

MANAJEMEN STRATEGIK DALAM MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA ORGANISASI

Al Bani Syaefullah Yuniarto Putra¹, Febinta Dewinda Putri²
Manajemen, Universitas Siber Asia, Jakarta
E-mail: [*albanisyp@gmail.com](mailto:albanisyp@gmail.com) ¹

ABSTRAK

Manajemen strategik memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM) organisasi di tengah dinamika lingkungan bisnis yang semakin kompleks dan kompetitif. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana penerapan manajemen strategik dapat berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja SDM organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan dengan menelaah berbagai literatur ilmiah, buku teks, dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik manajemen strategik dan kinerja SDM. Hasil kajian menunjukkan bahwa manajemen strategik yang efektif, mulai dari perumusan visi dan misi, analisis lingkungan internal dan eksternal, perencanaan strategi, hingga implementasi dan evaluasi strategi, mampu menciptakan keselarasan antara tujuan organisasi dan pengelolaan SDM. Keselarasan tersebut berdampak pada peningkatan kompetensi, motivasi, komitmen, serta produktivitas karyawan. Selain itu, penerapan strategi pengembangan SDM yang terintegrasi dengan strategi organisasi, seperti pelatihan berkelanjutan, sistem penilaian kinerja yang objektif, dan pemberian penghargaan yang adil, terbukti mampu meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, manajemen strategik tidak hanya berfungsi sebagai alat perencanaan jangka panjang, tetapi juga sebagai instrumen penting dalam mengoptimalkan potensi SDM sebagai aset utama organisasi. Artikel ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pimpinan organisasi dalam merancang dan menerapkan manajemen strategik yang berorientasi pada peningkatan kinerja SDM.

Kata kunci

Manajemen Strategik, Kinerja Sumber Daya Manusia, Organisasi, Pengembangan SDM, Keunggulan Kompetitif.

ABSTRACT

Strategic management plays a crucial role in improving the performance of organizational human resources (HR) amid an increasingly complex and competitive business environment. This article aims to analyze how the implementation of strategic management can significantly contribute to enhancing organizational HR performance. The method used in this study is a literature review by examining various scholarly articles, textbooks, and previous research findings relevant to the topics of strategic management and HR performance. The results of the review indicate that effective strategic management—starting from the formulation of vision and mission, analysis of internal and external environments, strategic planning, and continuing through strategy implementation and evaluation—can create alignment between organizational goals and human resource management. This alignment has a positive impact on improving employee competence, motivation, commitment, and productivity. Furthermore, the implementation of human resource development strategies that are integrated with organizational strategies, such as continuous training, objective performance appraisal systems, and fair reward mechanisms, has been shown to enhance both individual and overall organizational performance. Therefore, strategic management functions not only as a long-term planning tool but also as an essential instrument for optimizing the potential of human resources as the organization's primary asset. This article is expected to provide both theoretical and practical contributions for organizational leaders in designing and implementing strategic management oriented toward improving human resource performance.

Keywords

Strategic Management, Human Resource Performance, Organization, Human Resource Development, Competitive Advantage.

1. PENDAHULUAN

Manajemen stratejik merupakan salah satu pendekatan penting dalam pengelolaan organisasi modern yang berorientasi pada pencapaian tujuan jangka panjang secara efektif dan berkelanjutan. Dalam konteks organisasi, manajemen stratejik tidak hanya berfokus pada perencanaan, tetapi juga mencakup proses analisis lingkungan, formulasi strategi, implementasi, serta evaluasi yang terintegrasi. Perkembangan lingkungan organisasi yang semakin kompleks, ditandai dengan persaingan yang ketat, perubahan teknologi, serta tuntutan kinerja yang tinggi, menuntut organisasi untuk memiliki strategi yang mampu mengoptimalkan seluruh sumber daya yang dimiliki, terutama sumber daya manusia (SDM) sebagai aset utama organisasi (Marthalia, 2023).

Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi, karena manusia merupakan penggerak utama seluruh aktivitas organisasi. Kinerja SDM yang optimal akan berdampak langsung pada pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pengelolaan SDM tidak dapat lagi dilakukan secara konvensional dan administratif semata, melainkan harus ditempatkan sebagai bagian integral dari manajemen stratejik organisasi. Lestari, Syahriza, dan Harahap (2023) menegaskan bahwa pengelolaan SDM yang selaras dengan strategi organisasi mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan melalui penguatan kompetensi, motivasi, dan komitmen kerja.

Dalam praktiknya, manajemen stratejik SDM menekankan pentingnya keselarasan antara visi, misi, dan tujuan organisasi dengan kebijakan serta praktik pengelolaan SDM. Keselarasan tersebut mencakup perencanaan kebutuhan SDM, proses rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, hingga sistem kompensasi dan penghargaan. Putri dan Rahman (2024) menyatakan bahwa penerapan strategi SDM yang terencana dan terintegrasi terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai, baik pada sektor publik maupun sektor swasta. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung pada bagaimana strategi organisasi diterjemahkan ke dalam kebijakan pengelolaan SDM yang efektif.

Perubahan lingkungan eksternal yang dipengaruhi oleh globalisasi dan kemajuan teknologi juga menuntut organisasi untuk memiliki manajemen stratejik yang adaptif. Transformasi digital, khususnya, telah mengubah cara organisasi mengelola SDM, mulai dari sistem rekrutmen berbasis teknologi hingga penilaian kinerja yang terintegrasi secara digital. Husen, Syahni, dan Habibi (2025) menjelaskan bahwa strategi SDM yang adaptif terhadap perkembangan teknologi mampu meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen stratejik dalam pengelolaan SDM harus mampu merespons perubahan tersebut agar organisasi tetap kompetitif.

Selain aspek teknologi, budaya organisasi juga menjadi faktor penting dalam penerapan manajemen stratejik untuk meningkatkan kinerja SDM. Budaya organisasi yang mendukung inovasi, kerja sama, dan pembelajaran berkelanjutan akan mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya. Tholib dan rekan-rekan (2024) mengemukakan bahwa strategi pengembangan SDM yang didukung oleh budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan secara signifikan. Dengan demikian, manajemen stratejik tidak hanya berfokus pada aspek struktural dan prosedural, tetapi juga pada pembentukan nilai dan norma yang mendukung kinerja.

