

## LITERATURE REVIEW: PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA ERA GLOBALISASI INDUSTRI 4.0

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Katolik Santo Thomas.  
Jl Setia Budi No.479-F Tanjung Sari-Medan 20132

Lamtiur lidia gultom<sup>1</sup>, Mei Veronica Sri Endang Siagian<sup>2</sup>, Pandapotan Sitompul<sup>3</sup>,  
Immanuel Tarigan<sup>4</sup> dan Riko Fridolend Sianturi<sup>5</sup>

email : lidia.gultom@ust.ac.id, [meiveronika085@gmail.com](mailto:meiveronika085@gmail.com), pandapotan@ust.ac.id,  
immanuel\_tarigan@ust.ac.id, riko.sianturi@ust.ac.id

**Abstrak:** Literatur menunjukkan bahwa perencanaan pengelolaan sumber daya manusia sebagai kegiatan terorganisir yang dimaksudkan untuk menyampaikan informasi atau instruksi untuk meningkatkan staf kinerja atau untuk memperoleh tingkat keterampilan atau pengetahuan yang diperlukan untuk membantu karyawan. Pembangunan mengidentifikasi kegiatan yang mengarah pada keterampilan atau pengetahuan baru dengan tujuan tunggal untuk pertumbuhan pribadi, kinerja organisasi terpengaruh karena keterampilan, pengetahuan, kemampuan dan keterampilan staf dapat ditingkatkan dan diperbarui dampak dan hubungan antar pelatihan dan pengembangan terhadap kinerja organisasi. Literatur menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia dapat melengkapi manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini melakukan tinjauan sistematis terhadap artikel-artikel yang diterbitkan dari tahun 2014 hingga 2024 yang berkaitan dengan Perencanaan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Era Globalisasi Industri 4.0. Studi ini menemukan bahwa salah satu cara bagi organisasi untuk mengembangkan tenaga kerja yang lebih berdedikasi dan efektif adalah melalui perencanaan sumber daya manusia. Hal ini juga menunjukkan betapa pentingnya perencanaan tenaga kerja bagi kelangsungan hidup organisasi dalam jangka panjang, maksimalisasi keuntungan. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap literatur perencanaan sumber daya manusia, karena perencanaan sumber daya manusia dapat meningkatkan kinerja karyawan, terbukti dari beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang signifikan.

**Kata Kunci :** Perencanaan, kinerja karyawan, globalisasi

### Pendahuluan

Dalam era globalisasi/internasional Industri 4.0 menuju Industri 5.0 dan persaingan bisnis yang semakin ketat perencanaan sumber daya manusia internasional menjadi kunci strategis untuk memastikan perusahaan multinasional corporation memiliki sumberdaya manusia yang berkualitas dan berkompeten dalam mencapai tujuan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan sistematis dan pengendalian jaringan organisasi dasar proses yang mempengaruhi dan melibatkan seluruh anggota organisasi. Operasi meliputi sumber daya manusia, perencanaan, desain pekerjaan, analisis

pekerjaan, perekrutan, pelatihan, pengembangan, penilaian dan peninjauan kinerja, kompensasi, perlindungan karyawan, representasi dan perbaikan organisasi. Perencanaan manusia menerapkan dan mencapai manajemen strategis dan dengan demikian meningkatkan kapasitas manusia

Perencanaan sumber daya manusia adalah memenuhi kebutuhan tenaga kerja di perusahaan, menghitung kebutuhan personil disetiap divisi serta mengenali jenis ketrampilan yang dibutuhkan perusahaan akan membantu mencegah kekosongan jabatan. Secara umum, ruang lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional meliputi fungsi MSDM, tipe

pekerja dan negara yang terlibat. Fungsi MSDM meliputi empat aktifitas yaitu: 1) fungsi akuisisi, meliputi: perencanaan, penarikan dan sosialisasi 2) fungsi pengembangan, meliputi: pelatihan, pengembangan dan pembinaan 3) fungsi pemeliharaan, meliputi: kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan kerja 4) fungsi motivasi, meliputi: evaluasi, penghargaan, kompensasi dan disiplin.

Tantangan yang dihadapi manajemen sumber daya manusia saat ini yaitu mengembangkan strategi keberlanjutan dan partisipasi karyawan sebagai elemen kunci yang memungkinkan karyawan mengembangkan kapasitas agar tidak ada yang tertinggal (PwC dan WEF, 2021).

