

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS PENDEKATAN STRATEGIK DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Oleh:

Eti Hadiati¹

Nur Anggun Saputri²

Okvita Ningrum³

Qurnia Indah Fitriani⁴

Rahma Nismara Putri⁵

Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Alamat: Jl. Endro Suratmin, Sukarame, Kec. Sukarame, Kota Bandar Lampung,

Lampung (35131).

Korespondensi Penulis: eti.hadiati@radenintan.ac.id

Abstract. *Human resource (HR) planning based on a strategic approach in Human Resource Management (HRM) is the main basis for achieving the organization's vision and mission. This article discusses how a strategic approach in HR planning can increase organizational effectiveness through formulating HR strategies that align organizational needs and goals with talent and skills management. This study uses qualitative methods with literature analysis that focuses on theoretical studies and the application of HRM concepts in Indonesia. The strategic approach in HRM includes identifying competency needs, talent mapping, and adapting to changes in the business environment. The research results show that this approach not only helps organizations anticipate external changes, but also strengthens employee competency management through continuous training and career development. This supports the creation of a workforce that is skilled, innovative and ready to face complex business challenges. Furthermore, the implementation of strategic HR planning has also been proven to be able to increase organizational productivity and efficiency through optimizing resource management and*

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS PENDEKATAN STRATEGIK DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

proper distribution of work responsibilities. Technology integration is one of the key factors identified in this research, because it is able to support accurate data analysis processes for more effective decision making. The conclusion of this research shows that proactive, dynamic and technology-based HR planning is the key to maintaining organizational competitiveness. This strategy not only ensures alignment between the organization's vision and HR management, but also creates sustainable competitive advantage amidst global market dynamics

Keywords: *HR Planning, Strategic Approach, HR, Organization, Effectiveness*

Abstrak. Perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang berbasis pendekatan strategik dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menjadi landasan utama dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Artikel ini membahas bagaimana pendekatan strategik dalam perencanaan SDM dapat meningkatkan efektivitas organisasi melalui perumusan strategi SDM yang menyelaraskan kebutuhan dan tujuan organisasi dengan pengelolaan talenta serta keterampilan. Studi ini menggunakan metode kualitatif dengan analisis literatur yang fokus pada kajian teori serta penerapan konsep MSDM di Indonesia. Pendekatan strategik dalam MSDM mencakup identifikasi kebutuhan kompetensi, pemetaan talenta, dan adaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan ini tidak hanya membantu organisasi dalam mengantisipasi perubahan eksternal, tetapi juga memperkuat pengelolaan kompetensi karyawan melalui pelatihan berkelanjutan dan pengembangan karier. Hal ini mendukung terciptanya tenaga kerja yang terampil, inovatif, dan siap menghadapi tantangan bisnis yang kompleks. Lebih lanjut, implementasi perencanaan SDM yang strategik juga terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan efisiensi organisasi melalui optimalisasi pengelolaan sumber daya dan distribusi tanggung jawab kerja yang tepat. Integrasi teknologi menjadi salah satu faktor kunci yang diidentifikasi dalam penelitian ini, karena mampu mendukung proses analisis data yang akurat untuk pengambilan keputusan yang lebih efektif. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang proaktif, dinamis, dan berbasis teknologi adalah kunci untuk menjaga daya saing organisasi. Strategi ini tidak hanya memastikan keselarasan antara visi organisasi dan

pengelolaan SDM, tetapi juga menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan di tengah dinamika pasar *global*.

Kata Kunci: Perencanaan SDM, Pendekatan Strategik, MSDM, Organisasi, Efektivitas

LATAR BELAKANG

Dalam konteks persaingan global yang semakin ketat, organisasi dihadapkan pada tantangan besar untuk mempertahankan keunggulan kompetitif mereka. Sumber daya manusia (SDM) menjadi salah satu elemen paling kritis yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dan visi jangka panjangnya (Hasibuan, 2016).

Pengelolaan SDM yang efektif menjadi semakin penting, terutama dalam mendukung upaya organisasi untuk terus beradaptasi dengan perubahan lingkungan eksternal yang cepat. Sejalan dengan itu, pendekatan strategik dalam perencanaan SDM menjadi krusial karena mampu mengintegrasikan kebutuhan organisasi dengan strategi jangka panjang yang terfokus pada peningkatan kualitas tenaga kerja (Sutrisno, 2016).

