Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 11, Number 10, 2026
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



ANALISIS LINGKUNGAN DALAM MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIK

Nenden[1], Intan Taufik[2], Muhammad Yaris Khalifah[3], Tetty Sufianty Zafar[4]
[1 2 3 4]Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sukabumi

ARTICLE INFO

Article history:
Received Januari 2026
Revised Januari 2026
Accepted Januari 2026
Available Januari 2026

ndhen34@gmail.com,
intntau06@gmail.com,
yarisgaming123@gmail.com
, tetty@ummi.ac.id

This is an open access article under the CC BY-SA license.
Copyright © 2023 by Author. Published by Cahaya Ilmu Bangsa Institute

A B S T R A K

Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (MSDMS) merupakan pendekatan pengelolaan manusia yang menekankan integrasi antara strategi bisnis organisasi dengan kebijakan dan praktik SDM. Perubahan lingkungan bisnis yang dinamis menuntut organisasi untuk mampu melakukan analisis lingkungan secara komprehensif. Analisis lingkungan dalam MSDMS mencakup penilaian terhadap faktor internal dan eksternal yang memengaruhi perusahaan, termasuk budaya organisasi, struktur organisasi, kebijakan SDM, perkembangan teknologi, kondisi ekonomi, regulasi pemerintah, hingga dinamika pasar tenaga kerja. Dengan menganalisis lingkungan, organisasi mampu mengidentifikasi peluang dan ancaman, menilai kekuatan dan kelemahan internal, serta menyusun strategi SDM yang adaptif dan berkelanjutan. Kajian dalam makalah ini menegaskan bahwa analisis lingkungan berperan penting dalam membentuk strategi perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pengembangan, kompensasi, dan retensi karyawan. Analisis lingkungan yang tepat memungkinkan organisasi mencapai keunggulan kompetitif melalui pengelolaan SDM secara proaktif dan strategis.

Kata Kunci*:* MSDM strategik, analisis lingkungan dalam MSDM, strategi organisasi manajemen.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) strategik merupakan pendekatan pengelolaan SDM yang menekankan keterkaitan antara strategi bisnis dan strategi pengelolaan sumber daya manusia dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan. Armstrong dan Taylor (2020) menyatakan bahwa MSDM strategik berfokus pada penyelarasan kebijakan dan praktik SDM dengan arah strategis organisasi agar SDM mampu memberikan kontribusi optimal terhadap kinerja organisasi. Pandangan ini menegaskan bahwa peran MSDM tidak lagi terbatas pada fungsi administratif, tetapi berkembang menjadi mitra strategis dalam pengambilan keputusan manajerial. Perkembangan lingkungan bisnis yang semakin kompleks, tidak pasti, dan kompetitif menuntut organisasi untuk memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi. Menurut Robbins dan Coulter (2021), perubahan lingkungan internal dan eksternal organisasi memiliki dampak langsung terhadap efektivitas strategi yang diterapkan. Lingkungan internal mencerminkan kekuatan dan kelemahan organisasi, termasuk kualitas SDM, budaya organisasi, serta sistem manajemen yang diterapkan. Sementara itu, lingkungan eksternal mencakup faktor ekonomi, teknologi, sosial, politik, dan hukum yang terus mengalami perubahan dan tidak dapat dikendalikan oleh organisasi.

Analisis lingkungan menjadi langkah krusial dalam MSDM strategik karena memberikan dasar bagi perumusan strategi organisasi dan strategi SDM yang tepat. Wheelen, Hunger, Hoffman, dan Bamford (2022) menjelaskan bahwa analisis lingkungan membantu organisasi dalam mengidentifikasi peluang dan ancaman dari lingkungan eksternal serta kekuatan dan kelemahan

*Corresponding author
E-mail addresses: zukhruufii@gmail.com



dari lingkungan internal. Dalam konteks MSDM, analisis ini berperan penting dalam menentukan kebutuhan kompetensi, perencanaan tenaga kerja, serta pengembangan kebijakan SDM yang relevan dengan tuntutan lingkungan bisnis. Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memiliki peran sentral dalam keberhasilan organisasi. Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2020) menegaskan bahwa SDM adalah faktor utama yang menentukan kemampuan organisasi dalam mengimplementasikan strategi dan mencapai keunggulan kompetitif. Karyawan dengan kompetensi, motivasi, dan komitmen yang tinggi akan mampu meningkatkan produktivitas serta kualitas kinerja organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan secara sistematis dan berorientasi pada pengembangan jangka panjang.

Strategi organisasi manajemen merupakan rencana menyeluruh yang disusun untuk mengarahkan seluruh sumber daya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. David dan David (2023) menyatakan bahwa strategi organisasi mencakup serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan arah dan kinerja jangka panjang organisasi. Strategi ini harus disusun dengan mempertimbangkan kondisi lingkungan dan kemampuan internal organisasi, termasuk kesiapan dan kualitas SDM yang dimiliki. Tanpa dukungan SDM yang kompeten, strategi organisasi yang dirancang dengan baik tidak akan dapat diimplementasikan secara efektif.