Banyak kerangka pengambilan keputusan untuk perencanaan ketahanan infrastruktur tersedia dalam literatur; berbeda dalam pendekatan pemodelan, pengobatan ketidakpastian, ruang lingkup masalah yang dipertimbangkan, dan tujuan ketahanan. Perencanaan mitigasi dan pemulihan yang optimal untuk jaringan infrastruktur yang saling bergantung adalah kumpulan literatur yang berkembang

Perencanaan mitigasi sistem infrastruktur perkotaan dibingkai sebagai model optimasi berbasis aliran jaringan di untuk mengidentifikasi komponen penting untuk perkuatan. Perencanaan pemulihan jaringan infrastruktur yang saling bergantung di mana dengan pendekatan pemodelan optimasi, penulis mengeksplorasi efisiensi dari pemulihan bersama jaringan yang gagal sebagian, model aliran jaringan mewakili sistem infrastruktur yang saling bergantung di mana rencana restorasi optimal dikembangkan setelah gangguan yang signifikan.

Menghadapi permasalahan ini, banyak manajer sumber daya manusia (SDM) yang berevolusi dari struktur manajemen sumber daya manusia tradisional berdasarkan pengetahuan, keterampilan dan pengalaman dalam jangka pendek menuju manajemen pengetahuan yang lebih baik yang didukung oleh jangka panjang (Hite & McDonald, 2020).

Hal yang menantang dari mengelola sumber daya manusia secara

global adalah bahwa apa yang dapat dijalankan di sebuah negara mungkin tidak dapat dijalankan di negara lain. Pemberi kerja menghadapi banyak perbedaan politik, sosial, hukum, dan kultural antar negara dan orang di luar negeri. Oleh karena itu, manajer harus dapat mengelola sumber daya manusia yang ada dengan tepat di mana sumber daya manusia itu berada.

Manajer mengandalkan manajemen sumber daya manusia internasional (MSDMI) untuk menangani tantangan SDM global tersebut. MSDMI dapat didefinisikan sebagai konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang digunakan manajer untuk mengelola tantangan sumber daya manusia dari operasi internasional mereka. MSDMI umumnya berfokus pada tiga topik utama : 1) Mengelola sumber daya manusia di perusahaan global (sebagai contoh, menyeleksi, melatih, dan memberikan kompensasi kepada karyawan yang bekerja di luar negeri), 2) Mengelola karyawan ekspatriat (mereka yang dikirim oleh pemberi kerja ke luar negeri) dan 3) Membandingkan praktik manajemen sumber daya manusia di negara-negara berbeda.

Dengan persaingan begitu tinggi manajemen sumber daya manusia terpaksa mengembangkan bidang-bidang inti termasuk kompetensi yang dapat digunakan sebagai area keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, para karyawan menjadi aset berharga bagi organisasi dan sumber keunggulan kompetitif yang menyiratkan bahwa mereka pengelolaan dan penanganannya adalah berkaitan dengan keberhasilan dan keberlanjutan apa pun organisasi bisnis (Mildred, 2012). Terlebih lagi dengan perebutan untuk talenta-talenta tinggi di kalangan organisasi bisnis khususnya di perbankan industri, hal ini perlu dilakukan bagi organisasi untuk melakukannya.

Terlepas dari penekanan ini, penelitian saat ini mungkin tidak memberikan pembenaran yang cukup untuk fungsi SDM karena tiga alasan. Pertama, sementara sebagian besar studi yang diterbitkan memang menunjukkan

hubungan yang signifikan antara SDM dan kinerja perusahaan, hubungan ini tidak universal atau konsisten (Becker & Gerhart 1996; Wright & Sherman 1994). Kedua, sementara model HRM strategis menyiratkan kinerja perusahaan sebagai variabel dependen dari kinerja akhir, pembangunan teori di daerah tersebut membutuhkan presisi yang lebih besar mengenai bagaimana kinerja perusahaan harus didefinisikan dan dinilai (McMahan, Virick & Wright akan datang; Wright & McMahan 1992; Wright & Sherman akan datang)

### **Tinjauan Pustaka**

#### **Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Perencanaan sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting dalam keberhasilan program manajemen sumber daya manusia (De cenzo & Robbins, 1988).

