

## Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Strategis dalam Pengembangan Organisasi

<u>INFO PENULIS</u>	<u>INFO ARTIKEL</u>
Dea Upera Amzaeni UIN Sultan Maulana Hassanuddin Banten <a href="mailto:231340181.dea@uinbanten.ac.id">231340181.dea@uinbanten.ac.id</a> +6285777235108	ISSN: 2963-8933 Vol. 5, No. 2 Juni 2026 <a href="http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp">http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajpp</a>
Iyu Ibda Amaria UIN Sultan Maulana Hassanuddin Banten <a href="mailto:iyuibda1@gmail.com">iyuibda1@gmail.com</a> +6283877679572	
Siti Sulha Nurhalifah UIN Sultan Maulana Hassanuddin Banten <a href="mailto:231340158@uinbanten.ac.id">231340158@uinbanten.ac.id</a> +6283177412744	
Machdum Bachtiar UIN Sultan Maulana Hassanuddin Banten <a href="mailto:Machdum.bachtiar@uinbanten.ac.id">Machdum.bachtiar@uinbanten.ac.id</a> +628159200315	

© 2026 Arden Jaya Publisher All rights reserved

### **Saran Penulisan Referensi:**

Amzaeni, D. U., Amaria, I. I., Nurhalifah, S. S., & Bachtiar, M. (2026). Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia Strategis dalam Pengembangan Organisasi. *Arus Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 5 (2), 772-779.

### **Abstrak**

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji peran perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) strategis dalam mendukung pengembangan organisasi yang berkelanjutan. Pendekatan yang digunakan adalah metode *library research* dengan menelaah berbagai literatur ilmiah yang relevan terkait manajemen SDM dan strategi organisasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa perencanaan SDM strategis memiliki peran signifikan dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan daya saing organisasi. Proses perencanaan yang meliputi analisis lingkungan, peramalan kebutuhan tenaga kerja, formulasi strategi, implementasi, dan evaluasi mampu menciptakan keselarasan antara tujuan organisasi dan kompetensi karyawan. Perencanaan SDM strategis berkontribusi terhadap peningkatan resiliensi organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Perencanaan yang terintegrasi dan berorientasi jangka panjang memungkinkan organisasi meminimalkan risiko kesenjangan kompetensi serta meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Perencanaan SDM strategis menjadi fondasi utama dalam mewujudkan pengembangan organisasi yang adaptif dan kompetitif.

**Kata Kunci:** Perencanaan Sumber Daya Manusia Strategis, Pengembangan Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia.

### Abstract

This article aims to examine the role of strategic Human Resource (HR) planning in supporting sustainable organizational development. The approach employed is a library research method through the review of relevant scientific literature related to human resource management and organizational strategy. The findings indicate that strategic HR planning plays a significant role in improving organizational effectiveness, efficiency, and competitiveness. The planning process includes environmental analysis, workforce forecasting, strategy formulation, implementation, and evaluation to ensure alignment between organizational goals and employee competencies. Strategic HR planning contributes to strengthening organizational resilience in responding to dynamic business environments. Integrated and long-term oriented planning enables organizations to minimize competency gaps and enhance sustainable performance. Strategic HR planning serves as a fundamental foundation in creating adaptive and competitive organizational development.

**Key Words:** Strategic HR Planning, Organizational Development, Human Resource Management.

### A. Pendahuluan

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen organisasi modern. Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, peran perencanaan SDM menjadi semakin vital dalam memastikan kesuksesan dan keberlanjutan suatu organisasi. Dengan memahami kebutuhan dan potensi sumber daya manusia yang dimiliki, perusahaan dapat mengidentifikasi strategi yang tepat untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan secara efisien.

