



## PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIS

Alvin Faiz Adzikra<sup>1)</sup>, Siti Maysarah<sup>2)</sup>, Najwa Anisa Fitri<sup>3)</sup>, Machdum Bachtiar<sup>4)</sup>

Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten, Indonesia

231340043.alvin@uinbanten.ac.id<sup>1)</sup>  
231340044.sitimaysarah@uinbanten.ac.id<sup>2)</sup>  
231340071.najwa@uinbanten.ac.id<sup>3)</sup>  
machdum.bachtiar@uinbanten.ac.id<sup>4)</sup>

### Abstrak

Perencanaan Sumber Daya Manusia (PSDM) yang efektif merupakan pilar strategis bagi keberlanjutan organisasi di era global yang kompetitif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses PSDM strategis, mengintegrasikan analisis lingkungan dan teknik peramalan untuk mengoptimalkan modal manusia. Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan kualitatif, menyintesis data dari jurnal akademik dan literatur manajemen strategis yang diterbitkan antara tahun 2014 dan 2024. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi analisis SWOT dengan peramalan permintaan dan penawaran tenaga kerja yang akurat secara signifikan meningkatkan efisiensi organisasi dan komitmen karyawan. Selain itu, pendekatan holistik yang menyelaraskan strategi SDM dengan tujuan organisasi sangat penting untuk menjembatani kesenjangan antara perencanaan dan pelaksanaan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa PSDM strategis bukan sekadar fungsi administratif, melainkan instrumen manajemen proaktif yang diperlukan untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

**Kata kunci:** Perencanaan Sumber Daya Manusia; Manajemen Strategis; Peramalan; Analisis SWOT; Kinerja Organisasi; Komitmen Karyawan.

### Abstract

Effective Human Resource Planning (HRP) is a strategic pillar for organizational sustainability in a competitive global era. This study aims to analyze the strategic HRP process, integrating environmental analysis and forecasting techniques to optimize human capital. The research employs a qualitative library research method, synthesizing data from academic journals and strategic management literature published between 2014 and 2024. The results indicate that the integration of SWOT analysis with accurate forecasting of labor demand and supply significantly enhances organizational efficiency and employee commitment. Furthermore, a holistic approach that aligns HR strategies with organizational goals is essential to bridge the gap between planning and execution. The study concludes that strategic HRP is not merely an administrative function but a proactive management tool necessary for achieving a sustainable competitive advantage.

**Key words:** Human Resource Planning; Strategic Management; Forecasting; SWOT Analysis; Organizational Performance; Employee Commitment.

## PENDAHULUAN

Perencanaan Sumber Daya Manusia (PSDM) merupakan pilar strategis yang menentukan keberlanjutan sebuah organisasi di tengah persaingan global yang semakin kompetitif. Dalam ekosistem bisnis modern, sumber daya manusia tidak lagi dipandang sekadar sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset intelektual yang



memberikan keunggulan kompetitif unik. Secara umum, PSDM berfungsi sebagai instrumen untuk memprediksi kebutuhan tenaga kerja di masa depan, baik secara kuantitas maupun kualitas, guna memastikan bahwa organisasi memiliki personil yang tepat pada posisi yang tepat dan waktu yang tepat. Tanpa perencanaan yang terintegrasi, organisasi berisiko mengalami ketidakseimbangan operasional, seperti kelebihan beban biaya akibat surplus pegawai atau hilangnya peluang pasar karena kelangkaan kompetensi (talent gap).

Kajian mengenai PSDM telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya. Studi terdahulu menekankan pada langkah-langkah prosedural yang harus ditempuh organisasi untuk mencapai efektivitas perencanaan (Khaerunnisa dkk., 2024). Peneliti lain mengeksplorasi bagaimana alur proses manajemen SDM harus selaras dengan posisi strategis perusahaan di masa depan (Samsuni, 2024). Di sisi lain, penggunaan analisis SWOT sebagai alat bantu pengambilan keputusan dalam perencanaan SDM telah dikaji, terutama dalam merespons kondisi dinamis di berbagai sektor industri (Fristasya dkk., 2021). Selain itu, aspek peramalan (forecasting) kebutuhan tenaga kerja juga telah dibahas secara teknis yang menyoroti pentingnya keseimbangan antara permintaan (demand) dan penawaran (supply) (Suhartawan, 2024).

Meskipun kajian-kajian tersebut telah memberikan fondasi yang kuat, kebaruan ilmiah (scientific novelty) dari artikel ini terletak pada pendekatan integratif yang menghubungkan teknik peramalan SDM dengan formulasi strategi yang berfokus pada pembangunan komitmen karyawan secara holistik. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang cenderung membahas PSDM secara parsial atau administratif, artikel ini mencoba mensintesis bagaimana analisis faktor lingkungan internal dan eksternal secara strategis dapat diubah menjadi program pengembangan kompetensi yang secara langsung berkontribusi pada kinerja organisasi jangka panjang.

Permasalahan yang sering muncul dalam implementasi di lapangan adalah terjadinya diskoneksi antara visi strategis perusahaan dengan praktik perencanaan SDM, yang diperparah oleh metode peramalan yang masih bersifat konvensional. Hal ini menimbulkan pertanyaan mengenai sejauh mana efektivitas integrasi analisis SWOT dan teknik peramalan dalam mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam proses perencanaan SDM strategis, mulai dari tahapan analisis lingkungan hingga formulasi strategi, guna memberikan kerangka kerja yang komprehensif bagi praktisi dan akademisi dalam mengoptimalkan potensi aset insani.