Perencanaan sumber daya manusia merupakan inti dari manajemen sumber daya manusia. Hal ini menentukan jumlah orang yang tepat dengan keterampilan yang tepat, pada posisi pekerjaan yang tepat, dan waktu yang tepat untuk dipekerjakan dalam organisasi. Perencanaan sumber daya manusia membantu organisasi untuk meramalkan, merekrut dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten untuk memenuhi tujuan organisasi.

Walker (1980) mendefinisikan perencanaan sumber daya manusia sebagai analisis kebutuhan sumber daya manusia organisasi dalam kondisi yang berubah dan mengembangkan aktivitas yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Vetter (1967) juga mendefinisikan perencanaan sumber daya manusia sebagai proses dimana manajemen menentukan bagaimana organisasi berpindah dari posisi tenaga kerja saat ini ke keadaan yang diinginkan. Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu proses berkelanjutan yang tidak statis yang melibatkan banyak kegiatan yang saling terkait yang harus dimodifikasi dan diperbarui sesuai kondisi yang diperlukan.

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan isu penting

dalam manajemen. Hal ini menggambarkan adanya ketidakpastian untuk masa depan organisasi. Namun, beberapa organisasi cenderung menghindari seluruh proses perencanaan SDM, walaupun perencanaan SDM dianggap sebagai alat manajemen sumber daya manusia (Hartini et al., 2022; Hartini; Saad, 2013; Simarmata & Hartini, 2023).

Moyo (2015) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui kontribusi perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja lembaga publik. Temuan utama menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang buruk berdampak pada kinerja organisasi seperti yang ditanggapi oleh para responden menunjukkan prioritas yang tidak memadai untuk HRP; Ada banyak masalah selama proses HRP seperti kurangnya dukungan manajemen puncak, dana yang tidak mencukupi, serta kurangnya keahlian.

Perencanaan Sumber Daya Manusia memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja suatu Instansi tertentu. Dengan demikian HRP yang efektif akan menghasilkan kinerja yang baik dan jika HRP yang tidak efektif akan menghasilkan kinerja yang buruk kinerja suatu Instansi tertentu. Sebuah studi untuk mengetahui faktor-faktor penentu utama perencanaan sumber daya manusia formal yang berkontribusi terhadap kinerja di sektor telekomunikasi dilakukan oleh Afzal dkk. (2013).

#### **Kinerja Organisasi**

Persepsi dominan terhadap organisasi kinerja adalah salah satu konsep utama dalam manajemen dan sangat luas, termasuk berbagai metode yang dikembangkan oleh para ahli untuk menggambarkan dan mengukur kinerja organisasi (G. Lee, S.Lee, Malatesta, & Fernandez, 2019).

Kinerja suatu organisasi didefinisikan berdasarkan dua karakteristik: “the kemampuan untuk mempertahankan profitabilitas dan jangka panjang pangsa pasar” dan “daya saing dibandingkan ke organisasi lain.” Meningkatnya pergantian staf telah memaksa organisasi untuk memberikan perhatian terhadap komitmen

staf sebagai fokus utama penyelarasan organisasi strategis (Suifan, Diab, & Abdullah, 2017).

Kinerja organisasi juga tertarik pada efisiensi dan efektivitas proses transformasi di setiap tingkat suatu organisasi karena ini mencerminkan sejauh mana yang digunakan organisasi untuk mencapai tujuannya. Ada tiga level yang dianalisis fokus dalam mencari kinerja: strategis tingkat kelompok, tingkat organisasi, dan industry tingkat (Anwar, 2019).

Selain itu, kinerja organisasi dianggap sebagai konsep fundamental untuk suatu organisasi, variabel terikat utama, dan fenomena yang tersebar luas di semua bidang dan area dalam pengetahuan manajerial (Alrowwad, Obeidat, Tarhini, & Aqqad, 2017).

Kinerja organisasi dapat dinilai dari efisiensi organisasi dan efektivitas pencapaian tujuan (Gavrea, Ilies, & Stegorean, 2011). Kinerja dan kesinambungannya adalah fokus dari setiap organisasi karena hanya melalui kinerja organisasi dapat dapat tumbuh dan maju.

Kinerja organisasi merupakan salah satu variabel terpenting dalam studi manajemen dan bisa dibilang penunjuk kinerja organisasi yang paling signifikan (Corina, Liviu, & Roxana, 2011). Kelangsungan hidup setiap universitas negeri semata-mata terletak pada efektivitas dan efisiensinya dalam memanfaatkan sumber daya yang disediakan oleh pembayar pajak

Teori berbasis sumber daya menetapkan postulat bahwa kaliber dan bakat manusia harus dikembangkan dan dimanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi dan personel untuk meningkatkan kinerja (Chelladurai & Kerwin, 2018).