Perencanaan SDM secara strategik bukan hanya proses administratif untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan, tetapi juga sebuah upaya strategis yang mempertimbangkan berbagai faktor eksternal dan internal (Mangkunegara, 2013). Proses ini mencakup pemetaan kebutuhan SDM berdasarkan visi, misi, serta tujuan jangka panjang organisasi, yang kemudian dikaitkan dengan kompetensi, potensi, dan perkembangan karyawan yang relevan (Wirawan, 2015). Dengan kata lain, perencanaan SDM berbasis pendekatan strategik adalah cara yang memungkinkan organisasi untuk mempertahankan keunggulannya di tengah perubahan lingkungan yang dinamis.

Berbagai studi menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan pendekatan strategik dalam perencanaan SDM mampu beradaptasi lebih baik terhadap tantangan globalisasi dibandingkan dengan organisasi yang tidak menerapkannya (Siagian, 2018). Hal ini karena pendekatan strategik dalam perencanaan SDM memungkinkan organisasi untuk memiliki proyeksi kebutuhan SDM yang lebih akurat, serta mampu mengantisipasi kekurangan dan kelebihan tenaga kerja yang mungkin terjadi di masa depan. Sebagai contoh, organisasi dapat merancang program pelatihan dan pengembangan karyawan untuk mengatasi kekurangan keterampilan tertentu yang diperlukan dalam persaingan industri (Sutrisno, 2016). Selain itu, pendekatan strategik dalam perencanaan SDM juga

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS PENDEKATAN STRATEJIK DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

dapat membantu organisasi untuk lebih fokus dalam pengembangan kompetensi tenaga kerja. Menurut Hasibuan (Hasibuan, 2016), perencanaan SDM yang baik tidak hanya memfokuskan pada pengisian posisi yang kosong, tetapi juga melibatkan proses identifikasi keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan untuk mendukung pertumbuhan organisasi. Dengan demikian, pendekatan strategik dalam perencanaan SDM dapat meningkatkan daya saing organisasi melalui tenaga kerja yang terampil, berkualitas, dan mampu memenuhi tuntutan pasar.

KAJIAN TEORITIS

Dalam implementasinya, perencanaan SDM berbasis pendekatan strategik juga memperhatikan berbagai faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kebutuhan tenaga kerja. Misalnya, perubahan teknologi, regulasi pemerintah, serta dinamika pasar tenaga kerja, semuanya berperan penting dalam menentukan kebutuhan SDM di masa depan (Mangkunegara, 2013). Dengan memperhatikan faktor-faktor ini, organisasi dapat mempersiapkan tenaga kerja yang tidak hanya sesuai dengan kebutuhan saat ini, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan yang mungkin terjadi di masa mendatang.

Pendekatan strategik dalam perencanaan SDM juga dapat meminimalkan risiko kekurangan atau kelebihan tenaga kerja di masa depan. Menurut Siagian (Siagian, 2018), salah satu kesalahan umum dalam perencanaan SDM adalah kurangnya proyeksi jangka panjang terkait kebutuhan tenaga kerja. Dengan menggunakan pendekatan strategik, organisasi dapat memprediksi dan mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja di berbagai departemen atau divisi, sehingga mampu menghindari dampak negatif dari ketidakseimbangan antara kebutuhan dan ketersediaan tenaga kerja.

Di sisi lain, perencanaan SDM berbasis pendekatan strategik juga memerlukan pemahaman mendalam tentang karakteristik tenaga kerja yang dimiliki oleh organisasi. Sutrisno (Sutrisno, 2016) menyatakan bahwa pendekatan ini harus melibatkan analisis terhadap kompetensi, keahlian, dan potensi yang dimiliki oleh tenaga kerja saat ini. Dengan begitu, organisasi dapat memaksimalkan potensi yang ada sambil merencanakan pengembangan SDM yang lebih relevan untuk menghadapi tuntutan masa depan.