Dalam konteks Indonesia, penerapan manajemen stratejik SDM masih menghadapi berbagai tantangan. Beberapa organisasi belum sepenuhnya mampu mengintegrasikan strategi SDM dengan strategi organisasi secara menyeluruh. Widiastuti (2024) mengungkapkan bahwa lemahnya perencanaan stratejik dan kurang optimalnya analisis lingkungan internal dan eksternal sering menjadi kendala dalam peningkatan kinerja SDM, khususnya pada organisasi sektor publik. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara konsep manajemen stratejik yang ideal dengan implementasi di lapangan.

Tantangan lainnya adalah keterbatasan kompetensi SDM dalam menghadapi tuntutan perubahan yang cepat. Revolusi industri 4.0 menuntut SDM yang tidak hanya memiliki keterampilan teknis, tetapi juga kemampuan adaptasi, kreativitas, dan inovasi. Nendi (2025) menekankan bahwa strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan, melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi, menjadi kunci dalam meningkatkan daya saing organisasi. Tanpa strategi pengembangan yang jelas, organisasi akan sulit mempertahankan kinerja SDM yang optimal dalam jangka panjang.

Penelitian di berbagai sektor organisasi di Indonesia juga menunjukkan bahwa praktik manajemen SDM yang efektif berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan. Indrayani dan rekan-rekan (2025) menemukan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai faktor mediasi dalam hubungan antara manajemen SDM dan kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa manajemen stratejik SDM tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga melalui peningkatan kondisi psikologis karyawan yang mendukung produktivitas kerja.

Dengan semakin meningkatnya tuntutan kinerja organisasi, manajemen stratejik menjadi pendekatan yang tidak dapat diabaikan dalam pengelolaan SDM. Integrasi antara strategi organisasi dan strategi SDM memungkinkan organisasi untuk memanfaatkan potensi SDM secara optimal sebagai sumber keunggulan kompetitif. Setiadi, Lubis, dan Kurniawan (2025) menyatakan bahwa sinergi antara strategi SDM dan sistem manajemen kinerja yang terintegrasi mampu meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen stratejik memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia organisasi. Kompleksitas lingkungan organisasi, perkembangan teknologi, serta tuntutan persaingan yang semakin ketat menuntut organisasi untuk menerapkan manajemen stratejik SDM secara efektif dan berkelanjutan. Oleh karena itu, kajian mengenai manajemen stratejik dalam meningkatkan kinerja SDM menjadi relevan untuk diteliti lebih lanjut guna memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan ilmu manajemen serta penerapannya dalam organisasi di Indonesia.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (library research). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk memahami secara mendalam konsep, prinsip, serta peran manajemen stratejik dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM) organisasi berdasarkan kajian teoritis dan temuan empiris dari berbagai penelitian terdahulu. Studi kepustakaan dianggap relevan karena memungkinkan peneliti untuk mengkaji secara sistematis berbagai sumber ilmiah yang berkaitan dengan topik penelitian tanpa melakukan pengumpulan data lapangan secara langsung (Sugiyono, 2019).

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data sekunder yang diperoleh dari buku teks manajemen stratejik dan manajemen sumber daya manusia, artikel jurnal ilmiah nasional terakreditasi, prosiding seminar, serta laporan penelitian yang relevan dengan topik manajemen stratejik dan kinerja SDM. Pemilihan sumber data difokuskan pada publikasi ilmiah karya penulis Indonesia dalam kurun waktu delapan tahun terakhir guna memastikan relevansi dan kekinian informasi yang digunakan dalam analisis (Arikunto, 2018). Literatur yang dipilih merupakan sumber yang memiliki kredibilitas akademik serta keterkaitan langsung dengan variabel penelitian.

Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahapan. Tahap pertama adalah penelusuran literatur yang relevan dengan topik penelitian melalui basis data jurnal nasional dan repositori institusi pendidikan. Tahap kedua adalah seleksi literatur berdasarkan kesesuaian topik, tahun publikasi, dan kontribusi teoritis maupun empiris terhadap pembahasan manajemen stratejik dan kinerja SDM. Tahap ketiga adalah pengelompokan literatur berdasarkan tema pembahasan, seperti konsep manajemen stratejik, strategi pengelolaan SDM, kinerja SDM, serta hubungan antara manajemen stratejik dan peningkatan kinerja SDM (Putri dan Rahman, 2024).

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif. Analisis dilakukan dengan cara menelaah, membandingkan, dan mensintesis berbagai pandangan serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan manajemen stratejik dan kinerja SDM. Proses analisis dimulai dengan memahami konsep dasar yang dikemukakan oleh para ahli, kemudian mengaitkannya dengan temuan empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya. Selanjutnya, peneliti menarik kesimpulan secara induktif untuk memperoleh gambaran komprehensif mengenai peran manajemen stratejik dalam meningkatkan kinerja SDM organisasi (Moleong, 2018).

Untuk menjaga keabsahan data, penelitian ini menerapkan teknik triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai literatur yang berbeda. Triangulasi dilakukan untuk memastikan konsistensi dan keakuratan informasi yang digunakan dalam pembahasan. Dengan membandingkan pandangan dari beberapa penulis dan hasil penelitian yang berbeda, peneliti dapat meminimalkan bias subjektif serta meningkatkan validitas hasil kajian (Sugiyono, 2019). Selain itu, peneliti juga memperhatikan kesesuaian konteks penelitian terdahulu dengan kondisi organisasi di Indonesia.

Batasan penelitian ini terletak pada penggunaan data sekunder yang bersumber dari literatur, sehingga hasil penelitian bersifat konseptual dan tidak menggambarkan kondisi empiris dari satu organisasi tertentu. Namun demikian, pendekatan ini tetap memiliki keunggulan dalam memberikan pemahaman teoritis yang mendalam dan komprehensif mengenai manajemen stratejik dan kinerja SDM. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya yang menggunakan pendekatan kuantitatif atau metode campuran untuk menguji secara empiris hubungan antara manajemen stratejik dan kinerja SDM (Lestari, Syahriza, dan Harahap, 2023).

