

PERENCANAAN KEPEGAWAIAN ADAPTIF : PERAN SENTRAL DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PENGEMBANGAN ORGANISASI BERKELANJUTAN (SUSTAINABLE ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT)

Raisyah Ramadhani, Dea Pitaloka Dewi, Florensia Alexandra Mashadi Putri,
Haliza Laily Ningrum

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya

raraxraisyah9@gmail.com, deapita030605@gmail.com, florensiaalexandra21@gmail.com,
halizalaily6@gmail.com

ABSTRACT

Adaptive workforce planning is a strategic concept in human resource management (HRM) designed to align organizational needs with dynamic internal and external environmental changes. This study examines the central role of workforce planning in integrating workforce needs, competency development, and performance evaluation into a responsive and integrated system. The planning stages include determining organizational goals, analyzing trends and environmental changes, developing flexible HR fulfillment strategies, and implementing and conducting ongoing evaluations. The application of information technology and big data analytics is key to improving the accuracy and efficiency of HR management. This study confirms that adaptive workforce planning has a significant impact on improving organizational performance and sustainability through the fulfillment of appropriate human resource needs and continuous competency development. By optimizing competitiveness and innovation, this planning plays an important role in maintaining the continuity of human resources as the organization's main asset and supporting sustainable organizational development in the long term.

Keywords: *adaptive workforce planning, human resources, human resource management, sustainable organizational development, information technology.*

Abstrak: Perencanaan kepegawaian adaptif merupakan konsep strategis dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) yang dirancang untuk menyesuaikan kebutuhan organisasi dengan perubahan lingkungan internal dan eksternal yang dinamis. Studi ini mengkaji peran sentral perencanaan kepegawaian dalam mengintegrasikan kebutuhan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja dalam satu sistem yang responsif dan terintegrasi. Tahapan perencanaan meliputi penentuan tujuan organisasi, analisis tren dan perubahan lingkungan, penyusunan strategi pemenuhan SDM yang fleksibel, serta pelaksanaan dan evaluasi berkelanjutan. Penerapan teknologi informasi dan big data analytics menjadi kunci dalam meningkatkan akurasi dan efisiensi pengelolaan SDM. Studi ini menegaskan bahwa perencanaan kepegawaian adaptif berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi dan keberlanjutan, melalui pemenuhan kebutuhan

Article History

Received: December 2025

Reviewed: December 2025

Published: December 2025

Plagirism checker no 1528

Doi : prefix doi :

10.8734/musytari.v1i2.359

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

SDM yang tepat dan pengembangan kompetensi berkelanjutan. Dengan mengoptimalkan daya saing dan inovasi, perencanaan ini memegang peran penting dalam menjaga kesinambungan sumber daya manusia sebagai aset utama organisasi dan mendukung pengembangan organisasi yang berkelanjutan dalam jangka panjang.

Kata kunci: perencanaan kepegawaian adaptif, sumber daya manusia, pengelolaan SDM, pengembangan organisasi berkelanjutan, teknologi informasi.

A. LATAR BELAKANG

Dalam era perkembangan teknologi saat ini perencanaan kepegawaian adaptif menjadi kebutuhan strategis organisasi yang dapat mempengaruhi perubahan lingkungan organisasi secara dinamis. Perencanaan kepegawaian adalah proses identifikasi, penentuan dan perencanaan kebutuhan sumber daya manusia yang dibutuhkan organisasi untuk memenuhi kebutuhan jangka pendek dan jangka panjang. Sedangkan, perencanaan kepegawaian adaptif merupakan suatu pendekatan strategis yang memiliki peran sentral dalam pengelolaan sumber daya manusia di organisasi modern. Oleh karena itu, perencanaan kepegawaian yang adaptif memiliki peran penting dalam mengatasi permasalahan dengan memperhatikan faktor-faktor dinamis seperti analisis jabatan, beban kerja, penggunaan teknologi informasi untuk pengelolaan data SDM, serta penerapan scenario planning untuk memprediksi kebutuhan di masa depan.

Pengembangan organisasi berkelanjutan menjadi sebuah kebutuhan dalam menghadapi perubahan lingkungan yang semakin kompleks. Organisasi berkelanjutan adalah suatu sistem yang memadukan tujuan bisnis dengan tanggung jawab sosial dan lingkungan, sehingga dapat mengurangi biaya kini dan di masa depan sambil memberikan dampak positif yang luas bagi masyarakat dan lingkungan sekitar. Dengan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan adaptif, organisasi dapat meningkatkan komitmen, keterlibatan, dan kemampuan pegawai dalam menghadapi tantangan, sehingga organisasi mampu bertahan dan tumbuh secara berkelanjutan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, pengembangan organisasi berkelanjutan menjadi landasan penting dalam perencanaan kepegawaian adaptif yang tidak hanya memenuhi kebutuhan saat ini, tetapi juga mempersiapkan organisasi dalam menghadapi tantangan masa depan secara berimbang dan strategis.

