

## PERENCANAAN SDM PADA PERUSAHAAN STARTUP: STUDI KASUS TANTANGAN DAN SOLUSI

Rafli Satria Aji<sup>1</sup>

Universitas Pelita Bangsa

Email: [raflisatiaaji@gmail.com](mailto:raflisatiaaji@gmail.com)

### Abstrak

Startup telah menjadi motor inovasi dan pertumbuhan ekonomi, tetapi menghadapi tantangan besar dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi tantangan utama dalam perencanaan SDM pada startup serta mengeksplorasi solusi strategis untuk mengatasinya. Dengan pendekatan deskriptif kualitatif melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, penelitian ini mengungkap tantangan seperti turnover tinggi, keterbatasan anggaran, dan kekurangan talenta terampil. Solusi strategis yang ditemukan meliputi pemanfaatan teknologi SDM, fleksibilitas struktur kerja, dan program pelatihan internal. Perencanaan SDM yang adaptif terbukti meningkatkan stabilitas organisasi, produktivitas, dan pertumbuhan bisnis startup. Temuan ini memberikan kontribusi praktis bagi pelaku startup serta memperkaya literatur terkait perencanaan SDM.

**Kata Kunci:** startup, perencanaan SDM, tantangan SDM, teknologi SDM, pelatihan internal, fleksibilitas kerja.

### Abstract

Startups have become engines of innovation and economic growth but face significant challenges in human resource management (HRM). This study aims to identify key challenges in HR planning for startups and explore strategic solutions to address them. Using a qualitative descriptive approach through interviews, observations, and document analysis, the research reveals challenges such as high turnover rates, budget constraints, and a shortage of skilled talent. Strategic solutions include leveraging HR technology, flexible work structures, and internal training programs. Adaptive HR planning has been shown to improve organizational stability, productivity, and business growth for startups. These findings provide practical contributions for startup practitioners and enrich the literature on HR planning in the startup context.

**Keywords:** startups, HR planning, HR challenges, HR technology, internal training, work flexibility.

### Article history

Received: Januari 2025  
Reviewed: Januari 2025  
Published: Januari 2025

Plagiarism checker no  
871.884.841

Doi : prefix doi :  
10.8734/musytari.v1i2.365

**Copyright : author**

**Publish by : musytari**



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

## PENDAHULUAN

Dalam beberapa dekade terakhir, startup telah berkembang menjadi salah satu elemen penting dalam perekonomian global. Ekosistem startup tidak hanya menjadi motor utama dalam menciptakan lapangan kerja, tetapi juga berperan signifikan dalam mendorong inovasi teknologi dan perubahan sosial. Laporan dari (Genome, 2022) menyebutkan bahwa nilai ekosistem startup global telah mencapai lebih dari \$3 triliun, mencerminkan kontribusinya yang besar terhadap pertumbuhan ekonomi. Di Indonesia, startup memainkan peran penting dalam pengembangan berbagai sektor seperti fintech, e-commerce, agritech, hingga teknologi

kesehatan, menjadikan negara ini salah satu pusat startup terbesar di kawasan Asia Tenggara. Namun, di balik perkembangan pesat ini, terdapat sejumlah tantangan yang menghambat keberlanjutan dan pertumbuhan startup, salah satunya adalah pengelolaan sumber daya manusia (SDM).

Sumber daya manusia merupakan salah satu pilar utama yang menentukan keberhasilan startup. Namun, karakteristik unik startup—seperti lingkungan kerja yang dinamis, kebutuhan untuk tumbuh dengan cepat, dan ketidakpastian pasar—membuat perencanaan SDM di sektor ini menjadi lebih kompleks dibandingkan dengan perusahaan besar atau organisasi yang sudah mapan. Sebuah studi oleh (McKinsey, 2021) mengungkapkan bahwa 83% pendiri startup mengidentifikasi pengelolaan SDM sebagai salah satu tantangan utama mereka. Masalah ini diperparah dengan tingginya tingkat turnover karyawan di startup. Berdasarkan laporan Jobstreet (2023), rata-rata tingkat turnover di startup mencapai 20-30% per tahun, jauh lebih tinggi dibandingkan perusahaan konvensional. Hal ini menciptakan tantangan besar bagi startup untuk mempertahankan karyawan yang berkualitas dan menciptakan stabilitas organisasi.

