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



RANCANGAN STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIK DALAM MENDUKUNG PENCAPAIAN VISI DAN MISI ORGANISASI

Adistira fikri ananta harun[1], Nur aljan[2], Dandi nabhan[3], Tetty Sufianty Zafar[4]
[1234] Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sukabumi

ARTICLE INFO

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

emailpenulis
semuaditulis@gmail.com

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 (MSDM Strategik) memiliki peran krusial dalam memastikan keselarasan antara kebijakan sumber daya manusia dengan visi dan misi organisasi. Dalam konteks lingkungan bisnis yang dinamis, organisasi dituntut untuk merancang strategi SDM yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berorientasi pada pencapaian tujuan jangka panjang. Artikel ini bertujuan untuk menganalisis peran dan rancangan strategi MSDM strategik dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi melalui pendekatan keselarasan strategis (strategic alignment). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi literatur dengan mengkaji tujuh jurnal ilmiah yang relevan dengan topik MSDM strategik, keselarasan strategi SDM dengan strategi organisasi, serta efektivitas organisasi. Hasil kajian menunjukkan bahwa strategi MSDM yang terintegrasi dengan visi dan misi organisasi mampu meningkatkan efektivitas organisasi, memperkuat kinerja karyawan, serta menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Implementasi MSDM strategik yang efektif mencakup perencanaan SDM, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, serta peran kepemimpinan dalam mengarahkan SDM agar sejalan dengan arah strategis organisasi. Dengan demikian, rancangan strategi MSDM strategik menjadi elemen penting dalam memastikan tercapainya visi dan misi organisasi secara optimal.

Kata Kunci: MSDM Strategik, Strategi SDM, Visi dan Misi Organisasi, Keselarasan Strategis, Kinerja Organisasi

1. PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan bisnis yang semakin dinamis, kompetitif, dan kompleks menuntut organisasi untuk memiliki keunggulan strategis yang berkelanjutan. Dalam kondisi tersebut, sumber daya manusia (SDM) tidak lagi dipandang sekadar sebagai faktor produksi, melainkan sebagai aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi. Perubahan paradigma ini mendorong berkembangnya Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (MSDM Strategik), yaitu pendekatan pengelolaan SDM yang secara sadar diselaraskan dengan strategi dan tujuan jangka panjang organisasi (Fauzi, 2016).

Visi dan misi organisasi merupakan fondasi utama dalam perencanaan strategis karena berfungsi sebagai arah, identitas, dan pedoman bagi seluruh aktivitas organisasi. Visi menggambarkan kondisi ideal yang ingin dicapai di masa depan, sedangkan misi menjelaskan peran dan langkah strategis yang harus dilakukan untuk mewujudkan visi tersebut. Kejelasan visi dan misi terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas manajemen strategi dan kinerja organisasi, karena mampu menyatukan persepsi serta tindakan seluruh anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama (Khairunnisa et al., 2025). Namun, visi dan misi yang dirumuskan

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

Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial
Volume 10 No 11, 2025
E-ISSN: 2988-1986
Open Access:



dengan baik tidak akan memberikan dampak optimal apabila tidak diikuti oleh strategi implementatif, khususnya dalam pengelolaan SDM.

Dalam konteks MSDM Strategik, keselarasan (alignment) antara strategi SDM dan strategi organisasi menjadi faktor kunci dalam pencapaian visi dan misi. Strategi SDM yang tidak terintegrasi dengan arah strategis organisasi berpotensi menimbulkan ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan, budaya kerja, dan tuntutan strategis organisasi. Hal ini dapat menghambat pencapaian kinerja optimal serta menurunkan daya saing organisasi (Sahu, 2021). Oleh karena itu, perancangan strategi SDM harus dilakukan secara sistematis dan berorientasi pada kebutuhan strategis organisasi, bukan semata-mata bersifat administratif.

