

Perencanaan Sumber Daya Manusia Strategis

M. Faturahman¹, Ratu Mustarsyiddah², Imelda Kholifatunnis³, Machdum Bachtiar⁴

^{1,2,3,4} Prodi Bimbingan Konseling Islam, UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten
e-mail: 231340081.muhammad@uinbanten.ac.id¹, 231340082.ratu@uinbanten.ac.id²,
231340108.imelda@uinbanten.ac.id³, machdum.bachtiar@uinbanten.ac.id⁴

ABSTRACT

This study aims to analyze the concepts, approaches, and key factors involved in strategic human resource (HR) planning in a competitive era. Strategic HR planning is a crucial element in supporting organizational sustainability and achieving competitive advantage amid a rapidly changing business environment. The research method used is a literature review by examining relevant academic sources. The results indicate that HR planning involves several important stages, including workforce needs analysis, HR forecasting, recruitment and selection, competency development, and employee retention strategies. In addition, the effectiveness of HR planning is influenced by the organization's ability to integrate technology, adapt to changes in the work environment, and build an innovative and adaptive organizational culture. Therefore, strategic HR planning plays a significant role in improving organizational performance and creating sustainable competitive advantage.

Keywords: *Human Resource Planning, Talent Management, Competitive Advantage, Technological Adaptation*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep, pendekatan, serta faktor-faktor utama dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM) strategis di era kompetitif. Perencanaan SDM strategis merupakan elemen penting dalam mendukung keberlanjutan organisasi dan pencapaian keunggulan kompetitif di tengah dinamika lingkungan bisnis yang terus berkembang. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dengan mengkaji berbagai sumber ilmiah yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM mencakup beberapa tahapan penting, yaitu analisis kebutuhan tenaga kerja, peramalan SDM, rekrutmen dan seleksi, pengembangan kompetensi, serta strategi retensi karyawan. Selain itu, keberhasilan perencanaan SDM sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan teknologi, beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja, serta membangun budaya organisasi yang inovatif dan adaptif. Dengan demikian, perencanaan SDM strategis memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja organisasi serta menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

Kata kunci: Perencanaan Sumber Daya Manusia, Manajemen Talenta, Keunggulan Kompetitif, Adaptasi Teknologi

1. Pendahuluan

Perubahan lingkungan organisasi yang dipengaruhi oleh globalisasi, transformasi digital, dan dinamika pasar tenaga kerja menuntut institusi pendidikan maupun organisasi bisnis untuk mengelola sumber daya manusia (SDM) secara lebih adaptif, inovatif, dan berbasis data. Perkembangan teknologi seperti

otomatisasi dan kecerdasan buatan telah mengubah struktur pekerjaan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh tenaga kerja. Dalam konteks ini, SDM tidak lagi dipandang sebagai fungsi administratif semata, melainkan sebagai aset strategis yang memiliki peran penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif organisasi (Rosita & Falahah, 2017). Oleh

karena itu, pengelolaan SDM harus diarahkan pada upaya yang terintegrasi dengan strategi organisasi agar mampu menjawab tantangan lingkungan yang terus berubah.

Sejalan dengan hal tersebut, perencanaan SDM strategis menjadi elemen kunci dalam memastikan kesesuaian antara kebutuhan tenaga kerja dengan arah pengembangan organisasi. Perencanaan ini mencakup proses analisis kebutuhan SDM, identifikasi kesenjangan kompetensi, serta penyusunan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut melalui berbagai kebijakan seperti rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karier. Dengan perencanaan yang sistematis, organisasi dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan tenaga kerja sekaligus mengantisipasi perubahan lingkungan bisnis yang dinamis (Imaududdin, 2017).

Kajian mengenai *strategic human resource management* (SHRM) menunjukkan bahwa integrasi antara strategi organisasi dan praktik SDM mampu meningkatkan kinerja melalui pengelolaan kompetensi, motivasi, dan komitmen karyawan. Pendekatan berbasis *best practices* menekankan pentingnya sistem rekrutmen yang selektif, pelatihan berkelanjutan, serta manajemen kinerja yang terstruktur. Sementara itu, pendekatan kontinjensi menyoroti bahwa strategi SDM harus disesuaikan dengan kondisi internal organisasi dan tekanan eksternal yang dihadapi agar tetap relevan dan efektif.

Selain itu, perspektif *resource-based view* (RBV) menegaskan bahwa SDM yang memiliki kompetensi unik dan sulit ditiru dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola modal insani secara strategis melalui pengembangan kompetensi, penguatan budaya organisasi, serta penerapan sistem manajemen talenta yang berorientasi jangka panjang. Hal ini penting untuk memastikan bahwa organisasi tidak hanya mampu

bertahan, tetapi juga berkembang dalam lingkungan yang kompetitif.