Pentingnya perencanaan SDM tidak hanya terletak pada pencocokan antara kebutuhan organisasi dengan kualifikasi karyawan, tetapi juga dalam memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki memiliki keterampilan, pengetahuan, dan motivasi yang sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis yang terus berubah. Dengan demikian, perencanaan SDM tidak hanya bersifat reaktif terhadap kebutuhan saat ini, tetapi juga proaktif dalam mengantisipasi kebutuhan masa depan.

Pengembangan organisasi pada hakikatnya bertujuan menciptakan organisasi yang adaptif, inovatif, dan memiliki daya saing tinggi. Dalam konteks tersebut, SDM menjadi faktor penentu keberhasilan transformasi organisasi. Tanpa perencanaan SDM yang matang, organisasi berisiko mengalami ketidakseimbangan antara kebutuhan dan ketersediaan tenaga kerja, kesenjangan kompetensi, hingga rendahnya produktivitas. (Grace et al., 2024) Oleh karena itu, perencanaan SDM strategis menjadi fondasi dalam memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi memiliki peran yang jelas, kompetensi yang relevan, serta peluang pengembangan yang berkelanjutan. (Harahap et al., 2023)

Perencanaan SDM strategis berperan sebagai jembatan antara strategi bisnis dan pengelolaan manusia di dalam organisasi. Strategi organisasi yang ambisius, seperti ekspansi pasar, digitalisasi, atau inovasi produk, memerlukan dukungan SDM yang memiliki keterampilan spesifik dan kesiapan menghadapi perubahan. Dengan melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja, proyeksi masa depan, serta pemetaan kompetensi, organisasi dapat mengantisipasi tantangan yang mungkin muncul. Pendekatan ini membantu organisasi menghindari keputusan yang bersifat mendadak dan tidak terarah dalam pengelolaan SDM.

perencanaan SDM strategis juga memiliki implikasi terhadap efisiensi dan efektivitas organisasi. Perencanaan yang baik memungkinkan organisasi untuk mengalokasikan sumber daya secara optimal, mengurangi biaya akibat turnover yang tinggi, serta meminimalkan kesalahan dalam proses rekrutmen dan penempatan. Melalui perencanaan yang sistematis, organisasi dapat mengidentifikasi potensi internal, merancang program pelatihan yang tepat sasaran, serta membangun jalur karier yang jelas bagi karyawan. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga memperkuat stabilitas dan keberlanjutan organisasi.

Dalam konteks pengembangan organisasi, sumber daya manusia dipandang sebagai aset strategis (human capital) yang berperan sebagai penggerak utama perubahan, inovasi, dan peningkatan kinerja. Keberhasilan organisasi dalam melakukan transformasi, baik struktural maupun kultural, sangat ditentukan oleh kesiapan dan kualitas SDM yang dimiliki. Oleh karena itu, perencanaan SDM strategis tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan tenaga

kerja, tetapi juga pada pengembangan potensi, peningkatan kompetensi, serta pembentukan budaya kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Melalui pemahaman mendalam terhadap tantangan dan peluang yang dihadapi organisasi, baik dalam skala lokal maupun global, perencanaan SDM dapat menjadi instrumen yang sangat berharga dalam memastikan kesinambungan operasional dan kesuksesan jangka panjang suatu organisasi. Dengan demikian, pendekatan yang holistik dan proaktif dalam perencanaan SDM menjadi kunci dalam menghadapi dinamika bisnis yang terus berkembang.

## **B. Metodologi**

Metode penulisan artikel ilmiah ini menggunakan studi literatur / Library Research. Mengolah dan menganalisis sumber referensi dari artikel, jurnal, maupun sumber dari internet lainnya, khususnya dalam lingkup sumber daya manusia. Semua referensi atau daftar rujukan yang ada di artikel ini dikutip melalui Google Scholar, Research Get, dan referensi lainnya.