Salah satu penyebab utama dari tingginya turnover dan tantangan SDM lainnya adalah kurangnya perencanaan SDM yang efektif di startup. Berdasarkan penelitian dari (Techinasia, 2022) sekitar 60% startup tidak memiliki perencanaan SDM jangka panjang dan hanya mengandalkan rekrutmen spontan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja. Hal ini berisiko menciptakan ketidaksesuaian antara kebutuhan organisasi dengan kompetensi karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas dan keberlanjutan bisnis. Selain itu, keterbatasan anggaran sering kali memaksa startup untuk membuat keputusan yang kurang strategis dalam pengelolaan SDM, seperti memilih solusi jangka pendek daripada merancang strategi yang berkelanjutan.

Namun, di tengah tantangan ini, muncul peluang untuk memanfaatkan teknologi modern dalam perencanaan SDM. Laporan Deloitte (2022) menunjukkan bahwa perusahaan yang mengadopsi teknologi SDM canggih, seperti *workforce analytics* dan sistem manajemen SDM berbasis cloud, mampu meningkatkan efisiensi pengelolaan tenaga kerja hingga 25%. Sayangnya, adopsi teknologi ini di kalangan startup masih minim. Hanya sekitar 35% startup yang menggunakan teknologi SDM modern, sering kali disebabkan oleh keterbatasan dana dan kurangnya pengetahuan tentang penerapannya. Padahal, teknologi dapat menjadi solusi yang efektif untuk mengatasi tantangan perencanaan SDM, terutama dalam memprediksi kebutuhan tenaga kerja, mengelola rekrutmen, hingga meningkatkan retensi karyawan.

Meskipun kajian tentang perencanaan SDM telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian lebih berfokus pada perusahaan besar yang memiliki struktur organisasi yang mapan. Hal ini menciptakan kesenjangan penelitian terkait penerapan strategi perencanaan SDM dalam konteks startup yang memiliki kebutuhan unik. Startup membutuhkan pendekatan perencanaan SDM yang lebih fleksibel, adaptif, dan efisien untuk menghadapi tantangan lingkungan kerja yang dinamis dan penuh ketidakpastian.

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan fokus pada tantangan utama dalam perencanaan SDM di perusahaan startup. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengeksplorasi solusi strategis yang dapat membantu startup mengatasi berbagai kendala, seperti keterbatasan anggaran, ketidakstabilan tenaga kerja, dan kurangnya infrastruktur SDM. Selain itu, penelitian ini akan menganalisis bagaimana perencanaan SDM yang efektif dapat mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis startup. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis berupa

rekomendasi untuk pelaku startup dan kontribusi teoritis dalam pengembangan literatur terkait perencanaan SDM.

Penelitian ini tidak hanya relevan dalam konteks startup, tetapi juga memberikan wawasan bagi pemangku kepentingan lainnya, seperti investor dan pemerintah, tentang pentingnya perencanaan SDM dalam mendukung ekosistem startup yang berkelanjutan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Perencanaan SDM

Dalam literatur manajemen sumber daya manusia (SDM), perencanaan SDM sering diartikan sebagai suatu proses yang terorganisir dan sistematis untuk mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja dalam sebuah organisasi. Menurut Simamora dalam penelitian, keberhasilan perencanaan SDM sangat bergantung pada kualitas informasi yang tersedia dan relevansi informasi tersebut dalam mendukung pengambilan keputusan strategis. Informasi yang akurat dan relevan memungkinkan organisasi untuk merencanakan kebutuhan SDM secara lebih efektif, sehingga memastikan keberlanjutan operasional dan pencapaian tujuan perusahaan.