Namun demikian, berbagai kajian sebelumnya masih cenderung berfokus pada hubungan antara praktik SDM dan kinerja organisasi tanpa menguraikan secara komprehensif tahapan perencanaan SDM strategis secara sistematis. Padahal, proses tersebut melibatkan tahapan yang saling berkaitan, mulai dari analisis lingkungan, peramalan kebutuhan SDM, formulasi strategi, hingga implementasi dan evaluasi. Tanpa kerangka yang terstruktur, organisasi berisiko mengalami ketidaksesuaian antara perencanaan dan pelaksanaan strategi SDM.

Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk menganalisis secara konseptual tahapan perencanaan SDM strategis guna memberikan kerangka yang sistematis dan terintegrasi. Dengan adanya kerangka tersebut, diharapkan organisasi dapat lebih efektif dalam merancang dan mengimplementasikan strategi SDM yang mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi di tengah dinamika lingkungan global yang semakin kompleks.

Kajian Literatur

2.1 Konsep Perencanaan Sumber Daya Manusia Strategis

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) strategis merupakan proses yang sistematis dan berkelanjutan dalam mengidentifikasi, merencanakan, serta mengelola kebutuhan tenaga kerja agar selaras dengan tujuan jangka panjang organisasi. Konsep ini menekankan pentingnya integrasi antara strategi bisnis dan strategi SDM sehingga organisasi mampu menghadapi perubahan lingkungan secara efektif. Perencanaan SDM tidak hanya berfokus pada kuantitas tenaga kerja, tetapi juga kualitas, kompetensi, serta kesiapan individu dalam menghadapi tantangan masa depan (Samsudin et al., 2024). Dalam perspektif manajemen modern, perencanaan SDM strategis menjadi bagian integral dari pengambilan keputusan organisasi. Hal ini dikarenakan

SDM merupakan aset utama yang menentukan keberhasilan implementasi strategi.

Organisasi yang mampu merencanakan SDM secara strategis akan memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan dengan organisasi yang hanya berfokus pada aspek operasional semata. Oleh karena itu, perencanaan SDM strategis tidak dapat dipisahkan dari perencanaan organisasi secara keseluruhan (Al Fikri et al., 2024). Lebih jauh, perencanaan SDM strategis juga mencakup proses analisis kebutuhan tenaga kerja di masa depan melalui pendekatan peramalan (*forecasting*). Proses ini melibatkan identifikasi tren, perubahan teknologi, serta dinamika pasar tenaga kerja. Dengan demikian, organisasi dapat mempersiapkan langkah-langkah strategis seperti rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan secara tepat waktu (Samsudin et al., 2024).

2.2 Analisis Lingkungan Internal dan Eksternal dalam Perencanaan SDM

Analisis lingkungan merupakan langkah awal yang sangat penting dalam perencanaan SDM strategis. Lingkungan internal meliputi berbagai faktor yang berasal dari dalam organisasi seperti struktur organisasi, budaya kerja, sistem manajemen, serta kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Analisis terhadap lingkungan internal bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang dapat memengaruhi efektivitas pengelolaan SDM (Al Fikri et al., 2024). Sementara itu, lingkungan eksternal mencakup faktor-faktor di luar organisasi seperti kondisi ekonomi, perkembangan teknologi, regulasi pemerintah, serta tingkat persaingan dalam industri.

Perubahan yang terjadi pada lingkungan eksternal sering kali bersifat dinamis dan sulit diprediksi, sehingga organisasi dituntut untuk memiliki fleksibilitas dalam merespons perubahan tersebut. Dengan memahami lingkungan eksternal, organisasi dapat mengantisipasi

kebutuhan kompetensi baru serta mengurangi risiko yang mungkin timbul (Muhtar et al., 2023). Analisis lingkungan internal dan eksternal biasanya dilakukan melalui pendekatan SWOT (*Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats*). Pendekatan ini membantu organisasi dalam merumuskan strategi SDM yang lebih terarah dan berbasis data. Melalui analisis ini, organisasi dapat menentukan langkah-langkah strategis seperti pengembangan kompetensi, restrukturisasi organisasi, atau penyesuaian kebijakan rekrutmen sesuai dengan kebutuhan yang ada (Al Fikri et al., 2024).