Integrasi antara MSDM strategik dan strategi organisasi manajemen menjadi semakin penting dalam menghadapi tantangan bisnis modern. Boxall, Purcell, dan Wright (2021) menekankan bahwa keselarasan antara strategi bisnis dan praktik MSDM merupakan kunci dalam menciptakan kinerja organisasi yang unggul. Praktik MSDM yang strategis, seperti sistem penilaian kinerja, pengembangan kompetensi, dan pemberian reward yang adil, akan mendorong karyawan untuk berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) strategik merupakan pendekatan pengelolaan sumber daya manusia yang menekankan keterkaitan antara strategi bisnis dan praktik pengelolaan SDM guna mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan. Armstrong dan Taylor (2020) menjelaskan bahwa MSDM strategik berfokus pada penyelarasan kebijakan, sistem, dan praktik SDM dengan arah strategis organisasi agar SDM dapat memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian kinerja organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, Ulrich, Younger, dan Brockbank (2020) menyatakan bahwa fungsi SDM dalam konteks strategik berperan sebagai mitra manajemen yang tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga terlibat dalam pengambilan keputusan strategis. Pendekatan ini menempatkan SDM sebagai aset strategis yang mampu menciptakan nilai tambah dan keunggulan kompetitif bagi organisasi.

Dalam perkembangannya, MSDM strategik juga menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Boxall, Purcell, dan Wright (2021) menegaskan bahwa efektivitas MSDM strategik sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan pengelolaan SDM dengan tuntutan lingkungan eksternal dan kondisi internal organisasi. Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2020) menambahkan bahwa pengelolaan SDM secara strategis mencakup perencanaan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, serta sistem penilaian kinerja yang berorientasi pada tujuan jangka panjang. Dengan penerapan MSDM strategik yang tepat, organisasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan, memperkuat komitmen kerja, dan mendukung keberlanjutan organisasi di tengah persaingan yang semakin ketat.

2. Analisis Lingkungan Dalam MSDM

Analisis lingkungan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses sistematis untuk mengidentifikasi dan memahami berbagai faktor internal dan eksternal yang memengaruhi

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 10, Number 11 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



perumusan serta implementasi kebijakan dan strategi SDM. Robbins dan Coulter (2021) menjelaskan bahwa lingkungan organisasi terdiri dari lingkungan internal dan lingkungan eksternal yang keduanya memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas keputusan manajerial. Dalam konteks MSDM, lingkungan internal mencerminkan kondisi sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, seperti kompetensi karyawan, budaya kerja, sistem penilaian kinerja, serta kebijakan kompensasi dan pengembangan. Analisis terhadap lingkungan internal memungkinkan organisasi untuk mengenali kekuatan dan kelemahan SDM sehingga kebijakan MSDM yang dirancang dapat selaras dengan kemampuan dan kebutuhan organisasi.

Selain lingkungan internal, analisis lingkungan eksternal juga memiliki peran penting dalam pengelolaan MSDM. Wheelen, Hunger, Hoffman, dan Bamford (2022) menyatakan bahwa lingkungan eksternal mencakup faktor ekonomi, teknologi, sosial, politik, dan hukum yang berada di luar kendali organisasi, namun berdampak langsung terhadap strategi dan kebijakan organisasi. Perubahan regulasi ketenagakerjaan, perkembangan teknologi digital, serta dinamika pasar tenaga kerja menuntut organisasi untuk merumuskan strategi MSDM yang adaptif dan responsif. Boxall, Purcell, dan Wright (2021) menegaskan bahwa organisasi yang mampu mengintegrasikan hasil analisis lingkungan ke dalam praktik MSDM strategik akan lebih siap menghadapi perubahan dan meningkatkan daya saingnya. Dengan demikian, analisis lingkungan menjadi dasar penting dalam memastikan bahwa kebijakan MSDM tetap relevan dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

3. Strategi Organanisasi Manajemen

Strategi organisasi manajemen merupakan rencana jangka panjang yang disusun oleh manajemen untuk mengarahkan seluruh sumber daya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. David dan David (2023) menjelaskan bahwa strategi organisasi mencakup serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan arah, ruang lingkup, serta kinerja jangka panjang organisasi. Strategi ini dirumuskan berdasarkan analisis lingkungan internal dan eksternal organisasi agar organisasi mampu memanfaatkan peluang yang ada serta mengantisipasi berbagai tantangan. Dalam konteks manajemen modern, strategi organisasi tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan finansial, tetapi juga pada keberlanjutan organisasi dan penciptaan nilai jangka panjang.

