

Sinergi Perencanaan Strategis Dan SDM Dalam Menopang Keberlangsungan Tujuan Jangka Panjang Perusahaan

Penulis:

Saripah Haslinda¹

Afiliasi:

Fakultas Ekonomi
Universitas Sumatera
Barat¹

Korespondensi:

haslindasaripah713@g
mail.com

Histori Naskah:

Submit: 25-01-2026
Accepted: 04-02-2026
Published: 01-03-2026

Abstrak: Persaingan bisnis yang semakin ketat dan lingkungan usaha yang dinamis menuntut perusahaan untuk memiliki perencanaan yang matang agar mampu mempertahankan keberlangsungan tujuan jangka panjangnya. Perencanaan strategis berperan dalam menentukan arah, visi, misi, serta tujuan organisasi, sementara perencanaan sumber daya manusia (SDM) berfungsi memastikan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten dan selaras dengan kebutuhan strategis perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran dan urgensi sinergi antara perencanaan strategis dan perencanaan SDM dalam menopang keberlangsungan tujuan jangka panjang perusahaan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode tinjauan literatur (*literature review*) yang bersumber dari berbagai artikel ilmiah dan buku teks yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa perencanaan strategis dan perencanaan SDM memiliki hubungan yang saling melengkapi dan tidak dapat dipisahkan. Perencanaan strategis yang tidak didukung oleh perencanaan SDM yang baik berpotensi gagal dalam implementasi, sementara perencanaan SDM yang tidak selaras dengan strategi organisasi tidak mampu memberikan kontribusi optimal. Sinergi antara kedua perencanaan tersebut terbukti mampu meningkatkan adaptabilitas organisasi, efektivitas operasional, serta daya saing perusahaan dalam jangka panjang. Dengan demikian, integrasi perencanaan strategis dan perencanaan SDM merupakan fondasi penting dalam menjaga keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan secara berkelanjutan.

Kata kunci: perencanaan strategis, perencanaan SDM, keberlangsungan perusahaan, tujuan jangka panjang.

Pendahuluan

Dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat dan lingkungan usaha yang terus berubah, perusahaan dituntut untuk tidak hanya mampu bertahan tetapi juga berkembang secara berkelanjutan dalam jangka panjang. Keberlangsungan perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, termasuk modal, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), inovasi, serta strategi perencanaan yang efektif. Perencanaan dalam organisasi merupakan fondasi penting yang menentukan arah, tujuan, serta langkah strategis yang harus ditempuh oleh perusahaan untuk menghadapi tantangan masa depan. Tanpa kedalaman dan koordinasi dalam strategi, perusahaan berisiko mengalami pemborosan sumber daya dan kehilangan fokus terhadap tujuan jangka panjangnya.

Perencanaan strategis adalah proses di mana manajemen menetapkan arah jangka panjang organisasi dan merumuskan kebijakan serta langkah-langkah yang akan membantu pencapaian tujuan tersebut. Perencanaan strategis membantu organisasi untuk mengantisipasi perubahan lingkungan, mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya, serta meningkatkan kemampuan bersaing

di pasar. Studi literatur menunjukkan bahwa implementasi perencanaan strategis memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja organisasi serta menjadikan perusahaan lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis (Almuarif, 2023).

Selain perencanaan strategis secara umum, perencanaan SDM memiliki peran krusial dalam memastikan organisasi memiliki jumlah, kualitas, dan kompetensi tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan baik untuk tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Perencanaan SDM melibatkan analisis kebutuhan tenaga kerja, identifikasi kesenjangan keterampilan, serta pengembangan strategi rekrutmen, pelatihan, dan retensi agar *talent* yang dimiliki perusahaan mampu menyesuaikan diri dengan dinamika bisnis. Literatur menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang efektif tidak hanya mendukung efisiensi operasional tetapi juga berkontribusi pada keberlanjutan organisasi dalam menghadapi perubahan cepat di pasar global (Almuarif, 2023).