## **Metode Peninjauan**

Teknik penelitian yang digunakan untuk membuat karya tulis ilmiah ini merupakan studi literature yaitu penelitian yang dibuat berdasarkan karya tulis ilmiah termasuk hasil penelitian baik yang sudah ataupun yang belum dipublikasi (Widiyanto et al., 2021).

Artikel ini memiliki tujuan untuk mengetahui lebih dalam model Pengaruh Perencanaan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Era Globalisasi Industri 4.0. Artikel ini bersifat systematic review dalam artikel ini menggunakan sumber data dari kumpualan artikel ilmiah scopus dan yang terakreditasi nasional sinta dengan tujuan menilai, mengidentifikasi dan memahami permasalahan yang sedang diteliti, dan bisa mengembangkan ilmu model Pengaruh Perencanaan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Era Globalisasi Industri 4.0

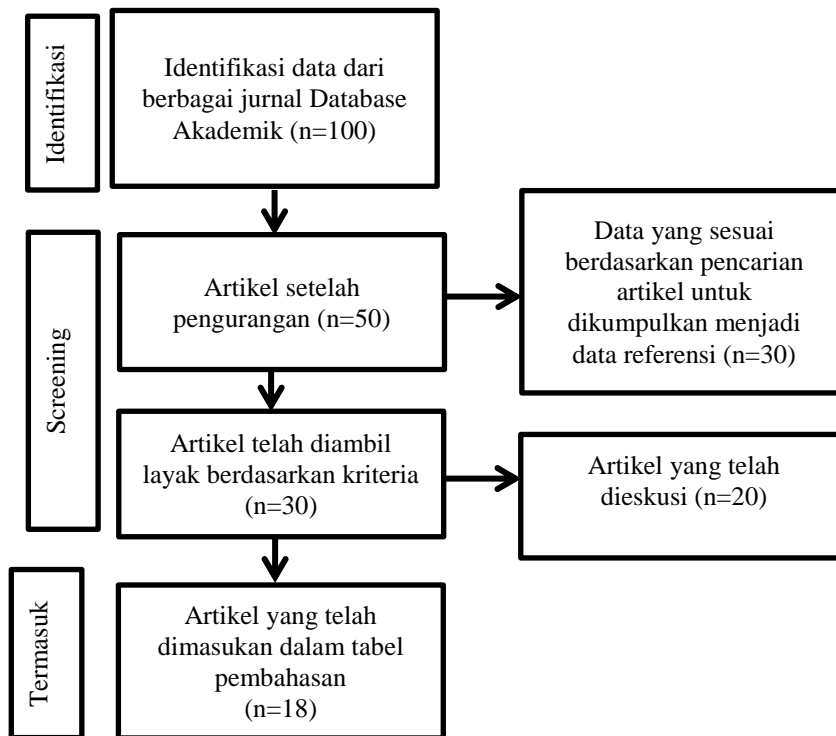
Penelitian ini bukan dari pengamatan langsung tetapi pengambilan data dari situs publikasi ilmiah baik nasional maupun international setelah itu baru penulis melakukan systematis literature review dengan cara kata kunci “perencanaa global” dan “kinerja karyawan” dalam mencari artikel ilmiah sebagai sumber penulisan.

Kriteria yang diinginkan dalam artikel ini adalah: 1) Karya ilmiah yang menerangkan tentang Perencanaan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Era Globalisasi Industri 4.0

2) Penelitian asli yang telah berakreditasi nasional atau international 3) Subjek penelitian Manusia Pada Era Globalisasi Industri 4.0. 4) Karya ilmiah berbahasa Indonesia atau Bahasa Inggris Ada pun dasar empiris dari artikel ini 20 artikel yang mewakili perspektif model pengaruh Perencanaan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Era Globalisasi Industri 4.0 dan di bantu dengan pencarian artikel ilmiah yang telah terpublikasi sesuai tema yang diambil yaitu gaya transformational, transaksional dan situasional.