Lebih lanjut, pendekatan strategik dalam perencanaan SDM juga memungkinkan organisasi untuk lebih efektif dalam manajemen suksesi. Hasibuan (Hasibuan, 2016) menyebutkan bahwa dengan merencanakan suksesi yang matang, organisasi dapat memastikan keberlanjutan kepemimpinan serta ketersediaan tenaga kerja yang siap mengisi posisi penting jika terjadi pergantian dalam struktur organisasi. Hal ini tidak hanya menjaga kelangsungan operasional organisasi tetapi juga meningkatkan stabilitas dan konsistensi dalam pencapaian tujuan jangka panjang.

Pendekatan strategik dalam perencanaan SDM tidak hanya berfokus pada kuantitas tenaga kerja, tetapi juga kualitas yang dibutuhkan oleh organisasi. Menurut Wirawan (Wirawan, 2015), penting bagi organisasi untuk mengelola SDM secara efektif dengan mempertimbangkan aspek kualitas tenaga kerja yang mampu memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian visi dan misi organisasi. Hal ini karena kualitas tenaga kerja yang tinggi dapat membantu organisasi untuk lebih kompetitif dalam menghadapi tantangan yang ada di pasar global.

Secara keseluruhan, pendekatan strategik dalam perencanaan SDM memiliki peran penting dalam memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Dengan mengintegrasikan perencanaan SDM dalam strategi organisasi, organisasi dapat lebih siap menghadapi perubahan lingkungan yang cepat dan mempertahankan keunggulan kompetitif di industri mereka (Mangkunegara, 2013).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode library research atau studi kepustakaan yang berfokus pada pengumpulan dan analisis literatur untuk memahami perencanaan sumber daya manusia (SDM) berbasis pendekatan strategik dalam manajemen SDM (MSDM). Metode ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menggali dan mengeksplorasi teori-teori yang telah ada sebelumnya tanpa harus melakukan pengumpulan data lapangan. Menurut Zed (Zed, 2004), penelitian dengan pendekatan kepustakaan bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang fenomena yang diteliti melalui kajian literatur yang relevan.

Langkah pertama dalam penelitian ini adalah mengidentifikasi dan mengumpulkan sumber-sumber literatur yang relevan, yang mencakup buku, artikel

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS PENDEKATAN STRATEGIK DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

jurnal, laporan penelitian, dan dokumen resmi yang berhubungan dengan perencanaan SDM dan pendekatan strategik. Sumber-sumber tersebut diperoleh dari berbagai perpustakaan, database akademik, dan publikasi online. Pemilihan literatur dilakukan dengan kriteria tertentu, yaitu literatur yang membahas teori perencanaan SDM, praktik manajemen strategik, serta studi kasus yang relevan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan valid dan dapat dipercaya (Sugiyono, 2015).

Setelah mengumpulkan literatur, peneliti melakukan peninjauan sistematis terhadap setiap sumber. Proses ini mencakup membaca dan menganalisis konten untuk mengidentifikasi tema-tema utama, pendekatan metodologis yang digunakan, serta hasil yang ditemukan dalam penelitian sebelumnya. Peninjauan ini membantu peneliti dalam memetakan berbagai perspektif yang ada dan mengidentifikasi kesenjangan dalam penelitian yang telah dilakukan. Menurut Nazir (Nazir, 2014), langkah ini sangat penting untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai isu yang sedang diteliti.

Data yang diperoleh dari literatur kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis isi atau content analysis. Analisis ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi tema-tema yang relevan dengan perencanaan SDM berbasis pendekatan strategik. Melalui teknik ini, peneliti dapat mengelompokkan data ke dalam kategori yang lebih terstruktur, sehingga memudahkan dalam interpretasi hasil penelitian. Analisis isi juga membantu dalam mengidentifikasi pola dan hubungan antar tema yang ditemukan dalam literatur (Patton, 2017).

Untuk meningkatkan keandalan dan validitas hasil penelitian, peneliti menggunakan triangulasi teori. Teknik ini melibatkan perbandingan teori-teori yang diungkapkan oleh berbagai penulis dan peneliti, sehingga dapat memberikan sudut pandang yang lebih luas mengenai topik yang diteliti. Dengan triangulasi teori, peneliti dapat mengurangi bias dalam interpretasi dan memperoleh gambaran yang lebih akurat mengenai perencanaan SDM berbasis pendekatan strategik. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman (Miles & Huberman, 1994) tentang pentingnya triangulasi dalam penelitian kualitatif untuk memperkuat hasil analisis.