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan proses strategis yang bertujuan untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang tepat, baik dari segi jumlah maupun kualitas, sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan SDM adalah proses sistematis dalam meninjau dan menentukan kebutuhan tenaga kerja agar organisasi dapat berjalan secara efektif (Onsardi & Finthariasari, 2022). Selain itu, perencanaan SDM juga bertujuan untuk mengidentifikasi jumlah tenaga kerja, jenis keterampilan, serta strategi dalam memperoleh dan mengembangkan karyawan yang sesuai dengan visi dan misi organisasi (Panjaitan & Listiorini, 2024).

Lebih lanjut, perencanaan SDM tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga mencakup dimensi strategis yang berkaitan dengan keberlanjutan organisasi. Perencanaan SDM harus mempertimbangkan aspek kualitatif seperti kompetensi, nilai, dan kesiapan menghadapi perubahan lingkungan (Huljannah, Sormin, & Harahap, 2025). Selain itu, perencanaan SDM juga berfungsi untuk mengintegrasikan kebijakan SDM dengan strategi organisasi serta memprediksi kebutuhan tenaga kerja di masa depan (Huda, 2022). Dengan demikian, SDM tidak



lagi dipandang sebagai faktor produksi semata, melainkan sebagai aset strategis yang mampu menciptakan keunggulan kompetitif (Samsuni, 2024).

Analisis lingkungan merupakan tahap awal dalam perencanaan SDM yang berfungsi untuk mengidentifikasi faktor internal dan eksternal organisasi. Lingkungan internal mencakup sumber daya manusia, proses kerja, fasilitas, serta kondisi keuangan organisasi, sedangkan lingkungan eksternal meliputi faktor politik, ekonomi, sosial, dan teknologi yang dapat memengaruhi kinerja organisasi (Lathifaturahmah et al., 2023). Analisis ini penting untuk mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman yang dihadapi organisasi.

Selanjutnya, proses perencanaan SDM dilanjutkan dengan peramalan (*forecasting*) kebutuhan tenaga kerja. Peramalan merupakan upaya sistematis untuk memprediksi permintaan dan penawaran tenaga kerja di masa depan (Suhartawan, 2022). Peramalan permintaan SDM berkaitan dengan identifikasi jumlah dan jenis pekerjaan yang dibutuhkan untuk mendukung strategi organisasi (Jakfar, 2023). Selain itu, peramalan harus diselaraskan dengan analisis jabatan agar tenaga kerja yang direncanakan memiliki kompetensi yang sesuai (Zulkurnain et al., 2025).

Faktor-faktor yang memengaruhi peramalan SDM tidak hanya berasal dari dalam organisasi, tetapi juga dari luar organisasi, seperti perkembangan teknologi, kondisi ekonomi, dan dinamika pasar tenaga kerja (Ansori, Firdaus, & Lisaryadi, 2026). Oleh karena itu, penggunaan metode peramalan yang tepat, baik kualitatif maupun kuantitatif, menjadi kunci dalam menghasilkan perencanaan SDM yang akurat dan efektif (Suhartawan, 2022; Jakfar, 2023). Dengan adanya analisis lingkungan dan peramalan yang baik, organisasi dapat menghindari ketidakseimbangan tenaga kerja serta meningkatkan efisiensi operasional.

Formulasi strategi SDM merupakan tahapan penting dalam mengoptimalkan perencanaan SDM agar selaras dengan tujuan organisasi. Formulasi strategi SDM adalah proses penyusunan kebijakan dan program yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif (Tyvado, Akbarsyah, & Prasetyo, 2023). Strategi SDM tidak hanya berfokus pada pengadaan tenaga kerja, tetapi juga mencakup pengembangan kompetensi, peningkatan kinerja, serta retensi karyawan.

Salah satu pendekatan yang umum digunakan dalam formulasi strategi SDM adalah analisis SWOT. Analisis SWOT membantu organisasi dalam mengidentifikasi kondisi internal dan eksternal sehingga dapat merumuskan strategi yang tepat (Fristasya et al., 2026). Integrasi analisis SWOT dalam manajemen SDM dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja serta mendukung pencapaian strategi bisnis (Anggreani, 2021). Selain itu, strategi SDM juga harus diarahkan pada peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan melalui program pengembangan karier, pemberian penghargaan, dan pengelolaan beban kerja yang seimbang (Siregar & Rizky, 2025).

Keberhasilan formulasi strategi SDM sangat bergantung pada integrasinya dengan strategi organisasi secara keseluruhan. Strategi SDM harus menjadi bagian dari manajemen strategis organisasi agar mampu memberikan kontribusi nyata terhadap keunggulan kompetitif (Sudiantini & Hadita, 2022). Pengembangan SDM yang terarah juga dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja organisasi secara berkelanjutan (Puspasari, 2026). Dengan demikian, formulasi strategi SDM menjadi kunci dalam menciptakan organisasi yang adaptif, inovatif, dan berdaya saing tinggi.



## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan (library research) dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Fokus utama dari metode ini adalah mengumpulkan, menelaah, dan menyintesis literatur yang relevan dengan topik Perencanaan Sumber Daya Manusia (PSDM) Strategis. Penggunaan metode ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mendalam mengenai integrasi analisis SWOT dan teknik peramalan dalam manajemen SDM melalui kajian dokumen-dokumen ilmiah yang telah ada.