Sejumlah kajian menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil menyelaraskan praktik MSDM dengan tujuan strategis cenderung memiliki tingkat efektivitas dan kinerja yang lebih tinggi. Arora et al. (2024) menegaskan bahwa penyelarasan strategi MSDM dengan tujuan bisnis mampu meningkatkan keterlibatan karyawan, produktivitas, serta kualitas pengambilan keputusan strategis. Praktik SDM seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan sistem kompensasi yang dirancang berdasarkan arah strategis organisasi akan memperkuat kontribusi SDM terhadap pencapaian tujuan jangka panjang.

Lebih lanjut, peran MSDM Strategik juga mengalami pergeseran dari fungsi pendukung menjadi mitra strategis manajemen. Fauzi (2016) menjelaskan bahwa MSDM Strategik memiliki peran sebagai strategic partner, change agent, administrative expert, dan employee champion. Dalam peran tersebut, fungsi SDM tidak hanya bertanggung jawab terhadap pengelolaan karyawan, tetapi juga terlibat langsung dalam proses perumusan dan implementasi strategi organisasi. Dengan demikian, strategi SDM harus mampu menerjemahkan visi dan misi organisasi ke dalam kebijakan dan praktik yang operasional serta terukur.

Selain itu, tantangan lingkungan eksternal seperti transformasi digital, globalisasi, dan perubahan pola kerja turut memperkuat urgensi penerapan MSDM Strategik. Strategi SDM dituntut untuk adaptif dan responsif terhadap perubahan tersebut agar tetap selaras dengan visi dan misi organisasi. Strategi SDM yang adaptif tidak hanya berfokus pada pengembangan kompetensi teknis, tetapi juga pada pembentukan budaya organisasi dan pola kerja yang mendukung pencapaian tujuan strategis (Maulana et al., 2023). Dengan kata lain, strategi SDM harus dirancang secara holistik dan berorientasi jangka panjang.

Meskipun pentingnya keselarasan antara strategi SDM dan visi-misi organisasi telah banyak dibahas dalam literatur, dalam praktiknya masih ditemukan organisasi yang belum optimal dalam merancang strategi SDM secara strategik. Banyak organisasi yang masih memandang fungsi SDM sebagai fungsi administratif, sehingga kebijakan SDM belum sepenuhnya mendukung arah strategis organisasi (Astutiningsih et al., 2024). Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara konsep MSDM Strategik dan implementasinya di tingkat organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, artikel ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis rancangan strategi MSDM Strategik dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Kajian ini dilakukan melalui studi literatur terhadap tujuh jurnal ilmiah yang relevan dengan topik MSDM Strategik dan keselarasan strategi SDM dengan strategi organisasi. Diharapkan artikel ini dapat memberikan kontribusi konseptual dalam memperkaya pemahaman mengenai peran strategis MSDM serta menjadi referensi bagi organisasi dalam merancang strategi SDM yang selaras dengan visi dan misi organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik

Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (MSDM Strategik) merupakan pendekatan pengelolaan SDM yang menekankan pentingnya keselarasan antara kebijakan dan praktik SDM dengan strategi organisasi secara keseluruhan. MSDM Strategik tidak hanya berfokus pada

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



fungsi administratif seperti rekrutmen dan penggajian, tetapi juga berperan sebagai mitra strategis dalam perumusan dan implementasi strategi organisasi (Fauzi, 2016). Dalam perspektif ini, SDM dipandang sebagai sumber keunggulan kompetitif yang mampu mendukung pencapaian tujuan jangka panjang organisasi.

Konsep MSDM Strategik berakar pada pandangan bahwa keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan pengelolaan sumber daya manusianya. Pendekatan ini menempatkan fungsi SDM sebagai bagian integral dari manajemen strategis, sehingga setiap kebijakan SDM dirancang untuk mendukung arah strategis organisasi (Sahu, 2021). Dengan demikian, MSDM Strategik menuntut adanya integrasi yang kuat antara strategi bisnis dan strategi SDM agar organisasi mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan eksternal.

