

PERAN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM ANALISIS PEKERJAAN DAN REKRUTMEN

THE ROLE HUMAN RESOURCE PLANNING IN JOB ANALYSIS AND RECRUITMENT

Roy Qurrotu Ainin^{1*}, Mhd. Irsan Nasution², Tri Pangkat Soesiawan³, M. Alkaf⁴, Hadi Supratikta⁵

¹Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Pamulang, Email : royqurrotuainin4@gmail.com

²Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Pamulang, Email : saginas2006@gmail.com

³Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Pamulang, Email : tripangkat8270@gmail.com

⁴Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Pamulang, Email : daeng.alkaf666@gmail.com

⁵Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Pamulang, Email : dosen00469@unpam.ac.id

*email Koresponden: royqurrotuainin4@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.62567/micjo.v2i1.329>

Submitted: 05/10/24

Article info:
Accepted: 06/01/25

Published: 30/01/25

Abstract

Human resource planning in the industrial revolution of the society 5.0 era must be carried out carefully, strategically and effectively in responding to the challenges of human resources that have flexibility that changes very quickly. The purpose of this research is to provide an explanation of the study of the role of human resource planning in job analysis and recruitment of human resources within the company, namely by formulating human resource planning steps based on job analysis and explaining the importance of job analysis in developing recruitment and workforce development strategies, and evaluating human resource planning effectively and efficiently by making continuous improvements to the human resource planning that has been arranged in accordance with the vision and mission of the Company. The research method used is descriptive analytical method obtained from secondary data sources taken from journals, articles and books using a qualitative research approach to literature study. The results of this study indicate that HR planning based on job analysis can provide a strategic advantage in managing the workforce in the company so that human resource planning in this study has an important role in job analysis and job analysis provides a strong basis for developing HR strategies, from recruitment to company development.

Keywords : Job analysis, Human Resource Planning, Recruitment

Abstrak

Perencanaan sumber daya manusia pada revolusi industri era *society* 5.0 harus dilakukan dengan cermat, strategis dan efektif dalam menjawab tantangan sumber daya manusia yang memiliki fleksibilitas yang berubah sangat cepat. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk memberikan penjelasan tentang studi peran perencanaan sumber daya manusia dalam analisis pekerjaan dan rekrutmen sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan yaitu dengan merumuskan langkah-langkah perencanaan sumber daya manusia yang didasarkan pada analisis pekerjaan dan menjelaskan pentingnya analisis pekerjaan dalam menyusun strategi rekrutmen dan pengembangan tenaga kerja, serta mengevaluasi perencanaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dengan melakukan perbaikan berkelanjutan dari perencanaan sumber daya manusia yang telah tersusun yang disesuaikan dengan visi dan misi perusahaan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif analitis yang diperoleh dari sumber data sekunder yang diambil dari jurnal, artikel dan buku dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif pada studi literatur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia yang berdasarkan analisis pekerjaan dapat memberikan keunggulan strategis dalam pengelolaan tenaga kerja di Perusahaan sehingga perencanaan sumber daya manusia dalam penelitian ini memiliki peranan penting dalam analisis pekerjaan dan analisis pekerjaan memberikan dasar yang kuat untuk menyusun strategi sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen hingga pengembangan perusahaan

Kata Kunci : Analisis Jabatan, Perencanaan Sumber daya manusia, Rekrutmen

1. PENDAHULUAN

Dewasa ini, revolusi industri era *society* 5.0 dikenal sebagai era informasi berbasis digital yang merupakan hasil integrasi dari revolusi 4.0 dan teknologi masa depan. Perubahan revolusi yang sangat cepat dari era 4.0 menuju 5.0 dapat berdampak kepada stabilitas perusahaan apabila sumber daya manusianya tidak memiliki kapasitas dan kapabilitas yang baik dalam menjawab tantangan yang ada. Menurut Andriani, D et al. (2024) menyatakan bahwa tantangan sumber daya manusia adalah dituntut untuk dapat melihat peluang dengan cara mengikuti kemajuan teknologi dan kemampuan menghadapi perubahan dengan cara memberikan sumber daya manusia (sumber daya manusia) yang bisa menganalisa data dan berfikir secara kritis dikarenakan majunya digitalisasi yang merupakan kebutuhan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu penting bagi manajemen perusahaan khususnya pada bagian tim manajemen sumber daya manusia untuk melakukan perencanaan sumberdaya manusia yang efektif dan efisien dengan cara melakukan analisis jabatan dari semua level mulai dari manajemen atas hingga bawah agar dapat mencapai tujuan dari visi dan misi perusahaan.