Melalui metode penelitian ini, diharapkan kajian yang dihasilkan mampu memberikan kontribusi ilmiah dalam memperkaya literatur manajemen stratejik dan manajemen sumber daya manusia, serta memberikan rekomendasi konseptual bagi organisasi dalam merancang dan menerapkan strategi pengelolaan SDM yang berorientasi pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Peran Manajemen Strategik dalam Menyelaraskan Tujuan Organisasi dengan Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Hasil kajian menunjukkan bahwa manajemen strategik memiliki peran yang sangat signifikan dalam menyelaraskan tujuan organisasi dengan pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Keselarasan tersebut menjadi faktor kunci dalam menentukan efektivitas pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks organisasi modern, tujuan organisasi tidak hanya berorientasi pada pencapaian target finansial, tetapi juga pada pengembangan kualitas SDM yang berkelanjutan. Oleh karena itu, manajemen strategik berfungsi sebagai kerangka kerja yang mengintegrasikan tujuan jangka panjang organisasi dengan kebijakan dan praktik pengelolaan SDM (Marthalia, 2023).

Manajemen strategik memungkinkan organisasi untuk menerjemahkan visi dan misi ke dalam kebijakan SDM yang operasional dan terarah. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki kejelasan visi dan misi cenderung mampu merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan konsisten. Lestari, Syahriza, dan Harahap (2023) menyatakan bahwa keselarasan antara tujuan organisasi dan strategi SDM dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kejelasan peran, tanggung jawab, dan arah kerja. Dalam hal ini, manajemen strategik berperan sebagai penghubung antara kepentingan organisasi dan kebutuhan pengembangan SDM.

Selain itu, manajemen strategik berkontribusi dalam mengarahkan perencanaan kebutuhan SDM agar sesuai dengan tujuan organisasi. Perencanaan SDM yang strategis memungkinkan organisasi untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan tuntutan jangka panjang. Putri dan Rahman (2024) mengemukakan bahwa organisasi yang menerapkan perencanaan SDM berbasis strategi cenderung memiliki kinerja pegawai yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi yang hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan SDM jangka pendek. Hal ini menunjukkan bahwa peran manajemen strategik tidak hanya bersifat reaktif, tetapi juga proaktif dalam mengantisipasi kebutuhan organisasi di masa depan.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa penyelarasan tujuan organisasi dan pengelolaan SDM melalui manajemen strategik berdampak pada peningkatan motivasi dan komitmen karyawan. Ketika karyawan memahami bagaimana kontribusi mereka sejalan dengan tujuan organisasi, mereka cenderung menunjukkan tingkat keterlibatan dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Tholib dan rekan-rekan (2024) menjelaskan bahwa keterkaitan yang jelas antara tujuan organisasi dan sistem pengelolaan SDM dapat meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*) karyawan terhadap organisasi. Kondisi ini berdampak positif terhadap peningkatan kinerja individu dan tim.

Manajemen strategik juga berperan penting dalam mengintegrasikan sistem penilaian kinerja dengan tujuan organisasi. Sistem penilaian kinerja yang dirancang berdasarkan strategi organisasi memungkinkan organisasi untuk mengukur kontribusi SDM secara objektif dan terarah. Setiadi, Lubis, dan Kurniawan (2025) menyatakan bahwa integrasi antara strategi organisasi dan sistem manajemen kinerja dapat meningkatkan transparansi serta akuntabilitas karyawan dalam mencapai target kerja. Dengan demikian, manajemen strategik berfungsi sebagai dasar dalam merancang indikator kinerja yang relevan dan selaras dengan tujuan organisasi.

Dalam konteks pengembangan SDM, manajemen strategik mendorong organisasi untuk merancang program pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan strategis. Hasil kajian menunjukkan bahwa pelatihan yang tidak berbasis strategi cenderung kurang efektif dalam meningkatkan kinerja SDM. Nendi (2025) menegaskan

bahwa program pengembangan SDM yang selaras dengan tujuan organisasi mampu meningkatkan kompetensi dan kesiapan karyawan dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen stratejik memberikan arah yang jelas bagi organisasi dalam mengalokasikan sumber daya untuk pengembangan SDM.

Peran manajemen stratejik dalam menyelaraskan tujuan organisasi dan pengelolaan SDM juga terlihat dalam pembentukan budaya organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan strategi organisasi akan memperkuat perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan. Husen, Syahni, dan Habibi (2025) mengungkapkan bahwa budaya kerja yang dibangun melalui pendekatan strategis mampu mendorong karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan tuntutan kerja yang dinamis. Dengan demikian, manajemen stratejik tidak hanya mengatur aspek struktural, tetapi juga mempengaruhi nilai dan norma yang berlaku dalam organisasi.

Namun demikian, hasil kajian juga mengidentifikasi adanya tantangan dalam menyelaraskan tujuan organisasi dengan pengelolaan SDM melalui manajemen stratejik. Beberapa organisasi masih menghadapi kendala dalam mengintegrasikan strategi SDM dengan strategi organisasi secara menyeluruh. Widiastuti (2024) menemukan bahwa kurangnya pemahaman pimpinan terhadap konsep manajemen stratejik sering menyebabkan kebijakan SDM tidak sepenuhnya mendukung tujuan organisasi. Kondisi ini mengakibatkan ketidakefisienan dalam pemanfaatan potensi SDM dan menurunnya kinerja organisasi.