Data yang digunakan dalam kajian ini merupakan data sekunder yang bersumber dari artikel jurnal ilmiah nasional dan internasional, buku teks manajemen SDM, serta laporan penelitian terkait yang diterbitkan dalam rentang waktu sepuluh tahun terakhir (2014–2024). Pencarian literatur dilakukan melalui basis data digital seperti Google Scholar, ResearchGate, dan ScienceDirect dengan menggunakan kata kunci spesifik: "Perencanaan SDM Strategis", "Analisis SWOT dalam MSDM", dan "Forecasting Tenaga Kerja".

Instrumen utama yang digunakan dalam analisis data adalah matriks literatur untuk memetakan temuan-temuan dari berbagai sumber. Prosedur penelitian dimulai dengan tahap identifikasi topik, dilanjutkan dengan pengumpulan pustaka yang relevan melalui seleksi ketat berdasarkan kriteria inklusi (artikel yang membahas metodologi perencanaan dan peramalan). Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis isi (content analysis) untuk mengidentifikasi pola, kesamaan, dan perbedaan dari pandangan para ahli.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

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

Menurut onsardi dan finthariasari (2022) perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan untuk meninjau, mengevaluasi, dan menentukan kebutuhan tenaga kerja. Perencanaan sumber daya manusia dilakukan oleh organisasi atau Perusahaan untuk menjamin tersedianya tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

Menurut farida (2021), dalam onsardi dan finthariasari (2022) perencanaan SDM merupakan komponen penting dalam kegiatan operasional organisasi karena berfungsi untuk memastikan ketersediaan karyawan yang tepat sesuai dengan posisi, jabatan, dan tanggung jawab tertentu pada waktu yang dibutuhkan. Perencanaan ini juga bertujuan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan secara efektif. Perencanaan sumber daya manusia (SDM) memiliki ikatan yang erat dengan kondisi internal organisasi, terutama dalam menyesuaikan diri terhadap arah strategi dan budaya kerja yang berlaku. Perencanaan ini tidak hanya berkaitan dengan proyeksi kebutuhan tenaga kerja di masa depan, tetapi juga meliputi proses seleksi dan penempatan karyawan secara terstruktur agar selaras dengan kebutuhan organisasi.

Menurut Jannah, sormin dan aminah, 2025. Perencanaan sumber daya manusia (SDM) merupakan proses strategis yang tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja secara kuantitatif, tetapi juga mencakup dimensi kualitatif yang berkaitan dengan pengembangan, kompetensi, kesesuaian nilai, serta kesiapan menghadapi perubahan lingkungan organisasi. Jadi perencanaan sumber daya manusia bukan sekadar upaya administratif untuk memenuhi jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, tetapi merupakan langkah strategis yang menentukan keberlanjutan dan daya saing organisasi. Perencanaan SDM harus mampu memastikan bahwa setiap



individu yang terlibat tidak hanya sesuai secara kompetensi, tetapi juga selaras dengan visi, nilai, serta tuntutan perubahan lingkungan. Dengan demikian, perencanaan SDM menjadi fondasi penting dalam membangun organisasi yang adaptif, profesional, dan berorientasi pada pengembangan jangka panjang.

Menurut Panjaitan dan listiorini, 2024. Tujuan perencanaan sumber daya manusia (SDM) yaitu untuk mengidentifikasi berapa banyak karyawan yang dibutuhkan, jenis keterampilan yang diperlukan, dan bagaimana cara mendapatkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang sesuai dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Maka dari itu tujuan perencanaan sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi keberlangsungan organisasi karena melalui proses ini organisasi dapat mengetahui secara pasti jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, kompetensi apa saja yang diperlukan, serta strategi yang tepat untuk memperoleh dan mengembangkan karyawan. Dengan adanya perencanaan SDM yang matang, organisasi tidak hanya mampu memenuhi kebutuhan tenaga kerja secara kuantitatif, tetapi juga memastikan kesesuaian kualitas sumber daya manusia dengan visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perencanaan SDM menjadi langkah strategis dalam menciptakan efektivitas kerja serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Fungsi perencanaan SDM menurut Huda, 2022. Yaitu merumuskan dan mengintegrasikan rencana SDM dengan organisasi, mengkaji faktor sosial, teknologi, dan yang lainnya sehingga mempunyai dampak kepada pekerjaan dan individu masing-masing terhadap kebutuhan dan ketersediaan SDM bagi Lembaga Pendidikan, membuat prediksi SDM, serta mengkaji nilai-nilai daripada penggunaan SDM. Menurut Badrudin, 2020. dalam Huda, 2022. Perencanaan mencakup berbagai jenis dan beberapa variasi diantaranya sebagai berikut:

1. Visi (Vission)

Visi Adalah pernyataan tentang cita-cita masa depan organisasi yang menjadi arah dan pedoman untuk mencapai keberhasilan jangka panjang,

2. Misi (Mission)

Misi Adalah pernyataan tentang Tindakan yang dilakukan Lembaga untuk mencapai visi, sekaligus menjadi pedoman dan arah dalam mewujudkan tujuan organisasi.