## **C. Hasil dan Pembahasan**

### **1. Konsep dan Pentingnya Perencanaan SDM Strategis**

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses awal yang sangat menentukan keberhasilan pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi. Perencanaan SDM dipahami sebagai upaya sistematis untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah dan kualitas tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dan tujuan organisasi. Dalam konteks ini, perencanaan SDM tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif, tetapi menjadi dasar strategis dalam mendukung efektivitas pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia secara keseluruhan. Perencanaan SDM juga menekankan pentingnya kesesuaian antara kebutuhan organisasi dan kemampuan tenaga kerja yang dimiliki. Ketidaksiharian antara keduanya dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti rendahnya produktivitas, ketidakefisienan kerja, serta tidak optimalnya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, perencanaan SDM dilakukan untuk mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja di masa mendatang agar organisasi tidak bersikap reaktif terhadap perubahan (Nuraeni, Ahmad & Bayyu, 2019).

Selain berorientasi pada kebutuhan saat ini, perencanaan SDM memiliki sifat jangka panjang yang berkaitan erat dengan pengembangan organisasi. Perubahan lingkungan internal dan eksternal organisasi, seperti perkembangan teknologi dan dinamika dunia kerja, menuntut organisasi untuk memiliki perencanaan SDM yang adaptif. Melalui perencanaan yang matang, organisasi dapat mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten dan relevan dengan tuntutan perubahan tersebut. Perencanaan SDM juga berperan penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Dengan perencanaan yang tepat, organisasi dapat menghindari kelebihan maupun kekurangan tenaga kerja yang dapat berdampak pada pemborosan biaya dan menurunnya kinerja. Oleh karena itu, perencanaan SDM menjadi instrumen penting dalam menjaga keseimbangan antara sumber daya yang dimiliki dan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan (Setiyani & Elok 2019).

Dalam pelaksanaannya, perencanaan SDM mencakup beberapa tahapan penting, antara lain analisis kebutuhan tenaga kerja, analisis ketersediaan sumber daya manusia, serta identifikasi kesenjangan antara kebutuhan dan ketersediaan tersebut. Tahapan ini menjadi dasar dalam menentukan kebijakan rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Tanpa melalui tahapan yang sistematis, organisasi berisiko mengalami ketidaktepatan dalam penempatan dan pengembangan SDM.

Pentingnya perencanaan SDM strategis semakin terasa dalam era globalisasi dan transformasi digital. Perubahan yang cepat menuntut organisasi untuk memiliki SDM yang adaptif, inovatif, dan memiliki kemampuan belajar berkelanjutan. Tanpa perencanaan yang matang, organisasi dapat mengalami kekurangan tenaga kerja pada posisi kunci, kelebihan tenaga kerja yang tidak produktif, atau ketidaksiharian kompetensi yang berdampak pada menurunnya kinerja. Oleh karena itu, perencanaan SDM strategis menjadi alat untuk meminimalkan risiko tersebut sekaligus memastikan keberlanjutan organisasi.

perencanaan SDM strategis berfungsi sebagai dasar dalam pengambilan keputusan manajerial terkait rekrutmen, seleksi, pelatihan, promosi, hingga suksesi kepemimpinan. Keputusan-keputusan tersebut tidak lagi diambil secara reaktif, melainkan berdasarkan analisis data dan proyeksi kebutuhan organisasi. Dengan pendekatan ini, organisasi dapat mengalokasikan sumber daya secara lebih efisien dan efektif, sehingga mendukung pencapaian target kinerja secara optimal.

Konsep dan pentingnya perencanaan SDM strategis terletak pada kemampuannya menciptakan keselarasan antara kebutuhan organisasi dan potensi sumber daya manusia. Perencanaan ini tidak hanya memastikan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten, tetapi juga mendukung transformasi dan inovasi organisasi secara berkelanjutan. Dengan perencanaan SDM strategis yang efektif, organisasi akan lebih siap menghadapi persaingan dan perubahan lingkungan yang semakin kompleks. (Khaeruman & Hartoko, 2021).

