

Analisis Strategi Perencanaan Tenaga Kerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja (Studi Kasus Pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Cimahi)

Sarah^{1*}, Rahma Afanezha Pasa Fadillah², Sayla Salsadila³, Seni Ramadani⁴, Syinta Dewi Nurfauziah⁵, Resya Dwi Marselina⁶

¹⁻⁵ Universitas Teknologi Digital, Indonesia

email: sarah10124080@digitechuniversity.ac.id¹

Article Info :

Received:
16-05-2026
Revised:
26-05-2026
Accepted:
08-06-2026

Abstract

This study aims to analyze workforce planning strategies and their contribution to improving employee productivity at PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cimahi Branch. A qualitative approach with a case study method was employed. Data were collected through in-depth interviews, observations, and documentation, and analyzed using an interactive analysis model. The findings indicate that workforce planning is carried out systematically by considering business targets, workload, employee turnover, and human resource competencies. Competency-based employee placement and development programs through training and job mentoring were found to support improved employee performance. Factors supporting the effectiveness of workforce planning include effective internal communication, work discipline, motivation, leadership, and a conducive work environment. Meanwhile, workload fluctuations and limited planning flexibility were identified as inhibiting factors. The study concludes that integrated and adaptive workforce planning plays a significant role in enhancing employee productivity and supporting the sustainable achievement of organizational goals.

Keywords: Workforce Planning, Work Productivity, Human Resources, Employee Placement, Employee Development.

Akstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis strategi perencanaan tenaga kerja dan kontribusinya terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan di PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Cimahi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan model analisis interaktif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan tenaga kerja dilakukan secara sistematis dengan mempertimbangkan target bisnis, beban kerja, tingkat turnover, dan kompetensi sumber daya manusia. Strategi penempatan tenaga kerja berbasis kompetensi serta program pengembangan melalui pelatihan dan pendampingan kerja terbukti mendukung peningkatan kualitas kinerja karyawan. Faktor pendukung efektivitas strategi meliputi komunikasi internal yang baik, disiplin kerja, motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Sementara itu, fluktuasi beban kerja dan keterbatasan fleksibilitas perencanaan menjadi faktor penghambat. Penelitian menyimpulkan bahwa perencanaan tenaga kerja yang terintegrasi dan adaptif berperan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Kata Kunci: Perencanaan Tenaga Kerja, Penempatan Tenaga Kerja, Pengembangan Karyawan, Produktivitas Kerja, Sumber Daya Manusia.



©2022 Authors.. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan bisnis global yang ditandai oleh transformasi digital, peningkatan kompetisi antarorganisasi, serta perubahan kebutuhan pasar yang berlangsung secara cepat telah mendorong perusahaan untuk menempatkan sumber daya manusia sebagai faktor strategis dalam pencapaian keunggulan kompetitif. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lagi dipahami sebagai fungsi administratif yang berorientasi pada pengelolaan tenaga kerja sehari-hari, melainkan sebagai instrumen strategis yang menentukan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang (Ainiyah et al., 2025). Perubahan paradigma tersebut mendorong organisasi untuk mengembangkan sistem pengelolaan tenaga kerja yang lebih terencana agar mampu merespons dinamika lingkungan

bisnis secara adaptif dan berkelanjutan. Efektivitas pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam menentukan keberhasilan organisasi karena kualitas tenaga kerja yang dimiliki akan memengaruhi produktivitas serta kinerja organisasi secara keseluruhan (Tambunan & Pandiangan, 2024). Dalam konteks tersebut, perencanaan tenaga kerja menjadi salah satu fungsi manajerial yang memperoleh perhatian besar karena berkaitan langsung dengan kemampuan perusahaan dalam memastikan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi baik dari aspek kuantitas maupun kualitas.

Perencanaan tenaga kerja pada dasarnya merupakan proses sistematis yang dilakukan organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja saat ini dan masa depan guna menjamin tercapainya tujuan perusahaan secara efektif (Linawati, 2023). Implementasi perencanaan tenaga kerja yang tepat memungkinkan organisasi menghindari ketidakseimbangan antara kebutuhan pekerjaan dan ketersediaan tenaga kerja yang sering kali menjadi penyebab menurunnya produktivitas organisasi (Sitompul & Munthe, 2022). Kajian empiris menunjukkan bahwa strategi perencanaan tenaga kerja memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan efisiensi operasional karena mampu memastikan bahwa setiap posisi pekerjaan diisi oleh individu yang memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan organisasi (Irysad et al., 2024). Perspektif yang lebih luas menunjukkan bahwa keberhasilan strategi pengelolaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan perencanaan tenaga kerja dengan tujuan bisnis yang ingin dicapai (Farasi et al., 2025). Hubungan tersebut memperlihatkan bahwa produktivitas kerja tidak hanya ditentukan oleh kapasitas individu semata, tetapi juga oleh kualitas perencanaan yang menjadi dasar pengelolaan tenaga kerja dalam organisasi (Nainggolan et al., 2025).