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk memberikan penjelasan tentang studi peran perencanaan sumber daya manusia dalam analisis pekerjaan dan rekrutmen sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan yaitu dengan merumuskan langkah-langkah perencanaan sumber daya manusia yang didasarkan pada analisis pekerjaan dan menjelaskan

pentingnya analisis pekerjaan dalam menyusun strategi rekrutmen dan pengembangan tenaga kerja, serta mengevaluasi perencanaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dengan melakukan perbaikan berkelanjutan dari perencanaan sumber daya manusia yang telah tersusun yang disesuaikan dengan visi dan misi perusahaan

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya memenuhi kuantitas yang diperlukan, tetapi juga kualitas, dengan keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, analisis pekerjaan menjadi dasar penting dalam mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja. Selanjutnya analisis pekerjaan memungkinkan manajemen untuk menentukan tugas, tanggung jawab, dan keterampilan yang diperlukan untuk setiap pekerjaan. Dari sini, perusahaan dapat merencanakan strategi rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan tenaga kerja. Oleh karena itu, studi literatur ini bertujuan untuk menggali lebih dalam bagaimana perencanaan sumber daya manusia yang efektif dapat dilakukan berdasarkan analisis pekerjaan.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitis dari sumber data sekunder yang diambil dari jurnal, artikel dan buku dengan menggunakan pendekatan penelitian kualitatif pada studi literatur yang dilakukan dengan cara menganalisa dan menjelaskan fenomena dan masalah yang terjadi dalam referensi topik terkini dengan mengacu pada lima tahun akhir penerbitan yang relevan dengan topik pembahasan dalam penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Perencanaan sumber daya manusia

Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia mempunyai peran yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri. Di samping itu, sumber daya manusia merupakan faktor penentu bagi keberhasilan perusahaan atau perusahaan tersebut. sumber daya manusia dengan kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, secara efektif akan menunjang kelancaran aktivitas pekerjaan. Oleh karena itu, kompetensi menjadi salah satu aspek yang menentukan keberhasilan perusahaan atau perusahaan. Dengan memiliki sumber daya manusia berkompentensi tinggi, secara langsung akan memengaruhi tingkat kinerja perusahaan.

Sumber daya manusia selama ini bisa diasumsikan sebagai faktor terpenting dan berperan krusial demi mendapat kesuksesan di suatu perusahaan. Perusahaan bisa mengalami perkembangan akan memerlukan pemodaln maupun strategi bisnis, tetapi tetap membutuhkan sumber daya manusia yang sehat. Maksud dari sumber daya manusia ialah tenaga kerja/pegawai.

Le Tran dan Chiou-shu (2015) memaparkan bila kinerja pegawai terpengaruh oleh motivasi. Omolo (2015) memperjelas bila kinerja pegawai rendah akibat

tindakan penyompangan yang karyawan lakukan, biaya prekrutan tinggi, pelatihan, peningkatan daya saing, meningkatnya peraturan pemerintah, dan kekurangan motivasi maupun sudah terlalu banyak bekerja. Kuranchie & Tawiah (2016) memaparkan bila motivasi bisa memberi inspirasi bagi beberapa pihak untuk bekerja secara perseorangan maupun dalam kelompok demi menciptakan hasil paling baik. Theodoran (2015) memperjelas bila pegawai yang mendapat motivasi berkecenderungan semangat untuk bekerja. Lain hal dengan seseorang yang memiliki motivasi rendah, yang cenderung memperlihatkan ketidaknyamanan dan kurang bersemangat untuk bekerja sehingga menyebabkan kinerja mereka buruk dan perusahaan kesulitan dalam memperoleh tujuannya.

b. Analisis pekerjaan

Sebagai langkah awal dari kegiatan manajemen sumber daya manusia, analisis pekerjaan sangat berkaitan erat dengan kegiatan pengadaan, pelatihan, dan pengembangan, hingga masalah keselamatan dan kesehatan tenaga kerja (Bangun, 2012). Selanjutnya disebutkan bahwa pekerjaan-pekerjaan dalam perusahaan perlu dianalisis terlebih dulu agar dapat dikerjakan secara efektif dan efisien, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Analisis pekerjaan merupakan prosedur dalam menentukan tugas-tugas dan hakekat pekerjaan serta kualifikasi orang yang perlu diangkat untuk mengerjakannya.