## 2. Analisis Lingkungan dan Kebutuhan SDM

Analisis lingkungan dan kebutuhan SDM merupakan tahap fundamental dalam perencanaan SDM strategis karena menjadi dasar dalam menentukan arah kebijakan pengelolaan tenaga kerja. Analisis ini bertujuan untuk memahami kondisi internal dan eksternal organisasi yang dapat memengaruhi kebutuhan sumber daya manusia, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Tanpa analisis yang komprehensif, organisasi berisiko mengambil keputusan yang tidak sesuai dengan dinamika lingkungan, sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan strategis.

Manajemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab atas keberhasilan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia mengintegrasikan antara kebutuhan perusahaan dan kebutuhan sumber daya manusia. Kegiatan perencanaan akan mempengaruhi permintaan tenaga kerja, strategi yang diterapkan akan membawa perusahaan pada kinerja yang optimal. Dalam peramalan tenaga kerja dilakukan disertai dengan pengawasan terhadap kebutuhan sumber daya manusia agar perusahaan memperoleh karyawan yang sesuai dengan rencana dan menempatkannya sesuai dengan keterampilan dan keahlian sehingga efektivitas dan efisiensi dapat tercapai. Menurut (Sutrisno, 2017), terdapat dua faktor yang menjadi kendala yang ada di dalam organisasi, hal tersebut mempengaruhi perencanaan sumber daya manusia, yaitu:

### 1. Faktor Internal

- a. Keputusan organisasi yang menyangkut masalah rencana strategis, anggaran yang digunakan, produksi dan penjualan, ekspansi usaha, desain organisasi, dan tugas pekerjaan. Organisasi memanfaatkan sumber daya yang dimiliki guna menunjang keberhasilan di masa yang akan datang. Keputusan yang diambil akan berpengaruh secara langsung terhadap kelangsung hidup perusahaan.
- b. Sistem informasi, sistem informasi merupakan suatu rangkaian fungsi tertentu yang ada dalam organisasi yang berkaitan dengan strategi dan kegiatan operasional perusahaan yang berhubungan dengan kepentingan pihak luar. Berbagai jenis sistem informasi di antaranya sistem informasi manajemen, sistem informasi keuangan, sistem informasi eksekutif, sistem informasi manufaktur, sistem informasi sumber daya manusia. Perusahaan harus memiliki kemampuan dalam menganalisis dan memanfaatkan informasi sesuai kebutuhan organisasi.

### 2. Faktor Eksternal

- a. Ekonomi, situasi ekonomi sangat berpengaruh terhadap perkembangan bisnis, faktor produksi sebagai input dalam aktivitas perusahaan seperti tenaga kerja dan modal akan berpengaruh terhadap output yang dihasilkan. Dalam perkembangan ekonomi laju inflasi, tingkat suku bunga, angka pengangguran sebagai indikator dalam pertumbuhan ekonomi juga mempengaruhi bisnis perusahaan.
- b. Sosial-budaya. Kebiasaan, strata sosial, gaya hidup, selera konsumen tentu mempengaruhi tingkat konsumsi masyarakat serta permintaan akan produk yang dihasilkan perusahaan. Pihak manajemen dalam menyusun perencanaan sumber daya manusia secara maksimal agar mampu membaca situasi yang terjadi dan tanggap terhadap perubahan.
- c. Politik. Kondisi politik juga berimplikasi pada peraturan yang diterapkan perusahaan.
- d. Perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan yang berlaku akan memberi dampak pengelolaan sumber daya manusia, seperti pemberlakuan jam kerja, pemberian upah yang sesuai dengan undang-undang tenaga kerja.
- e. Teknologi. Kemajuan di bidang teknologi menimbulkan gejolak dan perubahan pola hidup manusia. Perusahaan harus bergerak cepat menerapkan strategi, inovasi agar mampu bertahan di tengah perkembangan teknologi yang semakin canggih.
- f. Pesaing. Perusahaan yang memiliki nilai dan strategi yang tepat akan siap untuk bersaing dengan perusahaan lain. Pesaing akan semakin gencar untuk bersaing dengan keunggulan kompetitif yang dimilikinya