Meskipun berbagai penelitian telah mengonfirmasi pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja organisasi, sebagian besar studi masih menempatkan produktivitas kerja sebagai konsekuensi dari faktor-faktor individual yang bersifat perilaku. Motivasi kerja misalnya terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas karena mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai target organisasi (Djunaid & Astuti, 2024). Penelitian lain menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi menjadi faktor yang memengaruhi tingkat kinerja karyawan melalui peningkatan keterikatan individu terhadap pekerjaannya (Sanjaya & Indrawati, 2023). Faktor budaya organisasi dan tingkat stres kerja juga ditemukan memiliki hubungan yang erat dengan pencapaian kinerja karyawan karena memengaruhi kondisi psikologis individu dalam melaksanakan pekerjaannya (Cornita & Andy, 2025). Dominasi kajian yang berfokus pada aspek perilaku tersebut menunjukkan bahwa peran perencanaan tenaga kerja sebagai determinan strategis produktivitas masih belum memperoleh perhatian yang memadai dalam literatur.

Keterbatasan lain dalam penelitian terdahulu terlihat dari kecenderungan studi yang menempatkan perencanaan tenaga kerja sebagai bagian pendukung dari fungsi manajemen sumber daya manusia tanpa mengeksplorasi secara mendalam mekanisme implementasinya dalam organisasi. Banyak penelitian lebih menitikberatkan pada pengaruh langsung praktik manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja dibandingkan menjelaskan bagaimana kebutuhan tenaga kerja direncanakan dan diselaraskan dengan tuntutan organisasi yang terus berubah (Farasi et al., 2025). Kondisi tersebut menyebabkan pemahaman mengenai hubungan antara strategi perencanaan tenaga kerja dan produktivitas kerja masih bersifat umum serta belum mampu menjelaskan dinamika yang terjadi pada tingkat operasional organisasi. Kesenjangan tersebut menjadi semakin nyata ketika organisasi menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang menuntut fleksibilitas dan ketepatan dalam pengambilan keputusan terkait kebutuhan tenaga kerja. Akibatnya, masih terdapat ruang yang luas untuk mengembangkan kajian empiris yang mampu menjelaskan bagaimana strategi perencanaan tenaga kerja diterapkan dan bagaimana strategi tersebut berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja dalam konteks organisasi tertentu.

Urgensi penelitian ini semakin kuat karena produktivitas kerja merupakan indikator penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mempertahankan daya saing di tengah perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompleks. Kemampuan organisasi dalam mengalokasikan tenaga kerja secara tepat akan memengaruhi efektivitas pelaksanaan pekerjaan serta pencapaian target operasional perusahaan. Kinerja karyawan terbukti dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan dan kondisi lingkungan kerja yang mendukung terciptanya efektivitas pelaksanaan tugas organisasi (Dewi & Yani, 2025). Pada saat yang sama, pengembangan karier menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan

kualitas kinerja karena memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan kompetensi yang relevan dengan kebutuhan organisasi (Ma'dika & Rahmat, 2024). Namun demikian, berbagai faktor tersebut pada dasarnya memerlukan dukungan perencanaan tenaga kerja yang efektif agar dapat diimplementasikan secara optimal sehingga mampu menghasilkan peningkatan produktivitas kerja yang berkelanjutan.