Tantangan lainnya adalah resistensi terhadap perubahan yang muncul dalam proses implementasi strategi. Perubahan kebijakan SDM yang didasarkan pada strategi organisasi sering kali menuntut penyesuaian perilaku dan pola kerja karyawan. Indrayani dan rekan-rekan (2025) menyatakan bahwa tingkat kepuasan kerja dan kesiapan karyawan terhadap perubahan menjadi faktor penting dalam keberhasilan penyelarasan tujuan organisasi dan pengelolaan SDM. Oleh karena itu, manajemen stratejik perlu diimplementasikan secara partisipatif agar memperoleh dukungan dari seluruh anggota organisasi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian dan pembahasan ini menunjukkan bahwa manajemen stratejik memiliki peran yang krusial dalam menyelaraskan tujuan organisasi dengan pengelolaan sumber daya manusia. Keselarasan tersebut berdampak positif terhadap peningkatan kinerja SDM melalui peningkatan motivasi, kompetensi, komitmen, dan efektivitas kerja. Meskipun terdapat berbagai tantangan dalam implementasinya, manajemen stratejik tetap menjadi pendekatan yang relevan dan diperlukan bagi organisasi di Indonesia dalam menghadapi dinamika lingkungan yang terus berkembang. Dengan penerapan manajemen stratejik yang konsisten dan terintegrasi, organisasi diharapkan mampu mengoptimalkan potensi SDM sebagai aset strategis untuk mencapai tujuan jangka panjang secara berkelanjutan.

3.2 Implementasi Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi strategi pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan organisasi. Strategi pengembangan SDM merupakan bagian integral dari manajemen stratejik yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi, sikap, dan perilaku kerja karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi modern, pengembangan SDM tidak lagi dipandang sebagai aktivitas pelengkap, melainkan sebagai investasi strategis yang menentukan keberlanjutan kinerja organisasi (Marthalia, 2023).

Strategi pengembangan SDM umumnya diwujudkan melalui berbagai program, seperti pendidikan dan pelatihan, pengembangan karier, pembinaan kompetensi, serta peningkatan kapasitas kepemimpinan. Implementasi strategi ini memungkinkan organisasi untuk meningkatkan kualitas karyawan secara sistematis dan berkelanjutan. Lestari, Syahriza, dan Harahap (2023) menyatakan bahwa organisasi yang secara konsisten melaksanakan pengembangan SDM berbasis strategi menunjukkan peningkatan kinerja karyawan yang ditandai oleh peningkatan produktivitas, kualitas kerja, dan kemampuan menyelesaikan tugas secara efektif. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM yang terencana mampu menciptakan karyawan yang kompeten dan adaptif terhadap perubahan.

Pelatihan dan pengembangan menjadi salah satu elemen utama dalam strategi pengembangan SDM. Pelatihan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan karyawan dapat meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja yang berdampak langsung pada kinerja. Putri dan Rahman (2024) mengemukakan bahwa pelaksanaan pelatihan berbasis kebutuhan strategis organisasi mampu meningkatkan efektivitas kerja dan kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga sebagai alat strategis untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Selain pelatihan, strategi pengembangan SDM juga mencakup perencanaan dan pengembangan karier karyawan. Pengembangan karier yang jelas memberikan arah dan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kompetensinya. Tholib dan rekan-rekan (2024) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki kejelasan jenjang karier cenderung menunjukkan komitmen kerja yang lebih tinggi dan berusaha memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi. Implementasi strategi pengembangan karier yang terintegrasi dengan kebutuhan organisasi mampu menciptakan keseimbangan antara kepentingan individu dan tujuan organisasi.

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa strategi pengembangan SDM berperan dalam meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memperoleh kesempatan untuk berkembang akan merasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi. Indrayani dan rekan-rekan (2025) menemukan bahwa pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui peningkatan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Implementasi strategi pengembangan SDM yang efektif juga menuntut adanya dukungan dari pimpinan organisasi. Peran pimpinan sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran dan pengembangan. Nendi (2025) menegaskan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan SDM mampu mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kompetensi dan kinerjanya. Dukungan pimpinan dapat diwujudkan melalui penyediaan fasilitas pelatihan, pemberian kesempatan pengembangan, serta evaluasi kinerja yang konstruktif.

Dalam era transformasi digital, strategi pengembangan SDM juga harus mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi. Penggunaan teknologi dalam pelatihan, seperti pelatihan daring dan sistem pembelajaran berbasis digital, menjadi bagian penting dari strategi pengembangan SDM. Husen, Syahni, dan Habibi (2025) menyatakan bahwa pengembangan SDM berbasis teknologi mampu meningkatkan efisiensi proses pembelajaran dan memperluas akses karyawan terhadap pengetahuan baru. Hal ini berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, terutama dalam menghadapi tuntutan kerja yang semakin kompleks.

Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa implementasi strategi pengembangan SDM masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan sumber daya, baik dari segi anggaran maupun waktu. Beberapa organisasi belum mampu mengalokasikan sumber daya secara optimal untuk program pengembangan SDM. Widiastuti (2024) mengungkapkan bahwa kurangnya komitmen organisasi dalam pengembangan SDM dapat menghambat peningkatan kinerja karyawan. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberhasilan strategi pengembangan SDM sangat bergantung pada komitmen manajemen dalam menjadikannya sebagai prioritas strategis.

Tantangan lainnya adalah kurangnya kesesuaian antara program pengembangan SDM dengan kebutuhan organisasi dan karyawan. Program pengembangan yang tidak berbasis analisis kebutuhan cenderung kurang efektif dalam meningkatkan kinerja. Setiadi, Lubis, dan Kurniawan (2025) menekankan pentingnya integrasi antara strategi pengembangan SDM dan sistem manajemen kinerja agar program pengembangan yang dilaksanakan benar-benar mendukung pencapaian target kerja. Tanpa integrasi tersebut, pengembangan SDM berpotensi menjadi kegiatan formalitas yang tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja.

Selain itu, resistensi karyawan terhadap perubahan juga menjadi faktor yang memengaruhi efektivitas implementasi strategi pengembangan SDM. Perubahan pola kerja dan tuntutan kompetensi baru sering kali menimbulkan ketidaknyamanan bagi karyawan. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola perubahan secara tepat agar karyawan dapat menerima dan berpartisipasi aktif dalam program pengembangan. Tholib dan rekan-rekan (2024) menegaskan bahwa komunikasi yang efektif dan keterlibatan karyawan dalam proses pengembangan SDM dapat meminimalkan resistensi dan meningkatkan keberhasilan implementasi strategi.