2.3 Pendekatan Strategis dalam Perencanaan SDM

Pendekatan strategis dalam perencanaan SDM menekankan pentingnya keselarasan antara visi, misi, dan tujuan organisasi dengan kebijakan serta praktik SDM. Dalam pendekatan ini, SDM dipandang sebagai mitra strategis yang berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi, bukan sekadar sebagai faktor produksi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan secara proaktif dan berorientasi pada masa depan (Samsudin et al., 2024). Salah satu aspek penting dalam pendekatan strategis adalah peramalan kebutuhan tenaga kerja. Peramalan ini dilakukan dengan mempertimbangkan berbagai faktor seperti pertumbuhan organisasi, perubahan teknologi, serta tren industri. Dengan adanya peramalan yang akurat, organisasi dapat menghindari kekurangan atau kelebihan tenaga kerja yang dapat menghambat kinerja organisasi (Muhtar et al., 2023). Selain itu, pendekatan strategis juga mencakup pengelolaan talenta (*talent management*) yang meliputi proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, serta retensi karyawan. Pengelolaan talenta yang efektif akan membantu organisasi dalam mempertahankan karyawan berkualitas serta meningkatkan loyalitas dan produktivitas mereka. Dengan demikian, pendekatan strategis dalam perencanaan

SDM menjadi kunci keberhasilan organisasi dalam menghadapi persaingan global (Adi Sasongko et al., 2024).

2. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur. Metode ini dipilih karena penelitian berfokus pada kajian teoritis mengenai perencanaan sumber daya manusia strategis. Data diperoleh dari jurnal ilmiah dan buku akademik yang relevan dengan topik penelitian. Literatur dikumpulkan melalui penelusuran pada database akademik menggunakan kata kunci yang berkaitan dengan *strategic human resource planning*. Data yang terkumpul kemudian dianalisis dengan cara mengidentifikasi dan mengelompokkan konsep-konsep utama untuk disusun secara sistematis sesuai dengan fokus penelitian.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam konsep dan tahapan perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) strategis dalam menghadapi era kompetitif. Secara spesifik, penelitian ini berupaya memberikan kerangka sistematis yang mengintegrasikan analisis lingkungan, peramalan kebutuhan tenaga kerja, formulasi strategi, hingga tahap implementasi dan evaluasi guna memastikan keselarasan antara pengelolaan SDM dengan visi, misi, dan keunggulan kompetitif organisasi di tengah dinamika perubahan teknologi dan pasar.

3. Hasil dan Pembahasan

A. Konsep dan Pentingnya Perencanaan SDM Strategis

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) strategis merupakan proses sistematis, terencana, dan berkelanjutan yang bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah tenaga kerja yang memadai, kualitas sumber daya manusia yang unggul, serta kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan guna mencapai tujuan jangka panjang organisasi. Perencanaan ini tidak hanya berfokus pada

pemenuhan kebutuhan tenaga kerja saat ini, tetapi juga berorientasi pada masa depan dengan mempertimbangkan berbagai perubahan yang dapat memengaruhi organisasi, seperti dinamika lingkungan bisnis, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, perubahan demografi tenaga kerja, persaingan global, serta arah kebijakan dan strategi organisasi. Dengan demikian, perencanaan SDM strategis menjadi bagian integral dari perencanaan strategis organisasi karena berfungsi sebagai landasan dalam pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia secara efektif dan berkelanjutan (Rosita & Falahah, 2017).

Dalam pelaksanaannya, perencanaan SDM strategis diawali dengan analisis kebutuhan SDM di masa depan, yaitu proses memproyeksikan jumlah dan jenis kompetensi karyawan yang diperlukan berdasarkan rencana strategis, target pertumbuhan organisasi, serta kemungkinan perubahan struktur dan proses kerja. Selanjutnya dilakukan analisis ketersediaan SDM yang dimiliki organisasi saat ini melalui audit SDM, yang mencakup penilaian terhadap jumlah karyawan, kualifikasi pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja, potensi pengembangan, serta distribusi tenaga kerja pada setiap unit kerja. Setelah itu, organisasi melakukan analisis kesenjangan (*gap analysis*) dengan membandingkan kebutuhan SDM masa depan dan ketersediaan SDM saat ini untuk mengidentifikasi kemungkinan kekurangan tenaga kerja, kelebihan tenaga kerja, atau ketidaksesuaian kompetensi yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi (Imaududdin, 2017).