Tema yang dipakai berdasarkan tugas dari matakuliah Manajemen Sumber daya Manusia Internasional. Proses pencarian karya tulis ilmiah menggunakan Database online,

penyaringan atau pemilihan karya tulis ilmiah menggunakan aturan diagram prisma. Artikel yang akan direview harus memenuhi kriteria yang diinginkan dalam artikel ini sesuai dengan gambar berikut:



**Gambar 1 Digram Prisma**

### Hasil Penelitian

Hasil penelitian dari literature penelitian yang tergabung dari beberapa jurnal yang terindeks dan standar nasional dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1 Hasil Telaah Jurnal**

Nama (Tahun)	Judul	Sumber Jurnal	Hasil Penelitian	SJR
Ndudi, F., & Ogundare, J. (2024).	Effect Of Human Resources Planning On Organizationalperformance In The Hospitality Industry In Delta State	Journal of Finance, Governance and Strategic Studies	The study found that workforce forecasting, employee retention, recruitment and selection, and training and development all had a positive impact on the organizational performance of hospitality sector Delta State. Therefore, senior management should refrain from interfering with the HR unit's ability to carry out this responsibility in the areas of hiring and selection. The study equally revealed that, human resource managers should ensure that their planning for human resources is in line with the objectives and it should be periodically reviewed. The study found that one way for organizations to develop a more dedicated and effective workforce is through training. It also showed how important workforce	ISSN 2714-2574

			planning is to an organization's long-term survival, profit maximization, and surprise avoidance	
Khan, W. A., & Massinissa, K. (2023).	The Impact Of Human Resource Management On Organizational Performance: Progress And Prospects	Palaarchs journal of archaeology of egypt	The questionnaire was distributed among the employees to gather relevant data for analysis. By investigating the relationship between HRM practices and organizational performance, this study aims to contribute to the existing body of knowledge in the field. The findings from this research provide insights and recommendations for organizations to enhance their HRM practices and ultimately improve their performance outcomes.	ISSN 1567-214x
Olabode, O. M. (2023)	The impact of human resource planning on organizational performance in banks	Harvard Research and Publications International	There is a positive relationship in the significant staff performance and human resource planning in In Banks in Ibadan branch, Oyo state and finally, there is a positive relationship in the significant level of motivation of Bank workers in In Banks in Ibadan branch, Oyo state. Thus there is high significant level of motivation of Bank workers in In Banks in Ibadan branch, Oyo state.	ISSN: 0199 – 4818
Cappelletti et.al., (2023)	Human resource management (human resource planning)	Sharia Oikonomia Law Journal, 1(1) –March 202349-60	Nowadays changes are rapid, so organizations or companies must be able to keep up with changes quickly and precisely. Organizations or companies must be able to anticipate and adapt to change. Therefore, personnel planning is becoming increasingly important for companies, due to the globalization of new technology and organizational change processes overshadowing organizational life repeatedly. Organizations that are not supported by employees which is in accordance with the quantity, quality, strategy and function that is good, of course the organization will find it difficult to maintain and develop its existence in the future, so that personal planning is successful. Influencing factors hi environmental factors, organizational decisions, employee supply factors.	
Satria et al., (2023)	Human resource planning strategy to improve employee performance in facing the industrial revolution 4.0	Journal homepage: <a href="http://www.jonhario.no.org/index.php/ProBisnis">www.jonhario.no.org/index.php/ProBisnis</a>	According to the findings of this study, HR planning tactics for improving employee performance include recruitment, career planning, and evaluation. The study's conclusion is that in order to improve employee performance, firms must understand their employees' personalities and place them in jobs that match their areas of expertise.	
Prijono, B., Arafah, W., & Lukman, B. (2021)	The Effect Of Strategic Planning And Budgeting And Resources Based View On	Journal of Economics, Management, Entrepreneur, and Business	This research shows that Strategic Planning and Budgeting and Resources Based View and Organizational Commitment affect Organizational Performance both directly and indirectly. This research is a useful tool	P-ISSN: 2797-1503