3. Strategi (Strategy)

Adalah sebuah perencanaan yang disusun dengan mempertimbangkan pesaing dan memanfaatkan keunggulan yang dimiliki, sedangkan metode merupakan bagian penting dari strategi karena berkaitan dengan prosedur pelaksanaan Tindakan.

Jadi pada intinya visi merupakan cita-cita jangka panjang organisasi dan misi Adalah Tindakan yang nyata untuk mewujudkannya, dan strategi Adalah perencanaan yang disusun dengan memanfaatkan keunggulan serta mempertimbangkan pesaing sebagai cara mencapai tujuan tersebut.

### **Analisis lingkungan dan kebutuhan (SDM)**

Menurut Lathifaturahmah et al., 2023. Analisis lingkungan adalah langkah awal dalam suatu proses manajemen yang strategis dan memperhatikan karakteristik lingkungan itu sendiri. Lingkungan organisasi antara lain lingkungan internal dan eksternal, peran lingkungan sangat memiliki dampak yang sangat besar pada bagaimana sebuah organisasi dapat mencapai tujuannya. Dalam organisasi pemerintah kondisi-kondisi analisis lingkungan ini termasuk lingkungan internal juga meliputi kondisi pemerintah, dan analisis lingkungan internal meliputi lingkungan



umum dan lingkungan administrasi, seperti kondisi politik, ekonomi, social, pertahanan dan keamanan negara.

Analisis lingkungan internal: yaitu yang didalamnya mencakup faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi, seperti sumber daya manusia, proses bisnis, fasilitas dan infrastruktur, serta pembiayaan. Semua unsur tersebut berperan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kerja organisasi serta memengaruhi pengambilan keputusan manajerial.

Dalam analisis strategi internal, terdapat dua aspek utama yang perlu diperhatikan, yaitu kekuatan dan kelemahan. Kekuatan internal merupakan potensi yang harus diperhatikan atau disebut juga sumber daya yang dimiliki perusahaan, seperti tenaga kerja yang kompeten, modal yang cukup, peralatan atau mesin, serta reputasi (goodwill).

Sebaliknya, kelemahan internal adalah faktor yang dapat menghambat kinerja organisasi. Contohnya kurangnya kerja sama antarpegawai, rendahnya kepedulian terhadap perusahaan, keterbatasan modal, atau peralatan yang sudah tidak memadai.

Analisis lingkungan eksternal: adalah proses mengidentifikasi dan menilai faktor-faktor dari luar organisasi yang dapat memengaruhi jalannya perusahaan. Faktor tersebut meliputi kebijakan pemerintah dan regulasi baru, kondisi sosial, politik, ekonomi, lingkungan (ekologi), serta perkembangan teknologi. Semua unsur ini dapat memberikan peluang maupun ancaman bagi organisasi.

Analisis kebutuhan SDM (menurut mandela, ramadeno, Jamilah, dan andrian. 2025). Analisis kebutuhan SDM menjadi suatu hal yang krusial yang harus dilakukan untuk memastikan bahwa organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat dengan keterampilan yang sesuai.

Menurut sarah et al. 2024, Analisis kebutuhan sumber daya manusia (SDM) adalah proses penilaian yang dilakukan oleh organisasi untuk mengenali, memahami, dan merencanakan kebutuhan tenaga kerja secara tepat. Proses ini juga dilakukan secara sistematis untuk menentukan jumlah, kualitas, serta jenis karyawan yang dibutuhkan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Analisis ini tidak hanya memandang kebutuhan saat ini, tetapi juga mempertimbangkan semua kebutuhan di masa depan dengan memperhatikan perubahan lingkungan bisnis, perkembangan teknologi, serta kebijakan organisasi. Selain itu, analisis kebutuhan SDM juga mencakup evaluasi terhadap kinerja karyawan yang ada dan identifikasi keterampilan yang perlu dikembangkan untuk mendukung kemajuan organisasi. Sedangkan menurut gary Dessler (2017), dalam sarah (2024). analisis kebutuhan SDM merupakan metode yang dilakukan secara terstruktur untuk menetapkan jumlah, mutu, dan tipe karyawan yang dibutuhkan organisasi agar tujuan bisnis dapat tercapai.

Manfaat analisis kebutuhan SDM, memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja dan berkelanjutan organisasi, ada beberapa manfaat sebagai berikut:

Optimasi penggunaan SDM, yaitu untuk membantu mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia yang ada, menurut chen dan huang (2024), dalam sarah (2024), pemahaman yang mendalam terkait kebutuhan sumber daya manusia dapat membantu organisasi dalam mengalokasikan tenaga kerja secara efisien untuk mencapai tujuan strategis.

Perencanaan pengembangan SDM, berperan krusial dalam merencanakan program pengembangan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, ini melibatkan identifikasi keterampilan yang diperlukan untuk mendorong inovasi dan pertumbuhan.



Peningkatan produktivitas, Dalam konteks peningkatan produktivitas, analisis kebutuhan SDM dapat membantu organisasi untuk menyusun tim kerja yang efektif. Chen dan Huang (2014) menyatakan bahwa "kecocokan yang tepat antara keterampilan karyawan dan tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas keseluruhan."