Wirawan (2015) mendefinisikan analisis pekerjaan sebagai penelitian untuk mengumpulkan informasi mengenai pekerjaan untuk dipergunakan dalam aktivitas manajemen perusahaan. Selanjutnya menurut Desler (1982), analisis pekerjaan adalah prosedur yang digunakan untuk menentukan tugas dari posisi dalam perusahaan dan karakteristik orang yang dipekerjakan untuk melaksanakan tugas tersebut. Hampir pada setiap tindakan yang berkaitan dengan personel membutuhkan pengetahuan mengenai apa yang diminta oleh suatu pekerjaan dan ciri-ciri manusia yang dibutuhkan seseorang untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan baik.

Dengan perencanaan sumber daya manusia tersebut, maka perusahaan dapat menetapkan suatu strategi yang tepat dalam upaya mendapatkan tenaga kerja, baik secara kuantitas maupun secara kualitas. Melalui estimasi atau perkiraan kebutuhan tenaga kerja, baik dari segi jumlah, keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, dan aspek lainnya, dapat dipastikan perusahaan akan mampu mengatasi permasalahan kesenjangan antara kebutuhan dan ketersediaan sumber daya manusia. Karyawan yang melakukan pekerjaan sesuai dengan kompetensinya akan memiliki kinerja yang baik dan menguntungkan perusahaan, karena mereka dapat bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini akan membantu manajemen dalam melakukan perekrutan dan proses seleksi untuk mendapatkan sumber daya manusia terbaik.

c. Rekrutmen

Metode rekrutmen adalah suatu cara yang paling tepat dipilih perusahaan untuk diterapkan. Setiap perusahaan memiliki dan menerapkan metode yang berbeda-beda sesuai dengan kebutuhannya dan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2010) metode rekrutmen calon karyawan baru ada 2, yaitu metode tertutup dan metode terbuka. Di sisi lain, dalam pelaksanaannya, rekrutmen memiliki



dua sumber untuk mendapatkan sumber daya manusia, yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal meliputi: a. Penempatan pekerjaan; b. Inventarisasi keahlian; c. Penawaran pekerjaan; d. Rekomendasi karyawan. Kemudian sumber eksternal meliputi: a. Institusi pendidikan; b. Iklan; c. Agen pemerintah; d. Agen swasta; e. Perusahaan pencari tenaga eksekutif.

Metode rekrutmen dari sumber internal maupun eksternal, keduanya memiliki kekuatan yang dapat saling melengkapi. Rekrutmen dari sumber eksternal dewasa ini lebih banyak dilakukan melalui media sosial, iklan di internet, dan juga melalui surat kabar, dibandingkan dilakukan secara manual dengan memasang flyer atau poster di tempat-tempat umum. Weerakoon (2016) dalam penelitiannya pada perusahaan sport menjelaskan bahwa rekrutmen karyawan dari perguruan tinggi adalah metode dengan banyak manfaat, karena universitas adalah sumber terbaik untuk menemukan profesional muda. Untuk posisi strategis, sumber internal memberikan keuntungan lebih terutama untuk product knowledge dan efisiensi biaya. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia yang efektif memberikan pengaruh terhadap metode yang dilakukan dalam merekrut orang-orang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan.

d. Peran Perencana Sumber daya manusia dalam memfasilitasi proses rekrutmen Perencana sumber daya manusia memiliki peranan yang penting bagi

perusahaan dalam memfasilitasi proses rekrutmen untuk mendapatkan individu terbaik yang akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan dari visi dan misi perusahaan. Menurut Ashwini, et all (2024)ada beberapa peranan perencana sumber daya manusia dalam memfasilitasi proses rekrutmen, antara lain sebagai berikut :

Memfasilitasi tinjauan pra-rekrutmen

Peran perencana sumber daya manusia dalam memfasilitasi tinjauan pra- rekrutmen meliputi pemberian saran mengenai apakah ada staf internal yang perlu dipertimbangkan untuk mengisi kebutuhan staf baru dan jika ada, proses apa yang harus digunakan untuk mempertimbangkannya; atau memberikan saran mengenai apakah kebutuhan staf baru tersebut perlu melibatkan pemberian kesempatan kepada pelamar internal dan eksternal.