	Organizational Performance Mediated By Organizational Commitment On The Title Of Tni Ad Units In Land Border Areas		to improve Organizational Performance through enhancing Strategic Planning and Budgeting and Resources Based View and Organizational Commitments. This research model refines the overall understanding that there are direct and indirect effects of Strategic Planning and Budgeting and Resources Based View on Organizational Performance mediated by Organizational Commitment.	
Marsudi, A. S., & Pambudi, R. (2021)	The Effect of Enterprise Resource Planning (ERP) on Performance with Information Technology Capability as Moderating Variable	Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura	The result indicates that there is an effect ERP implementation on operational performance but there is no effect of technology capability as a moderating variable on the effect of ERP implementation on operational performance. This study provides theoretical and practical contributions by explaining how to build IT capability so that the implementation of ERP drives th operational performance of business processes. This implies the importance of companies implementing ERP and understanding ERP development systems such as good corporate strategies, executive support, and changes in business processes. The results of this study imply that there are factors that strengthen or weaken the effect of ERP implementation on operational performance in addition to IT capabilities.	10.14414/jebav.v24i1.2066
Ranthy et al., (2021)	Human resources planning strategy with swot analysis method at pt. X(largest cigarette distributor in indonesia	Journal of Business and Behavioural Entrepreneurs hip	The results of the study explain that in human resource planning there are several stages in the process of procuring new employees. And in carrying out its operational activities, the company considers the strengths, weaknesses; opportunities and threats that one day can benefit or harm the company	
Nondoh, R. A., Tsuma, E., & Onyango, R. (2020).	Effect of human resource planning practices on organizational performance in public universities in western kenya	The Strategic Journal of Business & Change Management.	Result of multiple regressions revealed that human resource planning practices jointly and independently influenced organizational performance in public Universities in Western region. Jointly the two constructs namely outsourcing and recruitment and selection contributed 53.5% variation in performance of public universities (Adjusted R Square = 0.535). All these together led to the rejection of the null hypothesis. The synergistic effect of the human resource planning practices under study cannot be gain said in achieving high performance of public universities. This implied that the management of public universities should pay high premiums in formulating and implementing human resource planning practices to galvanize performance of the public universities.	ISSN 2312-9492

Shaker Al-Qudah Et al (2020)	The impact of strategic human resources planning on the organizational performance of public shareholding companies in Jordan	Business perspectives	The researchers found out a statistically significant impact of the strategic human resources planning (integration of HRP and strategic planning; strategic participation) on organizational performance. The results showed that adopting the strategic HRP dimensions leads to an increase in an organization's overall productivity, employee satisfaction and reputation, as well as reduced operating costs. HR managers must understand the effectiveness of strategically designed HR practices across functions.	Q3
Al-Frijawy, J., Militaru, C., & Tonoiu, S. (2019).	Planning Human Resources Management, Development and Training of Staff, and Their Impact on Organizational Performance, in the Iraq Oil Companies Sector	American Scientific Research Journal for Engineering, Technology, and Sciences (ASRJETS)	The results showed that human resource management, training and development planning are closely related to organizational performance in the Ministry of Oil. Paper presented recommendations for improving human resources in the Iraq Ministry of Oil.	ISSN (Print) 2313-4410, ISSN (Online) 2313-4402
Kiai, D., Lewa, P., & Karimi, J. (2019).	Influence of human resource planning on performance of firms listed in the Nairobi Securities Exchange in Kenya	Research in Business & Social Science	To test hypotheses, a simple linear model was used to test significance between the independent and dependent variable. The study findings revealed that the relationship between human resource planning and firm performance was positive and statistically significant and hence rejected the null hypothesis. The study concluded that the type and strategy of the firm, succession planning, matching skills with jobs and skills inventory are human resource planning indicators influencing the performance of firms listed in the NSE. It is therefore recommended that firms should continue to practice and maintain adequate human resource planning as it plays a fundamental role in achieving the objectives of the organizations.	ISSN: 2147-4478
Ramesh babu (2018)	The contribution of hr to human resource planning	International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)	Human resource planning is based on the belief that people are an organization's most important strategic resource. It is generally concerned with matching resources to business needs in the longer term, although it will sometimes address shorter term requirements. It addresses human resource needs both in quantitative and qualitative terms, which means answering two basic questions: first, how many people, and second, what sort of people? Human resource planning also looks at broader issues relating to the ways in which people are employed and developed in order to improve organizational effectiveness. It can therefore play an important part in strategic human resource management.	