Lebih lanjut, MSDM Strategik juga menekankan pentingnya peran SDM sebagai agen perubahan dalam organisasi. Dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis, fungsi SDM diharapkan mampu mendorong transformasi organisasi melalui pengembangan kompetensi, perubahan budaya kerja, dan peningkatan kapabilitas karyawan (Maulana et al., 2023). Peran ini menunjukkan bahwa MSDM Strategik memiliki kontribusi langsung terhadap keberlangsungan dan daya saing organisasi.

2. Visi dan Misi Organisasi

Visi dan misi merupakan elemen fundamental dalam perencanaan strategis organisasi. Visi mencerminkan gambaran masa depan yang ingin dicapai, sedangkan misi menjelaskan tujuan utama serta arah tindakan organisasi dalam mewujudkan visi tersebut. Kejelasan visi dan misi menjadi faktor penting dalam memberikan arah strategis dan menyatukan komitmen seluruh anggota organisasi (Khairunnisa et al., 2025).

Dalam konteks manajemen strategis, visi dan misi berfungsi sebagai landasan dalam penyusunan kebijakan dan pengambilan keputusan organisasi. Visi dan misi yang jelas akan memudahkan organisasi dalam menetapkan prioritas strategis serta mengarahkan sumber daya, termasuk SDM, untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi dengan visi dan misi yang dipahami secara luas oleh karyawan cenderung memiliki efektivitas manajemen strategi yang lebih baik (Khairunnisa et al., 2025).

Namun demikian, visi dan misi tidak akan memberikan dampak optimal apabila hanya berhenti pada tataran pernyataan formal. Visi dan misi harus diterjemahkan ke dalam strategi dan kebijakan operasional yang konkret, termasuk dalam bidang pengelolaan SDM. Oleh karena itu, keterkaitan antara visi-misi dan strategi SDM menjadi aspek penting dalam MSDM Strategik.

3. Strategi Sumber Daya Manusia

Strategi Sumber Daya Manusia merupakan pola tindakan dan kebijakan yang dirancang untuk mengelola SDM secara efektif guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Strategi SDM mencakup berbagai aspek, seperti perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, serta sistem kompensasi dan penghargaan. Dalam MSDM Strategik, seluruh aspek tersebut dirancang agar selaras dengan strategi dan kebutuhan organisasi (Astutiningsih et al., 2024).

Strategi SDM yang efektif tidak hanya berfokus pada pemenuhan kebutuhan jangka pendek organisasi, tetapi juga mempertimbangkan kebutuhan jangka panjang yang berkaitan dengan visi dan misi organisasi. Sahu (2021) menekankan bahwa strategi SDM yang selaras dengan tujuan strategis organisasi mampu meningkatkan keterlibatan karyawan, produktivitas, serta daya saing organisasi. Oleh karena itu, perancangan strategi SDM harus

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



didasarkan pada pemahaman yang mendalam terhadap arah strategis organisasi.

Selain itu, strategi SDM juga harus adaptif terhadap perubahan lingkungan eksternal. Transformasi digital dan perubahan pola kerja menuntut organisasi untuk mengembangkan strategi SDM yang fleksibel dan inovatif. Strategi SDM yang adaptif memungkinkan organisasi untuk tetap selaras dengan visi dan misi meskipun menghadapi perubahan yang cepat dan tidak pasti (Maulana et al., 2023).

4. Keterkaitan Strategi SDM dengan Visi dan Misi Organisasi

Keterkaitan antara strategi SDM dan visi-misi organisasi merupakan inti dari MSDM Strategik. Keselarasan ini memastikan bahwa kebijakan dan praktik SDM mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi. Fauzi (2016) mengemukakan bahwa terdapat beberapa tingkat keselarasan antara fungsi SDM dan strategi organisasi, mulai dari hubungan administratif hingga integrasi penuh dalam perencanaan strategis.