Memberikan nasihat dan bimbingan ahli

Peran perencana sumber daya manusia dalam memberikan nasihat dan bimbingan ahli dilakukan pada tahap awal rekrutmen terutama dalam mendefinisikan posisi, menyusun iklan, mengidentifikasi dan memberi saran tentang saluran yang sesuai untuk iklan, mengatur pengumuman yang akan ditempatkan melalui saluran yang telah disepakati, dan memberi saran tentang komposisi komite seleksi dan hal-hal terkait lainnya.

Sebagai penasihat ahli bagi komite seleksi

Peran perencana sumber daya manusia dapat berfungsi sebagai penasihat ahli bagi komite seleksi di seluruh proses seleksi terutama dengan memberikan pengarahan kepada anggota komite mengenai teknik wawancara dan memberikan saran ahli mengenai modalitas, penyaringan, seleksi, dan pengambilan keputusan akhir

Memastikan kandidat yang terpilih mendapatkan materi pengarahan Peran perencana sumber daya manusia dalam tahap ini yaitu berfokus pada peran menyediakan materi sebelum wawancara tentang tempat, kondisi kerja dan jika perlu, masalah gaya hidup, dan memastikan bahwa semua pertanyaan mereka tentang masalah ini diselesaikan setelah wawancara untuk kandidat yang terpilih.

Materi pengarahan sebelum wawancara

Peran perencana sumber daya manusia dalam tahap ini adalah perencana sumber daya manusia harus memastikan bahwa semua kandidat yang terpilih diberikan paket pengarahan yang sesuai sebelum wawancara. Isi dari paket pengarahan akan tergantung pada sifat dari posisi tersebut. Semua paket pengarahan harus mencakup informasi tentang kisaran gaji untuk posisi tersebut dan ringkasan kondisi dan tunjangan kerja utama. Kandidat perlu membuat keputusan dan pertimbangan mengenai tingkat kepentingan faktor-faktor ini jika mereka ditawarkan posisi tersebut. Perencana sumber daya manusia harus

memastikan bahwa orang yang diwawancarai memiliki informasi yang diperlukan sehingga kandidat yang ditawarkan posisi tersebut dapat membuat keputusan yang tepat apakah akan menerima tawaran tersebut atau sebaliknya.

Kemampuan kantor regional untuk rekrutmen

Perencana sumber daya manusia dalam tahap ini mungkin tidak dapat menyediakan berbagai layanan yang dibutuhkan untuk tujuan rekrutmen di seluruh stasiun kerja dalam suatu perusahaan, terutama di lokasi regional dan lapangan yang lebih kecil. Dalam situasi seperti itu, penting bagi para perencana sumber daya manusia untuk mengidentifikasi layanan mana yang dapat disediakan dan mana yang tidak, semuanya dalam upaya untuk memastikan pelaksanaan program yang bebas hambatan.

Memastikan bahwa semua prosedur pasca wawancara dikelola secara efektif

Peran perencana sumber daya manusia dalam tahap ini yaitu Perencana sumber daya manusia mengelola proses pasca-wawancara secara efektif, termasuk yang memengaruhi transisi kandidat ke peran, tempat kerja, dan tugas barunya, serta yang akan mempertahankan minat kandidat yang gagal untuk mendapatkan kesempatan kerja di masa depan dengan perusahaan. Perencana sumber daya manusia bisa juga menambah nilai pada proses perekrutan dengan mengambil pengalaman dari pengalaman perekrut lain dari konsultan yang memberikan pelatihan wawancara pada proses perekrutan dan seleksi, dan juga melihat persepsi pada kebutuhan perusahaan atau departemen dari perspektif ahli lain di luar departemen atau perusahaan.

Isu-isu pasca wawancara.