Berdasarkan berbagai argumentasi tersebut, penelitian ini diposisikan untuk mengisi kesenjangan literatur mengenai hubungan antara strategi perencanaan tenaga kerja dan produktivitas kerja dalam konteks industri pembiayaan. Fokus penelitian diarahkan pada analisis strategi perencanaan tenaga kerja yang diterapkan di PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Cimahi serta pengaruhnya terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini berupaya mengidentifikasi proses perencanaan tenaga kerja yang dilakukan perusahaan, faktor-faktor yang memengaruhi implementasinya, serta kontribusinya terhadap pencapaian produktivitas kerja. Hasil penelitian diharapkan dapat memperluas pemahaman teoretis mengenai peran strategis perencanaan tenaga kerja dalam kerangka manajemen sumber daya manusia. Dari sisi metodologis, penelitian ini diharapkan memberikan bukti empiris yang lebih kontekstual mengenai implementasi strategi perencanaan tenaga kerja pada perusahaan pembiayaan sehingga dapat menjadi referensi bagi pengembangan penelitian maupun praktik manajerial di masa mendatang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian empiris dengan pendekatan kualitatif dan metode studi kasus yang berfokus pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Cimahi. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan menganalisis secara mendalam strategi perencanaan tenaga kerja yang diterapkan perusahaan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Perencanaan tenaga kerja dipahami sebagai proses sistematis untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi serta memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang tepat pada waktu yang tepat (Linawati, 2023). Subjek penelitian terdiri atas pimpinan cabang, bagian sumber daya manusia, dan karyawan yang terlibat atau memahami pelaksanaan strategi perencanaan tenaga kerja di perusahaan. Data penelitian diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi yang mencakup kebijakan perusahaan, data ketenagakerjaan, serta laporan kinerja karyawan. Fokus penelitian diarahkan pada aspek perencanaan kebutuhan tenaga kerja, penempatan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, dan kontribusinya terhadap peningkatan produktivitas kerja sebagaimana dikemukakan dalam kajian strategi perencanaan tenaga kerja organisasi (Irysad et al., 2024).

Analisis data dilakukan menggunakan model analisis interaktif yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi diklasifikasikan ke dalam tema-tema yang berkaitan dengan strategi perencanaan tenaga kerja dan produktivitas kerja untuk mengidentifikasi pola hubungan serta faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas implementasinya. Interpretasi data dilakukan secara mendalam guna memahami bagaimana strategi perencanaan tenaga kerja mendukung pencapaian produktivitas kerja karyawan dan kinerja organisasi. Produktivitas kerja dalam penelitian ini dipahami sebagai kemampuan karyawan menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang optimal (Ainiyah et al., 2025). Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber, triangulasi metode, serta pengecekan ulang hasil wawancara kepada informan sehingga temuan yang dihasilkan memiliki tingkat kredibilitas dan konsistensi yang memadai (Farasi et al., 2025).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Perencanaan Kebutuhan Tenaga Kerja pada PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Cimahi

Pelaksanaan proses perencanaan tenaga kerja di PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Cimahi dilakukan secara periodik berdasarkan kebutuhan operasional serta target bisnis yang ditetapkan perusahaan. Identifikasi kebutuhan tenaga kerja dilakukan melalui evaluasi beban kerja pada setiap unit kerja untuk memastikan kesesuaian antara jumlah tenaga kerja dan tingkat aktivitas pekerjaan. Praktik tersebut memperlihatkan adanya upaya untuk menyelaraskan jumlah tenaga kerja dengan kebutuhan organisasi yang terus berkembang. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan bahwa perencanaan

tenaga kerja merupakan instrumen penting dalam menjamin efektivitas pengelolaan sumber daya manusia (Putri & Asyifa, 2025).

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan tenaga kerja tidak hanya ditentukan oleh jumlah pekerjaan yang tersedia tetapi juga mempertimbangkan karakteristik pekerjaan dan kompetensi yang diperlukan. Pihak manajemen menilai bahwa peningkatan volume pekerjaan pada sektor pembiayaan menuntut kemampuan adaptasi organisasi dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja secara lebih akurat. Proses tersebut dilakukan melalui koordinasi antara pimpinan unit dan bagian sumber daya manusia. Pola tersebut menunjukkan karakteristik manajemen sumber daya manusia strategis yang berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi (Pahira & Rinaldy, 2023).

Data observasi memperlihatkan bahwa setiap unit kerja memiliki kebutuhan sumber daya manusia yang berbeda sesuai karakteristik tugas yang dijalankan. Unit pemasaran menunjukkan kebutuhan tenaga kerja yang relatif lebih dinamis dibandingkan unit administrasi karena dipengaruhi target penjualan dan kondisi pasar. Kondisi tersebut menyebabkan perusahaan menerapkan evaluasi kebutuhan tenaga kerja secara berkala. Praktik evaluatif semacam ini dipandang penting dalam menjaga keseimbangan antara kapasitas tenaga kerja dan tuntutan pekerjaan (Nurramadhania, 2023).