### **Peramalan dan Penentuan Kebutuhan SDM**

Perencanaan sumber daya manusia merupakan bagian integral dari alur proses manajemen yang menentukan pergerakan tenaga kerja organisasi, mulai dari posisi saat ini hingga posisi yang diharapkan di masa depan (Samsuni, 2024). Salah satu tahapan paling krusial dalam proses ini adalah peramalan (forecasting), yaitu sebuah upaya sistematis untuk memprediksi permintaan (demand) serta penawaran (supply) tenaga kerja yang diperlukan organisasi di masa mendatang (Suhartawan, 2022). Peramalan permintaan secara spesifik mengacu pada identifikasi kebutuhan perusahaan akan jenis pekerjaan dan jumlah posisi tertentu yang harus diisi agar strategi organisasi dapat diimplementasikan dengan optimal (Jakfar, 2023).

Dalam praktiknya, prediksi kebutuhan tenaga kerja harus diselaraskan secara vertikal dengan rencana strategis organisasi untuk memperkuat keunggulan kompetitif (Zulkurnain, Istiqomah, Aisyah, dan Mardiyah, 2025). Proses peramalan ini dipengaruhi oleh dinamika internal maupun eksternal. Secara internal, peramalan bergantung pada tren ketenagakerjaan, kebutuhan penggantian karyawan, tingkat produktivitas, serta rencana ekspansi atau pertumbuhan bisnis (Jakfar, 2023.). Sementara itu, faktor eksternal seperti kondisi ekonomi makro, perkembangan sosial-politik, dan transformasi teknologi juga menjadi variabel penentu dalam memprediksi kebutuhan tenaga kerja di masa depan (Ansori, Yusup, Firdaus, dan Lisaryadi, 2026).

Metode yang digunakan dalam peramalan SDM umumnya diklasifikasikan ke dalam dua pendekatan, yaitu teknik kualitatif dan teknik kuantitatif. Teknik kualitatif sering kali menggunakan metode Delphi atau penilaian manajerial untuk mencapai konsensus, sedangkan teknik kuantitatif lebih mengandalkan data statistik seperti analisis tren dan proyeksi matematik (Suhartawan, 2022; Jakfar, 2023.). Selain itu, efektivitas peramalan sangat bergantung pada analisis jabatan yang mendalam guna memastikan bahwa tenaga kerja yang diprediksi memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan organisasi (Zulkurnain, Istiqomah, Aisyah, dan Mardiyah, 2025).

Implementasi dari hasil peramalan ini bertujuan untuk memetakan langkah-langkah strategis yang diperlukan organisasi untuk mencapai tujuannya (Khaerunnisa, Nugroho, dan Sunarti, 2024). Di tengah lingkungan bisnis yang dinamis, penggunaan analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) sangat disarankan untuk membantu manajer dalam mengambil keputusan perencanaan SDM yang lebih adaptif dan tepat sasaran (Fristasya, Az-Zahra, Sumiati, Fauziah, dan Ahmad, 2021). Hasil akhir dari tahap ini akan menjadi fondasi utama dalam merumuskan strategi pengadaan, pengembangan, dan retensi sumber daya manusia.

### **Formulasi Strategi SDM**

Formulasi strategi sumber daya manusia merupakan proses kritis dalam merancang kerangka kerja yang mendukung pengembangan organisasi secara berkelanjutan. Di era globalisasi yang penuh tantangan, formulasi strategi yang kokoh diperlukan untuk menangani perubahan lingkungan bisnis, transformasi teknologi, serta dinamika demografi tenaga kerja (Tyvado, Akbarsyah, dan Prasetyo, 2023). Strategi ini bukan sekadar rencana administratif, melainkan sebuah instrumen



manajemen strategik yang digunakan untuk mencapai keunggulan bersaing melalui pemberdayaan aset insani (Sudiantini dan Hadita, 2022).

Langkah awal dalam formulasi strategi SDM melibatkan evaluasi mendalam untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki serta hal-hal yang belum terlaksana dalam organisasi (Tyvado, Akbarsyah, dan Prasetio, 2023). Salah satu pendekatan yang efektif dalam tahap ini adalah penggunaan analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats). Dengan mengintegrasikan strategi MSDM ke dalam matriks SWOT, organisasi dapat menghasilkan SDM yang lebih berkualitas dan responsif terhadap peluang pasar (Anggreani, 2021). Formulasi ini juga harus mempertimbangkan pengembangan kompetensi teknis maupun manajerial agar selaras dengan kebutuhan organisasi dan masyarakat (Puspasari, 2026).

Selain itu, strategi SDM yang efektif harus difokuskan pada upaya peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Hal ini dapat dicapai melalui formulasi program pengembangan karir yang jelas, perbaikan pola komunikasi, pemberian penghargaan (rewards), serta pengelolaan beban kerja yang seimbang (Siregar dan Rizky, 2025). Dalam konteks spesifik, seperti industri perawatan pesawat, formulasi strategi pengembangan SDM diarahkan untuk menutup celah kemampuan (capability gap) karyawan guna memastikan seluruh operasional memenuhi standar kualitas dan keamanan yang ditetapkan (Ramdani, 2019).

Pada akhirnya, keberhasilan formulasi strategi SDM sangat bergantung pada sejauh mana kegiatan SDM terintegrasi dengan strategi bisnis secara keseluruhan (Onsardi dan Fintahiasari, 2024). Perencanaan yang efektif bertindak sebagai jembatan yang menghubungkan visi jangka panjang perusahaan dengan kesiapan operasional tenaga kerja, sehingga setiap individu dalam organisasi mampu berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan kolektif (Tyvado, Akbarsyah, dan Prasetio, 2023; Anggreani, 2021).