Aremu, A. Y., Shahzad, A., & Hassan, S. (2018).	Determinants Of Enterprise Resource Planning Adoption On Organizations' Performance Among Medium Enterprises	LogForum	The result reveals that organizational structure and technological change have a significant influence on the adoption of the ERP system to improve the performance of medium size enterprise firms. In this regard, the effectiveness of ERP system adoption would strongly affect a firm's performance.	p-ISSN 1895-2038
Chioma Joanna Pamela, A., Umoh, G., & Worlu, G. (2017).	Human Resource Planning And Organizational Performance In Oil And Gas Firms In Port Harcourt	International Journal of Advanced Academic Research	Using the spearman rank order correlation coefficient, we found out that there is a significant relationship between human resource planning and organizational performance and that the relationship between the variables is moderated by organizational structure. From the findings, we recommended that oil companies and their human resource managers should continually carryout manpower audit and planning to determine in advance the demand and supply situation in the labor market prior to recruitment of employees. Finally, conclusion and contribution to knowledge was provided.	ISSN: 2488-9849

### Keterbatasan

Penulis membatasi ulasan pada jurnal peer-review karena artikel ini menjalani proses peninjauan untuk memasukkan literatur yang sesuai dengan judul, artikel non-peer review, buku dan bab buku, yang mungkin telah memberikan lebih banyak wawasan tentang topik yang sedang diperiksa, kemudian keragaman desain dan metode penelitian di seluruh kumpulan data, penulis tidak dapat melakukan analisis kuantitatif terhadap literatur yang masih ada. Penulis berharap bahwa ulasan ini memacu penelitian masa depan yang menghasilkan bukti yang cukup untuk tinjauan meta-analitik, melibatkan cakupan database, kata kunci yang sesuai, dan kriteria pengecualian. Terlepas dari keterbatasan ini, penulis percaya bahwa tinjauan yang dilakukan membawa hasil penting yang akan membantu mendorong pemahaman kami tentang Pengaruh Perencanaan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Era Globalisasi Industri 4.0.

### Kesimpulan

Adapun pengaruh Perencanaan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Era Globalisasi Industri 4.0, terlepas dari kemampuan penulis dalam mencari 50 artikel ilmiah yang digunakan sebagai tinjauan literature sistematis, hanya 20 artikel yang didapatkan penulis dalam pembahasan Perencanaan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, yang dimana sudah banyak di terapkan oleh berbagai perusahaan ataupun organisasi. rekomendasi dari penulis selanjutnya pertama perlu meningkatkan frekuensi penelitian kualitatif untuk model perencanaan secara global, kedua perencanaan global perlu diterapkan dalam meningkat kinerja karyawan, ketiga peneliti dalam pemberian penjelasan jenis penelitian lebih lengkap dan lebih tepat dalam memilih instrument penelitian lainnya.

### Daftar Pustaka

- Afzal, F., Mahmood, K., Sherazi, S. M. R., Sajid, M., & Hassan, M. (2013). Effect of human resource planning on organizational performance of Telecom Sector. *Information and Knowledge Management*, 2, 173-182.
- Alrowwad, A. A., Obeidat, B. Y., Tarhini, A., & Aqqad, N. (2017). The impact

- of transformational leadership on organizational performance via the mediating role of corporate social responsibility: A structural equation modeling approach. *International Business Research*, 10(1), 199-221. Retrieved from [https:// ideas. Repec .org/a/ibn/ ibrjnl/v10y2017i1p199-221.html](https://ideas.repec.org/a/ibn/ibrjnl/v10y2017i1p199-221.html).
- Afzal, F., Mahmood, K., Sherazi, S. M. R., Sajid, M., & Hassan, M. (2013). Effect of human resource planning on organizational performance of Telecom Sector. *Information and Knowledge Management*, 2, 173-182.
- Al-Frijawy, J., Militaru, C., & Tonoiu, S. (n.d.). Planning Human Resources Management, Development and Training of Staff, and Their Impact on Organizational Performance, in the Iraq Oil Companies Sector. *American Scientific Research Journal for Engineering*. <http://asrjetsjournal.org/>
- Al-Qudah, S., Obeidat, A. M., Shrouf, H., & Abusweilem, M. A. (2020). The impact of strategic human resources planning on the organizational performance of public shareholding companies in Jordan. *Problems and Perspectives in Management*, 18(1), 219–230. [https://doi.org/10.21511/ppm.18\(1\).2020.19](https://doi.org/10.21511/ppm.18(1).2020.19)
- Anwar, J. (2019). Business strategy and organizational performance: measures and relationships (Doctoral dissertation). Islamabad: COMSATS Institute of Information Technology.
- Aremu, A. Y., Shahzad, A., & Hassan, S. (2018). Determinants of Enterprise Resource Planning Adoption on Organizations' Performance Among Medium Enterprises. *LogForum*, 14(2), 245–255. <https://doi.org/10.17270/J.LOG.2018.277>.
- Chioma Joanna Pamela, A., Umoh, G., & Worlu, G. (2017). Human Resource Planning And Organizational Performance In Oil And Gas Firms In Port Harcourt. In *International Journal of Advanced Academic Research / Social & Management Sciences* / (Vol. 3, Issue 9). [www.ijaar.org](http://www.ijaar.org).
- Corina, G., Liviu, I., & Roxana, S. (2011). Determinants of Organizational Performance: The Case of Romania. *Management & Marketing*, 6(2), 285–300.
- De cenzo, D. & Robbins, S.P. (1988). *Personnel/Human Resource Management*, PrenticeHall, New Jersey, 456p.
- G, Lee. R., Lee, S., Malatesta, D., & Fernandez, S. (2019). Outsourcing and Organizational Performance: The Employee Perspective. *American Review of Public Administration*. <https://doi.org/10.1177%2F0275074019855469>
- Hartini. (2022). Tinjauan Umum Manajemen. In *Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Manajerial dan Sosial*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Kerwin, S. (2018). Human resource management in sport and recreation. *Human Kinetics*.
- Khan, W. A., & Massinissa, K. (2023). *The impact of human resource management on organizational performance: progress and prospects pjaee*, 20 (2) (2023) the impact of human resource management on organizati. <https://www.researchgate.net/publication/372551049>
- Kiai, D., Lewa, P., & Karimi, J. (2019). Influence of human resource planning on performance of firms listed in the Nairobi Securities Exchange in Kenya. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 8(5), 54–61. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i5.310>.
- Marsudi, A. S., & Pambudi, R. (2021). The Effect of Enterprise Resource Planning (ERP) on Performance with Information Technology Capability as Moderating Variable. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 24(1), 1–11.