Sinergi antara perencanaan strategis dan perencanaan SDM menjadi aspek yang sangat penting dalam menjaga kelangsungan tujuan jangka panjang perusahaan. Ketika kedua proses ini terintegrasi, perusahaan dapat memastikan bahwa strategi bisnis tidak hanya dirancang secara komprehensif tetapi juga didukung oleh sumber daya manusia yang tepat dan berkualitas. Hal ini selaras dengan temuan akademik yang menunjukkan bahwa perencanaan SDM berbasis strategi mampu meningkatkan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan bisnisnya melalui keterlibatan pimpinan dan pengembangan kompetensi karyawan (Samsudin, 2024).

Meskipun demikian, perdebatan masih muncul dalam praktik manajemen mengenai sejauh mana urgensi perencanaan dibandingkan dengan faktor lain seperti inovasi, modal, atau keterampilan manajerial. Beberapa pihak berpendapat bahwa perusahaan dengan SDM unggul dan modal besar dapat tetap bertahan walaupun perencanaan kurang rinci. Namun demikian, studi literatur menunjukkan bahwa perencanaan tidak sekadar merupakan dokumen statis, melainkan proses dinamis yang harus mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan, teknologi, dan kebutuhan konsumen. Oleh karena itu, kajian mendalam berbasis literatur diperlukan untuk menelaah peran perencanaan strategis khususnya dalam mengintegrasikan SDM untuk menopang keberlangsungan tujuan jangka panjang perusahaan.

Artikel ini disusun dengan metode tinjauan literatur (*literature review*) yang bersumber dari berbagai artikel ilmiah relevan. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis peran dan urgensi sinergi perencanaan strategis dan perencanaan SDM dalam menentukan keberlangsungan tujuan jangka panjang perusahaan.

Studi Literatur

Perencanaan Strategis.

Perencanaan strategis adalah proses sistematis yang dilakukan untuk menentukan tujuan jangka panjang organisasi, mengidentifikasi strategi terbaik, serta menetapkan kebijakan yang akan membantu pencapaian tujuan tersebut pada masa depan. Perencanaan strategis bukan hanya sekedar perencanaan rutin tetapi menyangkut serangkaian keputusan besar yang akan membentuk arah organisasi dalam jangka panjang. Perencanaan strategis ini ibarat sebagai pemandu utama bagi organisasi agar tetap fokus pada tujuan jangka panjangnya, sekaligus mampu menghadapi tantangan lingkungan yang dinamis.

Selain itu, perencanaan strategis merupakan proses manajerial yang berorientasi pada penempatan tujuan jangka panjang organisasi serta perumusan strategi yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. proses ini melibatkan analisis lingkungan internal dan eksternal perusahaan guna mengidentifikasi peluang, ancaman, kekuatan, dan kelemahan organisasi. Dengan adanya perencanaan strategis, perusahaan dapat menentukan arah yang jelas sehingga keputusan dan aktivitas operasional dapat berjalan secara terarah dan terkoordinasi. Hirunisa (2025) menyatakan bahwa perencanaan strategis membantu organisasi dalam mengantisipasi perubahan lingkungan bisnis serta meningkatkan kualitas pengambilan keputusan manajerial.

Lebih lanjut, perencanaan strategis ini berfungsi sebagai pedoman bagi manajemen dalam menyusun kebijakan dan program kerja yang selaras dengan visi dan misi perusahaan. perencanaan ini tidak hanya berfokus pada kondisi saat ini, tetapi juga mempertimbangkan proyeksi masa depan, termasuk perkembangan teknologi, perubahan pasar, serta dinamika persaingan. Almuarif (2025) menjelaskan bahwa perusahaan yang memiliki perencanaan strategis yang baik cenderung lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan dan mampu mempertahankan keunggulan kompetitifnya dalam jangka panjang.