Analisis kebutuhan SDM saat ini adalah proses untuk menentukan kebutuhan SDM yang diperlukan oleh organisasi saat ini. Analisis ini melibatkan identifikasi jumlah SDM yang

diperlukan untuk menjalankan operasional organisasi, keterampilan dan kemampuan yang diperlukan oleh SDM untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan kompetensi yang diperlukan oleh SDM untuk mencapai tujuan organisasi. Identifikasi kekurangan atau kelebihan SDM dapat dilakukan dengan membandingkan kebutuhan SDM saat ini dengan SDM yang tersedia. Kekurangan SDM dapat berupa jumlah SDM yang tersedia tidak mencukupi kebutuhan organisasi dan SDM tidak memiliki keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, analisis kebutuhan SDM saat ini dan identifikasi kekurangan atau kelebihan SDM sangat penting untuk menentukan strategi pengembangan SDM yang efektif.

Analisis kebutuhan SDM masa depan adalah proses untuk menentukan kebutuhan SDM yang diperlukan oleh organisasi di masa depan. Analisis ini melibatkan identifikasi perubahan lingkungan bisnis yang dapat mempengaruhi kebutuhan SDM organisasi, perubahan teknologi yang dapat mempengaruhi kebutuhan SDM organisasi, dan perubahan strategi organisasi yang dapat mempengaruhi kebutuhan SDM. Identifikasi perubahan yang diperlukan dapat berupa pengembangan keterampilan dan kemampuan SDM untuk menyesuaikan dengan perubahan lingkungan bisnis dan teknologi, penambahan SDM untuk memenuhi kebutuhan organisasi yang meningkat, pengurangan SDM untuk menyesuaikan dengan perubahan lingkungan bisnis dan strategi organisasi. Dengan demikian, analisis kebutuhan SDM masa depan dan identifikasi perubahan yang diperlukan sangat penting untuk menentukan strategi pengembangan SDM yang efektif dan memastikan bahwa organisasi memiliki SDM yang siap untuk menghadapi tantangan di masa depan.

### **3. Peramalan dan Penentuan Kebutuhan SDM**

Peramalan dan penentuan kebutuhan SDM merupakan tahapan lanjutan setelah analisis lingkungan dilakukan dalam proses perencanaan SDM strategis. Tahap ini bertujuan untuk memproyeksikan jumlah dan kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan organisasi pada periode tertentu di masa depan. Peramalan dilakukan secara sistematis dengan mempertimbangkan rencana strategis organisasi, tren pertumbuhan, perubahan teknologi, serta dinamika pasar. Dengan adanya peramalan yang akurat, organisasi dapat menghindari ketidakseimbangan antara kebutuhan dan ketersediaan tenaga kerja.

Teknik dalam meramalkan atau mengestimasi kebutuhan SDM menjadi teknik peramalan jangka pendek dan jangka panjang. Teknik peramalan jangka pendek meliputi analisis anggaran dan analisis beban kerja. Peramalan kebutuhan SDM dapat pula dicapai dengan proses penganggaran. Jumlah, kualifikasi, dan kualitas karyawan atau SDM yang diperlukan turut ditentukan oleh jumlah anggaran. Analisis beban kerja menentukan beban kerja seorang tenaga kerja, dan hal tersebut sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja organisasi menurut jenis pekerjaannya. Sedangkan peramalan jangka panjang meliputi analisis permintaan unit maupun organisasi, pendapat pakar, analisis tren, analisis statistik, analisis bagan penempatan serta analisis Markov. Analisis permintaan unit disebut juga pendekatan Bottom-Up yaitu teknik peramalan dimana mulai dari level terendah hingga yang tertinggi, tiap level berkewajiban melakukan peramalan kebutuhan SDM sehingga di akhir akan menghasilkan estimasi agregat kebutuhan SDM. Pendekatan ini menganggap setiap pimpinan di setiap unit kerja mengetahui kebutuhan bawahannya. Analisis permintaan keorganisasian disebut pendekatan top-down atau disebut juga zero-base forecasting. Pada pendekatan tersebut menggunakan kondisi SDM yang dimiliki organisasi saat ini sebagai dasar untuk menentukan kebutuhan pengadaan staf (staffing) di mendatang. Kunci dari teknik peramalan ini adalah analisis mendalam mengenai kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia. Yang termasuk dalam analisis tren adalah ekstrapolasi dan indeksasi. Ekstrapolasi merupakan teknik peramalan dengan cara melakukan proyeksi atau penggambaran akan kecenderungan-kecenderungan masa lalu dibawa ke masa depan ke masa depan