Informan penelitian juga mengungkapkan bahwa perencanaan tenaga kerja dilakukan dengan mempertimbangkan potensi perputaran karyawan pada posisi tertentu. Tingkat turnover yang muncul pada beberapa bagian menjadi perhatian manajemen karena berpotensi memengaruhi kontinuitas operasional perusahaan. Langkah antisipatif dilakukan melalui pemetaan kebutuhan tenaga kerja sebelum terjadi kekosongan posisi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa perencanaan tenaga kerja memiliki fungsi preventif dalam menjaga stabilitas organisasi (Khaeruman & Tabroni, 2024).

Hasil analisis dokumen internal menunjukkan bahwa perusahaan menggunakan beberapa indikator dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja. Indikator tersebut meliputi target bisnis, jumlah nasabah, volume transaksi, dan beban kerja masing-masing unit. Penggunaan indikator yang beragam memungkinkan perusahaan memperoleh gambaran kebutuhan tenaga kerja yang lebih komprehensif. Pendekatan tersebut konsisten dengan prinsip pengelolaan sumber daya manusia yang menekankan pentingnya pengambilan keputusan berbasis data (Asriyanti et al., 2024).

Tabel 1. Faktor Pertimbangan dalam proses perencanaan tenaga kerja di PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Cimahi

| Faktor Perencanaan | Temuan Utama | Implikasi |
|--------------------|---------------------------------------|---------------------------------|
| Target Bisnis | Menjadi dasar penentuan kebutuhan SDM | Menyesuaikan kapasitas kerja |
| Beban Kerja | Dievaluasi secara berkala | Menghindari kelebihan beban |
| Turnover karyawan | Dipantau setiap periode | Menjaga kontinuitas operasional |
| Kompetensi SDM | Disesuaikan dengan jabatan | Meningkatkan efektivitas kerja |

Data pada Tabel 1 memperlihatkan bahwa kebutuhan tenaga kerja tidak ditentukan oleh satu faktor tunggal. Kombinasi antara target bisnis, beban kerja, turnover, dan kompetensi menjadi dasar dalam proses pengambilan keputusan. Pendekatan multidimensional tersebut menunjukkan adanya orientasi strategis dalam pengelolaan tenaga kerja perusahaan. Karakteristik tersebut sesuai dengan konsep perencanaan tenaga kerja strategis yang menekankan keterkaitan antara kebutuhan organisasi dan pengelolaan talenta (Alqifti, 2025).

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa akurasi perencanaan tenaga kerja memiliki hubungan erat dengan kelancaran operasional perusahaan. Informan menyatakan bahwa kesalahan dalam memperkirakan kebutuhan tenaga kerja dapat menimbulkan ketidakseimbangan distribusi pekerjaan. Situasi tersebut berpotensi menurunkan efektivitas pelaksanaan tugas pada unit tertentu. Temuan ini memperkuat argumentasi bahwa kualitas perencanaan tenaga kerja menjadi fondasi penting dalam peningkatan kinerja organisasi (Permata et al., 2025).

Observasi lapangan memperlihatkan bahwa komunikasi antarunit berperan penting dalam mendukung efektivitas proses perencanaan tenaga kerja. Informasi mengenai kebutuhan tenaga kerja umumnya diperoleh melalui koordinasi antara pimpinan unit kerja dan bagian sumber daya manusia. Mekanisme tersebut memungkinkan organisasi memperoleh informasi yang lebih akurat mengenai

kondisi operasional di lapangan. Keterlibatan berbagai pihak dalam proses perencanaan mencerminkan praktik manajemen yang kolaboratif dan adaptif (Kharismayanti et al., 2022).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan tenaga kerja yang diterapkan PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Cimahi tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kebutuhan jangka pendek tetapi juga mempertimbangkan kebutuhan organisasi dalam jangka menengah. Perusahaan berupaya mengintegrasikan kebutuhan tenaga kerja dengan arah pengembangan bisnis yang sedang dijalankan. Pendekatan tersebut memungkinkan organisasi memiliki kesiapan yang lebih baik dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis. Temuan ini menunjukkan bahwa perencanaan tenaga kerja telah ditempatkan sebagai bagian dari strategi organisasi yang mendukung produktivitas dan keberlanjutan kinerja perusahaan (Sugesti & Gunawan, 2024).

