

STRATEGI PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA GERAI KOBAR

Irma Suriyani Sinaga¹⁾, Miska Irani Tarigan²⁾

Universitas Katolik Santo Thomas

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Program Magister Manajemen

Email : suriyaniirma113@gmail.com¹⁾, miska_irani@ust.ac.id²⁾

ABSTRACT

This research uses a qualitative approach to explore human resource (HR) planning strategies at Gerai Kobar, a business in the food and beverage sector. The main focus of research includes analyzing human resource needs, employee development, meeting employee needs, workforce diversification, and performance monitoring and evaluation. Kobar outlets face various challenges, including changes in the business environment, economic uncertainty, demographic changes and technological challenges. However, through good HR planning, companies can optimize opportunities such as innovation, improving employee skills, improving performance and diversifying the workforce. The research results show that holistic and adaptive HR planning strategies play an important role in achieving optimal organizational performance amidst constantly changing business dynamics. The practical implications of these findings may help similar organizations to improve the effectiveness of their HR strategies.

Keywords: Planning, Human Resources, Organizational Performance

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi strategi perencanaan sumber daya manusia (SDM) di Gerai Kobar, sebuah bisnis di bidang makanan dan minuman. Fokus utama penelitian melibatkan analisis kebutuhan SDM, pengembangan karyawan, pemenuhan kebutuhan karyawan, diversifikasi tenaga kerja, serta monitoring dan evaluasi kinerja. Gerai Kobar menghadapi berbagai tantangan, termasuk perubahan lingkungan bisnis, ketidakpastian ekonomi, pergantian demografis, dan tantangan teknologi. Namun, melalui perencanaan SDM yang baik, perusahaan dapat mengoptimalkan peluang seperti inovasi, peningkatan keterampilan karyawan, peningkatan kinerja, dan diversifikasi tenaga kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi perencanaan SDM yang bersifat holistik dan adaptif memainkan peran kunci dalam mencapai kinerja perusahaan yang optimal di tengah dinamika bisnis yang senantiasa berubah. Implikasi praktis dari temuan ini dapat membantu perusahaan sejenis untuk meningkatkan efektivitas strategi SDM mereka.

Kata Kunci: Perencanaan, Sumber Daya Manusia, Kinerja Perusahaan

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, peran sumber daya manusia (SDM) menjadi krusial dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sebagai contoh PT. Nestle Indonesia yang tergolong perusahaan besar di sektor makanan dan minuman, tidak terkecuali dari dinamika ini tetap mengalami perubahan lingkungan bisnis yang cepat, ketidakpastian ekonomi, serta kemajuan teknologi menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi strategi perusahaan dalam mengelola SDM guna mencapai kinerja perusahaan yang optimal.

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses antisipasi dan pembuatan alat pergerakan orang-orang masuk dan keluar sebuah perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia merupakan pedoman bagi pimpinan perusahaan dan serangkaian perekrutan perubahan rencana. Memperoleh tenaga kerja, kerja baru penting bagi manajer-manajer sejak perusahaan industri dan jasa mendapatkan kesulitan yang tinggi untuk menerapkan kualifitas dari pembukaan pekerjaan.

Manajemen SDM memiliki peranan yang sangat penting dalam keberlangsungan perusahaan. Hal ini disebabkan hal-hal yang terkait dengan kinerja, motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas apabila tidak terpenuhi akan mengakibatkan keberlangsungan perusahaan menjadi terganggu. Menurut Supriyadi et al (2020) Salah satu kunci keberhasilan dalam manajemen SDM suatu perusahaan konstruksi adalah kualitas SDM yang baik.

Tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan SDM, seperti kekurangan keterampilan, perubahan demografis, dan persaingan ketat dalam merekrut dan mempertahankan bakat terbaik, menuntut pendekatan yang lebih proaktif dan holistik. Perencanaan SDM yang baik tidak hanya mencakup aspek operasional, tetapi juga menjadi landasan strategis yang mampu memetakan kebutuhan sumber daya manusia dengan visi jangka panjang perusahaan.

Selain itu, tanpa adanya pengelolaan SDM tentu akan membuat karyawan sulit untuk mengembangkan kemampuan serta prestasi-prestasi kerja yang dimilikinya. Susan, E. (2019), perusahaan bisa terus bertahan dengan melakukan perencanaan SDM. Jika tidak ada kejelasan dalam perencanaan SDM, perusahaan tentu akan menghadapi krisis kebutuhan karyawan yang berkualitas yang sesuai dengan posisi inti. Perencanaan SDM juga di rancang secara signifikan agar perusahaan dapat jaminan akan ketersediaan karyawan yang tepat di posisi yang tepat dan waktu yang tepat. Oleh karena itu, agar kemajuan perusahaan dapat tercapai, perencanaan dan SDM harus dilakukan secara optimal. Noer, S.W.P. Trang, I. Uhing, Y. (2017).