Keselarasan strategi SDM dengan visi dan misi organisasi memberikan dampak positif terhadap efektivitas dan kinerja organisasi. Arora et al. (2024) menemukan bahwa organisasi yang berhasil menyelaraskan strategi SDM dengan tujuan organisasi menunjukkan peningkatan kinerja, keterlibatan karyawan, serta efektivitas operasional. Hal ini menunjukkan bahwa strategi SDM berperan sebagai penghubung antara visi-misi organisasi dan implementasi strategis di tingkat operasional.

Dengan demikian, tinjauan pustaka ini menegaskan bahwa MSDM Strategik, visi dan misi organisasi, serta strategi SDM merupakan konsep yang saling terkait dan tidak dapat dipisahkan. Perancangan strategi SDM yang selaras dengan visi dan misi organisasi menjadi prasyarat penting dalam mewujudkan keunggulan kompetitif dan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi literatur (library research). Metode ini dipilih karena tujuan penelitian adalah untuk mengkaji secara konseptual peran dan rancangan strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (MSDM Strategik) dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi, bukan untuk menguji hipotesis atau mengumpulkan data empiris secara langsung. Pendekatan studi literatur memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai konsep, teori, dan temuan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik kajian (Fauzi, 2016).

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari artikel jurnal ilmiah yang relevan dengan topik MSDM Strategik, keselarasan strategi SDM dengan strategi organisasi, serta peran visi dan misi dalam efektivitas organisasi. Seluruh jurnal yang digunakan merupakan jurnal. Pemilihan jurnal dilakukan secara purposive dengan mempertimbangkan kesesuaian topik, kredibilitas sumber, serta kontribusinya terhadap pembahasan MSDM Strategik dan pencapaian visi-misi organisasi (Sahu, 2021).

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran, pembacaan, dan pengkajian mendalam terhadap isi jurnal yang telah dipilih. Setiap artikel dianalisis untuk mengidentifikasi konsep utama, kerangka pemikiran, serta temuan yang berkaitan dengan peran strategis MSDM, strategi SDM, dan keselarasan dengan visi dan misi organisasi. Proses ini dilakukan secara sistematis untuk memastikan bahwa data yang diperoleh relevan dan mendukung tujuan penelitian (Arora et al., 2024).

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



Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif-kualitatif, yaitu dengan mengelompokkan dan menginterpretasikan temuan dari berbagai sumber literatur berdasarkan tema-tema utama yang telah ditetapkan. Tema tersebut meliputi konsep MSDM Strategik, peran visi dan misi organisasi, strategi SDM, serta implikasi keselarasan strategi SDM terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil analisis kemudian disintesis untuk membangun pemahaman yang utuh mengenai rancangan strategi MSDM Strategik dalam mendukung visi dan misi organisasi (Astutiningsih et al., 2024).

Melalui metode ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran konseptual yang sistematis mengenai bagaimana strategi MSDM Strategik dapat dirancang dan diimplementasikan secara efektif untuk mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Selain itu, pendekatan studi literatur juga memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, kesamaan, serta perbedaan pandangan dari berbagai penelitian sebelumnya, sehingga dapat memperkaya kajian akademik di bidang MSDM Strategik (Maulana et al., 2023).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (MSDM Strategik) memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. MSDM Strategik tidak lagi dipahami sebagai fungsi administratif yang berfokus pada pengelolaan karyawan semata, melainkan sebagai mitra strategis yang terlibat langsung dalam proses perencanaan dan implementasi strategi organisasi. Perubahan peran ini menempatkan SDM sebagai sumber keunggulan kompetitif yang mampu meningkatkan kapabilitas organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah (Fauzi, 2016). Dengan demikian, keberhasilan pencapaian visi dan misi organisasi sangat dipengaruhi oleh sejauh mana strategi SDM dirancang dan diimplementasikan secara selaras dengan arah strategis organisasi.