Analisis Strategi Penempatan dan Pengembangan Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja

Strategi penempatan tenaga kerja di PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Cimahi dilakukan berdasarkan kesesuaian antara kompetensi individu dan kebutuhan jabatan yang tersedia. Pihak manajemen menilai bahwa ketepatan penempatan karyawan memiliki pengaruh terhadap kecepatan adaptasi dalam melaksanakan tugas kerja. Karyawan yang ditempatkan sesuai dengan kemampuan dan pengalaman cenderung menunjukkan tingkat penyelesaian pekerjaan yang lebih baik dibandingkan karyawan yang mengalami ketidaksesuaian penempatan. Temuan tersebut sejalan dengan pandangan bahwa efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam menempatkan tenaga kerja secara tepat (Asriyanti et al., 2024).

Data observasi menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memahami secara jelas tanggung jawab yang melekat pada posisi kerja masing-masing. Kejelasan peran tersebut memudahkan proses koordinasi antarunit dan mengurangi potensi tumpang tindih pekerjaan. Kondisi ini menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan mendukung pencapaian target organisasi. Hubungan antara kejelasan tugas dan efektivitas kinerja telah menjadi salah satu indikator penting dalam pengelolaan sumber daya manusia modern (Khaeruman & Tabroni, 2024).

Informan dari bagian sumber daya manusia menjelaskan bahwa proses penempatan tenaga kerja didahului oleh evaluasi kompetensi dan kebutuhan organisasi. Proses tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa setiap posisi ditempati oleh individu yang memiliki kemampuan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan. Pendekatan tersebut memungkinkan organisasi meminimalkan risiko kesalahan penempatan yang dapat menghambat produktivitas kerja. Praktik ini menunjukkan adanya orientasi strategis dalam pengelolaan tenaga kerja perusahaan (Pahira & Rinaldy, 2023).

Temuan penelitian juga menunjukkan bahwa perusahaan memberikan perhatian pada pengembangan tenaga kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan produktivitas. Pengembangan dilakukan melalui pelatihan internal, pendampingan kerja, serta pembaruan pengetahuan yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab karyawan. Program tersebut dirancang untuk meningkatkan kompetensi sekaligus memperkuat kemampuan adaptasi terhadap perubahan kebutuhan bisnis. Pengembangan karyawan merupakan elemen penting dalam perencanaan tenaga kerja strategis karena mendukung keberlanjutan kinerja organisasi (Alqifti, 2025).

Karyawan yang menjadi informan menyatakan bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan membantu mereka memahami prosedur kerja secara lebih efektif. Pemahaman yang lebih baik terhadap pekerjaan berdampak pada peningkatan kualitas hasil kerja dan pengurangan kesalahan operasional. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa investasi pada pengembangan sumber daya manusia memberikan manfaat langsung terhadap produktivitas kerja. Pandangan ini sejalan dengan konsep pengelolaan SDM yang menempatkan kompetensi sebagai faktor utama peningkatan kinerja (Nurramadhania, 2023).

Tabel 2. Bentuk strategi penempatan dan pengembangan tenaga kerja yang diterapkan perusahaan

| Strategi | Implementasi | Dampak yang Dirasakan |
|--------------------------------|--------------------------------------|------------------------------|
| Penempatan berbasis kompetensi | Evaluasi kemampuan sebelum penugasan | Adaptasi kerja lebih cepat |
| Pelatihan internal | Program peningkatan keterampilan | Kualitas kerja meningkat |

| | | |
|---------------------|---------------------------------------|----------------------------|
| Pendampingan kerja | Bimbingan oleh atasan langsung | Kesalahan kerja menurun |
| Evaluasi kompetensi | Peninjauan berkala kemampuan karyawan | Kesesuaian jabatan terjaga |

Data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa strategi penempatan dan pengembangan tenaga kerja dilakukan secara terintegrasi. Penempatan berbasis kompetensi memberikan dasar yang kuat bagi pelaksanaan program pengembangan yang lebih terarah. Kombinasi kedua strategi tersebut menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan kapasitas individu dalam menjalankan pekerjaannya. Temuan ini memperlihatkan bahwa produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh jumlah tenaga kerja tetapi juga oleh kualitas pengelolaannya (Permata et al., 2025).

Hasil wawancara lebih lanjut menunjukkan bahwa pengembangan tenaga kerja tidak hanya difokuskan pada aspek teknis pekerjaan. Perusahaan juga mendorong peningkatan kemampuan komunikasi, pelayanan pelanggan, dan kerja sama tim yang dibutuhkan dalam aktivitas operasional sehari-hari. Pendekatan tersebut membantu karyawan menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks. Kemampuan bekerja sama menjadi faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas organisasi (Kharismayanti et al., 2022).