Selain itu, perencanaan strategis juga berperan dalam mengoptimalkan penggunaan sumber daya perusahaan. dengan strategi yang dibuat dengan matang, perusahaan dapat meminimalkan pemborosan serta mengalokasikan sumber daya secara efektif dan efisien. Perencanaan strategis yang tidak dijalankan dengan baik berpotensi menyebabkan ketidaksesuaian antara tujuan perusahaan dan tindakan operasional yang dilakukan, sehingga dapat menghambat pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan (Hairunisa, 2025).

Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM).

Perencanaan sumber daya manusia merupakan proses sistematis yang bertujuan untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik dari segi jumlah, kualitas, maupun kompetensi. Perencanaan SDM mencakup kegiatan analisis kebutuhan tenaga kerja, peramalan permintaan dan penawaran SDM, serta penyusunan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut melalui rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan retensi karyawan. Nuraeni (2025) menjelaskan bahwa perencanaan SDM menjadi bagian penting dalam manajemen karena berkaitan langsung dengan kemampuan perusahaan dalam menjalankan aktivitas operasional dan strategisnya.

Perencanaan SDM yang baik memungkinkan perusahaan untuk mengantisipasi perubahan kebutuhan tenaga kerja akibat perkembangan teknologi, perubahan strategi bisnis, maupun dinamika pasar. Tanpa perencanaan SDM yang matang, perusahaan berisiko mengalami kekurangan atau kelebihan tenaga kerja, yang pada akhirnya akan menurunkan efisiensi dan produktivitas organisasi. Hadiati (2025) menegaskan bahwa penerapan SDM yang berbasis pendekatan strategis mampu meningkatkan kesiapan organisasi dalam menghadapi perubahan serta memperkuat daya saing perusahaan.

Selain itu, perencanaan SDM juga berperan dalam pengembangan kompetensi karyawan agar selaras dengan tujuan jangka panjang perusahaan. SDM tidak hanya dipandang sebagai faktor produksi saja namun juga sebagai aset strategis yang menentukan keberhasilan perusahaan. oleh karena itu, perencanaan SDM yang efektif menjadi fondasi penting dalam menjaga

keberlangsungan perusahaan, khususnya dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompleks.

Sinergi Perencanaan Strategis dan Perencanaan SDM.

Sinergi antara perencanaan strategis dan perencanaan SDM merupakan kondisi di mana strategi bisnis perusahaan dirancang dan dijalankan dengan dukungan sumber daya manusia yang tepat. Perencanaan strategis menentukan arah dan tujuan jangka panjang perusahaan, sedangkan perencanaan SDM memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang kompeten untuk mewujudkan strategi tersebut. Samsudin (2024) menjelaskan bahwa integrasi perencanaan SDM ke dalam perencanaan strategis dapat meningkatkan efektivitas organisasi karena strategi yang dirumuskan selaras dengan kemampuan dan kesiapan SDM.

Ketidaksinergisan antara perencanaan strategis dan perencanaan SDM dapat menyebabkan kegagalan dalam implementasi strategi perusahaan. Strategi yang baik tidak akan berjalan optimal apabila tidak didukung oleh SDM yang memiliki kompetensi sesuai kebutuhan organisasi. Sebaliknya, SDM yang berkualitas juga tidak dapat memberikan kontribusi maksimal apabila tidak diarahkan oleh strategi yang jelas. Oleh karena itu, sinergi kedua perencanaan tersebut menjadi faktor penting dalam menjaga konsistensi dan keberlanjutan pencapaian tujuan jangka panjang perusahaan.

Lebih jauh, sinergi perencanaan strategis dan SDM memungkinkan perusahaan untuk lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis. Dengan integrasi yang baik, perusahaan dapat menyesuaikan strategi bisnis sekaligus mengembangkan kompetensi SDM sesuai tuntutan pasar dan teknologi. Hal ini menjadikan perusahaan lebih siap menghadapi tantangan di masa depan serta mampu menjaga keberlangsungan tujuan jangka panjangnya secara berkelanjutan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur (*literature review*) yang mana penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data kepustakaan. Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk menggali pemahaman yang mendalam terhadap fenomena yang dikaji melalui analisis teori dan hasil penelitian sebelumnya.

Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data sekunder, yaitu artikel ilmiah, jurnal nasional dan internasional, serta buku teks yang relevan dengan topik perencanaan strategis, perencanaan SDM, dan keberlangsungan perusahaan. Literatur yang digunakan dipilih secara purposif dengan kriteria: (1) memiliki keterkaitan langsung dengan topik penelitian, (2) diterbitkan pada jurnal ilmiah yang kredibel, dan (3) dipublikasikan dalam rentang waktu tertentu agar relevan dengan perkembangan ilmu manajemen dan bisnis. Pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran basis data jurnal ilmiah daring.

Tahapan penelitian dimulai dengan mengidentifikasi topik dan kata kunci yang relevan, seperti perencanaan strategis, perencanaan sumber daya manusia, dan keberlangsungan perusahaan jangka panjang. Selanjutnya, peneliti melakukan seleksi terhadap literatur yang diperoleh dengan membaca abstrak dan isi artikel untuk memastikan kesesuaian dengan fokus kajian. Literatur yang terpilih kemudian dianalisis secara mendalam untuk mengidentifikasi konsep, temuan, serta pandangan para ahli yang berkaitan dengan topik penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif-kualitatif, yaitu dengan cara mengelompokkan, membandingkan, dan mensintesis berbagai konsep dan hasil penelitian dari literatur yang telah dikumpulkan. Analisis ini bertujuan untuk memperoleh gambaran komprehensif mengenai peran dan urgensi sinergi perencanaan strategis dan perencanaan SDM dalam menjaga keberlangsungan tujuan jangka panjang perusahaan. Hasil analisis kemudian disajikan dalam bentuk narasi yang sistematis dan terstruktur.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, perencanaan strategis dan perencanaan sumber daya manusia (SDM) atau manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki hubungan yang sangat erat dan saling melengkapi dalam menopang keberlangsungan tujuan jangka panjang perusahaan. Perencanaan strategis berfungsi sebagai pedoman utama dalam menentukan arah, visi, misi, serta tujuan jangka panjang organisasi, sehingga perusahaan memiliki kerangka yang jelas dalam menghadapi persaingan dan perubahan lingkungan bisnis. Melalui perencanaan strategis yang baik, setiap keputusan manajerial dan aktivitas operasional dapat diarahkan secara konsisten sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Namun demikian, perencanaan strategis tidak dapat berjalan secara optimal tanpa dukungan perencanaan MSDM yang terintegrasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa perencanaan MSDM berperan penting dalam memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan strategis organisasi, baik dari segi jumlah, kualitas, maupun kompetensi. Ketika organisasi menetapkan strategi tertentu, seperti pengembangan usaha, peningkatan kinerja, atau efisiensi operasional, maka perencanaan MSDM harus menyesuaikan kebutuhan tersebut melalui perencanaan rekrutmen, pelatihan, serta pengembangan karyawan. Tanpa adanya perencanaan MSDM yang selaras, strategi yang telah dirancang berpotensi tidak dapat diimplementasikan secara efektif.