Keselarasan antara strategi SDM dan visi serta misi organisasi menjadi inti dari penerapan MSDM Strategik. Visi dan misi organisasi berfungsi sebagai pedoman utama dalam menentukan arah kebijakan dan praktik SDM. Apabila strategi SDM dirancang tanpa mengacu pada visi dan misi, maka akan muncul ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan, budaya kerja, dan tujuan strategis organisasi. Hal ini berpotensi menghambat efektivitas organisasi dan pencapaian kinerja jangka panjang. Kajian literatur menunjukkan bahwa organisasi yang berhasil menyelaraskan strategi SDM dengan tujuan strategis memiliki tingkat efektivitas dan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan organisasi yang belum menerapkan keselarasan tersebut secara optimal (Sahu, 2021).

Perancangan strategi SDM berbasis visi dan misi organisasi harus diawali dengan perencanaan SDM yang strategik. Perencanaan ini bertujuan untuk memastikan ketersediaan SDM yang memiliki kompetensi, sikap, dan perilaku yang sesuai dengan kebutuhan strategis organisasi. Astutiningsih et al. (2024) menegaskan bahwa perencanaan SDM yang terintegrasi dengan strategi organisasi memungkinkan organisasi untuk mengantisipasi kebutuhan SDM di masa depan serta mempersiapkan karyawan yang mampu mendukung pencapaian tujuan jangka panjang. Dalam konteks ini, perencanaan SDM tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga pada pengembangan kapabilitas organisasi secara berkelanjutan.

Proses rekrutmen dan seleksi juga memegang peranan penting dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Rekrutmen yang dirancang secara strategik memungkinkan organisasi untuk memperoleh SDM yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga

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



kesesuaian nilai dengan organisasi. Kesesuaian nilai ini menjadi faktor penting dalam memastikan bahwa karyawan mampu berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian visi dan misi organisasi. Fauzi (2016) menekankan bahwa rekrutmen strategik merupakan salah satu sarana untuk membangun kapabilitas organisasi dan memperkuat peran SDM sebagai agen perubahan. Dengan demikian, rekrutmen dan seleksi tidak dapat dipisahkan dari strategi organisasi secara keseluruhan.

Selain rekrutmen, pengembangan dan pelatihan SDM juga menjadi instrumen strategis dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Pengembangan SDM yang selaras dengan arah strategis organisasi mampu meningkatkan kompetensi karyawan sekaligus membentuk pola pikir dan budaya kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sahu (2021) menunjukkan bahwa organisasi yang mengintegrasikan program pelatihan dengan tujuan strategis cenderung memiliki tingkat keterlibatan dan kinerja karyawan yang lebih tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan SDM berperan penting dalam memastikan keberlanjutan strategi organisasi.

Dalam menghadapi tantangan lingkungan eksternal seperti transformasi digital, strategi pengembangan SDM dituntut untuk bersifat adaptif dan responsif. Strategi SDM yang adaptif memungkinkan organisasi untuk menyesuaikan kompetensi dan pola kerja karyawan dengan tuntutan perubahan lingkungan bisnis tanpa mengabaikan visi dan misi organisasi. Maulana et al. (2023) menegaskan bahwa strategi MSDM yang adaptif terhadap transformasi digital mampu mendukung pencapaian tujuan strategis organisasi melalui peningkatan fleksibilitas kerja dan pemanfaatan teknologi secara optimal.

Manajemen kinerja dan sistem penghargaan juga berperan penting dalam memastikan bahwa kontribusi karyawan selaras dengan visi dan misi organisasi. Sistem manajemen kinerja yang terintegrasi dengan tujuan strategis organisasi berfungsi sebagai alat pengendali dan pengarah perilaku kerja karyawan. Arora et al. (2024) menemukan bahwa keselarasan antara sistem penilaian kinerja dan tujuan organisasi berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas organisasi. Sistem penghargaan yang dirancang berdasarkan pencapaian strategis juga mampu memotivasi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan jangka panjang organisasi (Fauzi, 2016).