Observasi lapangan memperlihatkan bahwa strategi pengembangan tenaga kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Karyawan yang memperoleh kesempatan mengikuti pelatihan menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam pelaksanaan tugas. Mereka cenderung memiliki keyakinan yang lebih besar terhadap kemampuan yang dimiliki sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih optimal. Kondisi tersebut mendukung temuan bahwa motivasi memiliki hubungan erat dengan produktivitas kerja karyawan (Jahroni & Darmawan, 2022).

Analisis terhadap keseluruhan data menunjukkan bahwa strategi penempatan dan pengembangan tenaga kerja telah menjadi bagian penting dari upaya perusahaan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Penempatan yang sesuai menciptakan dasar bagi pelaksanaan pekerjaan yang efektif, sedangkan program pengembangan memperkuat kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Hubungan keduanya membentuk mekanisme yang saling mendukung dalam pencapaian target organisasi. Temuan ini memperlihatkan bahwa keberhasilan peningkatan produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola kompetensi tenaga kerja secara berkelanjutan (Sugesti & Gunawan, 2024).

Analisis Faktor Penghambat dan Pendukung Efektivitas Strategi Perencanaan Tenaga Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Efektivitas strategi perencanaan tenaga kerja di PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Cimahi dipengaruhi oleh dinamika perubahan beban kerja yang relatif fluktuatif. Kondisi tersebut menyebabkan proses penyesuaian kebutuhan tenaga kerja tidak selalu dapat dilakukan secara stabil dalam setiap periode kerja. Manajemen menyatakan bahwa perubahan target bisnis yang cepat menuntut respons perencanaan yang lebih adaptif agar tidak terjadi ketidakseimbangan operasional. Situasi ini menggambarkan bahwa efektivitas manajemen sumber daya manusia sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam merespons perubahan lingkungan kerja (Pahira & Rinaldy, 2023).

Temuan penelitian menunjukkan bahwa salah satu faktor pendukung utama dalam perencanaan tenaga kerja adalah ketersediaan sistem komunikasi internal yang cukup baik antarunit kerja. Koordinasi yang terbangun antara pimpinan unit dan bagian sumber daya manusia memungkinkan informasi kebutuhan tenaga kerja disampaikan secara lebih cepat dan akurat. Hal tersebut membantu perusahaan dalam mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja sebelum terjadi kekosongan posisi yang dapat mengganggu produktivitas. Kualitas koordinasi internal menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas pengelolaan sumber daya manusia (Khaeruman & Tabroni, 2024).

Data observasi menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan turut berkontribusi terhadap efektivitas implementasi perencanaan tenaga kerja. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi ini membantu organisasi dalam menjaga stabilitas output kerja meskipun terjadi perubahan beban kerja. Disiplin kerja telah lama dipandang sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja individu dalam organisasi (Jahroni & Darmawan, 2022).

Informan penelitian juga mengungkapkan bahwa motivasi kerja menjadi faktor yang sangat berpengaruh terhadap keberhasilan implementasi strategi perencanaan tenaga kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi menunjukkan tingkat keterlibatan kerja yang lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugas operasional. Motivasi yang kuat juga mendorong karyawan untuk lebih proaktif dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan kebutuhan pekerjaan. Hal tersebut memperkuat temuan bahwa motivasi merupakan determinan penting dalam peningkatan produktivitas kerja (Sugesti & Gunawan, 2024).

Tabel 3. Faktor pendukung dan penghambat efektivitas strategi perencanaan tenaga kerja di PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Cimahi

| Faktor | Jenis | Dampak terhadap Produktivitas |
|-----------------------|------------|------------------------------------|
| Komunikasi internal | Pendukung | Mempercepat penyesuaian SDM |
| Disiplin kerja | Pendukung | Menjaga konsistensi output kerja |
| Motivasi kerja | Pendukung | Meningkatkan keterlibatan karyawan |
| Fluktuasi beban kerja | Penghambat | Menimbulkan ketidakseimbangan SDM |

Data pada Tabel 3 menunjukkan bahwa faktor pendukung lebih dominan berasal dari aspek internal organisasi yang berkaitan dengan perilaku dan koordinasi kerja. Sementara itu, faktor penghambat lebih banyak dipengaruhi oleh dinamika eksternal berupa perubahan beban kerja yang sulit diprediksi. Ketidakseimbangan antara kedua faktor tersebut berdampak langsung pada efektivitas implementasi strategi perencanaan tenaga kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa produktivitas organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuan mengelola faktor internal dan eksternal secara simultan (Asriyanti et al., 2024).