Dalam meningkatnya produktivitas dan efisiensi perusahaan juga terkait erat dengan efektivitas manajemen SDM. Keterlibatan karyawan yang tinggi, pembangunan budaya kerja yang positif, dan pemahaman mendalam terhadap kebutuhan individu merupakan elemen-elemen kunci dalam merangsang kinerja kolektif. Di tengah persaingan di era digital, di mana teknologi membentuk cara kerja, strategi SDM harus adaptif untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pasar.

Dalam latar belakang ini, perencanaan SDM bukan hanya menjadi tanggung jawab fungsional, tetapi sebuah katalisator perubahan dan pertumbuhan berkelanjutan. Dengan menyelaraskan strategi SDM dengan tujuan bisnis, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan berkembang, berinovasi, dan memberikan kontribusi maksimal terhadap kesuksesan perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam terhadap dinamika SDM menjadi kunci untuk mencapai kinerja perusahaan yang optimal di era bisnis yang selalu berubah ini.

Dengan memahami kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh PT. Nestle Indonesia, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi perencanaan SDM yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan PT. Nestle Indonesia ke dalam perencanaan peningkatan SDM di Gerai Kobar. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan SDM di lingkungan perusahaan ini menjadi esensial guna memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan strategi SDM yang efektif dan berkelanjutan. Penelitian ini tidak hanya mencoba memberikan solusi praktis bagi Gerai Kobar, tetapi juga dapat memberikan wawasan yang berguna dalam menghadapi dinamika bisnis yang senantiasa berubah. Penelitian ini akan memfokuskan pada pertanyaan penelitian utama. Pertama, bagaimana strategi perencanaan sumber daya manusia dapat dikembangkan agar memberikan dampak positif terhadap kinerja Gerai Kobar? Fokus akan diberikan pada aspek-aspek seperti analisis kebutuhan SDM, pengembangan karyawan, pemenuhan kebutuhan karyawan, diversifikasi tenaga kerja, penerapan teknologi HR, dan monitoring serta evaluasi kinerja. Kedua, penelitian akan mengeksplorasi tantangan dan peluang dalam menerapkan strategi perencanaan SDM yang berfokus pada pengembangan karyawan untuk meningkatkan produktivitas Gerai Kobar. Dengan memahami dinamika ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan wawasan mendalam dan solusi konkret untuk perusahaan tersebut, sekaligus memberikan kontribusi bagi perusahaan sejenis dalam menghadapi perubahan yang dinamis di dunia bisnis.

2. LANDASAN TEORI

Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019;10) mengatakan "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat." Sedangkan Hamali (2016:2) menyatakan "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap ketrampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja". Tangkilisan mengemukakan pendapat

dalam (Dahlan et al., 2017) “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi dengan skala besar maupun kecil, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan organisasi karena pengembangan kualitas pelayanan akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas”.

Berdasarkan beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia diatas maka dapat dilihat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi perencanaan, pengelolaan, pengarahan, dan pengawasan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dan fungsi tersebut digunakan untuk melaksanakan tindak pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pendayagunaan sumber daya manusia. Dalam hal ini fungsi perencanaan perusahaan salah satu hal yang penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dan masa depan sumber daya manusia. Adrian (2023:16)

Perencanaan perusahaan dilakukan untuk masa depan sumber daya manusia, maka tentu memerlukan sebuah strategi. Maka dalam strategi perencanaan sumber daya manusia dihubungkan dengan 3 hal pokok, yaitu sebagai berikut:

a. Mata Rantai Proses

Perencanaan Menuju strategi perencanaan, serangkaian tujuan perusahaan yang besar dan merencanakan pengembangan perencanaan secara terpadu untuk mencapai tujuannya. Perencanaan sumber daya manusia berhubungan dengan strategi perencanaan berada di depan terakhir dan dibelakang terakhir dari suatu proses. Di depan terakhir, perencanaan sumber daya manusia menjadikan serangkaian masukan dari proses formulasi strategi. Pada belakang dan terakhir, strategi perencanaan dan sumber daya manusia dihubungkan dengan waktu pengisian. Pertama kali strategi adalah sekumpulan eksekutif harus membuat keputusan sumber yang pokok dalam alokasi, termasuk struktur proses dan sumber daya manusia. Menuju sumber daya manusia merupakan fasilitator proses perencanaan yang penting dan dipandang percaya dan menyambung kreasi perusahaan untuk masa yang datang. Mata rantai positif ini terjadi ketika manajer sumber daya manusia menjadi penagur manajemen perusahaan atau kelompok perencana strategi. Pertama-tama interaksi ini dan keberadaan struktur, manajer sumber daya manusia dikenal sebagai pengemban strategi perencanaan selain tap manajer.