Berdasarkan hasil analisis tersebut, organisasi kemudian merumuskan strategi pemenuhan kebutuhan SDM yang tepat melalui berbagai kebijakan dan program, seperti rekrutmen dan seleksi tenaga kerja baru, pelatihan dan pengembangan

kompetensi, perencanaan karier dan suksesi jabatan, promosi dan mutasi, serta penataan ulang struktur organisasi apabila diperlukan. Selain itu, perencanaan SDM strategis juga mempertimbangkan upaya peningkatan produktivitas, keterlibatan karyawan, serta penciptaan budaya kerja yang adaptif terhadap perubahan. Dengan demikian, perencanaan SDM tidak hanya berfungsi untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga untuk memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi mampu memberikan kontribusi optimal sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya.

Pada akhirnya, perencanaan SDM strategis harus selaras dengan visi, misi, nilai, dan strategi organisasi agar mampu mendukung pencapaian tujuan secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. Keselarasan tersebut penting karena sumber daya manusia merupakan aset utama organisasi yang menentukan keberhasilan implementasi strategi dan daya saing organisasi di masa depan. Oleh karena itu, perencanaan SDM strategis tidak dapat dipandang sebagai kegiatan administratif semata, melainkan sebagai proses strategis yang berperan penting dalam menjaga keberlangsungan, pertumbuhan, dan keunggulan kompetitif organisasi dalam jangka panjang.

B. Analisis Lingkungan dan Kebutuhan SDM

Analisis lingkungan dan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses strategis yang dilakukan organisasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi pengelolaan tenaga kerja serta menentukan jumlah, kualitas, dan kompetensi SDM yang dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan berkelanjutan. Analisis lingkungan mencakup kajian terhadap kondisi internal organisasi, seperti struktur organisasi, budaya kerja, sistem manajemen, kemampuan keuangan, serta kompetensi dan kinerja karyawan, yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan dan

kelemahan SDM yang dimiliki. Selain itu, analisis juga mencakup lingkungan eksternal, yaitu faktor-faktor di luar organisasi seperti perkembangan teknologi, kondisi ekonomi, persaingan industri, kebijakan pemerintah, perubahan demografi tenaga kerja, serta dinamika pasar kerja yang dapat memengaruhi kebutuhan dan ketersediaan SDM di masa depan. Melalui analisis lingkungan yang komprehensif, organisasi dapat mengantisipasi peluang dan ancaman serta menyesuaikan strategi pengelolaan SDM dengan perubahan yang terjadi. (Imaududdin, 2017).

Berdasarkan hasil analisis lingkungan tersebut, organisasi kemudian melakukan analisis kebutuhan SDM untuk menentukan jumlah tenaga kerja dan jenis kompetensi yang diperlukan sesuai dengan rencana strategis dan arah pengembangan organisasi. Proses ini meliputi peramalan kebutuhan tenaga kerja di masa depan, analisis ketersediaan SDM yang ada saat ini, serta analisis kesenjangan antara kebutuhan dan ketersediaan untuk mengidentifikasi kemungkinan kekurangan, kelebihan, atau ketidaksesuaian kompetensi tenaga kerja. Selanjutnya, organisasi merumuskan strategi pemenuhan kebutuhan SDM melalui berbagai kebijakan, seperti rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan kompetensi, perencanaan karier, promosi, mutasi, hingga penataan ulang struktur organisasi apabila diperlukan. Dengan demikian, analisis lingkungan dan kebutuhan SDM berperan penting dalam memastikan tersedianya tenaga kerja yang tepat baik dari segi jumlah maupun kualitas, meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM, mendukung pencapaian tujuan organisasi, serta menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di tengah perubahan lingkungan yang dinamis (Al Fikri et al., 2024).

C. Peramalan dan Penentuan Kebutuhan SDM

Peramalan dan penentuan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses strategis yang dilakukan organisasi untuk memperkirakan serta menetapkan jumlah dan jenis tenaga kerja yang diperlukan pada masa sekarang dan masa depan guna mencapai tujuan organisasi secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. Proses ini diawali dengan peramalan kebutuhan SDM, yaitu kegiatan memperkirakan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan rencana strategis organisasi, proyeksi pertumbuhan, perubahan struktur kerja, perkembangan teknologi, kondisi ekonomi, serta dinamika lingkungan internal dan eksternal. Peramalan dilakukan untuk memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat dari segi jumlah, kualitas, kompetensi, dan waktu penempatan sehingga dapat menghindari kekurangan tenaga kerja yang dapat menghambat operasional maupun kelebihan tenaga kerja yang menimbulkan pemborosan biaya. Dalam praktiknya, peramalan kebutuhan SDM dapat menggunakan metode kuantitatif seperti analisis tren, rasio produktivitas, regresi statistik, dan analisis beban kerja, maupun metode kualitatif seperti penilaian manajerial, teknik Delphi, dan perencanaan skenario, terutama ketika data historis terbatas atau lingkungan organisasi berubah dengan cepat.