Lebih lanjut, sinergi antara perencanaan strategis dan perencanaan MSDM menjadi faktor kunci dalam menjaga keberlangsungan tujuan jangka panjang perusahaan. Perencanaan strategis menetapkan apa yang ingin dicapai organisasi, sementara perencanaan MSDM memastikan siapa dan bagaimana strategi tersebut dijalankan. Perencanaan MSDM yang disusun berdasarkan arah strategis perusahaan memungkinkan organisasi memiliki SDM yang kompeten, adaptif, dan siap menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Dengan demikian, SDM tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai aset strategis yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Kajian literatur juga menunjukkan bahwa integrasi antara perencanaan strategis dan perencanaan MSDM memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang mampu menyelaraskan kedua aspek ini cenderung lebih adaptif terhadap perubahan teknologi, dinamika pasar, dan persaingan yang semakin ketat. Selain itu, integrasi perencanaan membantu organisasi mengurangi risiko ketidakefisienan, pemborosan sumber daya, serta ketidaksesuaian antara tujuan organisasi dan kemampuan SDM yang dimiliki. Hal ini menegaskan bahwa perencanaan bukan sekadar kegiatan administratif, melainkan proses strategis yang bersifat dinamis dan berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil pembahasan ini menunjukkan bahwa keberhasilan dan keberlangsungan tujuan jangka panjang perusahaan sangat ditentukan oleh kemampuan manajemen dalam

menynergikan perencanaan strategis dan perencanaan MSDM. Perencanaan strategis yang tidak diiringi dengan perencanaan MSDM yang baik akan sulit mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, manajemen perlu memberikan perhatian yang seimbang terhadap kedua aspek tersebut serta memastikan adanya keterpaduan dalam proses perencanaan. Dengan perencanaan strategis dan MSDM yang terintegrasi, perusahaan memiliki peluang yang lebih besar untuk mencapai tujuan jangka panjang secara berkelanjutan dan mempertahankan daya saingnya.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa perencanaan strategis dan perencanaan sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dan saling berkaitan dalam menentukan keberlangsungan tujuan jangka panjang perusahaan. Perencanaan strategis berfungsi sebagai arah dan pedoman utama dalam menetapkan visi, misi, serta tujuan perusahaan, sedangkan perencanaan SDM berperan dalam memastikan tersedianya sumber daya manusia yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan strategis organisasi. Tanpa adanya keselarasan antara kedua perencanaan tersebut, strategi perusahaan berpotensi tidak dapat diimplementasikan secara optimal.

Lebih lanjut, sinergi antara perencanaan strategis dan perencanaan SDM memungkinkan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan bisnis, meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional, serta memperkuat daya saing dalam jangka panjang. Integrasi kedua aspek perencanaan ini menjadikan SDM tidak hanya sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga sebagai aset strategis yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perencanaan strategis dan perencanaan SDM yang terintegrasi merupakan fondasi penting bagi keberlanjutan dan keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang.

Referensi

- Almuarif. (2023). "Peran Perencanaan Strategis dalam Organisasi". Bukittinggi: *Al-Marsus: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.30983/al-marsus.v1i2.6455>
- Andriani, E. (2005). "Meraih Keunggulan Melalui Pengintegrasian Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Perencanaan Strategik". Yogyakarta: *Jurnal Siasat Bisnis*.
- Grace, V. M., Charlita, A. L., Tasya, A. H. H., Astha, B. R. (2024). "Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi". Surabaya: *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*. <https://doi.org/3135>
- Hairunisa, Alaikal, A. H., Kurniawan, B., Qonita, A., Nuryan, M. F., Firdan, M. A., dkk. (2025). "Perencanaan Strategis dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Sebuah Kajian Literatur". Semarang: *Jurnal Nuansa: Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*. <https://doi.org/10.61132/nuansa.v3i2.1786>
- Hani, T. H., (2015). "*Manajemen*". Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Nuraeni, E., Khairi, A. D. H., Reksono, B., & Ernawati, F. (2025). "Konsep Dasar Perencanaan Sumber Daya Manusia". Banten: *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. <https://doi.org/10.56145/ekobis.v5i1.298>
- Samsudin, A., Prabowo, B., Syafri, M. G., Syerli, D. I. R., & Puspitasari, W. S. (2024). "Perencanaan Sumber Daya Manusia Melalui Pendekatan Strategis". Jawa Timur: *Jurnal Pendidikan Tambusai*. <https://doi.org/10.31004/jptam.v8i1.12626>