Secara keseluruhan, hasil penelitian dan pembahasan ini menunjukkan bahwa implementasi strategi pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan organisasi. Strategi pengembangan SDM yang dirancang dan diimplementasikan secara sistematis mampu meningkatkan kompetensi, motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan. Meskipun terdapat berbagai tantangan dalam pelaksanaannya, strategi pengembangan SDM tetap menjadi elemen penting dalam manajemen strategik organisasi. Dengan dukungan pimpinan, integrasi dengan strategi organisasi, serta pemanfaatan teknologi, pengembangan SDM dapat menjadi faktor kunci dalam menciptakan kinerja karyawan yang unggul dan berkelanjutan di lingkungan organisasi Indonesia.

3.3 Pengaruh Perumusan dan Implementasi Strategi Organisasi terhadap Motivasi, Komitmen, dan Produktivitas Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perumusan dan implementasi strategi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi, komitmen, dan produktivitas sumber daya manusia (SDM). Strategi organisasi berfungsi sebagai pedoman utama yang mengarahkan seluruh aktivitas organisasi, termasuk perilaku dan kinerja SDM. Perumusan strategi yang jelas dan terarah memungkinkan organisasi menetapkan tujuan yang realistis serta memberikan arah kerja yang pasti bagi karyawan. Ketika strategi organisasi dipahami dan diimplementasikan secara konsisten, karyawan cenderung memiliki kejelasan peran dan tanggung jawab yang berdampak positif terhadap motivasi kerja (Marthalia, 2023).

Perumusan strategi organisasi yang melibatkan analisis lingkungan internal dan eksternal juga berkontribusi dalam menciptakan strategi yang relevan dengan kondisi organisasi dan kebutuhan SDM. Lestari, Syahriza, dan Harahap (2023) menyatakan bahwa strategi organisasi yang dirumuskan berdasarkan kondisi riil organisasi mampu

meningkatkan motivasi karyawan karena strategi tersebut dirasakan lebih rasional dan dapat dicapai. Motivasi kerja muncul ketika karyawan melihat adanya keterkaitan antara tujuan organisasi dengan kepentingan dan harapan pribadi mereka.

Motivasi SDM juga dipengaruhi oleh sejauh mana strategi organisasi diterjemahkan ke dalam kebijakan dan program kerja yang operasional. Implementasi strategi yang baik mencerminkan komitmen manajemen dalam merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan. Putri dan Rahman (2024) mengemukakan bahwa implementasi strategi yang konsisten dan transparan dapat meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap organisasi. Kepercayaan tersebut menjadi faktor penting dalam mendorong motivasi intrinsik karyawan untuk bekerja lebih optimal dan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi.

Selain motivasi, perumusan dan implementasi strategi organisasi juga berpengaruh terhadap komitmen SDM. Komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana karyawan merasa terikat secara emosional dan memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Strategi organisasi yang dirumuskan secara partisipatif dan dikomunikasikan dengan baik cenderung meningkatkan rasa memiliki karyawan terhadap organisasi. Tholib dan rekan-rekan (2024) menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan dalam proses implementasi strategi dapat memperkuat komitmen afektif, karena karyawan merasa dihargai dan diakui kontribusinya.

Implementasi strategi organisasi yang selaras dengan nilai dan budaya organisasi juga berperan dalam memperkuat komitmen SDM. Ketika strategi organisasi mencerminkan nilai-nilai yang diyakini oleh karyawan, maka karyawan akan lebih mudah menerima dan mendukung pelaksanaannya. Husen, Syahni, dan Habibi (2025) menegaskan bahwa keselarasan antara strategi organisasi dan budaya kerja dapat meningkatkan loyalitas serta komitmen karyawan dalam jangka panjang. Hal ini menunjukkan bahwa strategi organisasi tidak hanya berdampak pada aspek struktural, tetapi juga pada dimensi psikologis SDM.

Produktivitas SDM merupakan salah satu indikator utama keberhasilan implementasi strategi organisasi. Produktivitas mencerminkan kemampuan karyawan dalam menghasilkan output yang optimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hasil kajian menunjukkan bahwa organisasi yang mampu mengimplementasikan strategi secara efektif cenderung memiliki tingkat produktivitas SDM yang lebih tinggi. Nendi (2025) menyatakan bahwa strategi organisasi yang diimplementasikan secara konsisten mampu menciptakan sistem kerja yang efisien dan terkoordinasi, sehingga karyawan dapat bekerja lebih fokus dan produktif.

Hubungan antara strategi organisasi dan produktivitas SDM juga dipengaruhi oleh sistem pengukuran kinerja yang digunakan. Strategi organisasi yang jelas memungkinkan organisasi menetapkan indikator kinerja yang terukur dan relevan. Setiadi, Lubis, dan Kurniawan (2025) menjelaskan bahwa integrasi antara strategi organisasi dan sistem manajemen kinerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan melalui penetapan target kerja yang jelas serta evaluasi kinerja yang objektif. Dengan adanya indikator kinerja yang selaras dengan strategi organisasi, karyawan memiliki acuan yang jelas dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa perumusan strategi organisasi yang baik belum tentu menghasilkan peningkatan motivasi, komitmen, dan produktivitas SDM apabila tidak diikuti dengan implementasi yang efektif. Beberapa organisasi menghadapi kendala dalam mengomunikasikan strategi kepada seluruh karyawan, sehingga strategi hanya dipahami oleh manajemen puncak. Widiastuti (2024) mengungkapkan bahwa kurangnya komunikasi strategi dapat menurunkan motivasi dan

komitmen karyawan karena mereka tidak memahami arah dan tujuan organisasi secara menyeluruh. Kondisi ini berpotensi menghambat pencapaian kinerja yang optimal.

Tantangan lain dalam implementasi strategi organisasi adalah resistensi terhadap perubahan. Perubahan strategi sering kali menuntut penyesuaian sistem kerja dan perilaku karyawan, yang dapat menimbulkan ketidaknyamanan. Indrayani dan rekan-rekan (2025) menyatakan bahwa tingkat kesiapan karyawan terhadap perubahan menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan implementasi strategi organisasi. Tanpa dukungan dan kesiapan SDM, strategi yang telah dirumuskan dengan baik sulit memberikan dampak positif terhadap motivasi dan produktivitas.