Setelah peramalan dilakukan, organisasi melanjutkan pada tahap penentuan kebutuhan SDM, yaitu menetapkan secara konkret jumlah tenaga kerja dan kompetensi yang harus dipenuhi berdasarkan hasil peramalan serta analisis pekerjaan yang ada. Tahap ini meliputi analisis tujuan organisasi, analisis jabatan (*job analysis*), perhitungan beban kerja, identifikasi ketersediaan SDM yang dimiliki, serta analisis kesenjangan antara kebutuhan dan ketersediaan tenaga kerja untuk mengetahui apakah organisasi mengalami kekurangan, kelebihan, atau ketidaksesuaian kompetensi SDM. Hasil penentuan kebutuhan SDM menjadi dasar

dalam pengambilan keputusan strategis terkait rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan, promosi, mutasi, perencanaan karier, hingga restrukturisasi organisasi apabila diperlukan. Dengan demikian, peramalan dan penentuan kebutuhan SDM memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan tenaga kerja, mendukung pencapaian tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas, serta menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di tengah perubahan lingkungan yang dinamis (Samsudin et al., 2024).

D. Formulasi Strategi SDM

Formulasi strategi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses perumusan kebijakan, program, dan tindakan strategis di bidang SDM yang diselaraskan dengan visi, misi, tujuan, serta strategi organisasi guna memastikan bahwa pengelolaan tenaga kerja mampu mendukung pencapaian kinerja dan keunggulan kompetitif secara berkelanjutan. Proses ini diawali dengan analisis lingkungan internal dan eksternal organisasi untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang berkaitan dengan SDM, termasuk kualitas tenaga kerja, budaya organisasi, perkembangan teknologi, kondisi pasar tenaga kerja, serta dinamika persaingan. Berdasarkan analisis tersebut, organisasi menetapkan arah kebijakan SDM yang mencakup perencanaan kebutuhan tenaga kerja, strategi rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, sistem kompensasi dan penghargaan, perencanaan karier dan suksesi, serta strategi retensi karyawan agar organisasi mampu mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas (Muhar et al., 2023)

Berdasarkan hasil analisis tersebut, organisasi kemudian merumuskan arah kebijakan dan strategi SDM yang mencakup perencanaan kebutuhan tenaga kerja, strategi rekrutmen dan seleksi untuk

memperoleh karyawan yang kompeten, pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan serta kapasitas kerja, manajemen kinerja untuk memastikan pencapaian target individu dan organisasi, sistem kompensasi dan penghargaan yang adil dan kompetitif, serta perencanaan karier dan suksesi jabatan guna menjamin keberlanjutan kepemimpinan organisasi. Selain itu, strategi retensi karyawan juga menjadi bagian penting dalam formulasi strategi SDM, karena mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas lebih efektif dibandingkan merekrut karyawan baru. Formulasi strategi SDM juga memperhatikan upaya membangun budaya kerja yang positif, meningkatkan keterlibatan dan kepuasan karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi inovasi dan produktivitas.

Selain itu, formulasi strategi SDM mempertimbangkan kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan yang cepat, seperti transformasi digital, globalisasi, serta perubahan pola kerja, sehingga strategi yang dirumuskan bersifat adaptif dan fleksibel. Implementasi strategi SDM yang efektif akan membantu organisasi meningkatkan keterlibatan karyawan, memperbaiki kinerja individu dan tim, menciptakan budaya kerja yang positif, serta memastikan keberlanjutan organisasi di masa depan. Dengan demikian, formulasi strategi SDM bukan hanya kegiatan administratif, melainkan proses strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mengelola aset manusia sebagai faktor utama pencapaian tujuan jangka panjang.

E. Implementasi dan Evaluasi Perencanaan SDM

Implementasi dan evaluasi perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan tahapan krusial dalam manajemen SDM strategis yang berfungsi untuk memastikan bahwa rencana yang telah disusun dapat dilaksanakan secara efektif dan mampu memberikan kontribusi

nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Implementasi perencanaan SDM adalah proses menerjemahkan rencana, kebijakan, dan strategi SDM ke dalam tindakan operasional yang konkret di lingkungan kerja. Proses ini meliputi pelaksanaan program rekrutmen dan seleksi untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan, penempatan karyawan berdasarkan kompetensi dan keahlian, pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kapasitas dan profesionalisme tenaga kerja, manajemen kinerja untuk memastikan pencapaian target individu dan organisasi, serta penerapan sistem kompensasi dan penghargaan yang adil guna meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan. Selain itu, implementasi juga mencakup perencanaan karier, promosi, mutasi, serta strategi retensi untuk mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas agar organisasi tidak kehilangan sumber daya manusia yang potensial. (Putri et al., 2023)