Selain itu, peneliti melakukan sintesis dari hasil analisis literatur yang telah dilakukan. Sintesis ini dilakukan dengan merangkum informasi yang relevan dan mengelompokkannya berdasarkan tema-tema yang telah diidentifikasi sebelumnya.

Dengan cara ini, peneliti dapat menyusun narasi yang koheren tentang perencanaan SDM berbasis pendekatan strategik, serta memberikan rekomendasi berdasarkan temuan penelitian. Menurut Riduwan (Riduwan, 2012), sintesis literatur merupakan langkah kunci dalam penelitian yang dapat menghasilkan kesimpulan yang valid dan terstruktur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia (SDM) berbasis pendekatan strategik memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang. Berdasarkan berbagai literatur, perencanaan SDM yang terpadu dengan strategi organisasi memungkinkan perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih efisien, khususnya dalam menghadapi tantangan lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan dinamis. (Priansa, 2017) menjelaskan bahwa melalui perencanaan strategik, organisasi dapat menyusun proyeksi kebutuhan SDM secara lebih akurat, sehingga meminimalkan risiko kekurangan atau kelebihan tenaga kerja di masa mendatang. Temuan penelitian ini juga menggarisbawahi pentingnya analisis kebutuhan SDM dalam perencanaan strategik. Identifikasi kebutuhan SDM, baik dalam hal jumlah, keterampilan, maupun kompetensi, menjadi dasar bagi organisasi untuk melakukan seleksi, pelatihan, dan pengembangan SDM secara efektif. Menurut (Hasibuan, 2016) analisis kebutuhan ini membantu organisasi memastikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki dapat mendukung pelaksanaan strategi bisnis, sekaligus memenuhi tuntutan perubahan yang terjadi di lingkungan eksternal.

Hasil lain yang diperoleh menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan perencanaan SDM berbasis strategik cenderung lebih siap dalam merespons perubahan teknologi. Perkembangan teknologi yang pesat memaksa organisasi untuk terus memperbarui keterampilan karyawan agar tetap relevan dengan kebutuhan bisnis. (Handoko, 2017) mengemukakan bahwa perencanaan SDM strategik yang baik akan memprioritaskan pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan, khususnya terkait keterampilan digital dan adaptasi teknologi baru. Hal ini memungkinkan organisasi untuk tetap kompetitif dan responsif terhadap inovasi teknologi.

Dalam konteks pengelolaan SDM, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan strategik juga berperan dalam peningkatan motivasi dan retensi karyawan.

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS PENDEKATAN STRATEJIK DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Organisasi yang memiliki perencanaan SDM yang jelas dan berfokus pada pengembangan karier cenderung mendapatkan tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi. (Mangkunegara, 2013) menyatakan bahwa perencanaan strategik dalam pengembangan SDM dapat meningkatkan loyalitas karyawan, karena mereka merasa memiliki peluang untuk berkembang dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Selain itu, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan SDM berbasis strategik berkontribusi pada penciptaan budaya organisasi yang adaptif dan inovatif. Organisasi yang menerapkan pendekatan strategik dalam perencanaan SDM mendorong karyawan untuk berkolaborasi, berinovasi, dan memberikan kontribusi kreatif. (Sedarmayanti, 2017) menjelaskan bahwa budaya adaptif ini dapat membantu organisasi untuk menghadapi persaingan, karena setiap karyawan terdorong untuk selalu mencari cara baru dalam menyelesaikan tantangan kerja yang kompleks.

Lebih lanjut, penelitian ini menemukan bahwa perencanaan SDM strategik memungkinkan organisasi untuk memiliki fleksibilitas dalam mengatur struktur organisasi dan peran kerja. Dengan menyelaraskan peran kerja dengan tujuan strategis organisasi, setiap posisi dalam perusahaan dapat berkontribusi optimal terhadap pencapaian visi dan misi. (Bangun, 2019) menyebutkan bahwa fleksibilitas ini penting karena memungkinkan organisasi untuk menyesuaikan peran dan tanggung jawab karyawan berdasarkan perubahan yang terjadi dalam lingkungan bisnis.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa organisasi yang melakukan perencanaan SDM berbasis strategik lebih berhasil dalam melakukan pengelolaan kinerja SDM. Dengan adanya pengukuran kinerja yang jelas dan sesuai dengan tujuan strategis organisasi, proses evaluasi karyawan menjadi lebih terarah dan obyektif. (Suryani & Ghozali, 2018) menekankan bahwa perencanaan SDM strategik memerlukan pengukuran kinerja yang efektif agar organisasi dapat menilai sejauh mana kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Ditemukan pula bahwa pengembangan kompetensi melalui perencanaan SDM strategik berdampak pada peningkatan produktivitas karyawan. Dengan memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan strategis organisasi, karyawan lebih mampu berkontribusi secara efektif. Hal ini sesuai dengan temuan (Siagian, 2018) yang