B. KAJIAN TEORI

Perencanaan kepegawaian adaptif adalah konsep manajemen sumber daya manusia yang dirancang untuk kebutuhan organisasi dengan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

DEFINISI PERENCAAN KEPEGAWAIAN

Menurut Sri Hartini (2010), Perencanaan adalah keseluruhan proses pemikiran dan penentuan secara matang mengenai hal-hal yang akan dikerjakan di masa yang akan datang dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sementara itu, perencanaan kepegawaian merupakan bagian dari perencanaan yang berfokus pada sumber daya manusia. Menurut Monoarfa et al. (2018), Perencanaan Kepegawaian adalah proses organisasi untuk memastikan ketersediaan pegawai yang tepat jumlah dan kualitasnya. Dengan ini, peran

sentral perencanaan kepegawaian dalam pengelolaan SDM terletak pada kemampuan menggabungkan perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pengembangan kompetensi dan evaluasi kinerja dalam satu sistem yang terintegrasi dan responsif. Melalui perencanaan adaptif membantu organisasi mempersiapkan kebutuhan SDM masa depan dengan disesuaikan terhadap keunikan strategi bisnis dan keunggulan kompetitif organisasi.

TAHAPAN PERENCANAAN KEPEGAWAIAN ADAPTIF

1. Menentukan Tujuan Organisasi dan Kebutuhan SDM

Tahap awal meliputi penentuan tujuan bisnis dan strategi organisasi yang menjadi dasar dalam perencanaan kepegawaian. Organisasi perlu memahami kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan arah pengembangan dan target bisnis ke masa mendatang.

2. Menganalisis Tren dan Perubahan Lingkungan

Menganalisis dinamika eksternal seperti perubahan teknologi, regulasi, pasar tenaga kerja, dan faktor internal seperti perubahan organisasi atau strategi bisnis yang mempengaruhi kebutuhan SDM.

3. Menyusun Strategi Pemenuhan SDM

Rencana pemenuhan kebutuhan pegawai melalui rekrutmen, pelatihan, pengembangan, rotasi, maupun restrukturisasi yang fleksibel dan responsif.

4. Pelaksanaan dan Evaluasi

Melaksanakan perencanaan, diikuti dengan monitoring dan evaluasi secara berkala untuk memastikan keberhasilan serta melakukan perbaikan sesuai kebutuhan organisasi dan lingkungan kerja.

PENDEKATAN TEKNOLOGI DAN ANALISIS REVIEW JURNAL

Penelitian modern menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan analisis data besar (*big data analytics*) menjadi pendorong utama efektivitas perencanaan kepegawaian adaptif. Sistem informasi manajemen SDM (SIMPEG) yang terintegrasi memungkinkan pengumpulan data real-time mengenai kinerja, kompetensi, turnover dan kebutuhan pelatihan pegawai, sehingga keputusan perencanaan dapat dibuat secara lebih cepat, tepat, dan fleksibel terhadap situasi organisasi.

DAMPAK PADA KINERJA ORGANISASI DAN KEBERLANJUTAN

Perencanaan kepegawaian adaptif memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi, baik dari sisi operasional maupun strategis. Hal ini karena perencanaan yang responsif dan berkelanjutan bahwa organisasi selalu memiliki talenta yang tepat untuk memenuhi tujuan, sekaligus mengurangi risiko kegagalan yang disebabkan oleh ketidaksesuaian SDM.

PERAN SENTRAL PERENCANAAN KEPEGAWAIAN ADAPTIF DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI KEBERLANJUTAN

1. Menjamin Ketersediaan SDM yang Tepat dan Kompeten

Perencanaan kepegawaian adaptif berfungsi untuk memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang sesuai baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Berdasarkan perkembangan teknologi, dinamika lingkungan bisnis dan kebutuhan organisasi secara berkelanjutan dapat menghindari kekurangan/kelebihan pegawai yang merugikan kinerja.

2. Memastikan Keberlanjutan SDM dalam Jangka Panjang

Perencanaan kepegawaian adaptif berperan dalam menjaga kesinambungan ketersediaan dan kualitas sumber daya manusia sebagai aset utama organisasi.

3. Pengembangan Kompetensi Berkelanjutan

Perencanaan ini memfokuskan pada pengembangan kompetensi pegawai yang berkesinambungan dan relevan dengan kebutuhan tugas dan strategi organisasi. Pengembangan karir yang terencana membantu karyawan meningkatkan keterampilan teknis maupun soft skills.

4. Meningkatkan Daya Saing dan Inovasi

Organisasi dengan manajemen SDM yang adaptif dan berkelanjutan mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendorong inovasi dan kreativitas pegawai dipastikan relevan dalam jangka panjang.

5. METODE PENELITIAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini menggunakan pendekatan literature review / Library Research. Mengolah dan menganalisis sumber referensi dari artikel, jurnal, maupun sumber dari internet lainnya, khususnya dalam lingkup perencanaan kepegawaian yang adaptif. Semua referensi atau daftar rujukan yang ada di artikel ini dikutip melalui Google Scholar, Research Get, dan referensi lainnya.

6. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menemukan bahwa **Perencanaan Kepegawaian Adaptif** merupakan elemen kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan efektivitas organisasi. Dengan memadukan perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, dan evaluasi kinerja secara terintegrasi, organisasi dapat mempersiapkan SDM yang tepat jumlah dan kualitas sesuai dengan kebutuhan bisnis yang dinamis.

