiatan di lingkungan perusahaan harus diperlakukan dengan baik agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Sebagai ciptaan Tuhan dan produktif. Sebagai ciptaan Tuhan Yang Maha Esa menjadikan tenaga kerja memiliki potensi yang berbedabeda untuk menjadi motor penggerak organisasi atau perusahaan. Sumitro Djojohadikusumo (2007) Menurut Sumitro Djojohadikusumo, tenaga kerja adalah semua orang yang mau ataupun bersedia dan memiliki kesanggupan untuk bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun mau dan mampu untuk bekerja, akan tetapi terpaksa menganggur karena tidak adanya kesempatan kerja.

Ritonga dan Yoga Firdaus (2007) Menurut MT. Ritonga dan Yoga Firdaus, pengertian tenaga kerja adalah penduduk yang berada pada rentang usia kerja yang siap melaksanakan pekerjaan, antara lain mereka yang telah bekerja, mereka yang sedang mencari kerja, mereka yang sedang menempuh pendidikan (sekolah), dan juga mereka

yang sedang mengurus rumah tangga. Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah, dan mereka yang mengurus rumah tangga. (MT Rionga & Yoga Firdaus, 2007:2).

Menurut Dr. Payaman dikutip A.Hamzah (2000), Tenaga kerja adalah produk yang telah atau sedang bekerja. Atau mencari pekerjaan, dan melakukan pekerjaan lainnya. Seperti sekolah, ibu rumah tangga. Dalam istilah praktis, tenaga kerja terdiri dari dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pembangunan masyarakat pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus di jamin haknya, diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya. Dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER04/MEN/1994 pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan yang belum wajib mengikuti program jaminan social tenaga kerja karena adanya pentahapan kepesertaan.

Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Bab I, ketentuan Umum: pasal 1) mengartikan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian ini menyatakan bahwa tenaga kerja merupakan faktor produksi yang sangat penting dalam perusahaan sehingga perencanaan tenaga kerja dalam kelangsungan jalannya perusahaan dalam menghasilkan barang dan jasa sangat diperhitungkan baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Tenaga kerja sebagai sumber daya merupakan aset perusahaan yang harus dikelola dengan baik seperti perusahaan menjaga mesin-mesin, bangunan maupun alat produksi lainnya sehingga dapat bekerja dengan baik.

### **Persediaan dan Kebutuhan Tenaga Kerja**

Persediaan tenaga kerja atau labor supply adalah sejumlah orang yang mau bekerja pada tingkat upah tertentu. Biasanya jumlah persediaan tenaga kerja diketahui dari penduduk usia kerja yang kegiatan utamanya seminggu yang lalu adalah bekerja atau sedang mencari pekerjaan. Persediaan tenaga kerja adalah penjumlahan angkatan kerja yang terdiri dari penduduk yang bekerja dan mencari pekerjaan. Sementara penduduk yang bekerja disebut sebagai kebutuhan tenaga kerja (labor demand). Perbedaan antara persediaan dikurangi dengan kebutuhan disebut sebagai pengangguran (pencari kerja) (Elfindri dan Bachtiar, 2004). Kebutuhan tenaga kerja atau kesempatan kerja mengandung pengertian lapangan pekerjaan, atau kesempatan kerja yang tersedia akibat dari suatu kegiatan ekonomi (produksi) dalam hal ini mencakup lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan semua lapangan pekerjaan yang masih lowong. Mengingat data kebutuhan tenaga kerja nyata sulit diperoleh, maka untuk keperluan praktis digunakan pendekatan dimana jumlah kebutuhan tenaga kerja didekati melalui banyaknya lapangan kerja yang terisi yang tercermin dari jumlah penduduk yang bekerja (employed). Penduduk yang bekerja disebut

sebagai permintaan/ kebutuhan tenaga kerja. (Syahrudin, 2002). Faktor yang mempengaruhi kebutuhan tenaga kerja salah satunya adalah faktor produksi, disamping kapital dan tanah. Semakin banyak jumlah barang dan jasa yang dihasilkan, semakin besar pula jumlah faktor produksi yang digunakan dan sebaliknya. Kebutuhan tenaga kerja disebut juga sebagai derived demand, dimana kebutuhan tenaga kerja baru akan ada jika ada permintaan terhadap barang dan jasa.

## METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan penelitian studi pustaka (research studi) dimana penulis mengumpulkan data-data dari berbagai sumber seperti buku jurnal yang sudah terakreditasi maupun yang baru pengajuan terakreditasi tentunya yang berkaitan dengan perencanaan tenaga kerja. Selanjutnya untuk memperjelas analisis penulis menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*), dimana penulis mengambil kesimpulan akhir berdasarkan data dari buku dokumen jurnal maupun hal yang terkait lainnya yang sudah di sortir dan dianalisis secara obyektif dan kritis.

Jenis data yang digunakan adalah kualitatif berdasarkan fakta yang tertera dalam buku maupun dokumen. Sedangkan sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer berupa buku- buku, dokumen maupun jurnal yang terindeks maupun non-indeks, majalah maupun kajian lainnya

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan tenaga kerja pada masa lalu sampai sekarang sangat dibutuhkan pada kemajuan dan oprasional perusahaan, hal ini terjadi oleh beberapa factor yang mengharuskan terpenuhi diantaranya:

1. Pensiun: sesuai aturan perusahaan pada umumnya karyawan yang telah memasuki masa pensiun dengan umur 50 terkadang bisa sampai 60 tahun.
2. Diberhentikan: perusahaan mempunyai target, aturan apabila hal tersebut tidak tercapai dan karyawan melanggar aturan perusahaan berhak memberhentikan.
3. Berhenti sendiri: karyawan tanpa paksaan dan atas kemauan sendiri mengundurkan diri dari perusahaan.
4. Pembukaan cabang baru: perluasan dan investasi baru yang dilakukan perusahaan membutuhkan karyawan baru yang mengisi setiap kekosongan.
5. Penutupan aktivitas perusahaan: penurunan pendapatan dan kebangkrutan menyebabkan kelebihan karyawan sehingga perusahaan mengurangi karyawan.

Dalam melaksanakan perencanaan tenaga kerja dilakukan melalui proses dan prosedur yang mana perusahaan sudah mengetahui terkait upah atau gaji perusahaan yang akan diberikan kepada tenaga kerja. Pedoman yang bisa menjadi rujukan.

### Syarat Syarat Perencanaan Tenaga Kerja

Perencanaan tenaga kerja sangat perlu dilakukan perusahaan akan tetapi manajemen harus bisa menganalisa, mengetahui, membaca keadaan dan situasi masa sekarang dan yang akan datang, adakah kekosongan atau kekurangan Suber daya manusia. Selain itu pihak juga dituntut harus tau kepijakan, undang-undang serta peraturan pemerintah terkait perburuhan.

### Tujuan Perencanaan Tenaga Kerja

Beberapa tujuan yang penting dari perencanaan tenaga kerja. Tujuan-tujuan tersebut meliputi:

- a. Memastikan kualifikasi yang sesuai

Menjamin bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja dengan kualifikasi yang sesuai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik.

b. Jumlah yang sesuai

Memastikan bahwa jumlah tenaga kerja yang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan operasional perusahaan tanpa kekurangan atau kelebihan yang signifikan.

c. Penghematan biaya

Menghindari biaya yang tidak perlu yang dapat timbul akibat perubahan cepat dalam kebutuhan tenaga kerja

d. Mengurangi ketergantungan terhadap rekrutmen eksternal Ketika keahlian utama sulit didapatkan dengan cara strategi pengembangan karyawan

e. Meningkatkan keberdayaan tenaga kerja dengan system kerja yang lebih fleksibel.

Semua tujuan ini berkontribusi pada kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuan bisnis secara efektif dan berkelanjutan.