menyebutkan bahwa pelatihan yang terstruktur dan tepat sasaran dapat meningkatkan keterampilan karyawan sehingga produktivitas meningkat.

Selanjutnya, penelitian ini mengungkapkan bahwa perencanaan SDM berbasis pendekatan strategik memungkinkan organisasi untuk mengantisipasi risiko yang berpotensi mengganggu kelangsungan bisnis. Dengan pendekatan strategik, organisasi dapat merumuskan rencana cadangan yang memadai untuk menghadapi kemungkinan perubahan, seperti perubahan regulasi atau fluktuasi ekonomi. (Rivai, 2015) mengemukakan bahwa perencanaan SDM yang didasarkan pada analisis risiko membantu organisasi untuk lebih siap dalam menghadapi ketidakpastian.

Akhirnya, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa keberhasilan perencanaan SDM berbasis strategik sangat bergantung pada komitmen manajemen puncak. Organisasi yang mendapatkan dukungan penuh dari manajemen dalam perencanaan SDM cenderung lebih berhasil dalam penerapan strategi SDM. (Simamora, 2015) menjelaskan bahwa komitmen manajemen puncak sangat penting karena menentukan alokasi sumber daya dan dukungan yang diperlukan untuk mengimplementasikan rencana strategik dalam manajemen SDM. Pendekatan strategik dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM) di organisasi memberikan dampak yang signifikan terhadap efektivitas dan efisiensi kinerja. Hal ini karena perencanaan yang dilakukan secara strategik membantu organisasi dalam merumuskan kebutuhan SDM yang sesuai dengan tujuan jangka panjang. Menurut Sutrisno, perencanaan SDM yang baik melibatkan analisis mendalam terhadap kebutuhan organisasi, sehingga mampu menciptakan keseimbangan antara jumlah tenaga kerja yang tersedia dan tuntutan pasar yang berkembang (Sutrisno, 2016). Dengan strategi ini, organisasi dapat memastikan bahwa sumber daya yang mereka miliki sesuai dengan visi dan misi yang ingin dicapai.

Dalam penerapan perencanaan strategik, organisasi perlu mengidentifikasi kompetensi kunci yang dibutuhkan untuk mendukung keunggulan kompetitif. Mangkunegara menyebutkan bahwa perencanaan yang didasarkan pada kebutuhan spesifik organisasi dan kompetensi tenaga kerja dapat menghasilkan SDM yang lebih efektif dalam mendukung pertumbuhan perusahaan (Mangkunegara, 2013). Pengembangan kompetensi yang tepat dapat mendorong produktivitas, kualitas kerja, dan mempercepat pencapaian tujuan strategis. Melalui perencanaan SDM yang komprehensif,

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS PENDEKATAN STRATEJIK DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

organisasi tidak hanya memenuhi kebutuhan tenaga kerja saat ini tetapi juga mempersiapkan tenaga kerja yang siap menghadapi perubahan di masa depan.

Selanjutnya, pendekatan strategik dalam perencanaan SDM memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi serta memitigasi risiko yang mungkin timbul akibat perubahan lingkungan eksternal. Menurut Siagian, organisasi yang menerapkan perencanaan strategik memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengantisipasi perubahan teknologi, regulasi, dan kebutuhan pasar (Siagian, 2018). Dengan melakukan proyeksi terhadap berbagai faktor eksternal, organisasi dapat menyiapkan tenaga kerja yang fleksibel dan adaptif terhadap perkembangan yang cepat. Hal ini memungkinkan organisasi untuk mengurangi risiko ketidaksesuaian antara kebutuhan dan ketersediaan tenaga kerja.