(Adjunct & Marniati, 2020) memperluas pandangan ini dengan menjelaskan bahwa inti dari perencanaan tenaga kerja adalah kemampuan untuk menyelaraskan kepentingan organisasi dengan kebutuhan individu. Proses ini mencakup kegiatan seperti memperkirakan kebutuhan karyawan di masa mendatang, mengantisipasi perubahan dalam penawaran tenaga kerja, dan merancang strategi untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan kondisi yang dihadapi oleh organisasi. Dengan demikian, perencanaan tenaga kerja bertujuan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan perusahaan tetapi juga untuk menciptakan keseimbangan antara tujuan organisasi dan kepuasan karyawan.

Sementara itu, (Armstrong, 2012) menekankan pentingnya perencanaan SDM sebagai elemen kunci dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Mereka berpendapat bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung pada sejauh mana perusahaan dapat mengintegrasikan kebutuhan bisnis dengan pengelolaan SDM yang efektif. Dalam hal ini, perencanaan SDM tidak hanya melibatkan aspek administratif, seperti menghitung jumlah karyawan yang dibutuhkan, tetapi juga mencakup penyelarasan antara strategi perusahaan dan kompetensi tenaga kerja. Dengan memastikan bahwa tenaga kerja yang tersedia sesuai dengan kebutuhan strategis organisasi, perusahaan dapat mencapai tujuan jangka panjangnya secara lebih efisien.

Selain itu, perencanaan SDM juga menjadi alat penting dalam menghadapi tantangan eksternal, seperti perubahan pasar tenaga kerja, perkembangan teknologi, dan dinamika ekonomi global. Dalam menghadapi tantangan tersebut, perusahaan dituntut untuk lebih fleksibel dan adaptif dalam menyusun strategi perencanaan tenaga kerja. Hal ini mencakup kemampuan untuk meramalkan kebutuhan tenaga kerja di masa depan berdasarkan tren dan data yang tersedia, serta merancang solusi yang inovatif untuk menjembatani kesenjangan antara kebutuhan organisasi dan sumber daya manusia yang ada.

### 2. StarUp

Perusahaan rintisan, yang lebih dikenal dengan istilah *startup*, adalah sebuah bentuk perusahaan baru yang dirancang untuk mengembangkan dan menawarkan produk atau jasa di tengah kondisi ketidakpastian yang sangat tinggi. Startup tidak hanya berfungsi sebagai perusahaan biasa, tetapi juga merupakan institusi yang fokus pada inovasi, pengembangan produk, dan pencarian model bisnis yang dapat diulang serta memiliki potensi untuk

berkembang secara signifikan dalam skala besar. Dalam konteks ini, startup menghadapi tantangan besar untuk menemukan model bisnis yang tepat yang memungkinkan mereka bertahan, berkembang, dan menghasilkan nilai yang berkelanjutan, meskipun beroperasi dalam lingkungan yang sering kali penuh ketidakpastian.

Definisi startup juga mencakup elemen penting seperti fleksibilitas, inovasi, dan fokus pada eksplorasi pasar yang baru. Startup sering kali masih berada dalam tahap awal pendiriannya, di mana mereka berfokus pada pengembangan produk atau jasa, pengujian pasar, serta penelitian untuk memahami kebutuhan konsumen. Dengan kata lain, perusahaan rintisan ini masih berada dalam proses mencari pasar yang sesuai dengan produknya, sekaligus menguji berbagai hipotesis tentang model bisnis yang akan digunakan (Riyanto & Jamaluddin, 2018).

Di Indonesia, perkembangan startup telah mengalami pertumbuhan yang sangat pesat dalam beberapa tahun terakhir. Banyak perusahaan baru bermunculan, dengan berbagai pendiri (*founder*) yang berusaha untuk menciptakan inovasi dalam berbagai sektor, seperti teknologi, keuangan, pendidikan, agrikultur, dan kesehatan. Setiap bulan, muncul pendiri startup baru yang membawa ide-ide segar untuk menjawab berbagai kebutuhan pasar yang belum terpenuhi. Hal ini menjadikan Indonesia sebagai salah satu ekosistem startup yang paling dinamis di kawasan Asia Tenggara.