Mengatasi masalah pribadi kandidat sangat penting untuk keberhasilan rekrutmen. Beberapa kandidat mungkin ingin mengangkat beberapa isu yang telah didiskusikan selama wawancara dan isu-isu lain setelah wawancara. perencana sumber daya manusia juga harus memastikan bahwa semua formalitas pasca seleksi dilakukan secara efektif untuk kandidat yang tidak berhasil untuk menjamin ketertarikan mereka di masa depan dalam proses rekrutmen dan seleksi perusahaan

Praktik masa depan dalam proses rekrutmen dan seleksi perusahaan Peran perencana sumber daya manusia dalam proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia untuk Perusahaan di masa depan yaitu perencana sumber daya manusia perlu merefleksikan kekuatan dan kelemahan dari setiap proses seleksi, mengembangkan perubahan prosedural yang diperlukan untuk rekrutmen di masa depan (termasuk tindakan pre-rekrutmen), dan memberikan saran kepada komite seleksi agar tugas mereka lebih objektif dan bermanfaat.

Tantangan dan dampak perencanaan sumber daya manusia

Menurut Ashwini, et.al (2024) tantangan yang akan dihadapi oleh perencana sumber daya manusia antara lain sebagai berikut :

Sikap Karyawan: Sisi yang tidak menguntungkan dari perencanaan sumber daya manusia adalah berurusan dengan karyawan yang sulit dan bermasalah. Seperti halnya dalam situasi kehidupan, tempat kerja diisi oleh berbagai macam orang yang berbeda ditambah dengan kecenderungan negatif lainnya yang harus dihadapi oleh para pemberi kerja. Personil sumber daya manusia sering dipanggil untuk membantu dengan mediasi, pembinaan dan bahkan tindakan disipliner untuk menumbuhkan lingkungan kerja yang harmonis dan teratur. Untuk mencegah perekrutan karyawan yang bermasalah, perencana sumber daya manusia harus menggunakan instrumen penyaringan yang valid dan dapat diandalkan. Namun, penting untuk menyimpan dokumentasi proses perekrutan dan mendefinisikan dengan jelas ekspektasi dari calon pelamar.

Keragaman di Tempat Kerja: Perusahaan harus mendorong penyerapan bakat dan keahlian yang berbeda dari semua bidang kehidupan untuk mendorong ekspansi, globalisasi, dan kemajuan. Keberagaman dapat membantu menumbuhkan lingkungan kerja yang produktif dan inovatif karena perpaduan ide-ide baru, perspektif yang berbeda, serta pendekatan yang berbeda terhadap pekerjaan dan pemecahan masalah tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga bermanfaat bagi perusahaan.

Ketidakcocokan Antara Keterampilan Pelamar dan Pekerjaan: Sebuah organisasi mungkin merasa kesulitan untuk mengisi posisi yang kosong dan akhirnya menggunakan jasa konsultan. Hal ini mungkin disebabkan oleh tekanan atau permintaan yang lebih banyak di dalam organisasi dan bukan karena tidak ada talenta yang tersedia di pasar kerja. Alasan lainnya adalah karena strategi perekrutan organisasi tidak menarik talenta yang tepat. Ketidakmampuan untuk mengisi posisi yang diperlukan untuk mencapai tujuan operasional membuat organisasi berada dalam posisi bisnis yang lemah. Oleh karena itu, peramalan kebutuhan sumber daya manusia harus didukung dengan kerangka kerja kebijakan perekrutan, penggantian, dan retensi yang efektif.

Faktor Lingkungan: Masalah lingkungan berada di dalam organisasi. Perubahan demografis mempengaruhi iklim kerja internal. Perbedaan nilai kerja antar generasi, seperti Baby Boomers dan Generasi X dan Y, berarti bahwa karyawan memiliki preferensi, motivasi, minat, aspirasi, dll yang berbeda dan kecenderungan yang beragam ini harus dipenuhi atau ditangani oleh perusahaan.