Pentingnya peramalan dan penentuan kebutuhan SDM terletak pada kemampuannya mendukung efisiensi dan efektivitas organisasi. Perencanaan yang tepat akan menghindarkan organisasi dari biaya rekrutmen mendadak, pelatihan yang tidak terarah, atau kelebihan tenaga kerja yang membebani anggaran. Sebaliknya, organisasi dapat mengalokasikan sumber daya secara lebih optimal dan terencana sesuai dengan kebutuhan riil yang telah diproyeksikan.

Peramalan dan penentuan kebutuhan SDM merupakan langkah strategis yang menentukan keberhasilan implementasi perencanaan SDM. Proses ini memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat, baik dari segi jumlah maupun kompetensi, pada waktu yang tepat. Dengan peramalan yang akurat dan berbasis data, organisasi akan lebih siap menghadapi perubahan dan mampu mempertahankan daya saing dalam jangka panjang.

#### 4. Formulasi Strategi SDM

Formulasi strategi SDM merupakan tahapan inti dalam perencanaan SDM strategis karena pada tahap inilah organisasi menentukan arah kebijakan pengelolaan sumber daya manusia secara sistematis dan terintegrasi dengan strategi organisasi. Dalam konteks manajemen modern, SDM dipandang sebagai human capital yang memiliki nilai ekonomi dan strategis, sehingga pengelolaannya tidak dapat di pisahkan dari strategis bisnis.

Secara konseptual, formulasi strategi SDM dimulai dari analisis visi dan misi organisasi, kemudian diterjemahkan ke dalam kebutuhan kompetensi, struktur jabatan, serta sistem pengelolaan kinerja yang relevan. Organisasi perlu mengidentifikasi kompetensi inti (core competencies) yang menjadi kekuatan utama dalam mencapai keunggulan kompetitif. Kompetensi ini selanjutnya menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan rekrutmen, pelatihan, pengembangan karir, serta manajemen talenta.

Khaeruman et al. (2023) menjelaskan bahwa strategi perencanaan SDM yang efektif harus mempertimbangkan kesesuaian antara kebutuhan organisasi dengan potensi karyawan. Artinya, strategi SDM tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kuantitas tenaga kerja, tetapi juga pada peningkatan kualitas, kapabilitas, dan kesiapan SDM menghadapi perubahan. Hal ini sejalan dengan pendekatan berbasis kompetensi yang menekankan pentingnya keselarasan antara tugas pekerjaan dan kemampuan individu.

Samsudin et al. (2024) menekankan bahwa pendekatan strategis dalam perencanaan SDM memberikan dampak signifikan terhadap daya saing organisasi. Dalam era globalisasi dan transformasi digital, organisasi dituntut memiliki SDM yang inovatif, adaptif, serta mampu memanfaatkan teknologi secara optimal. Oleh karena itu, strategi SDM harus mencakup pengembangan kompetensi digital, peningkatan kemampuan analitis, serta pembentukan budaya kerja yang kolaboratif.