Selain itu, kepemimpinan memiliki peran penting dalam memastikan keberhasilan implementasi strategi organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan teladan, arahan, dan dukungan akan mendorong karyawan untuk berkomitmen terhadap strategi yang diterapkan. Putri dan Rahman (2024) menegaskan bahwa kepemimpinan yang visioner dan komunikatif dapat memperkuat hubungan antara strategi organisasi dan kinerja SDM. Dengan demikian, kepemimpinan menjadi faktor kunci dalam menjembatani perumusan strategi dengan implementasinya di tingkat operasional.

Secara keseluruhan, hasil penelitian dan pembahasan ini menunjukkan bahwa perumusan dan implementasi strategi organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi, komitmen, dan produktivitas sumber daya manusia. Strategi organisasi yang dirumuskan secara tepat dan diimplementasikan secara konsisten mampu menciptakan kejelasan arah kerja, meningkatkan keterlibatan karyawan, serta mendorong produktivitas yang berkelanjutan. Meskipun terdapat berbagai tantangan dalam implementasinya, strategi organisasi tetap menjadi instrumen penting dalam manajemen stratejik untuk mengoptimalkan peran SDM sebagai penggerak utama pencapaian tujuan organisasi di Indonesia.

3.4 Integrasi Manajemen Stratejik dan Sistem Penilaian Kinerja dalam Mendorong Efektivitas Kinerja Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi antara manajemen stratejik dan sistem penilaian kinerja memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong efektivitas kinerja sumber daya manusia (SDM) organisasi. Manajemen stratejik memberikan arah dan tujuan jangka panjang organisasi, sementara sistem penilaian kinerja berfungsi sebagai alat untuk mengukur sejauh mana SDM berkontribusi dalam mencapai tujuan tersebut. Ketika kedua aspek ini terintegrasi dengan baik, organisasi mampu menciptakan keselarasan antara target strategis dan kinerja individu maupun tim, sehingga efektivitas kerja dapat tercapai secara optimal (Marthalia, 2023).

Manajemen stratejik menuntut adanya kejelasan tujuan dan sasaran organisasi yang kemudian diterjemahkan ke dalam indikator kinerja yang terukur. Sistem penilaian kinerja yang tidak selaras dengan strategi organisasi cenderung gagal memberikan gambaran yang akurat mengenai kontribusi SDM terhadap pencapaian tujuan organisasi. Lestari, Syahriza, dan Harahap (2023) menyatakan bahwa keselarasan antara strategi organisasi dan indikator kinerja merupakan faktor utama dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan, karena karyawan memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka sesuai dengan arah strategis organisasi.

Integrasi manajemen stratejik dan sistem penilaian kinerja juga berperan dalam meningkatkan kejelasan peran dan tanggung jawab SDM. Sistem penilaian kinerja yang dirancang berdasarkan strategi organisasi memungkinkan setiap karyawan mengetahui target kerja yang harus dicapai serta standar kinerja yang digunakan sebagai dasar evaluasi. Putri dan Rahman (2024) mengemukakan bahwa kejelasan target dan indikator kinerja yang selaras dengan strategi organisasi dapat meningkatkan fokus kerja

karyawan dan meminimalkan terjadinya tumpang tindih tugas. Kondisi ini berdampak positif terhadap efektivitas kinerja SDM secara keseluruhan.

Selain itu, sistem penilaian kinerja yang terintegrasi dengan manajemen stratejik berfungsi sebagai sarana pengendalian dan evaluasi strategi. Melalui penilaian kinerja, organisasi dapat menilai keberhasilan implementasi strategi serta mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan. Setiadi, Lubis, dan Kurniawan (2025) menyatakan bahwa sistem penilaian kinerja yang berbasis strategi memungkinkan organisasi melakukan evaluasi secara berkelanjutan terhadap pencapaian tujuan strategis. Dengan demikian, manajemen stratejik dan sistem penilaian kinerja saling melengkapi dalam mendukung pencapaian efektivitas kerja SDM.

Efektivitas kinerja SDM juga dipengaruhi oleh persepsi keadilan dalam sistem penilaian kinerja. Sistem penilaian yang transparan dan objektif, serta selaras dengan strategi organisasi, dapat meningkatkan kepercayaan dan motivasi karyawan. Tholib dan rekan-rekan (2024) menjelaskan bahwa karyawan yang menilai sistem penilaian kinerja sebagai adil dan relevan dengan tujuan organisasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih efektif dan komitmen kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, integrasi manajemen stratejik dan sistem penilaian kinerja perlu memperhatikan aspek keadilan dan transparansi agar dapat diterima oleh seluruh SDM.

Dalam praktiknya, integrasi ini juga mendukung pengambilan keputusan strategis terkait pengelolaan SDM, seperti promosi, pengembangan karier, dan pemberian penghargaan. Sistem penilaian kinerja yang terintegrasi dengan strategi organisasi menyediakan data yang akurat dan relevan sebagai dasar pengambilan keputusan tersebut. Nendi (2025) menegaskan bahwa keputusan pengelolaan SDM yang didasarkan pada hasil penilaian kinerja strategis dapat meningkatkan efektivitas pemanfaatan potensi karyawan dan mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Perkembangan teknologi informasi turut memperkuat integrasi antara manajemen stratejik dan sistem penilaian kinerja. Penggunaan sistem informasi manajemen kinerja memungkinkan organisasi memantau pencapaian kinerja SDM secara real time dan terstruktur. Husen, Syahni, dan Habibi (2025) menyatakan bahwa penerapan sistem penilaian kinerja berbasis teknologi yang terintegrasi dengan strategi organisasi dapat meningkatkan akurasi evaluasi kinerja serta mempercepat proses pengambilan keputusan manajerial. Hal ini berkontribusi pada peningkatan efektivitas kinerja SDM dalam menghadapi tuntutan kerja yang semakin dinamis.

Namun demikian, hasil kajian juga menunjukkan bahwa integrasi manajemen stratejik dan sistem penilaian kinerja masih menghadapi berbagai tantangan. Salah satu tantangan utama adalah ketidaksiapan organisasi dalam merancang indikator kinerja yang benar-benar mencerminkan tujuan strategis. Widiastuti (2024) mengungkapkan bahwa banyak organisasi masih menggunakan indikator kinerja yang bersifat administratif dan tidak sepenuhnya mendukung pencapaian strategi organisasi. Kondisi ini menyebabkan sistem penilaian kinerja kurang efektif dalam mendorong kinerja SDM.