Tahapan perencanaan yang terdiri dari penentuan tujuan organisasi, analisis tren dan perubahan lingkungan, penyusunan strategi pemenuhan SDM yang fleksibel, serta pelaksanaan dan evaluasi secara berkelanjutan berhasil membantu organisasi merespons cepat perubahan internal maupun eksternal. Penggunaan teknologi informasi dan big data analytics terbukti meningkatkan akurasi dan kecepatan pengambilan keputusan terkait kebutuhan dan pengembangan SDM.

Selain itu, organisasi yang menerapkan pendekatan adaptif pada perencanaan kepegawaian juga memperlihatkan peningkatan kompetensi pegawai secara berkelanjutan, yang berdampak positif pada produktivitas dan inovasi. Lingkungan kerja yang mendukung fleksibilitas serta pengembangan karir membantu mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkomitmen jangka panjang.

Pembahasan

Peran sentral perencanaan kepegawaian adaptif dalam pengelolaan SDM tidak hanya mencakup penyediaan pegawai yang sesuai, tetapi juga transformasi manajemen SDM menjadi sistem yang responsif, proaktif, dan strategis. Penelitian ini memperkuat konsep bahwa perencanaan yang adaptif harus mampu mengakomodasi perubahan cepat seperti digitalisasi proses, persaingan global, dan perubahan regulasi.

Evaluasi dan monitoring berkelanjutan merupakan mekanisme penting untuk memastikan efektivitas implementasi. Umpan balik dari proses evaluasi tersebut digunakan

untuk menyesuaikan strategi perencanaan agar tetap relevan dengan kebutuhan organisasi dan tren pasar tenaga kerja.

SDM adalah aset utama yang menentukan keberlanjutan dan daya saing organisasi diperkuat oleh fakta bahwa perencanaan kepegawaian adaptif mendukung pengembangan kompetensi berkelanjutan dan inovasi. Organisasi yang mampu mengelola SDM adaptif akan lebih siap menghadapi tantangan dan peluang masa depan, sekaligus menjaga kelangsungan bisnis yang berorientasi pada keberlanjutan sosial, ekonomi, dan lingkungan.

Penggunaan sistem informasi manajemen SDM (SIMPEG) yang terintegrasi mempercepat proses administrasi, memberikan data real-time, dan mempermudah analisis kebutuhan pegawai serta pengembangan karir. Implementasi teknologi ini menjadi faktor penting dalam mewujudkan perencanaan kepegawaian adaptif yang efektif.

7. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Perencanaan kepegawaian adaptif merupakan suatu pendekatan strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap dinamika lingkungan internal maupun eksternal. Proses ini mencakup tahapan yang terstruktur mulai dari penetapan tujuan organisasi, analisis tren dan kebutuhan tenaga kerja, penyusunan strategi pemenuhan SDM, hingga pelaksanaan dan evaluasi yang berkelanjutan. Integrasi teknologi informasi dan analisis data besar (*big data analytics*) menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas perencanaan kepegawaian adaptif, karena memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih cepat, tepat, dan berbasis data. Dengan demikian, perencanaan kepegawaian adaptif berperan penting dalam menjamin ketersediaan SDM yang kompeten, mendorong pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, serta memperkuat daya saing dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.

Saran

Diperlukan komitmen organisasi untuk mengimplementasikan perencanaan kepegawaian adaptif secara terintegrasi dengan strategi bisnis dan sistem informasi manajemen yang berbasis teknologi. Organisasi disarankan untuk melakukan evaluasi kebutuhan SDM secara periodik serta memperkuat kebijakan pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan pengelolaan karier yang sistematis. Selain itu, peningkatan kapasitas analisis data dalam pengelolaan SDM perlu menjadi prioritas guna mendukung proses pengambilan keputusan yang responsif terhadap perubahan lingkungan. Dengan penerapan yang konsisten, perencanaan kepegawaian adaptif dapat menjadi instrumen penting dalam membangun keunggulan kompetitif dan memastikan keberlanjutan organisasi.

DAFTAR REFERENSI

- Monoarfa, A., dkk. (2018). Perencanaan Kepegawaian: Pendekatan Berbasis Kompetensi dan Teknologi Informasi. 5(2), 123-135.
<https://ejurnal.kampusakademik.co.id/index.php/jiem/article/download/3455/3109/13936>

Mahyarni, M. (2011). Analisis Perencanaan Kebutuhan Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(1), 45-58. <https://repository.binawan.ac.id/3398/1/Perencanaan%20dan%20Pengembangan%20SDM.pdf>

Handoko, H. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*.

Hendra, N. (2018). Pengaruh Perencanaan SDM terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 6(4), 4557-4571. <https://ejurnal.stietrianandra.ac.id/index.php/jubima/article/download/3135/2474/10989>

Randall S. Schuler. (1995). Strategic human resource management and organizational effectiveness. *Human Resource Management Review*, 5(3), 223-245. <https://www.nomos-elibrary.de/10.5771/0935-9915-2005-1-11.pdf>