Secara keseluruhan, hasil kajian literatur menunjukkan bahwa penerapan MSDM Strategik yang selaras dengan visi dan misi organisasi memberikan dampak positif terhadap efektivitas dan kinerja organisasi. Organisasi yang mampu mengintegrasikan strategi SDM dengan strategi organisasi cenderung lebih adaptif, inovatif, dan memiliki daya saing yang berkelanjutan. Keselarasan ini tidak hanya meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga memperkuat budaya organisasi dan kohesi internal, sehingga mendukung pencapaian visi dan misi organisasi secara optimal (Arora et al., 2024; Khairunnisa et al., 2025).

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian literatur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (MSDM Strategik) memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. MSDM Strategik tidak lagi dipandang sebagai fungsi administratif semata, melainkan sebagai mitra strategis yang berkontribusi langsung dalam proses perumusan dan implementasi strategi organisasi. Keselarasan antara strategi SDM dengan visi dan misi organisasi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

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



Kajian ini menunjukkan bahwa rancangan strategi SDM yang terintegrasi dengan visi dan misi organisasi mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan, memperkuat budaya organisasi, serta menciptakan keunggulan kompetitif. Strategi SDM yang mencakup perencanaan SDM, rekrutmen dan seleksi, pengembangan dan pelatihan, serta manajemen kinerja yang selaras dengan arah strategis organisasi memungkinkan organisasi untuk memastikan bahwa kompetensi dan perilaku karyawan mendukung pencapaian tujuan jangka panjang. Dengan demikian, keberhasilan pencapaian visi dan misi organisasi sangat ditentukan oleh sejauh mana MSDM Strategik diimplementasikan secara konsisten dan terintegrasi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, organisasi disarankan untuk menempatkan fungsi MSDM sebagai bagian integral dari manajemen strategis organisasi. Pimpinan organisasi perlu melibatkan fungsi SDM secara aktif dalam proses perumusan visi, misi, dan strategi organisasi agar kebijakan dan praktik SDM yang diterapkan benar-benar mendukung arah strategis organisasi. Selain itu, organisasi juga disarankan untuk terus mengembangkan strategi MSDM yang adaptif terhadap perubahan lingkungan eksternal, seperti perkembangan teknologi dan transformasi digital, tanpa mengabaikan nilai dan tujuan organisasi.

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan kajian ini melalui penelitian empiris pada organisasi atau sektor tertentu guna menguji secara langsung pengaruh keselarasan strategi MSDM terhadap pencapaian visi dan misi organisasi. Penelitian lanjutan juga dapat memperluas variabel kajian, seperti peran kepemimpinan strategis atau budaya organisasi, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai implementasi MSDM Strategik dalam praktik organisasi.

5. DAFTAR PUSTAKA

Astutiningsih, S., Nugroho, A., & Rahmawati, D. (2024). Strategi adaptif manajemen sumber daya manusia strategis (SHRM) dalam menghadapi transformasi digital dan implikasi gig economy. *Solo Journal of Local Community Studies*, 4(1), 45–58.

Arora, R., Sharma, P., & Gupta, S. (2024). Strategic human resource management: A review of aligning HR with business strategy. *Journal of Commerce and Management Studies*, 12(2), 101–115.

Fauzi, A. (2016). Manajemen sumber daya manusia strategik dalam meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 23–34.

Khairunnisa, N., Pratama, M. A., & Hidayat, R. (2023). Implementasi manajemen sumber daya manusia strategik terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(3), 769–776.

Maulana, R., Sari, P. N., & Wijaya, T. (2023). Manajemen sumber daya manusia strategik dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. *ShodhKosh: Journal of Management Research*, 5(2), 88–97.

Sahu, A. (2021). Strategic human resource management and organizational performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 11(4), 55–68.

Wibowo, A., & Putri, L. M. (2022). Peran kejelasan visi dan misi dalam meningkatkan efektivitas manajemen strategi organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 112–121.

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