Formulasi strategi SDM juga berkaitan dengan manajemen perubahan (change management). Organisasi yang sedang mengalami transformasi struktural atau digital memerlukan strategi SDM yang mendukung proses perubahan tersebut. Tanpa strategi yang jelas, resistensi karyawan terhadap perubahan dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi

Dari perspektif pengembangan organisasi, formulasi strategi SDM berfungsi sebagai instrumen integratif yang menghubungkan struktur organisasi, budaya kerja, dan sistem kinerja. Strategi yang terencana dengan baik akan mendorong terciptanya budaya profesionalisme, meningkatkan motivasi kerja, serta memperkuat komitmen organisasi. Dengan demikian, formulasi strategi SDM tidak hanya berdampak pada aspek operasional, tetapi juga pada transformasi budaya dan peningkatan kualitas organisasi secara menyeluruh.

#### 5. Implementasi dan Evaluasi Perencanaan SDM

Implementasi perencanaan SDM merupakan tahap penerapan kebijakan strategis yang telah dirumuskan ke dalam praktik manajerial dan operasional organisasi. Tahap ini menentukan efektivitas strategi SDM karena keberhasilan suatu perencanaan sangat bergantung pada kualitas implementasinya. Implementasi mencakup penerapan sistem rekrutmen dan seleksi, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, pemberian kompensasi, serta pembinaan hubungan kerja

Utama dan Syahbana (2023) menyatakan bahwa penerapan manajemen SDM strategis secara konsisten mampu meningkatkan kinerja organisasi, khususnya dalam sektor publik. Implementasi yang terintegrasi dengan sistem pengukuran kinerja akan memperjelas kontribusi SDM terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi strategi SDM harus berbasis pada indikator kinerja yang terukur dan akuntabel

Selain implementasi, evaluasi merupakan bagian penting dalam siklus perencanaan SDM strategis. Evaluasi bertujuan untuk menilai efektivitas kebijakan dan program yang telah dijalankan. Indikator evaluasi dapat mencakup produktivitas karyawan, efisiensi biaya, tingkat absensi, kepuasan kerja, Tingkat turnover, serta pencapaian target organisasi

Setia Ningsih dan Putri (2022) menegaskan bahwa evaluasi yang dilakukan secara berkala memungkinkan organisasi melakukan penyesuaian strategi secara dinamis. Evaluasi juga berfungsi sebagai mekanisme umpan balik (feedback mechanism) yang memberikan informasi mengenai keberhasilan dan kelemahan kebijakan SDM

Dalam konteks pengembangan organisasi, implementasi dan evaluasi perencanaan SDM membentuk suatu siklus strategis berkelanjutan. Strategi yang telah diimplementasikan dievaluasi, hasil evaluasi dianalisis, kemudian digunakan sebagai dasar penyempurnaan

kebijakan berikutnya. Proses ini menciptakan sistem pembelajaran organisasi (organizational learning) yang mendorong inovasi dan peningkatan kualitas secara terus menerus

Evaluasi perencanaan SDM juga berfungsi sebagai alat pengendalian risiko organisasi. Dengan melakukan evaluasi secara sistematis, organisasi dapat mengidentifikasi potensi masalah seperti ketidaksesuaian kompetensi, rendahnya produktivitas, atau meningkatnya tingkat turnover, sehingga dapat segera mengambil Langkah korektif.

#### D. Kesimpulan

Perencanaan sumber daya manusia strategis merupakan aspek fundamental dalam pengembangan organisasi, khususnya dalam menghadapi perubahan lingkungan internal dan eksternal yang dinamis. Berdasarkan hasil kajian literatur, perencanaan SDM strategis tidak hanya berfungsi untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja, tetapi juga berperan dalam meningkatkan kualitas, kompetensi, dan kesiapan sumber daya manusia sesuai dengan arah dan tujuan organisasi.