Keberhasilan implementasi perencanaan SDM sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain komitmen pimpinan, kesiapan organisasi, ketersediaan sumber daya, kualitas komunikasi internal, serta budaya kerja yang mendukung perubahan. Implementasi yang efektif membutuhkan koordinasi yang baik antar unit kerja agar setiap bagian organisasi dapat menjalankan perannya secara sinergis. Selain itu, organisasi perlu memastikan adanya sistem informasi SDM yang memadai untuk mendukung pengambilan keputusan, pemantauan program, serta pengelolaan data tenaga kerja secara akurat. Dalam konteks perubahan lingkungan yang cepat, implementasi perencanaan SDM juga harus bersifat fleksibel dan adaptif terhadap perkembangan teknologi, transformasi digital, globalisasi, serta perubahan kebutuhan kompetensi tenaga kerja. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mampu mengelola perubahan (*change management*) agar setiap kebijakan SDM

dapat diterima dan dijalankan secara efektif oleh seluruh karyawan.

Setelah implementasi dilaksanakan, tahap selanjutnya adalah evaluasi perencanaan SDM yang bertujuan untuk menilai keberhasilan pelaksanaan program serta memastikan kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Evaluasi dilakukan melalui pengukuran berbagai indikator kinerja SDM, seperti produktivitas kerja, kualitas kinerja karyawan, efektivitas pelatihan dan pengembangan, tingkat absensi dan turnover, kepuasan kerja, serta tingkat keterlibatan karyawan dalam organisasi. Selain itu, evaluasi juga mencakup analisis kesesuaian antara kebutuhan tenaga kerja dan ketersediaan SDM yang dimiliki, sehingga organisasi dapat mengetahui apakah terjadi kekurangan, kelebihan, atau ketidaksesuaian kompetensi tenaga kerja. Proses evaluasi biasanya dilakukan secara berkala melalui audit SDM, penilaian kinerja, survei kepuasan karyawan, serta

analisis umpan balik dari manajemen dan tenaga kerja.

Hasil evaluasi menjadi dasar bagi organisasi untuk melakukan perbaikan dan penyesuaian terhadap perencanaan SDM di masa mendatang, termasuk penyempurnaan kebijakan, pengembangan program baru, maupun perubahan strategi pengelolaan tenaga kerja agar tetap relevan dengan dinamika lingkungan internal dan eksternal. Evaluasi yang sistematis dan berkelanjutan memungkinkan organisasi meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM, mengoptimalkan kinerja tenaga kerja, serta memperkuat daya saing organisasi dalam jangka panjang. Dengan demikian, implementasi dan evaluasi perencanaan SDM merupakan suatu siklus berkelanjutan yang tidak terpisahkan dalam upaya memastikan bahwa sumber daya manusia dikelola secara strategis, adaptif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. (Adi Sasongko et al., 2024)

Tabel 1. Implementasi dan Evaluasi Perencanaan SDM

| Tahap | Kegiatan Utama | Tujuan | Indikator Keberhasilan | Metode Evaluasi |
|----------------------------------|---|--|--|---|
| Implementasi Rekrutmen & Seleksi | Proses perekrutan, seleksi, dan penempatan karyawan | Memperoleh SDM yang sesuai kebutuhan organisasi | Kesesuaian kompetensi, tingkat penerimaan kandidat | Analisis hasil seleksi, waktu rekrutmen |
| Pelatihan & Pengembangan | Program training, workshop, peningkatan skill | Meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan | Peningkatan skill, kinerja karyawan meningkat | Evaluasi pelatihan, feedback peserta |
| Manajemen Kinerja | Penilaian kinerja karyawan secara berkala | Memastikan target individu dan organisasi tercapai | Pencapaian KPI, produktivitas kerja | Performance appraisal, laporan kinerja |
| Kompensasi & Reward | Pemberian gaji, insentif, penghargaan | Meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan | Kepuasan kerja, rendahnya turnover | Survei kepuasan, analisis turnover |

| | | | | |
|-------------------------|---------------------------------|--|---------------------------------|-----------------------------------|
| Retensi Karyawan | Program mempertahankan karyawan | Mengurangi tingkat keluar masuk karyawan | Tingkat retensi tinggi | Analisis turnover, wawancara exit |
| Evaluasi SDM | Audit SDM dan evaluasi program | Menilai efektivitas perencanaan SDM | Kesesuaian hasil dengan rencana | Audit SDM, evaluasi berkala |
| Perbaikan Berkelanjutan | Penyempurnaan kebijakan SDM | Meningkatkan kualitas manajemen SDM | Peningkatan kinerja organisasi | Review strategi, benchmarking |