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam menjaga efektivitas implementasi perencanaan tenaga kerja. Pimpinan yang mampu memberikan arahan secara jelas cenderung menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan mudah dikendalikan. Hal tersebut berdampak pada peningkatan koordinasi antarpegawai dalam melaksanakan tugas operasional. Kepemimpinan yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi melalui penguatan arah kerja karyawan (Kharismayanti et al., 2022).

Observasi lapangan menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor pendukung lain dalam pelaksanaan strategi perencanaan tenaga kerja. Lingkungan kerja yang stabil dan minim konflik memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih fokus dan produktif. Kondisi tersebut juga memperkuat kolaborasi antarunit dalam menyelesaikan pekerjaan yang bersifat lintas fungsi. Lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja karyawan dalam organisasi (Jahroni & Darmawan, 2022).

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa keterbatasan dalam fleksibilitas perencanaan tenaga kerja menjadi salah satu tantangan utama yang dihadapi perusahaan. Proses penyesuaian kebutuhan tenaga kerja sering kali memerlukan waktu karena harus melalui tahapan koordinasi internal yang cukup panjang. Kondisi ini dapat memperlambat respons organisasi terhadap perubahan kebutuhan operasional. Efektivitas perencanaan tenaga kerja sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam menyeimbangkan aspek perencanaan dan fleksibilitas implementasi (Nurramadhania, 2023).

Hasil keseluruhan penelitian menunjukkan bahwa efektivitas strategi perencanaan tenaga kerja di PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Cimahi merupakan hasil interaksi antara faktor pendukung dan penghambat yang saling memengaruhi. Faktor internal seperti komunikasi, motivasi, disiplin, kepemimpinan, dan lingkungan kerja berperan sebagai penguat implementasi strategi. Sementara itu, faktor eksternal berupa fluktuasi beban kerja menjadi tantangan yang harus diantisipasi secara berkelanjutan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan peningkatan produktivitas kerja bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengelola dinamika faktor-faktor tersebut secara adaptif dan terintegrasi (Permata et al., 2025).

KESIMPULAN

Strategi perencanaan tenaga kerja di PT Adira Dinamika Multi Finance Tbk Cabang Cimahi memiliki peran penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Perencanaan tenaga kerja dilakukan secara sistematis dengan mempertimbangkan target bisnis, beban kerja, tingkat turnover karyawan, serta kompetensi yang dibutuhkan pada setiap jabatan. Pendekatan tersebut membantu perusahaan memastikan ketersediaan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga operasional perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Selain itu, strategi penempatan tenaga kerja yang berbasis kompetensi serta program pengembangan karyawan melalui pelatihan, pendampingan kerja, dan evaluasi kompetensi terbukti mampu meningkatkan kualitas kerja, mempercepat adaptasi karyawan, serta mengurangi kesalahan operasional. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja tidak hanya dipengaruhi oleh jumlah tenaga kerja, tetapi juga oleh ketepatan penempatan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