Fase awal dalam perjalanan startup biasanya ditandai dengan pengembangan produk dan eksplorasi pasar untuk menemukan ceruk yang tepat. Selama fase ini, startup harus menghadapi banyak tantangan, mulai dari keterbatasan sumber daya, persaingan pasar, hingga ketidakpastian regulasi. Meski begitu, fleksibilitas dan kemampuan adaptasi yang tinggi membuat startup mampu bertahan dan bahkan berkembang menjadi perusahaan besar. Fenomena ini mencerminkan semangat kewirausahaan yang semakin kuat di kalangan masyarakat, khususnya generasi muda, yang ingin menciptakan dampak positif melalui teknologi dan inovasi.

### 3. Startup dan Tantangan Pengelolaan SDM

Startup memiliki karakteristik yang sangat berbeda dari perusahaan besar, terutama dalam hal pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Lingkungan kerja yang dinamis dan tingkat ketidakpastian yang tinggi menjadi ciri khas startup, sebagaimana dijelaskan oleh (Ries, 2011) Hal ini menciptakan tantangan yang signifikan dalam pengelolaan tenaga kerja, karena startup sering kali harus beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan kebutuhan bisnis yang tidak terduga. Selain itu, dengan struktur organisasi yang umumnya masih sederhana, startup sering menghadapi kesulitan dalam merancang strategi SDM yang sistematis dan berorientasi jangka panjang. Perubahan yang cepat dalam arah bisnis sering kali membuat startup harus mengubah kebutuhan SDM mereka secara fleksibel, yang tidak jarang menyebabkan kesenjangan antara kebutuhan organisasi dan ketersediaan tenaga kerja.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh startup adalah tingginya tingkat turnover karyawan. Berdasarkan laporan Jobstreet (2023), tingkat turnover di startup dapat mencapai 20-30% per tahun, yang jauh lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan besar yang lebih mapan. Turnover yang tinggi ini disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk tekanan kerja yang tinggi, ketidakpastian pekerjaan, dan kurangnya struktur yang mendukung pengembangan karier. Akibatnya, startup sering kali kehilangan talenta yang berharga, yang tidak hanya memengaruhi produktivitas tetapi juga meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja baru. Hal ini menjadi tantangan besar bagi startup untuk menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan menarik bagi karyawan.

Tantangan lain yang tidak kalah penting adalah keterbatasan anggaran. Sebagai perusahaan yang masih berada dalam tahap awal pertumbuhan, startup sering kali menghadapi keterbatasan sumber daya finansial. Hal ini memaksa mereka untuk menyeimbangkan antara kebutuhan SDM dan biaya operasional. Dalam banyak kasus, startup harus membuat keputusan sulit terkait pengelolaan SDM, seperti memilih antara investasi pada pelatihan karyawan atau pengembangan produk. Kondisi ini juga membuat banyak startup tidak mampu menawarkan kompensasi yang kompetitif, sehingga menyulitkan mereka dalam menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas. Akibatnya, keterbatasan anggaran ini dapat menjadi penghambat besar dalam pengembangan strategi SDM yang efektif.