Strategi organisasi manajemen juga memiliki keterkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya manusia sebagai penggerak utama implementasi strategi. Wheelen, Hunger, Hoffman, dan Bamford (2022) menegaskan bahwa keberhasilan strategi organisasi sangat bergantung pada keselarasan antara strategi yang dirumuskan dengan kemampuan internal organisasi, khususnya kualitas dan kesiapan SDM. Sejalan dengan hal tersebut, Boxall, Purcell, dan Wright (2021) menyatakan bahwa integrasi strategi organisasi dengan praktik manajemen sumber daya manusia akan meningkatkan efektivitas pelaksanaan strategi serta mendorong kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, strategi organisasi manajemen yang dirancang secara komprehensif dan terintegrasi menjadi kunci utama bagi organisasi dalam menghadapi persaingan dan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka (library research). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami secara mendalam konsep, teori, dan pandangan para ahli terkait Manajemen Sumber Daya Manusia strategik, analisis lingkungan dalam MSDM, serta strategi organisasi manajemen. Menurut Creswell (2021), penelitian kualitatif menekankan pada pemaknaan terhadap fenomena sosial berdasarkan

*Corresponding author
E-mail addresses: zukhruufii@gmail.com



kajian teori dan literatur yang relevan. Melalui metode studi pustaka, peneliti mengkaji berbagai sumber ilmiah untuk memperoleh pemahaman komprehensif mengenai konsep yang diteliti.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data sekunder yang diperoleh dari buku teks, jurnal ilmiah nasional dan internasional, serta publikasi akademik lainnya. Pemilihan sumber pustaka dilakukan secara selektif dengan mempertimbangkan kredibilitas penulis, relevansi topik, dan kebaruan referensi. Data yang diperoleh kemudian diklasifikasikan berdasarkan tema utama, yaitu MSDM strategik, analisis lingkungan dalam MSDM, dan strategi organisasi manajemen, guna memudahkan proses analisis dan pembahasan.

Teknik analisis data dilakukan dengan cara menelaah, membandingkan, dan mensintesis berbagai konsep dan pandangan para ahli yang terdapat dalam literatur. Proses analisis dimulai dengan membaca secara kritis sumber pustaka, dilanjutkan dengan penarikan kesimpulan berdasarkan kesamaan dan perbedaan pendapat para ahli. Hasil analisis disajikan dalam bentuk uraian deskriptif yang sistematis untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai peran MSDM strategik dan strategi organisasi manajemen dalam menghadapi dinamika lingkungan organisasi. Dengan metode ini, penelitian diharapkan mampu memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan kajian MSDM strategik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) strategik menunjukkan peran penting dalam menyelaraskan tujuan organisasi dengan pengelolaan sumber daya manusia. MSDM strategik menempatkan SDM sebagai aset strategis yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan jangka panjang organisasi. Armstrong dan Taylor (2020) menyatakan bahwa keselarasan antara strategi bisnis dan praktik MSDM mampu meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan pandangan Ulrich, Younger, dan Brockbank (2020) yang menekankan bahwa fungsi SDM yang berperan sebagai mitra strategis manajemen dapat menciptakan nilai tambah melalui pengelolaan talenta dan pengembangan kapabilitas organisasi.

Analisis lingkungan organisasi menjadi faktor pendukung utama dalam penerapan MSDM strategik. Pemahaman terhadap lingkungan internal memungkinkan organisasi mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan yang berkaitan dengan kualitas SDM, budaya kerja, dan sistem manajemen yang diterapkan. Robbins dan Coulter (2021) menjelaskan bahwa analisis lingkungan internal membantu manajemen dalam merumuskan kebijakan yang sesuai dengan kondisi organisasi. Di sisi lain, pemahaman terhadap lingkungan eksternal membantu organisasi mengantisipasi perubahan teknologi, regulasi ketenagakerjaan, serta dinamika pasar tenaga kerja yang terus berkembang. Peran sumber daya manusia dalam mendukung strategi organisasi sangat menentukan keberhasilan implementasi strategi tersebut. SDM yang memiliki kompetensi, motivasi, dan komitmen kerja yang tinggi akan mampu menjalankan strategi organisasi secara efektif. Noe, Hollenbeck, Gerhart, dan Wright (2020) menyatakan bahwa kualitas SDM menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja organisasi. Pandangan ini diperkuat oleh Boxall, Purcell, dan Wright (2021) yang menegaskan bahwa pengelolaan SDM secara strategis dapat meningkatkan kinerja individu sekaligus memperkuat daya saing organisasi dalam jangka panjang.