Pendekatan strategik juga membantu organisasi dalam menyesuaikan perencanaan tenaga kerja berdasarkan analisis terhadap keahlian dan potensi yang ada. Dengan memperhatikan potensi tenaga kerja, organisasi dapat memaksimalkan performa karyawan serta memfasilitasi pengembangan karir yang berkelanjutan (Wirawan, 2015). Proses ini tidak hanya meningkatkan keterlibatan karyawan tetapi juga mengurangi tingkat turnover, karena karyawan merasa diberdayakan dan memiliki peluang untuk berkembang dalam organisasi.

Pendekatan ini memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi melalui stabilitas tenaga kerja yang berkomitmen. Salah satu aspek penting dalam perencanaan SDM berbasis strategik adalah perencanaan suksesi, yang dirancang untuk memastikan bahwa posisi penting dapat diisi oleh karyawan yang sudah dipersiapkan sebelumnya.

Hasibuan menjelaskan bahwa dengan merencanakan suksesi yang baik, organisasi dapat mengantisipasi kebutuhan akan pemimpin baru tanpa mengganggu kelangsungan operasional (Hasibuan, 2016). Proses ini membantu organisasi menjaga stabilitas kepemimpinan dan menghindari dampak negatif dari pergantian personel secara mendadak. Selain itu, perencanaan suksesi juga mendorong karyawan untuk berprestasi lebih tinggi dan mempersiapkan diri untuk menduduki posisi yang lebih strategis.

Di samping itu, perencanaan strategik dalam SDM memberikan manfaat dalam pengembangan program pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik organisasi. Dengan memahami kebutuhan kompetensi yang ingin dicapai, organisasi

dapat merancang program pelatihan yang relevan dan efektif, serta meningkatkan kualifikasi tenaga kerja yang sudah ada (Sutrisno, 2016). Pelatihan yang disesuaikan dengan tujuan strategis akan menghasilkan karyawan yang lebih siap menghadapi tantangan dan mampu memberikan kontribusi yang lebih signifikan bagi organisasi. Hal ini mendukung pencapaian visi organisasi melalui SDM yang lebih terampil dan berpengetahuan.

Pendekatan strategik dalam perencanaan SDM juga mencakup pemahaman mendalam terhadap dinamika pasar tenaga kerja, yang memungkinkan organisasi untuk mengatur pengisian posisi-posisi yang sulit diisi. Menurut Mangkunegara, dengan memiliki pengetahuan yang baik tentang pasar tenaga kerja, organisasi dapat mengidentifikasi strategi perekrutan yang lebih tepat sasaran (Mangkunegara, 2013). Ini sangat penting untuk posisi-posisi yang membutuhkan keahlian khusus, di mana pasar tenaga kerja mungkin tidak memiliki banyak kandidat. Dengan strategi yang baik, organisasi dapat meminimalisir kesulitan dalam proses rekrutmen dan memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan persyaratan posisi.

Pendekatan strategik dalam perencanaan SDM juga mendorong organisasi untuk fokus pada kesejahteraan dan keseimbangan kerja karyawan, yang berkontribusi pada produktivitas dan kepuasan kerja.

Sutrisno menekankan pentingnya memperhatikan aspek kesejahteraan dalam perencanaan SDM agar tenaga kerja tetap termotivasi dan loyal terhadap organisasi (Sutrisno, 2016). Dengan memberikan perhatian pada kesejahteraan karyawan, organisasi dapat meningkatkan engagement, mengurangi tingkat absensi, dan menjaga karyawan tetap produktif.

Di sisi lain, pendekatan strategik dalam perencanaan SDM memerlukan integrasi antara kebutuhan jangka pendek dan tujuan jangka panjang. Hasibuan menekankan bahwa keseimbangan antara kedua aspek tersebut penting agar organisasi dapat memenuhi kebutuhan operasional tanpa mengabaikan visi masa depan (Hasibuan, 2016). Dengan mengintegrasikan perencanaan jangka pendek dan panjang, organisasi dapat lebih responsif terhadap perubahan dan memiliki daya tahan dalam menghadapi dinamika bisnis yang tidak menentu.