Selain itu, kekurangan talenta terampil juga menjadi masalah yang signifikan dalam pengelolaan SDM di startup. Menurut laporan (McKinsey, 2021) persaingan untuk mendapatkan karyawan berkualitas, khususnya di bidang teknologi, semakin ketat. Dengan meningkatnya permintaan akan talenta di sektor ini, banyak startup kesulitan bersaing dengan perusahaan besar atau multinasional yang dapat menawarkan paket remunerasi lebih menarik dan stabilitas kerja yang lebih tinggi. Kekurangan talenta ini berdampak langsung pada kemampuan startup untuk mengembangkan produk atau layanan inovatif, yang pada akhirnya memengaruhi daya saing mereka di pasar.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menggali tantangan yang dihadapi oleh perusahaan startup dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) serta menemukan solusi strategis yang relevan. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu memberikan pemahaman yang mendalam tentang pengalaman, perspektif, dan praktik pengelolaan SDM dalam konteks startup, yang memiliki karakteristik unik dibandingkan dengan perusahaan besar atau mapan. Penelitian ini bersifat deskriptif, bertujuan untuk menggambarkan fenomena secara detail tanpa melakukan manipulasi terhadap variabel, sehingga menghasilkan gambaran menyeluruh tentang dinamika pengelolaan SDM di startup. Pengumpulan data dilakukan melalui berbagai metode, termasuk wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan secara semi-terstruktur untuk memungkinkan eksplorasi topik secara fleksibel, sehingga responden dapat berbagi pandangan dan pengalaman secara rinci. Fokus wawancara mencakup tantangan utama yang dihadapi dalam pengelolaan SDM, strategi yang diterapkan, dan evaluasi terhadap efektivitas strategi tersebut. Selain itu, observasi dilakukan untuk memahami praktik sehari-hari dalam pengelolaan SDM, seperti proses rekrutmen, pelatihan, dan retensi karyawan. Data dokumentasi juga dikumpulkan, termasuk laporan internal, kebijakan SDM, dan data sekunder dari literatur yang relevan, untuk memberikan konteks yang lebih luas terhadap temuan penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan analisis tematik untuk mengidentifikasi pola dan tema utama yang muncul dari data. Proses ini dimulai dengan transkripsi data wawancara, diikuti oleh tahap koding untuk mengelompokkan informasi ke dalam kategori-kategori tertentu. Tema-tema utama, seperti turnover karyawan, keterbatasan anggaran, dan strategi pengelolaan SDM, kemudian diidentifikasi dan dianalisis lebih lanjut untuk menjelaskan hubungan antara tantangan dan solusi yang diterapkan oleh startup. Hasil dari analisis ini dirumuskan menjadi narasi yang memberikan pemahaman mendalam tentang dinamika pengelolaan SDM di startup.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini mengungkapkan berbagai tantangan yang dihadapi oleh perusahaan startup dalam perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan analisis dokumentasi, ditemukan beberapa tema utama yang menjadi fokus penelitian, yaitu tingginya tingkat turnover, keterbatasan anggaran, dan kekurangan talenta terampil. Selain itu, penelitian ini juga mengeksplorasi solusi strategis yang telah diterapkan oleh beberapa startup untuk mengatasi tantangan tersebut.

### 1. Tantangan Utama dalam Perencanaan SDM pada Startup

Startup menghadapi berbagai tantangan yang kompleks dalam perencanaan SDM. Salah satu tantangan terbesar adalah tingginya tingkat turnover karyawan, yang mencapai rata-rata 20-30% per tahun (Jobstreet, 2023). Turnover yang tinggi ini disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk tekanan kerja yang tinggi, ketidakpastian masa depan pekerjaan, dan kurangnya struktur yang mendukung pengembangan karier. Akibatnya, startup sering kehilangan karyawan yang berharga, sehingga harus terus mengalokasikan sumber daya untuk proses rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja baru.

Keterbatasan anggaran juga menjadi kendala signifikan dalam perencanaan SDM. Startup sering kali beroperasi dengan sumber daya finansial yang terbatas, yang memaksa mereka untuk memilih antara investasi dalam pelatihan karyawan atau pengembangan produk. Dalam banyak kasus, prioritas anggaran diberikan pada aspek yang langsung berhubungan dengan pertumbuhan bisnis, sehingga perencanaan SDM menjadi kurang terfokus. Kondisi ini membuat startup sulit untuk menawarkan paket kompensasi yang kompetitif, yang berdampak pada kemampuan mereka untuk menarik dan mempertahankan talenta berkualitas.

Selain itu, kekurangan talenta terampil, terutama di bidang teknologi, menjadi tantangan besar bagi startup. Persaingan ketat dengan perusahaan besar dan multinasional yang mampu menawarkan remunerasi lebih menarik membuat banyak startup kesulitan merekrut tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan mereka. Kekurangan ini berdampak langsung pada produktivitas dan kemampuan startup untuk menghasilkan inovasi yang mendukung daya saing mereka di pasar.