### Proses Perencanaan Tenaga Kerja

Proses perencanaan tenaga kerja yang penting dalam manajemen sumber daya manusia ini adalah langkah-langkah yang kritis dalam memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Berikut sedikit penjelasan tentang proses perencanaan tenaga kerja:

- a. Menetapkan tujuan perencanaan tenaga kerja
- b. Memetakan sumber daya manusia
- c. Menghitung kebutuhan sumber daya manusia
- d. Menetapkan rencana tenaga kerja
- e. Rekrutmen tenaga kerja
- f. Memonitor kesenjangan ketereampilan
- g. Mengadakan pelatihan tenaga kerja
- h. Evaluasi

### Manfaat perencanaan tenaga kerja

Manfaat perencanaan tenaga kerja memang memiliki banyak nilai positif untuk suatu organisasi, termasuk:

- a. Membuat rencana untuk masa depan
- b. Menemukan kesenjangan tenaga kerja
- c. Ketahanan perusahaan
- d. Mencapai tujuan perusahaan
- e. Responsibilitas social

## KESIMPULAN

Perencanaan tenaga kerja adalah proses yang melibatkan perancangan atau penyusunan rencana aktivitas kerja yang akan dilakukan oleh tenaga kerja, beberapa hal mendasar perlu diperhatikan dan telah ditetapkan sebelumnya. Perencanaan tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhi perencanaan tenaga kerja, serta manfaat dan tujuan dari perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan tenaga kerja yang baik mempertimbangkan berbagai faktor internal dan eksternal, seperti perkembangan bisnis, perubahan pasar, dan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kebutuhan dan kualifikasi tenaga kerja. Manfaat perencanaan tenaga kerja memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang sesuai untuk mencapai tujuan saat ini dan masa mendatang. Dengan memahami pentingnya perencanaan tenaga kerja dan menerapkan secara efektif, perusahaan dapat menjadi lebih adaptif, efisien dan kompetitif.

## REFERENCES

- Alwi, Syafaruddin. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Adisa putro, Gunawan. (2010). *Manajemen Pemasaran Analisis Untuk Perancangan Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Baroto, T. (2002). *Perencanaan dan Pengendalian Produksi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Elbadiansyah. "Manajemen Sumber Daya." *Manajemen Sumber Daya*. Purwokerto: CV IRDH, 2011.
- Hartantyo, Y. (2005). *Peramalan Produksi dan Perencanaan Agregat Produk Panel ASM Fender RH Isuzu Panther di PT. Inti Pantja Press Industri*. Skripsi tidak diterbitkan. Jurusan Teknik Industri Universitas Bina Nusantara, Jakarta.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Persada, 2015.
- KEMENPERIN. "Undang - Undang RI No 13 Tahun 2003." *Ketenagakerjaan*, no.1 (2003).
- Marnis & Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2008. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Maryanti, Sri. "Analisis Perencanaan Tenaga Kerja Terhadap Kebutuhan Tenaga Kerja Di Provinsi Riau Tahun 2006-2010." *Pekbis Jurnal* 4, no. 1 (2012): 54–62.
- Render, B., & Heizer, J. (2001). *Prinsip - Prinsip Manajemen Operasi*. Jakarta: Salemba IV.
- Rusby, Zulkifi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. pekanbaru: pusat kajian pendidikan islam FAI UIR, 2016.
- Simamora, Henry. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Penerbit Bagian Penerbitan STIE YKPN.

- Suci. (2008). Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Perencanaan Agregat Pada PT. Anugrahprima Perdana. Skripsi tidak diterbitkan. Jurusan Sistem Informasi Universitas Bina Nusantara, Jakarta.
- Sugiyono. (2004). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV. Alfabeta.
- Syafri, Wirman. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Sumedang: IPDN Press, n.d.
- Terry, George R. (2007). Prinsip-prinsip Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tjo, J. M. (2010). Perencanaan Agregat Mengatasi Masalah pada Kapasitas di Musim Puncak: Studi Kasus PA Damai Bahagia Sentosa. Skripsi tidak diterbitkan. Jurusan Manajemen Universitas Bina Nusantara, Jakarta.
- Turner, Wayne C., Mize, Joe H., Case, Kenneth E., dan Nazemetz, John W. (2000). Pengantar Teknik & Sistem Industri (3rd ed.) (Janti Gunawan dan Nyoman Sutari, terj.). Surabaya: Guna Widya.
- Wignjosubroto, S. (2003). Pengantar Teknik dan Manajemen Industri. Surabaya: Guna Widya.