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil kajian literatur dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia (SDM) strategis merupakan elemen fundamental dalam mendukung keberlangsungan dan keunggulan kompetitif organisasi di tengah dinamika lingkungan yang terus berubah. Perencanaan SDM tidak lagi dipandang sebagai aktivitas administratif semata, melainkan sebagai proses strategis yang terintegrasi dengan visi, misi, serta tujuan organisasi. Melalui tahapan yang sistematis, mulai dari analisis lingkungan internal dan eksternal, peramalan kebutuhan tenaga kerja, analisis kesenjangan kompetensi, hingga formulasi strategi dan implementasi kebijakan SDM, organisasi dapat memastikan kesesuaian antara kebutuhan tenaga kerja dengan arah pengembangan organisasi secara berkelanjutan.

Selain itu, keberhasilan perencanaan SDM strategis sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam mengelola dan mengembangkan modal insani sebagai aset utama. Hal ini mencakup penguatan kompetensi, peningkatan produktivitas, serta penciptaan budaya kerja yang adaptif dan inovatif. Integrasi antara strategi SDM dengan perkembangan teknologi, perubahan pasar tenaga kerja, serta tuntutan globalisasi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan daya saing organisasi. Dengan demikian, perencanaan SDM strategis berperan penting dalam

mentransformasikan sumber daya manusia menjadi keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan mampu menjawab tantangan masa depan secara efektif.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, terdapat beberapa saran yang dapat diajukan guna meningkatkan efektivitas perencanaan SDM strategis di masa mendatang. Pertama, organisasi diharapkan dapat memperkuat integrasi antara perencanaan SDM dengan perencanaan strategis organisasi secara menyeluruh. Hal ini penting agar setiap kebijakan dan program SDM yang dirancang benar-benar selaras dengan arah dan tujuan jangka panjang organisasi, sehingga mampu memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian kinerja.

Kedua, organisasi perlu meningkatkan kualitas analisis lingkungan internal dan eksternal secara berkala guna mengantisipasi perubahan yang terjadi, terutama yang berkaitan dengan perkembangan teknologi, transformasi digital, dan dinamika pasar tenaga kerja. Dengan analisis yang komprehensif, organisasi dapat merumuskan strategi SDM yang lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan tersebut.

Ketiga, pengembangan kompetensi SDM perlu menjadi prioritas utama melalui program pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan. Organisasi juga disarankan untuk mengoptimalkan penggunaan teknologi dalam pengelolaan SDM, seperti sistem informasi SDM dan analitik data, guna meningkatkan efektivitas

pengambilan keputusan. Selain itu, peran kepemimpinan juga perlu diperkuat dalam mendukung implementasi strategi SDM agar dapat berjalan secara optimal dan berkelanjutan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian ini menggunakan metode studi literatur sehingga data yang diperoleh bersifat sekunder dan bergantung pada sumber-sumber yang tersedia. Hal ini menyebabkan hasil penelitian lebih bersifat konseptual dan belum menggambarkan kondisi empiris secara langsung di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan dengan pendekatan empiris untuk menguji implementasi perencanaan SDM strategis dalam konteks organisasi secara nyata.

Kedua, penelitian ini terbatas pada pembahasan mengenai konsep dan tahapan perencanaan SDM strategis secara umum tanpa mengkaji secara mendalam penerapan pada sektor atau industri tertentu. Padahal, setiap organisasi memiliki karakteristik dan kebutuhan yang berbeda dalam pengelolaan SDM. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji implementasi perencanaan SDM strategis pada berbagai sektor secara lebih spesifik dan komprehensif.

Ketiga, keterbatasan lainnya terletak pada ruang lingkup pembahasan yang belum mencakup secara mendalam aspek teknologi digital dan transformasi berbasis kecerdasan buatan dalam pengelolaan SDM. Mengingat perkembangan teknologi yang sangat cepat, penelitian di masa depan diharapkan dapat mengintegrasikan aspek tersebut guna memberikan gambaran yang lebih relevan dan kontekstual terhadap praktik perencanaan SDM strategis di era modern.