### 2. Solusi Strategis untuk Mengatasi Tantangan SDM

Penelitian ini mengungkapkan bahwa beberapa startup telah mengadopsi pendekatan strategis dan inovatif untuk mengatasi tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Pendekatan ini dirancang untuk menanggapi masalah seperti turnover yang tinggi, keterbatasan anggaran, dan kekurangan talenta yang terampil. Salah satu solusi yang menonjol adalah pemanfaatan teknologi dalam pengelolaan SDM. Startup yang menggunakan *workforce analytics* dan sistem manajemen SDM berbasis cloud mampu memanfaatkan data secara efisien untuk memprediksi kebutuhan tenaga kerja, mengoptimalkan proses rekrutmen, dan meningkatkan retensi karyawan. Teknologi ini memberikan wawasan berbasis data yang mendalam, memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih baik terkait pengelolaan tenaga kerja. Berdasarkan wawancara dengan beberapa pemilik startup, penerapan teknologi SDM ini telah meningkatkan efisiensi operasional hingga 20-25% (Gosling, 2021)

Penggunaan teknologi juga memungkinkan startup untuk mengidentifikasi pola turnover karyawan dan mengambil langkah preventif untuk mengurangi pergantian tenaga kerja. Selain itu, sistem berbasis cloud memberikan akses yang lebih mudah dan transparansi dalam pengelolaan informasi karyawan, yang pada akhirnya membantu meningkatkan kepuasan kerja. Studi oleh Bersin (2021) menunjukkan bahwa perusahaan yang menggunakan teknologi

SDM modern cenderung memiliki tingkat engagement karyawan yang lebih tinggi, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan loyalitas tenaga kerja.

Selain teknologi, fleksibilitas dalam struktur kerja juga menjadi strategi penting yang diadopsi oleh banyak startup. Beberapa startup menerapkan budaya kerja yang lebih fleksibel dengan memberikan opsi jam kerja yang tidak kaku atau kesempatan untuk bekerja dari rumah. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kepuasan karyawan tetapi juga membantu mengurangi tingkat stres dan tekanan kerja, yang sering menjadi penyebab tingginya turnover karyawan. Laporan dari McKinsey (2021) menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja menjadi salah satu faktor utama yang dicari oleh generasi milenial dan generasi Z dalam memilih tempat kerja. Dengan menawarkan fleksibilitas tersebut, startup dapat menarik talenta yang lebih luas, termasuk mereka yang memiliki preferensi terhadap lingkungan kerja yang adaptif dan fleksibel.

Untuk mengatasi keterbatasan anggaran, beberapa startup telah mengembangkan program pelatihan internal berbasis komunitas. Program ini melibatkan karyawan senior atau tenaga ahli di bidang tertentu untuk berbagi pengetahuan dan keterampilan dengan karyawan baru. Dengan cara ini, startup dapat mengurangi biaya pelatihan eksternal yang sering kali mahal. Selain efisiensi biaya, pendekatan ini juga menciptakan budaya kerja yang mendukung pembelajaran berkelanjutan dan kolaborasi antarkaryawan. Berdasarkan penelitian oleh (Gosling, 2021) program pelatihan berbasis internal terbukti meningkatkan rasa keterlibatan dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Pendekatan ini juga menciptakan ekosistem kerja yang mendukung inovasi, karena karyawan dapat berbagi ide dan belajar dari pengalaman satu sama lain. Dalam wawancara, salah satu pendiri startup menyatakan bahwa program pelatihan internal tidak hanya membantu mengurangi biaya operasional tetapi juga memperkuat hubungan antar anggota tim, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

### 3. Hubungan antara Perencanaan SDM yang Efektif dan Pertumbuhan Startup

Penelitian ini menegaskan bahwa perencanaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif merupakan elemen kunci dalam mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis startup. Startup dengan perencanaan SDM yang terstruktur dan strategis cenderung lebih mampu menghadapi berbagai tantangan yang melekat pada lingkungan kerja mereka, seperti turnover karyawan yang tinggi, keterbatasan anggaran, dan kekurangan tenaga kerja yang terampil. Perencanaan SDM yang efektif memungkinkan startup untuk memanfaatkan data dan informasi yang tersedia secara optimal untuk memprediksi kebutuhan tenaga kerja di masa depan, menyusun program pelatihan yang relevan, dan mengalokasikan sumber daya secara efisien.