- <https://doi.org/10.14414/jebav.v24i1.2066>.
- Moyo, N. J. (2015). The Contribution of Human Resources Planning in Public Institutions Performance: A Case Study of Mlele District Council. Research Dissertation, University of Tanzania.
- Nondoh, R. A., Tsuma, E., & Onyango, R. (2020). *Effect of human resource planning practices on organizational performance in public universities in western kenya*. [www.strategicjournals.com](http://www.strategicjournals.com).
- Ndudi, F., & Ogundare, J. (2024). *Effect Of Human Resources Planning On Organizational Performance In The Hospitality Industry In Delta STATE*. <https://www.researchgate.net/publication/379280823>
- Olabode, O. M. (2023). *The impact of human resource planning on organizational performance in banks*. <https://www.researchgate.net/publication/376478421>.
- Prijono, B., Arafah, W., & Lukman, B. (2021). The effect of strategic planning and budgeting and resources based view on organizational performance mediated by organizational commitment on the title of tni ad units in land border areas article info abstract. *Jemeb /*, 1(2), 93–111. <https://abnuscjournal.com/jmneb>
- Saad, S. K. (2013). Contemporary Challenges of Human Resource Planning in Tourism and Hospitality Organizations: A Conceptual Model. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 12(4), 333–354. doi: 10.1080/15332845.2013.790246.
- Simarmata, B., & Hartini. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di Bidang Praktik Mandiri Dame Situngkir Kota Jambi. <https://www.researchgate.net/publication/372988549>.
- Suifan, T. S., Diab, H., & Abdallah, A. B. (2017). Does organizational justice affect turnover-intention in a developing country? The mediating role of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Management Development*, 36(9), 1137-1148. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/319432631\\_Does\\_organizational\\_justice\\_affect\\_turnoverintention\\_in\\_a\\_developing\\_country\\_The\\_mediating\\_role\\_of\\_job\\_satisfaction\\_and\\_organizational\\_commitment](https://www.researchgate.net/publication/319432631_Does_organizational_justice_affect_turnoverintention_in_a_developing_country_The_mediating_role_of_job_satisfaction_and_organizational_commitment)
- Vetter, E. W. (1967). Manpower planning for high Talent personnel. Bureau of Industrial Relations, University of Michigan, Ann Arbor.
- Walker, W.W. (1980). Human Resource Planning. Mc Graw –Hill Book Company Inc.
- Widiyanto, A., Aditya Pradana, K., Syauqi Mubarak, A., Tri Atmojo, J., Tri cahyono, J., Mowo Panuluh, S., Yuliani, S., & Tri Cahyani, A. (2021). Literatur Review: Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat. *Avicenna : Journal of Health Research*, 4(2), 147–153.