Secara keseluruhan, pendekatan strategik dalam perencanaan SDM memberikan kerangka kerja yang holistik dalam pengelolaan tenaga kerja. Dengan menitikberatkan

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS PENDEKATAN STRATEGIK DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

pada analisis kebutuhan dan pengembangan kompetensi yang tepat, pendekatan ini memastikan bahwa organisasi tidak hanya memiliki tenaga kerja yang cukup, tetapi juga tenaga kerja yang berkualitas dan siap menghadapi tantangan. Pendekatan ini membantu organisasi untuk tetap relevan di pasar dan mempertahankan keunggulan kompetitif (Siagian, 2018).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pendekatan strategik dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM) memberikan nilai tambah yang signifikan bagi organisasi dalam menghadapi tantangan globalisasi dan perubahan lingkungan eksternal. Perencanaan strategik ini melibatkan analisis mendalam terkait kebutuhan tenaga kerja yang disesuaikan dengan visi dan misi organisasi, sehingga memungkinkan organisasi untuk lebih siap dalam menghadapi dinamika industri. Dengan adanya pendekatan ini, organisasi tidak hanya fokus pada kebutuhan SDM saat ini, tetapi juga mempersiapkan tenaga kerja yang mampu menghadapi perubahan dan tuntutan masa depan.

Hal ini menempatkan pendekatan strategik sebagai elemen penting dalam pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan. Selain itu, perencanaan SDM berbasis pendekatan strategik memungkinkan organisasi untuk mengembangkan kompetensi yang dibutuhkan dalam menjaga keunggulan kompetitif.

Proses identifikasi kompetensi ini memungkinkan organisasi untuk merancang program pelatihan dan pengembangan yang tepat, sehingga SDM memiliki keterampilan dan kemampuan yang relevan dengan kebutuhan organisasi. Dengan demikian, organisasi dapat memastikan bahwa tenaga kerjanya mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tuntutan pasar yang dinamis. Kompetensi yang berkembang secara berkelanjutan ini berperan dalam mendukung produktivitas dan kualitas kerja, yang pada akhirnya memperkuat daya saing organisasi di pasar.

Pendekatan strategik juga memberikan dampak positif pada keseimbangan tenaga kerja dalam organisasi. Melalui analisis kebutuhan jangka panjang dan jangka pendek, organisasi dapat menghindari kelebihan atau kekurangan tenaga kerja yang dapat mengganggu operasional. Dengan perencanaan yang baik, organisasi dapat

merencanakan suksesi untuk posisi-posisi penting, sehingga terdapat kesinambungan kepemimpinan yang stabil dan konsisten. Pengelolaan suksesi ini tidak hanya menjaga stabilitas organisasi, tetapi juga meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan yang merasa memiliki kesempatan untuk berkembang dan meraih posisi strategis di masa depan.

Lebih jauh lagi, pendekatan strategik dalam perencanaan SDM mendorong organisasi untuk lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan. Organisasi yang memperhatikan kesejahteraan cenderung memiliki tenaga kerja yang lebih termotivasi dan loyal, yang berdampak pada produktivitas dan efektivitas kerja. Aspek kesejahteraan ini tidak hanya mencakup keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, tetapi juga mencakup kesempatan pengembangan diri dan pengakuan atas kinerja karyawan. Dengan demikian, pendekatan strategik ini berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang positif, yang berdampak pada kualitas kerja yang lebih baik.

Secara keseluruhan, perencanaan SDM berbasis pendekatan strategik adalah strategi yang harus diadopsi oleh organisasi dalam pengelolaan tenaga kerja. Pendekatan ini membantu organisasi dalam memetakan kebutuhan tenaga kerja secara lebih akurat dan menyelaraskannya dengan tujuan jangka panjang. Dengan integrasi perencanaan strategik ke dalam pengelolaan SDM, organisasi tidak hanya memperoleh tenaga kerja yang sesuai dari segi kuantitas dan kualitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan dan loyalitas karyawan.

Saran

Sebagai saran, organisasi sebaiknya terus memperkuat pendekatan strategik dalam perencanaan SDM dengan rutin melakukan evaluasi terhadap kebutuhan dan kompetensi tenaga kerja yang relevan dengan perubahan industri. Selain itu, penting bagi organisasi untuk mengadopsi teknologi yang mendukung analisis data SDM agar dapat memprediksi kebutuhan dan mengelola suksesi secara lebih efektif. Dengan pemanfaatan teknologi ini, organisasi akan lebih siap menghadapi tantangan pasar, mengoptimalkan pengembangan karyawan, serta mempertahankan SDM yang berkualitas dan berkomitmen.