Tantangan lainnya adalah kurangnya pemahaman SDM terhadap hubungan antara strategi organisasi dan sistem penilaian kinerja. Ketika karyawan tidak memahami keterkaitan tersebut, sistem penilaian kinerja cenderung dipersepsikan sebagai alat pengawasan semata, bukan sebagai sarana pengembangan. Indrayani dan rekan-rekan (2025) menyatakan bahwa pemahaman karyawan terhadap tujuan strategis organisasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan efektivitas sistem penilaian kinerja. Oleh karena itu, komunikasi strategi dan sosialisasi sistem penilaian kinerja menjadi aspek yang tidak dapat diabaikan.

Peran pimpinan juga menjadi faktor kunci dalam memastikan integrasi manajemen strategik dan sistem penilaian kinerja berjalan efektif. Pimpinan bertanggung jawab dalam menerjemahkan strategi organisasi ke dalam target kinerja yang realistis dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan. Putri dan Rahman (2024) menekankan bahwa kepemimpinan yang konsisten dan berorientasi pada kinerja strategis dapat meningkatkan efektivitas sistem penilaian kinerja serta mendorong karyawan untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian dan pembahasan ini menunjukkan bahwa integrasi manajemen strategik dan sistem penilaian kinerja merupakan faktor penting dalam mendorong efektivitas kinerja sumber daya manusia. Keselarasan antara tujuan strategis organisasi dan indikator kinerja SDM mampu meningkatkan fokus, motivasi, dan akuntabilitas kerja karyawan. Meskipun masih terdapat berbagai tantangan dalam implementasinya, integrasi yang baik antara manajemen strategik dan sistem penilaian kinerja dapat menjadi instrumen strategis bagi organisasi di Indonesia untuk meningkatkan efektivitas kinerja SDM secara berkelanjutan dan berorientasi pada pencapaian tujuan jangka panjang.

3.5 Tantangan dan Peluang Penerapan Manajemen Strategik dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen strategik dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM) organisasi di Indonesia menghadapi berbagai tantangan sekaligus membuka peluang yang signifikan. Manajemen strategik menuntut organisasi untuk mampu menyelaraskan tujuan jangka panjang dengan pengelolaan SDM secara sistematis dan berkelanjutan. Namun, dalam praktiknya, tidak semua organisasi mampu mengimplementasikan pendekatan ini secara optimal. Tantangan dan peluang tersebut muncul sebagai konsekuensi dari dinamika lingkungan organisasi, perkembangan teknologi, serta karakteristik SDM yang terus berkembang (Marthalia, 2023).

Salah satu tantangan utama dalam penerapan manajemen strategik adalah keterbatasan pemahaman pimpinan dan manajer terhadap konsep dan praktik manajemen strategik SDM. Beberapa organisasi masih memandang pengelolaan SDM sebagai fungsi administratif semata, sehingga belum sepenuhnya mengintegrasikannya dengan strategi organisasi. Widiastuti (2024) mengungkapkan bahwa lemahnya pemahaman manajemen terhadap perencanaan strategik sering menyebabkan kebijakan SDM tidak selaras dengan tujuan organisasi. Akibatnya, potensi SDM belum dimanfaatkan secara maksimal untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Tantangan berikutnya adalah resistensi terhadap perubahan yang muncul dari dalam organisasi. Implementasi manajemen strategik sering kali menuntut perubahan pola kerja, budaya organisasi, serta sistem penilaian kinerja. Perubahan ini tidak selalu diterima dengan mudah oleh SDM, terutama apabila tidak diiringi dengan komunikasi dan sosialisasi yang efektif. Indrayani dan rekan-rekan (2025) menyatakan bahwa resistensi karyawan terhadap perubahan dapat menghambat keberhasilan penerapan strategi organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya kinerja SDM. Oleh karena itu, pengelolaan perubahan menjadi aspek penting dalam penerapan manajemen strategik.

Keterbatasan sumber daya juga menjadi tantangan yang signifikan, khususnya bagi organisasi kecil dan menengah. Penerapan manajemen strategik memerlukan investasi dalam bentuk waktu, biaya, dan tenaga ahli yang memadai. Nendi (2025) menegaskan bahwa keterbatasan anggaran sering menjadi kendala dalam pelaksanaan program pengembangan SDM yang berbasis strategi. Kondisi ini menyebabkan organisasi

sulit mengimplementasikan strategi pengembangan SDM secara berkelanjutan, sehingga peningkatan kinerja SDM tidak dapat tercapai secara optimal.

Selain tantangan internal, organisasi juga menghadapi tantangan eksternal yang memengaruhi penerapan manajemen stratejik. Perubahan lingkungan bisnis yang cepat, persaingan yang semakin ketat, serta perkembangan teknologi menuntut organisasi untuk terus beradaptasi. Husen, Syahni, dan Habibi (2025) menyatakan bahwa ketidakmampuan organisasi dalam merespons perubahan lingkungan eksternal dapat menghambat efektivitas manajemen stratejik SDM. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk memiliki fleksibilitas dan kemampuan adaptasi yang tinggi dalam mengelola SDM.

Meskipun menghadapi berbagai tantangan, penerapan manajemen stratejik juga membuka peluang besar bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja SDM. Salah satu peluang utama adalah kemampuan manajemen stratejik untuk menciptakan keselarasan antara tujuan organisasi dan kebutuhan pengembangan SDM. Lestari, Syahriza, dan Harahap (2023) menyatakan bahwa keselarasan tersebut dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan produktivitas karyawan. Dengan adanya arah strategis yang jelas, SDM dapat bekerja secara lebih fokus dan terarah dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Peluang lainnya adalah pemanfaatan teknologi informasi dalam mendukung penerapan manajemen stratejik SDM. Digitalisasi memungkinkan organisasi untuk mengelola data SDM secara lebih efektif, mulai dari perencanaan, pengembangan, hingga penilaian kinerja. Setiadi, Lubis, dan Kurniawan (2025) menjelaskan bahwa penggunaan sistem informasi manajemen SDM yang terintegrasi dengan strategi organisasi dapat meningkatkan efisiensi dan akurasi pengelolaan kinerja SDM. Pemanfaatan teknologi ini membuka peluang bagi organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan transparansi dalam pengelolaan SDM.