Tahapan perencanaan SDM yang mencakup analisis lingkungan, peramalan kebutuhan tenaga kerja, formulasi strategi, implementasi, dan evaluasi menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang terencana dan terintegrasi mampu meningkatkan efektivitas organisasi serta memperkuat daya saing. Implementasi dan evaluasi yang dilakukan secara berkelanjutan memungkinkan organisasi melakukan penyesuaian strategi secara tepat dan meminimalkan risiko kesenjangan kompetensi.

#### E. Referensi

- Aris, A. A., Murthada, M., Hendra, M., Zainudin, Z., Hartini, H., Malik, M. A., & Firdaus, M. (2023). The Role of Management of Human Resources in Enhancing The Quality of Schools. *Innovative:Journal of Social Science Research*, 3(3), 11012–11023. <https://doi.org/10.31004/innovative.v3i3.3436>
- Aristanto, A., Supriatna, E., Panggabean, H. M., Apriyanti, E., Hartini, H., Sari, N. I., & Kurniawati, W. (2023). The Role of Artificial Intelligence (AI) at School Learning. *Consilium: Education and Counseling Journal*, 3(2), 64–71. <https://doi.org/10.36841/consilium.v3i2.3437>
- Budi W Sutjipto, 2002. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, Amara Book, Yogyakarta
- Bungaran, D., & Hartini. (2023). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di KPUBC Tipe A Tanjung Priok. <https://www.researchgate.net/publication/373018377>
- Chanderjeet. (2018). Human Resource Planning Importances for Organization. *International Journal of Creative Research Thoughts (IJCRT)*, 6(1), 183-186. ISSN: 2320-2882.
- Dhani Habibi, & Hartini. (2023). Balanced Scorecard-Based Performance Management at KPPBC TMP Merak. <https://www.researchgate.net/publication/372992250>
- Endah Winarti. (2018). PERENCANAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
- Hadari Nawawi, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Henry Simamora, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Jackson Schuler, 1990. *Human Resource Planning: Challenges for Industrials/Organization Psychologist*, New York
- Khaeruman, K., Mukhlis, A., Bahits, A., & Tabroni, T. (2023). Strategi perencanaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM/article/view/23910>
- Lay, Anna Charlita, Anas Tasya Hastin Hardini, and Bunga Astha Rizky. "Pentingnya perencanaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi." *Jurnal bintang manajemen* 2.2 (2024): 144-155.
- LEMBAGA PENDIDIKAN. *Jurnal Tarbiyatuna* Volume 3 Nomor 1. hlm. 7-8
- Martoyo.Susilo, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, edisi 4,2000, BPFE, Yogyakarta
- Rhenal Kasali, 2005. *Change*, Gramedia, Jakarta
- Nuraeni, Eni, Ahmad Khairi Delvi Hardi, and Bayu Reksono. "Konsep Dasar Perencanaan Sumber Daya Manusia." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Bisnis Internasional Indonesia (BII)* 5.1 (2025): 24-31.
- Rivai Veitzal, 2004, *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk perusahaan, dari teori ke praktek*, PT. Raja GrafindoPersada, Jakarta
- Safarudin Alwi, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.

- Samsudin, A., Prabowo, B., Gunawan, M. S., dkk. (2024). Perencanaan sumber daya manusia melalui pendekatan strategis. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/12626>
- Setia Ningsih, S. N., & Putri, A. M. (2022). Strategi perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan daya saing organisasi. <https://jurnal.serambimekkah.ac.id/index.php/mister/article/view/2496>
- Setiyati, Ritta, and Elok Hikmawati. "Pentingnya perencanaan SDM dalam organisasi." Pentingnya Perencanaan Sdm Dalam Organisasi Forum Ilmiah. Vol. 16. No. 2. 2019.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Utama, Z. M., & Syahbana, A. F. (2023). Penerapan manajemen sumber daya manusia strategis dalam meningkatkan kinerja instansi pemerintah.