Tabel 1. Strategi dan Solusi Perencanaan SDM

<b>Permasalahan</b>	<b>Strategi SDM</b>	<b>Solusi</b>
Kekurangan tenaga kerja	Perencanaan kebutuhan SDM berbasis forecasting	Rekrutmen karyawan baru sesuai kebutuhan
Karyawan tidak kompeten	Strategi pengembangan kompetensi	Pelatihan dan program peningkatan skill
Penempatan tidak sesuai	Strategi analisis jabatan	Penempatan ulang sesuai kompetensi
Kinerja rendah	Strategi manajemen kinerja	Evaluasi kinerja dan pemberian reward/punishment
Turnover tinggi	Strategi retensi karyawan	Peningkatan kesejahteraan dan kepuasan kerja
Kurang adaptif terhadap perubahan	Strategi pengembangan organisasi	Pelatihan adaptasi teknologi dan inovasi
Ketidaksesuaian dengan tujuan organisasi	Strategi integrasi SDM dengan visi misi	Penyelarasan kebijakan SDM dengan strategi bisnis



## **Implementasi dan Evaluasi Perencanaan Sumber Daya Manusia**

Implementasi perencanaan sumber daya manusia merupakan tahap krusial dalam keseluruhan proses manajemen SDM karena berfungsi menerjemahkan rencana dan strategi yang telah disusun ke dalam tindakan nyata di lingkungan organisasi. Pada tahap ini, organisasi mulai menjalankan berbagai kebijakan dan program SDM yang telah dirancang, seperti perencanaan kebutuhan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, penempatan karyawan sesuai kompetensi, serta pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Implementasi perencanaan SDM tidak hanya menekankan pada aspek administratif, tetapi juga pada upaya memastikan bahwa setiap kebijakan SDM mampu mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi secara efektif (Rahardjo, 2021; Saing, 2022).

Keberhasilan implementasi perencanaan SDM sangat ditentukan oleh keselarasan antara rencana SDM dengan strategi organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, implementasi harus mempertimbangkan kondisi internal organisasi, seperti ketersediaan sumber daya manusia, struktur organisasi, budaya kerja, serta kemampuan manajerial. Selain itu, faktor eksternal seperti perubahan lingkungan bisnis, perkembangan teknologi, dan dinamika pasar tenaga kerja juga perlu diperhatikan agar implementasi perencanaan SDM tetap relevan dan adaptif. Implementasi yang tidak mempertimbangkan faktor-faktor tersebut berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian antara rencana dan pelaksanaan di lapangan (Helmiyatun et al., 2022).

Dalam praktiknya, implementasi perencanaan SDM mencakup pengaturan jumlah dan kualitas tenaga kerja sesuai kebutuhan organisasi. Organisasi tidak hanya dituntut untuk memenuhi kuantitas tenaga kerja, tetapi juga memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan jabatan. Oleh karena itu, program pengembangan SDM seperti pelatihan, pendidikan lanjutan, dan pembinaan karier menjadi bagian penting dalam implementasi perencanaan SDM. Melalui implementasi yang terencana, organisasi dapat meningkatkan kinerja individu dan kelompok sekaligus memperkuat daya saing organisasi (Sutrisno, 2022).

Setelah tahap implementasi berjalan, evaluasi perencanaan sumber daya manusia menjadi langkah penting untuk menilai efektivitas dan efisiensi pelaksanaan rencana SDM. Evaluasi dilakukan dengan cara membandingkan antara rencana yang telah ditetapkan dengan hasil yang dicapai dalam periode tertentu. Aspek yang dievaluasi meliputi pencapaian target tenaga kerja, kinerja karyawan, produktivitas, tingkat efisiensi biaya SDM, serta dampak kebijakan SDM terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Melalui evaluasi, organisasi dapat mengetahui sejauh mana implementasi perencanaan SDM telah berjalan sesuai dengan tujuan yang diharapkan (Farida, 2022).

Evaluasi perencanaan SDM juga berfungsi sebagai alat pengendalian manajerial yang membantu organisasi dalam mengidentifikasi penyimpangan, kendala, dan permasalahan yang muncul selama proses implementasi. Hasil evaluasi memberikan informasi penting bagi manajemen untuk melakukan perbaikan, penyesuaian kebijakan, serta pengambilan keputusan strategis terkait pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, evaluasi tidak hanya berfungsi sebagai penilaian akhir, tetapi juga sebagai dasar untuk penyempurnaan perencanaan SDM pada periode berikutnya agar lebih efektif dan berkelanjutan (Rahardjo, 2022).

Selain itu, evaluasi perencanaan SDM berperan dalam menjaga keseimbangan antara kebutuhan organisasi dan kepentingan karyawan. Evaluasi yang dilakukan



secara objektif dan berkelanjutan memungkinkan organisasi untuk menilai apakah kebijakan SDM yang diterapkan telah memberikan dampak positif terhadap kepuasan kerja, motivasi, dan pengembangan karier karyawan. Apabila ditemukan ketidaksesuaian, organisasi dapat melakukan penyesuaian agar perencanaan SDM tidak hanya berorientasi pada pencapaian target organisasi, tetapi juga pada peningkatan kualitas kehidupan kerja karyawan (Saing, 2022).