Daftar Pustaka

- Adi Sasongko, S., Putra Mardani, E., Maulana Sa'id, K., & Ramadhan Zizou, P. (2024). Perencanaan sumber daya manusia dalam mengembangkan modal insani untuk keunggulan global. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 1192, 742–745.
- Ahmad, Amar, & Nurhidaya. (2020). Media sosial dan tantangan masa depan generasi milenial. *Avant Garde: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 8(2).
- Ainurrofiq, I., & Amir, M. T. (2022). Penerapan hybrid working model terhadap perubahan budaya kerja dan nilai organisasi. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(8).
- Akilah, F. (2018). Peran manajemen sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan. *Adaraa: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1).
- Al Fikri, G., Marlina, E., Fitriani, P., Aliyudin, A., & Veranita, M. (2024). Strategi manajemen: Analisis lingkungan internal dan eksternal. *Jurnal Manajemen Jasa*, 6(1).
- Ananda, P. J., & Santosa, A. (2024). Pengaruh e-recruitment, media sosial, dan employer branding terhadap minat generasi Z untuk melamar pekerjaan. *Journal of Business and Halal Industry*, 1(3).
- Armansyahfudin. (2018). Strategi pengembangan manajemen sumber daya manusia bagi generasi milenial. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2).
- Azwar, & Iskandar. (2024). Dakwah Islam bagi Gen Z: Peluang, tantangan, dan strategi. *Dirasah: Jurnal Kajian Islam*, 1(1).
- Cahyaningtyas, A. S., Aeni, A. N., & Adipura, H. N. (2023). Pengaruh perkembangan teknologi pada era

- revolusi industri 4.0 terhadap sumber daya manusia dan ketenagakerjaan di pasar tenaga kerja. *ResearchGate*.
- Diyani, A. S., et al. (2025). Revolusi industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3(1).
- Febrianty, & Muhammad. (2022). *Manajemen sumber daya manusia yang pro Gen Z*. Penerbit Inteligi.
- Husaini, M. (2014). Pemanfaatan teknologi informasi dalam bidang pendidikan (e-education). *Jurnal Mekrotik*, 2(1).
- Imaududdin, W. (2017). Analisis perencanaan SDM strategik: Mengantisipasi perubahan lingkungan bisnis yang dinamis guna mencapai competitive advantage. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(3).
- Kartini, T. M., et al. (2024). Pelatihan teknologi informasi dalam proses rekrutmen untuk meningkatkan efisiensi sumber daya manusia di Kab. Karawang. *Sabajaya: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(6).
- Kurniawaty, J. B., & Widayatmo, S. (2024). Nasionalisme di era digital: Tantangan dan peluang bagi generasi Z Indonesia. *Jagaddhita: Jurnal Kebhinekaan dan Wawasan Kebangsaan*, 3(2).
- Manurung, Y. A., et al. (2025). Strategi pengolahan sumber daya manusia pada generasi Z: Tantangan dan peluang di era digital untuk meningkatkan kematangan karir. *Jurnal Riset Sistem Informasi dan Aplikasi Komputer (JRSIKOM)*, 1(2).
- Melinda, L. D., et al. (2023). Integrasi teknologi informasi dalam manajemen sumber daya manusia: Sebuah studi kualitatif tentang dampaknya pada kinerja keuangan perusahaan. *Atrabis: Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(2).
- Mogat, H., et al. (2025). Inovasi manajemen sumber daya manusia dalam dunia pendidikan digital: Kajian literatur perspektif global dan lokal. *Indonesia Journal Economy and Management (IJEM)*, 2(3).
- Muhtar, Z., Fatimah, N., Ikhsan, I., Permadi, R. S., & Fadilla, N. (2023). Strategi perencanaan SDM yang efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Kewirausahaan*, 10(2).
- Mubarok, R. (2021). Pengembangan manajemen sumber daya manusia di pendidikan Islam. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2).
- Mustapa, H. (2025). Analisis strategis inovasi sumber daya manusia di era kerja jarak jauh. *Journal Scientific of Mandalika (JSM)*, 6(7).
- Putri, D., Fauziah, S. N., & Gaol, P. L. (2023). Implementasi perencanaan sumber daya manusia dalam mempersiapkan era Society 5.0. *Jurnal Studi Administrasi*, 21–34.
- Rosita, A., & Falahah. (2017). Penyelarasan perencanaan manajemen sumber daya manusia dengan rencana strategis organisasi. *JITTER*, 4.
- Samsudin, A., Prabowo, B., & Gunawan, M. S. (2024). Perencanaan sumber daya manusia melalui pendekatan strategis. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8, 1658–1664.