Salah satu faktor penting dalam perencanaan SDM adalah kemampuan startup untuk menggunakan pendekatan berbasis data dalam pengelolaan tenaga kerja. Laporan dari Deloitte (2020) menunjukkan bahwa perusahaan yang memanfaatkan *workforce analytics* dapat meningkatkan efisiensi pengelolaan SDM hingga 30%. Dengan memanfaatkan data, startup dapat mengidentifikasi kesenjangan keterampilan, memproyeksikan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan pertumbuhan bisnis, dan merancang strategi rekrutmen yang lebih terarah. Hal ini membantu startup untuk mengatasi kekurangan talenta terampil yang sering menjadi hambatan utama dalam pengembangan produk atau layanan inovatif.

Lebih jauh lagi, startup dengan perencanaan SDM yang terintegrasi juga menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam menarik dan mempertahankan karyawan berkualitas. Penelitian oleh (Cappelli & Keller, 2013) mengungkapkan bahwa perusahaan yang memiliki jalur

pengembangan karier yang jelas dan program pelatihan yang relevan cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi. Dalam konteks startup, menyediakan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka melalui pelatihan atau program mentoring dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Hal ini tidak hanya menciptakan stabilitas organisasi tetapi juga mengurangi biaya yang terkait dengan turnover karyawan, seperti rekrutmen dan pelatihan tenaga kerja baru.

Selain itu, budaya kerja yang mendukung dan fleksibel juga menjadi komponen penting dalam perencanaan SDM yang efektif di startup. Menurut laporan dari (McKinsey, 2021) startup yang menerapkan fleksibilitas kerja, seperti pengaturan waktu kerja yang fleksibel atau opsi kerja jarak jauh, cenderung lebih berhasil menarik generasi muda yang mengutamakan keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional. Lingkungan kerja yang fleksibel ini juga membantu mengurangi tekanan kerja, yang sering menjadi penyebab tingginya tingkat turnover di startup. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, startup dapat fokus pada inovasi dan pengembangan bisnis tanpa terganggu oleh masalah internal yang berkaitan dengan SDM.

Studi lain oleh (Snell et al., 2001) menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang selaras dengan tujuan strategis perusahaan dapat memberikan keunggulan kompetitif yang signifikan. Dalam konteks startup, perencanaan SDM yang strategis memungkinkan organisasi untuk menyelaraskan kebutuhan bisnis dengan pengelolaan tenaga kerja yang tepat. Misalnya, startup yang berada dalam fase ekspansi dapat memanfaatkan perencanaan SDM untuk mengidentifikasi keterampilan apa yang diperlukan, merancang program pelatihan untuk mengisi kesenjangan tersebut, dan memastikan bahwa karyawan memiliki kapasitas yang memadai untuk mendukung pertumbuhan perusahaan.

Dengan demikian, perencanaan SDM yang efektif bukan hanya membantu startup mengatasi tantangan internal, tetapi juga memainkan peran penting dalam mendorong inovasi dan keberlanjutan bisnis. Startup yang mampu mengintegrasikan perencanaan SDM ke dalam strategi bisnis mereka memiliki peluang yang lebih besar untuk berkembang dan bersaing di pasar yang dinamis. Hal ini sejalan dengan pandangan (Armstrong, 2012) yang menyatakan bahwa integrasi antara kebutuhan bisnis dan pengelolaan SDM yang strategis adalah kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang. Dalam konteks startup, strategi ini menjadi semakin relevan karena lingkungan bisnis mereka yang penuh ketidakpastian dan membutuhkan adaptasi yang cepat

## KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa tantangan utama dalam pengelolaan SDM pada startup meliputi turnover karyawan yang tinggi, keterbatasan anggaran, dan kesulitan dalam merekrut talenta terampil. Faktor-faktor ini menghambat kemampuan startup untuk menciptakan stabilitas organisasi dan mendukung pertumbuhan bisnis mereka. Namun, beberapa solusi strategis terbukti efektif dalam mengatasi kendala tersebut. Penggunaan teknologi SDM, seperti *workforce analytics* dan sistem berbasis cloud, membantu startup dalam memprediksi kebutuhan tenaga kerja, meningkatkan efisiensi rekrutmen, dan meningkatkan retensi karyawan. Selain itu, fleksibilitas struktur kerja, seperti pengaturan waktu kerja yang fleksibel dan opsi bekerja dari rumah, memberikan dampak positif pada kepuasan dan loyalitas karyawan. Program pelatihan internal berbasis komunitas juga menjadi pendekatan efisien dalam meningkatkan kompetensi karyawan tanpa membebani anggaran.

## SARAN

Berdasarkan temuan penelitian ini, terdapat beberapa saran untuk pengembangan lebih lanjut:

### 1. Bagi Startup

Startup disarankan untuk mengintegrasikan teknologi dalam perencanaan SDM, seperti penggunaan *workforce analytics* untuk memprediksi kebutuhan tenaga kerja dan sistem manajemen SDM berbasis cloud untuk meningkatkan efisiensi operasional. Selain itu, penting untuk menciptakan budaya kerja yang mendukung fleksibilitas dan pembelajaran berkelanjutan, sehingga dapat menarik dan mempertahankan talenta berkualitas.

### 2. Bagi Pemerintah dan Regulator

Pemerintah diharapkan dapat memberikan dukungan kepada startup, khususnya dalam bentuk pelatihan berbasis digital dan insentif untuk adopsi teknologi SDM. Selain itu, penyediaan akses ke talenta berkualitas melalui program kerja sama dengan institusi pendidikan dapat membantu mengurangi kesenjangan keterampilan di sektor teknologi.

### 3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi hubungan antara fleksibilitas kerja dengan produktivitas karyawan secara kuantitatif. Selain itu, kajian lebih mendalam tentang implementasi teknologi SDM pada startup di berbagai sektor dapat memberikan wawasan yang lebih kaya dan relevan bagi perkembangan literatur dan praktik pengelolaan SDM.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adjunct, & Marniati. (2020). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Armstrong, M. (2012). *ARMSTRONG'S HANDBOOK OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICE* (12th ed.). British Library. [www.koganpage.com](http://www.koganpage.com)
- Cappelli, P., & Keller, J. R. (2013). Classifying work in the new economy. *Academy of Management Review*, 38(4), 575–596. <https://doi.org/10.5465/amr.2011.0302>
- Jobstreet. (2023). *Indonesia employment report 2023: Trends and insights*. Jobstreet Indonesia.
- Genome, S. (2022). *Global startup ecosystem report*. <https://Startupgenome.Com>.
- Gosling, W. (2021). *Global Human Capital Trends 2021 The social enterprise in a world disrupted: Leading the shift from survive to thrive European special report*.
- McKinsey. (2021). *The future of work after COVID-19*. <https://Www.Mckinsey.Com>.
- Ries, E. (2011). *Acclaim for THE LEAN STARTUP*. Crown Business.
- Riyanto, F., & Jamaluddin, J. (2018). *Peran Pengusaha Startup Dalam Rangka Memajukan Perekonomian Bangsa*.
- Snell, S. A., Bamberger, P., & Meshoulam, I. (2001). Human Resource Strategy: Formulation, Implementation, and Impact. *Industrial and Labor Relations Review*, 54(3), 720. <https://doi.org/10.2307/2696001>
- Techinasia. (2022). *Trends in Indonesia's startup ecosystem*. <https://Www.Techinasia.Com>.