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia yang berkelanjutan, implementasi dan evaluasi perencanaan SDM harus dipandang sebagai proses yang saling berkaitan dan berkesinambungan. Implementasi perencanaan SDM diwujudkan melalui pelaksanaan program pengembangan kompetensi yang dirancang untuk jangka panjang, sementara evaluasi dilakukan untuk menilai dampak program tersebut terhadap peningkatan kemampuan, kinerja, dan kontribusi karyawan terhadap organisasi. Dengan evaluasi yang berkelanjutan, organisasi dapat memastikan bahwa pengembangan SDM yang dilakukan benar-benar mendukung keberlanjutan organisasi dan mampu menghadapi tantangan di masa depan (Widodo, 2021).

Dengan demikian, implementasi dan evaluasi perencanaan sumber daya manusia merupakan satu kesatuan proses yang tidak dapat dipisahkan. Implementasi yang efektif tanpa evaluasi yang sistematis akan sulit memberikan hasil yang optimal, begitu pula evaluasi tanpa implementasi yang baik tidak akan memberikan makna strategis. Oleh karena itu, organisasi perlu menjalankan implementasi dan evaluasi perencanaan SDM secara terintegrasi agar pengelolaan sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan (Farida, 2022; Sutrisno, 2022).

Tabel 1. Analisis Implementasi dan Evaluasi Perencanaan SDM

<b>Aspek</b>	<b>Implementasi SDM</b>	<b>Evaluasi SDM</b>	<b>Indikator</b>
Perencanaan Kebutuhan	Penentuan jumlah & kualitas tenaga kerja	Kesesuaian antara rencana dan realisasi	Ketepatan jumlah karyawan
Rekrutmen & Seleksi	Proses perekrutan sesuai kebutuhan organisasi	Efektivitas hasil seleksi	Tingkat kecocokan karyawan
Penempatan	Penempatan sesuai kompetensi	Kesesuaian posisi dengan keahlian	Produktivitas kerja
Pengembangan SDM	Pelatihan & peningkatan kompetensi	Dampak pelatihan terhadap kinerja	Peningkatan skill
Kinerja Karyawan	Pelaksanaan tugas sesuai target	Penilaian kinerja (performance appraisal)	Output & kualitas kerja
Efisiensi Biaya	Pengelolaan biaya SDM	Perbandingan biaya dan hasil	Cost efficiency
Kepuasan Kerja	Program kesejahteraan & motivasi	Tingkat kepuasan karyawan	Retensi & loyalitas



## **SIMPULAN DAN SARAN**

Perencanaan Sumber Daya Manusia (PSDM) strategis merupakan instrumen penting dalam memastikan keselarasan antara kebutuhan tenaga kerja dengan tujuan jangka panjang organisasi. PSDM tidak hanya berfungsi secara administratif, tetapi juga berperan sebagai alat manajerial dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta daya saing organisasi. Integrasi antara strategi SDM dan strategi bisnis menjadi kunci utama keberhasilan perencanaan, didukung oleh analisis SWOT dan proses peramalan (forecasting) yang akurat. Dengan formulasi strategi yang tepat, organisasi mampu mengembangkan kompetensi karyawan, meningkatkan komitmen kerja, serta mengantisipasi perubahan lingkungan secara adaptif dan berkelanjutan.

## **SARAN**

Penguatan Integrasi Strategi SDM dengan Strategi Bisnis, organisasi disarankan untuk memastikan bahwa perencanaan SDM terintegrasi secara langsung dengan visi, misi, dan strategi bisnis. Hal ini penting agar setiap kebijakan SDM dapat memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi serta meningkatkan daya saing secara keseluruhan.

Optimalisasi Penggunaan Analisis SWOT, penggunaan analisis SWOT perlu dioptimalkan dalam perencanaan SDM untuk mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman secara lebih komprehensif. Dengan demikian, organisasi dapat menyusun strategi SDM yang lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan internal maupun eksternal.

Peningkatan Akurasi Peramalan Kebutuhan SDM, organisasi perlu mengembangkan metode peramalan SDM yang lebih akurat dengan memanfaatkan data historis, teknologi, dan pendekatan analitik. Peramalan yang tepat akan membantu menghindari ketidakseimbangan tenaga kerja serta meningkatkan efisiensi operasional.

Pengembangan Kompetensi dan Kesejahteraan Karyawan, perusahaan disarankan untuk lebih fokus pada pengembangan kompetensi melalui pelatihan berkelanjutan serta meningkatkan kesejahteraan karyawan. Langkah ini penting untuk meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan kepuasan kerja sehingga berdampak positif terhadap kinerja organisasi.