Strategi organisasi manajemen perlu dirancang dengan mempertimbangkan hasil analisis lingkungan dan kesiapan internal organisasi, khususnya SDM. David dan David (2023) menjelaskan bahwa strategi organisasi merupakan serangkaian keputusan dan tindakan jangka panjang yang menentukan arah dan kinerja organisasi. Strategi yang tidak didukung oleh SDM yang kompeten dan siap berubah berpotensi mengalami hambatan dalam proses implementasi. Oleh karena itu, integrasi antara strategi organisasi dan MSDM strategik menjadi aspek penting dalam memastikan keberhasilan strategi yang diterapkan.

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 10, Number 11 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



Secara keseluruhan, keterkaitan antara MSDM strategik, analisis lingkungan, SDM, dan strategi organisasi manajemen menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh perumusan strategi yang tepat, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola SDM secara strategis. Wheelen, Hoffman, dan Bamford (2022) menegaskan bahwa organisasi yang mampu menyesuaikan strategi dengan kondisi lingkungan serta kapabilitas internal akan lebih siap menghadapi perubahan dan persaingan. Dengan pengelolaan MSDM yang strategis dan terintegrasi, organisasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja ditengah dinamika lingkungan bisnis.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) strategik merupakan pendekatan pengelolaan SDM yang menempatkan sumber daya manusia sebagai aset strategis dalam pencapaian tujuan organisasi. Penerapan MSDM strategik memungkinkan organisasi untuk menyelaraskan kebijakan dan praktik SDM dengan strategi organisasi secara menyeluruh. Keselarasan tersebut mendorong peningkatan kinerja karyawan serta mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi secara berkelanjutan.

Analisis lingkungan internal dan eksternal memiliki peran penting dalam mendukung efektivitas MSDM strategik. Pemahaman terhadap lingkungan internal membantu organisasi mengenali kekuatan dan kelemahan yang berkaitan dengan kualitas SDM dan sistem manajemen, sementara analisis lingkungan eksternal memungkinkan organisasi untuk merespons perubahan teknologi, regulasi, dan dinamika pasar tenaga kerja secara adaptif. Dengan analisis lingkungan yang tepat, organisasi dapat merumuskan strategi yang relevan dan sesuai dengan kondisi yang dihadapi. Strategi organisasi manajemen yang terintegrasi dengan MSDM strategik menjadi kunci keberhasilan implementasi strategi organisasi. Strategi yang didukung oleh SDM yang kompeten dan berkomitmen akan lebih mudah diimplementasikan secara efektif. Oleh karena itu, keterkaitan antara MSDM strategik, analisis lingkungan, SDM, dan strategi organisasi manajemen merupakan faktor penting dalam meningkatkan daya saing dan keberlanjutan organisasi.

Saran

Organisasi disarankan untuk terus mengembangkan penerapan MSDM strategik dengan menempatkan fungsi SDM sebagai mitra strategis dalam pengambilan keputusan manajemen. Penguatan peran SDM dapat dilakukan melalui peningkatan kompetensi manajer SDM, perbaikan sistem penilaian kinerja, serta pengembangan kebijakan SDM yang selaras dengan tujuan strategis organisasi. Dengan demikian, pengelolaan SDM tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berorientasi pada penciptaan nilai tambah.

Selain itu, organisasi perlu melakukan analisis lingkungan secara berkala agar mampu mengantisipasi perubahan yang terjadi di lingkungan internal maupun eksternal. Perubahan teknologi, regulasi ketenagakerjaan, dan kondisi pasar tenaga kerja menuntut organisasi untuk bersikap adaptif dan responsif. Analisis lingkungan yang berkelanjutan akan membantu organisasi dalam merumuskan strategi yang tepat dan mengurangi risiko kegagalan implementasi strategi. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif atau metode campuran agar dapat mengukur secara empiris pengaruh MSDM strategik dan strategi organisasi manajemen terhadap kinerja organisasi. Penelitian selanjutnya juga dapat memperluas objek penelitian pada sektor industri tertentu sehingga hasil penelitian dapat memberikan kontribusi yang

*Corresponding author
E-mail addresses: zukhruufii@gmail.com



lebih aplikatif bagi pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page.

Boxall, P., Purcell, J., & Wright, P. M. (2021). *The Oxford handbook of human resource management* (2nd ed.). Oxford: Oxford University Press.

Creswell, J. W. (2021). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

David, F. R., & David, F. R. (2023). *Strategic management: A competitive advantage approach, concepts and cases* (18th ed.). Boston: Pearson Education.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (11th ed.). New York: McGraw-Hill Education.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (14th ed.). Harlow: Pearson Education.

Ulrich, D., Younger, J., & Brockbank, W. (2020). *HR from the outside in: Six competencies for the future of human resources*. New York: McGraw-Hill Education.

Wheelen, T. L., Hunger, J. D., Hoffman, A. N., & Bamford, C. E. (2022). *Strategic management and business policy: Globalization, innovation, and sustainability* (15th ed.). Boston: Pearson Education.