Penelitian juga menemukan bahwa efektivitas perencanaan tenaga kerja didukung oleh komunikasi internal yang baik, disiplin kerja, motivasi karyawan, kepemimpinan yang efektif, dan lingkungan kerja yang kondusif. Namun, perusahaan masih menghadapi tantangan berupa fluktuasi beban kerja dan keterbatasan fleksibilitas dalam menyesuaikan kebutuhan tenaga kerja secara cepat. Keberhasilan peningkatan produktivitas kerja sangat bergantung pada kemampuan perusahaan dalam mengelola faktor pendukung dan mengantisipasi faktor penghambat secara adaptif. Penelitian ini menegaskan bahwa perencanaan tenaga kerja merupakan bagian strategis dari manajemen sumber daya manusia yang berkontribusi signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Dengan perencanaan yang tepat, perusahaan dapat meningkatkan efektivitas operasional, menjaga keberlanjutan kinerja, serta memperkuat daya saing di tengah dinamika lingkungan bisnis yang terus berubah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainiyah, N., Kurniawan, R., Irfandi, A. S., Trihantoyo, S., & Sholeh, M. (2025). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Organisasi. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 5(3), 1296-1310. <https://doi.org/10.60036/jbm.619>
- Alqifti, T. (2025). Pengembangan Karyawan dan Kinerja dalam Perencanaan Tenaga Kerja Strategis, Manajemen Talenta, Serta Kompensasi: Tinjauan Sistematis Prisma. *Journal of Science Education and Management Business*, 4(3), 636-643. <https://doi.org/10.62357/joseamb.v4i3.780>
- Asriyanti, S., Febrianti, AA, Wulansari, FN, Mubarak, S., & Anshori, MI (2024). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2 (3), 08-21. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i3.388>
- Cornita, A., & Andy, A. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Medika Indo Bavaria. *NIKAMABI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4 (1), 44-54. <https://doi.org/10.31253/ni.v4i1.3764>
- Djunaid, A., & Astuti, W. (2024). Maksimalisasi Motivasi Dalam Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(1), 10099-10109. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i1.9065>
- Dewi, R. E., & Yani, M. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sanbe Farma Cab. Sampit. *Profit: Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 10(1), 01-10. <https://jurnal.stie-sampit.ac.id/index.php/Ojs/article/view/192>
- Farasi, S. N., Puspitasari, R. P., & Wildan, M. A. (2025). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, 4(2), 652-658. <https://doi.org/10.56799/jceki.v4i2.6537>
- Irysad, Ferozi Ramdana, Putri Kemala Dewi Lubis, Angelina Rolas Olivia Naibaho, and Nurlia

- Aprianti Sinurat. 2024. "Analisis Strategi Perencanaan Tenaga Kerja Untuk Meningkatkan Efisiensi Dan Produktivitas Dalam Organisasi." *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research* 4(4): 12. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>.
- Jahroni, J., & Darmawan, D. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 95-106. <https://doi.org/10.58303/jtimb.v5i2.2973>
- Kharismayanti, N. K. A., Agung, A. A. P., & Anggraini, N. P. N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Pakraman Padangsambian. *Emas*, 3(7), 49-62. <https://doi.org/10.30388/emas.v3i7.4190>
- Khaeruman, K., & Tabroni, T. (2024). Strategi Efektif Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Era Bisnis Modern. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(2). <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i2.2789>
- Linawati. 2023. "Analisis Perencanaan Tenaga Kerja." *Journal of Management, Economics, and Entrepreneur* 2(2): 2023. <https://ejournal.iainu-kebumen.ac.id/index.php/maen>.
- Ma'dika, ZP, & Rahmat, HK (2024). Peran Manajemen Karir dalam Proses Peningkatan Kinerja Karyawan di Suatu Perusahaan. *Jurnal Penelitian Terkini dalam Manajemen, Kebijakan, dan Ilmu Sosial*, 1 (1), 1-8. <https://ejournal.hakharainstitute.com/MPSS/article/view/15>
- Nainggolan, S., Zega, N., Marpaung, I., Nainggolan, J., & Siahaan, A. M. (2025). Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *PESHUM: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Humaniora*, 4(2), 2265-2270. <https://doi.org/10.56799/peshum.v4i2.7687>
- Nurramadhania, A. (2023). Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3 (1), 83-89. <https://doi.org/10.56799/jim.v3i1.2524>
- Pahira, Siti Hapsah, and Rio Rinaldy. 2023. "Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi." *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat* 3(02): 810–17. doi:10.59141/comserva.v3i03.882.
- Permata, S., Mardatillah, N., Diningrat, SJ, & Mulyadi, M. (2025). Dampak manajemen SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 5 (2), 919-925. <https://doi.org/10.37481/jmh.v5i2.1427>
- Putri, Shanata, and Zahra Asyifa. 2025. "Perencanaan Tenaga Kerja dan Kompensasi Strategik Yang Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan : Studi Pustaka Media Mainstream." 02(02): 2023–26.
- Sanjaya, M., & Indrawati, L. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *Penelitian Manajemen dan Akuntansi (RIMA)*, 6 (1), 11-20. <https://doi.org/10.33508/rima.v6i1.4538>
- Sitompul, Randa Fransiskus, and Kornel Munthe. 2022. "Perencanaan Tenaga Kerja Pt. Aneka Digital Suksesindo." *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan* 6(3): 110–18.
- Sugesti, M., & Gunawan, A. (2024). Strategi Peningkatan Produktivitas Karyawan pada Perusahaan. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(2), 60-67. <https://doi.org/10.56799/jim.v3i2.2756>
- Tambunan, HN, & Pandiangan, SMT (2024). Pengaruh Kegunaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4 (2), 650-658. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i2.993>