Sebagai langkah awal, organisasi perlu mengoptimalkan pendekatan strategik dalam perencanaan SDM melalui pemahaman yang mendalam terhadap kebutuhan kompetensi masa depan. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pemetaan menyeluruh mengenai tren industri, teknologi, dan perubahan regulasi yang relevan.

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS PENDEKATAN STRATEGIS DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Dengan pemetaan yang tepat, organisasi akan memiliki pandangan yang lebih jelas terkait keahlian dan kualifikasi SDM yang akan diperlukan, sehingga dapat mengantisipasi kebutuhan tersebut lebih awal. Pemetaan ini sebaiknya dilakukan secara berkelanjutan agar selalu selaras dengan perkembangan lingkungan bisnis. Selain pemetaan kebutuhan kompetensi, organisasi juga disarankan untuk mengembangkan program pelatihan yang berbasis pada kebutuhan tersebut. Program pelatihan sebaiknya disusun dengan mempertimbangkan analisis hasil kerja dan pengembangan karyawan, sehingga setiap karyawan memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan sesuai tuntutan perubahan.

Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kompetensi SDM tetapi juga meningkatkan motivasi dan loyalitas karyawan karena mereka merasa diakui dan didukung dalam pengembangan karier. Dalam jangka panjang, pelatihan yang efektif akan membentuk tenaga kerja yang adaptif dan siap bersaing. Selanjutnya, penting bagi organisasi untuk memperkuat manajemen suksesi guna menjaga kesinambungan kepemimpinan dan keberlangsungan operasional.

Manajemen suksesi ini dapat dilakukan dengan mengidentifikasi karyawan potensial yang memiliki kemampuan dan karakteristik yang sesuai untuk posisi strategis. Organisasi juga sebaiknya memberikan program mentoring dan coaching yang terstruktur untuk mempersiapkan karyawan-karyawan tersebut, sehingga saat terjadi pergantian kepemimpinan, organisasi tidak akan terganggu oleh kekosongan atau ketidaksiapan dalam struktur manajerial. Manajemen suksesi yang kuat akan membantu organisasi menjaga stabilitas dalam jangka panjang.

Selain itu, penggunaan teknologi seperti sistem manajemen sumber daya manusia (HRM) berbasis data juga menjadi saran penting. Teknologi ini memungkinkan organisasi untuk melakukan analisis yang lebih akurat terkait kinerja, produktivitas, dan kebutuhan pelatihan karyawan. Dengan data yang mendukung, organisasi dapat membuat keputusan yang lebih tepat terkait perencanaan SDM, termasuk prediksi terhadap kebutuhan tenaga kerja dan pengembangan kompetensi. Penggunaan teknologi juga membantu dalam penyusunan kebijakan yang lebih efektif, sehingga organisasi dapat bersikap lebih responsif terhadap perubahan internal maupun eksternal.

Terakhir, organisasi sebaiknya meningkatkan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan sebagai bagian dari perencanaan SDM berbasis strategik. Program kesejahteraan yang mencakup keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dukungan mental, serta fasilitas kerja yang memadai akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Dengan adanya perhatian yang holistik terhadap kesejahteraan, karyawan akan merasa dihargai dan berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Hal ini tidak hanya mendukung performa jangka pendek, tetapi juga meningkatkan loyalitas dan retensi karyawan, yang pada akhirnya memperkuat daya saing organisasi di tengah persaingan yang semakin ketat.

DAFTAR REFERENSI

- Bangun, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPF.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook* (2nd ed.). Sage Publications.
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Patton, M. Q. (2017). *Qualitative Research & Evaluation Methods* (4th ed.). Sage Publications.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Riduwan. (2012). *Metode & Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. RajaGrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Suryani, T., & Ghazali, I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Airlangga University Press.

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS PENDEKATAN STRATEGIS DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.

Wirawan. (2015). *Manajemen Kinerja: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Raja Grafindo Persada.

Zed, M. (2004). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Yayasan Obor Indonesia.