Pemanfaatan Teknologi Digital dan Big Data, penelitian selanjutnya maupun praktik organisasi disarankan untuk memanfaatkan teknologi digital dan Big Data dalam perencanaan SDM. Hal ini dapat meningkatkan akurasi pengambilan keputusan, mempercepat proses analisis, serta menghasilkan strategi SDM yang lebih inovatif dan responsif terhadap perubahan global.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Machdum Bachtiar selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta dukungan selama proses penyusunan artikel ini. Berkat bimbingan beliau, penulis dapat memahami secara lebih mendalam mengenai perencanaan sumber daya manusia strategis, mulai dari tahap konseptual hingga penyusunan karya ilmiah yang sistematis dan sesuai kaidah akademik. Penulis juga menyampaikan apresiasi yang setinggi-tingginya atas waktu, tenaga, serta masukan konstruktif yang telah diberikan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik. Segala saran dan kritik yang diberikan menjadi motivasi bagi penulis untuk terus meningkatkan kualitas karya ilmiah di masa mendatang.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adiva Fristasya, Celia Rifa Az-Zahra, Mia Sumiati, Sarah Fauziah, & Fandi Ahmad. (2026). Pendekatan SWOT dalam pengambilan keputusan perencanaan SDM di PT X. *SeTIA Mengabdikan: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 2(1), 23–31. <https://doi.org/10.31113/setiamengabdikan.v2i1.17>
- Ansori, M. Y., Firdaus, A. S., & Lisaryadi. (2026). Perencanaan SDM (Human Resource Planning). *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, 4(4), 13200–13206. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.5859>
- Zulkurnain, A., Istiqomah, R. V., Aisyah, N. N., & Mardiyah. (2025). Prediksi kebutuhan tenaga kerja dan analisis jabatan sebagai dasar perencanaan sumber daya manusia. *JKPS: Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah*, 10(4), 1729–1742. <https://doi.org/10.34125/jkps.v10i4.1024>
- Khaerunnisa, A., Nugroho, N. A., & Sunarti. (2024). Memahami langkah-langkah dalam perencanaan SDM. *Jurnal Kajian Ilmiah Interdisipliner*, 8(7), 374–379. <https://oaj.jurnalhst.com/index.php/jkii/article/view/1618>
- Bungaran, S. (2022). *Buku ajar: Manajemen sumber daya manusia*. Ubhara Press.
- Ramdani, D. (2019). Formulasi strategi pengembangan sumber daya manusia perawatan pesawat terbang. *Organum: Jurnal Saintifik Manajemen dan Akuntansi*, 2(2), 46–61. <https://doi.org/10.35138/organum.v2i1.56>
- Sudiantini, D., & Hadita. (2022). *Manajemen strategi*. CV. Pena Persada.
- Egim, A. S. (2018). Pengembangan sumber daya manusia berkelanjutan (strategi untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi dalam organisasi).
- Anggreani, F. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi SWOT: Strategi pengembangan SDM, strategi bisnis, dan strategi MSDM. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(5), 619–629. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5.588>
- Helmiyatun. (2022). *Perencanaan manajemen sumber daya manusia*. Sanabil.
- Hermin, N., Rahmisyari., Elpisah., Kosasih., Apud, A., Anna, M., Widya, W., Sri, S., Madya, A., Besse, A., Susi, A., Riyan, S., Lenny, H., Abdurrahim., & Rahmiwati, H. (2022). *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*. CV Aureka Media Aksara.
- Huda, N. N. (2022). Konsep perencanaan, rekrutmen, dan pengangkatan sumber daya manusia di Madrasah Ibtidaiyah Al-Muthohhar Purwakarta. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 29–40.
- Huljannah, M., Sormin, Z. A., & Harahap, N. A. (2025). Perencanaan sumber daya manusia. *Jurnal Public Issues*, 2(2), 23–27.
- Suhartawan, I. G. (2022). *Peramalan dan kebutuhan SDM*. STAH Dharma Sentana Sulawesi Tengah.
- Ida, F. S. (2025). *Perencanaan sumber daya manusia*. Eureka Media Aksara.
- Tyvado, I. D., Akbarsyah, M. R., & Prasetyo, T. (2023). Formulasi strategi sumber daya manusia mendukung pengembangan organisasi. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(5), 11008–11015. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/6214>
- Jakfar. (2023). *Peramalan permintaan SDM*. Materi Pembelajaran Manajemen SDM.
- Siregar, K., & Rizky, M. C. (2025). Strategi manajemen SDM dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. *Yos Soedarso Economics Journal*, 7(1).
- Lathifaturahmah, A., Widayati, M. S., Leni, S., Irwan, I., Nonik, R., Bayu, M., Ketut, S., & Maryadi, A. F. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Penerbit Widina.
- Marselina, R. D., Adha, A. S., Anandhita, A. S. M., Febriyan, D., Maesaroh, S., &



- Saldan, T. M. (2025). Analisis kebutuhan sumber daya manusia dan manajemen hubungan industrial pada karyawan administrasi di RSUD Bandung Kiwari. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 3(3), 110–123.
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). *Manajemen sumber daya manusia (strategi meningkatkan kinerja karyawan)*.
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2024). *Perencanaan sumber daya manusia yang efektif*. Literasi Langsung Terbit.
- Panjaitan, E. H., & Listiorini, D. (2024). *Buku ajar perencanaan SDM*.
- Rahadjo, D. A. S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Samsuni. (2024). Perencanaan manajemen sumber daya manusia. *Humanitis: Jurnal Humaniora, Sosial dan Bisnis*, 2(6), 541–552. <https://humanisa.my.id/index.php/hms/article/view/142>
- Sarah, S., Agus, S., Made, D., Charisma, S., Yusuf, A., Suparjiman., Abdul, H., Teguh, R., Siti, N., Edi, A., Agus, S., & Muljadi, H. (2024). *Perencanaan strategi sumber daya manusia*. Intelektual Manifes Media.
- Puspasari, V. (2026). Model penguatan pelatihan dan pengembangan SDM untuk optimalisasi kualitas pelayanan publik. *Journal of Organizational Analysis and Performance*, 2(2), 430–439. <https://doi.org/10.64845/optimanus.v2i2.270>