Manajemen stratejik juga membuka peluang bagi organisasi untuk mengembangkan budaya kerja yang berorientasi pada kinerja dan pembelajaran berkelanjutan. Budaya organisasi yang mendukung inovasi dan pengembangan SDM dapat memperkuat implementasi strategi organisasi. Tholib dan rekan-rekan (2024) menegaskan bahwa budaya kerja yang selaras dengan strategi organisasi mampu meningkatkan loyalitas dan kinerja karyawan. Dengan demikian, manajemen stratejik tidak hanya berfokus pada aspek struktural, tetapi juga pada pembentukan nilai dan perilaku kerja yang mendukung kinerja SDM.

Selain itu, penerapan manajemen stratejik memberikan peluang bagi organisasi untuk meningkatkan daya saing melalui pengembangan kompetensi SDM. Pengembangan kompetensi yang berbasis strategi memungkinkan organisasi memiliki SDM yang unggul dan siap menghadapi tantangan masa depan. Putri dan Rahman (2024) menyatakan bahwa organisasi yang menerapkan strategi pengembangan SDM secara konsisten mampu menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen stratejik SDM dapat menjadi sumber keunggulan yang sulit ditiru oleh pesaing.

Peluang lain yang tidak kalah penting adalah peningkatan kualitas pengambilan keputusan manajerial. Manajemen stratejik menyediakan kerangka kerja yang sistematis dalam perencanaan dan evaluasi kinerja SDM. Dengan adanya data dan analisis yang terintegrasi, pimpinan organisasi dapat mengambil keputusan yang lebih tepat terkait pengelolaan SDM. Nendi (2025) menegaskan bahwa keputusan berbasis strategi dan data kinerja dapat meningkatkan efektivitas pengelolaan SDM serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Namun demikian, untuk memanfaatkan peluang tersebut, organisasi perlu mengatasi berbagai tantangan yang ada melalui komitmen manajemen, penguatan kapasitas SDM, serta penerapan strategi yang adaptif. Widiastuti (2024) menekankan pentingnya peran pimpinan dalam mendorong penerapan manajemen stratejik secara konsisten dan berkelanjutan. Tanpa dukungan pimpinan, penerapan manajemen stratejik cenderung berjalan parsial dan kurang efektif.

Secara keseluruhan, hasil penelitian dan pembahasan ini menunjukkan bahwa penerapan manajemen stratejik dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia organisasi di Indonesia menghadapi tantangan yang kompleks, namun juga menawarkan peluang yang besar. Tantangan berupa keterbatasan pemahaman, resistensi terhadap perubahan, dan keterbatasan sumber daya perlu dikelola secara efektif agar tidak menghambat implementasi strategi. Di sisi lain, peluang berupa pemanfaatan teknologi, pengembangan budaya kerja strategis, dan peningkatan kompetensi SDM dapat dimanfaatkan untuk mendorong kinerja SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan. Dengan pendekatan manajemen stratejik yang tepat, organisasi diharapkan mampu menjadikan SDM sebagai aset strategis utama dalam mencapai tujuan jangka panjang.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa manajemen stratejik memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM) organisasi. Manajemen stratejik berfungsi sebagai kerangka kerja yang mengintegrasikan tujuan organisasi dengan kebijakan dan praktik pengelolaan SDM, sehingga tercipta keselarasan antara arah strategis organisasi dan kontribusi kinerja karyawan. Keselarasan ini menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas, produktivitas, serta keberlanjutan kinerja organisasi.

Hasil kajian menunjukkan bahwa penerapan manajemen stratejik yang efektif mampu mendorong peningkatan motivasi, komitmen, dan produktivitas SDM. Perumusan strategi organisasi yang jelas dan implementasi yang konsisten memberikan arah kerja yang pasti bagi karyawan, meningkatkan pemahaman terhadap peran dan tanggung jawab, serta memperkuat keterlibatan karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, strategi pengembangan SDM yang terintegrasi dengan strategi organisasi, seperti pelatihan, pengembangan karier, dan peningkatan kompetensi, terbukti berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Integrasi antara manajemen stratejik dan sistem penilaian kinerja juga menjadi faktor penting dalam mendorong efektivitas kinerja SDM. Sistem penilaian kinerja yang selaras dengan tujuan strategis organisasi memungkinkan pengukuran kinerja yang objektif, transparan, dan berorientasi pada pencapaian target strategis. Integrasi ini tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi, tetapi juga sebagai sarana pengendalian dan pengembangan SDM secara berkelanjutan.

Meskipun demikian, penerapan manajemen stratejik dalam pengelolaan SDM masih menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan pemahaman manajerial, resistensi terhadap perubahan, serta keterbatasan sumber daya. Namun, di balik tantangan tersebut, terdapat peluang besar bagi organisasi untuk meningkatkan daya saing melalui pemanfaatan teknologi, penguatan budaya kerja strategis, dan pengembangan kompetensi SDM. Oleh karena itu, komitmen pimpinan, komunikasi yang efektif, serta pendekatan manajemen stratejik yang adaptif dan berkelanjutan menjadi kunci keberhasilan dalam mengoptimalkan peran SDM sebagai aset strategis organisasi.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Darodjat, Tubagus Achmad. (2017). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hery. (2019). *Manajemen Strategik*. Jakarta: PT Grasindo.
- Ismail Nawawi. (2018). *Manajemen Strategik: Teori dan Implementasi pada Organisasi Publik dan Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2019). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Mulyadi. (2020). *Sistem Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Nuraini dan Irham Fahmi. (2018). *Manajemen Strategis: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Rachmawati, Ike Kusdyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Samsudin, Sadili. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. (2018). *Manajemen Stratejik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Ambar Teguh Sulistiyani. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.