Ashwini, et. al (2024) juga menyebutkan bahwa perencanaan SUMBER DAYA MANUSIA memiliki dampak yang signifikan terhadap proses seleksi dan rekrutmen di dalam sebuah perusahaan. Dampak tersebut antara lain sebagai berikut :

- a. **Penyelarasan Strategis:** Perencanaan sumber daya manusia memastikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi selaras dengan tujuan strategis organisasi secara keseluruhan. Dengan

- memperkirakan kebutuhan tenaga kerja di masa depan, sumber daya manusia dapat menyesuaikan upaya rekrutmen untuk memperoleh keterampilan dan bakat yang diperlukan untuk mencapai tujuan bisnis.
- b. Pengembangan *Talent Pool*: Melalui perencanaan sumber daya manusia, organisasi dapat mengidentifikasi dan membina kumpulan talenta yang selaras dengan kebutuhan di masa depan. Pendekatan proaktif ini memungkinkan pengembangan talenta internal, sehingga mengurangi ketergantungan pada rekrutmen eksternal untuk posisi-posisi penting.
 - c. Alokasi Sumber Daya yang Efisien: Perencanaan sumber daya manusia membantu mengalokasikan sumber daya secara efisien untuk kegiatan rekrutmen dan seleksi. Dengan menganggarkan dan merencanakan terlebih dahulu, organisasi dapat memastikan bahwa sumber daya yang diperlukan, termasuk sumber daya keuangan dan sumber daya manusia, tersedia untuk mendukung proses perekrutan.
 - d. Pengurangan *Turnover* dan Kesenjangan Keterampilan: Mengantisipasi kebutuhan keterampilan di masa depan memungkinkan sumber daya manusia untuk mengambil tindakan pencegahan untuk mengatasi potensi pergantian dan kesenjangan keterampilan. Dengan menerapkan strategi seperti pelatihan, pengembangan, dan perencanaan suksesi, perusahaan dapat mengurangi dampak kekurangan talenta dan pergantian karyawan terhadap bisnis.
 - e. Strategi Rekrutmen yang Lebih Baik: Perencanaan sumber daya manusia memberikan wawasan yang berharga tentang jenis keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan. Informasi ini meningkatkan pengembangan strategi rekrutmen yang tepat sasaran.
 - f. sumber daya manusia dapat fokus pada saluran, platform, dan metode tertentu untuk menarik kandidat dengan kualifikasi yang diinginkan, mengurangi waktu untuk mengisi posisi yang kosong dan meningkatkan kualitas perekrutan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia yang berdasarkan analisis pekerjaan dapat memberikan keunggulan strategis dalam pengelolaan tenaga kerja di perusahaan

4. KESIMPULAN

Perencanaan sumber daya manusia yang berdasarkan analisis pekerjaan memberikan kerangka kerja yang terstruktur untuk memastikan perusahaan memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Analisis pekerjaan menjadi landasan untuk merumuskan strategi sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen hingga pengembangan tenaga kerja. Perencanaan sumber daya manusia berbasis analisis pekerjaan merupakan pendekatan yang sistematis dan strategis dalam memastikan bahwa kebutuhan tenaga kerja perusahaan terpenuhi secara optimal. Studi literatur menunjukkan bahwa analisis pekerjaan memberikan dasar yang kuat untuk menyusun strategi sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen hingga pengembangan perusahaan.



5. DAFTAR PUSTAKA

- Ashwini T G, Muddasir Ahamed Khan.N, Abrar Hussain (2024). *Trends in Finance and Economics*, 2(1, March 2024), 43–46. <https://doi.org/10.46632/tfe/2/1/7>
- Andriani, D., Nurfadhlini., Supratikta, H. (2024). *Neraca PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SUMBER DAYA MANUSIA) DALAM MENGHADAPI PELUANG DAN TANTANGAN DI ERA INDUSTRI 4.0* (Vol. 320, Issue 4). <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>
- Iban Abraham Manu1, Simon Sia Niha, Henny A. Manafe, (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, dan Perencanaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia) <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>
- Marhaeni, N. P. (2019). ANALISIS PEKERJAAN DAN PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP METODE REKRUTMEN. *Jurnal Bisnis Terapan*, 3(02), 129 - 136. <https://doi.org/10.24123/jbt.v3i02.2508>
- Wardatun Nikmah, Afifatul Mukarromah, Dimas Widnyansyah, Mochammad Isa Anshori (2023). Penggunaan Teknologi Dalam Pengembangan SDM. *Jurnal Penelitian dan Karya Ilmiah* Vol.1, No.5 Oktober 2023e-ISSN: 2988-3148; p-ISSN: 2988-313X, Hal 366-386 DOI: <https://doi.org/10.59059/mutiara.v1i4.511>