b. Pemetaan Bentuk Sebuah Perusahaan Dimana Manusia Sebagai Model

Mata rantai antara strategi dan sumber daya manusia sekarang terfokus dalam pengembangan inti kompetensi. Pemilik perusahaan atau penanggung jawab perusahaan pastinya mampu melakukan melakukan pemetaan dalam kebutuhan perusahaan dan mempercayakan kepada manager juga untuk mampu memetakan perusahaan baik dari segi ahli SDM dan juga kebutuhan perusahaan.

c. Menjamin Keakraban Dan Fleksibilitas

Kebijakan sumber daya manusia dan praktek membutuhkan 2 macam pencapaian kecakapan :

- **Kecakapan eksternal (meluruskan eksternal)** berfokus pada hubungan antara tujuan perusahaan dari inisiatif sumber daya manusia. Sebagai contoh, jika perusahaan berjalan pada pencapaian biaya rendah. strategi kebijakan sumber daya manusia dan prakteknya membutuhkan kekuatan kembali ide ini dengan efisien dan perilaku yang dapat dipercaya. Di lain pihak, jika perusahaan berkompetensi menuju inovasi, pengembangan produk baru dan seperti kebijakan sumber daya manusia lebih diluruskan dengan kreasi fleksibilitas dan kreatifitas.

- **Kecakapan internal (meluruskan internal)** berarti sumber daya manusia satu dengan lain menetapkan konfigurasi yang saling menguntungkan. Sebagai contoh, design pekerjaan, staffing, pelatihan kinerja kompensasi dan terfokus pada perilaku yang sama. Kesalahan sering terjadi pada pelatihan program, sebagai contoh difokuskan kerja tim dan bagian, sedangkan penilaian dan kompensasi memperkuat ide individu.

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Melalui perencanaan SDM, manajemen berusaha untuk mendapatkan orang yang tepat, dalam jumlah yang tepat, pada tempat yang tepat dan pada saat yang tepat serta manajemen berusaha untuk

melakukan hal-hal yang menghasilkan kepuasan maksimum jangka panjang baik bagi perusahaan maupun individu. Seperti pandangan Onsardi et al., (2019) perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengkaji, menganalisis, dan menetapkan kebutuhan sumber daya manusia di suatu perusahaan atau perusahaan, sehingga dapat memastikan pemenuhan sumber daya manusia yang dibutuhkan. Selain itu Menurut Khaeruman dan Hartoko (2021) perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk mengevaluasi kondisi sumber daya manusia, sehingga dapat memastikan bahwa jumlah dan kualitas sumber daya manusia dengan keterampilan yang tepat akan tersedia pada saat dibutuhkan. Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia menjadi landasan strategis yang esensial untuk memastikan keberlanjutan dan keseimbangan sumber daya manusia dalam mendukung tujuan dan rencana perusahaan.

Disamping itu Menurut Sutrisno (2020), perencanaan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang bertujuan untuk memastikan bahwa jumlah dan jenis karyawan yang sesuai akan tersedia di lokasi yang tepat, pada waktu yang tepat, untuk periode waktu yang akan datang. Tujuannya adalah agar karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan tugas yang diperlukan sehingga perusahaan dapat terus mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia menjadi landasan strategis untuk mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja di masa depan dan memastikan bahwa perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memadai dan sesuai dengan visi serta misi perusahaan.

Dari beberapa pandangan diatas, terdapat aktivitas-aktivitas dalam perencanaan SDM yang dapat digambarkan dalam tiga jangka waktu, yaitu:

1. Perencanaan jangka pendek (sampai dengan satu tahun) yang sering disebut sebagai strategi sumberdaya manusia, meliputi:

- a. Meramalkan permintaan dan penawaran yang dapat diprediksi dengan pasti (pekerjaan apa yang butuh diisi dan ditawarkan, bagaimana dan di mana mendapatkan orang-orang tersebut)
- b. Menetapkan tujuan yang mudah untuk dikuantifikasi (meliputi: menarik, menilai dan menentukan karyawan yang dibutuhkan untuk berbagai pekerjaan)
- c. Design dan implementasi program-program jangka pendek (misalnya: program penarikan karyawan, program seleksi, sistem penilaian kinerja untuk mengidentifikasi perbaikan kinerja dan kompensasi penghargaan, program pelatihan yang menekankan pada pengembangan keahlian yang dibutuhkan dimasa yang akan datang, sistem kompensasi yang didesain untuk mencapai tujuan-tujuan jangka pendek dan diharapkan dapat membantu proses pencapaian tujuan jangka waktu yang lebih lama)
- d. Mengevaluasi perencanaan jangka pendek (meliputi: penilaian tentang seberapa baik tujuan telah dicapai). Oleh karena tujuan-tujuan jangka pendek pada umumnya mudah dikuantifikasi (misalnya: menampung jumlah pelamar pekerjaan, menentukan jumlah karyawan yang disewa dan tingkat kinerja karyawan), maka evaluasi sistematis dari program-program SDM untuk memenuhi kebutuhan jangka pendek perusahaan cukup fleksibel dan beberapa evaluasi kenyataannya sudah bisa dilakukan oleh perusahaan-perusahaan besar.

2. Perencanaan jangka menengah (jangka waktu dua atau tiga tahun), meliputi:

- a. Meramalkan permintaan jangka menengah, dalam hal ini perencanaan strategi berusaha memprediksi output perusahaan, misalnya: produksi yang diharapkan, volume dan tingkat penjualan
- b. Meramalkan penawaran jangka menengah. Untuk meramalkan penawaran jangka menengah dapat diturunkan dari sumber informasi eksternal atau internal, tetapi biasanya informasi internal yang krusial dan lebih layak
- c. Menetapkan tujuan. Tujuan jangka menengah adalah serangkaian rencana tindakan yang dikembangkan untuk mencapai tujuan-tujuan melalui usaha bersama dari perencanaan SDM dan manajer-manajer yang relevan dalam suatu perusahaan. Tujuan jangka menengah lebih terlihat dalam hal: menyesuaikan kembali keahlian, sikap dan perilaku karyawan untuk menyesuaikan

perubahan utama yang dibutuhkan dalam bisnis, seperti menyesuaikan praktik-praktik SDM dengan perubahan kebutuhan karyawan

- d. Design dan implementasi program-program jangka menengah yang dapat membantu karyawan menyesuaikan pada perubahan-perubahan perusahaan. Program-program ini meliputi: training atau retraining programs (hal ini dipengaruhi oleh perubahan teknologi), pelayanan yang terkait dengan pekerjaan yang membutuhkan gaya manajemen baru (produksi barang-barang, nilai-nilai dari orientasi pelayanan, pelayanan penyerahan barang), kesiapan yang baik dalam jangka pendek untuk menarik karyawan baru atau menyewa yang dapat mendorong program-program jangka waktu yang lebih lama, economic conditions force downsizing (terdapat tiga pendorong utama untuk program-program jangka menengah, yaitu: restrukturisasi perusahaan (meliputi: merger dan akuisisi), pengurangan tenaga kerja yang seringkali mengikuti restrukturisasi perusahaan dan adaptasi terhadap tenaga kerja yang beragam).
- e. Evaluasi jangka menengah. Karena jangka menengah lebih tidak pasti, kontingensi dan ruang lingkup lebih luas, maka penyesuaian unit analisis seringkali pada produktivitas departemen atau unit bisnis.

3. Jangka panjang (lebih dari tiga tahun), meliputi:

- a. Meramalkan permintaan dan penawaran yang berhubungan dengan tantangan suksesi. Sedangkan program perencanaan suksesi sendiri adalah merupakan sistem yang kompleks untuk melindungi kesehatan perusahaan jangka panjang. Tujuan yang paling utama dari program suksesi manajemen adalah mengembangkan team kepemimpinan yang kuat untuk tugas-tugas strategis pada sebuah perusahaan. Kegiatan-kegiatan kunci dalam meramalkan permintaan dan penawaran jangka panjang meliputi: mengidentifikasi karyawan yang mempunyai potensi tinggi, mengidentifikasi yang dibutuhkan menyediakan pengalaman belajar untuk mengembangkan kompetensi. Sedangkan program pengembangan yang baik, meliputi variasi dari komponen: prosedur seleksi, rencana-rencana pengembangan, mentorship, meninjau kembali kinerja dan aktivitas-aktivitas perencanaan karir yang melibatkan karyawan dalam merencanakan dan memonitor pengembangan mereka sendiri.
- b. Program design dan implementasi, hal ini dapat dilakukan dengan mengembangkan talenta orang-orang yang mempunyai kemampuan mental lebih baik, yang secara psikologis cocok dengan yang dibutuhkan perusahaan untuk inovasi dan perubahan, perencanaan suksesi dan pengembangan karir serta program peningkatan kualitas
- c. Evaluasi perencanaan jangka panjang. Evaluasi program suksesi menekankan pada kemampuan untuk memprediksi hasil-hasil individu, seperti kemajuan karir dan kepuasan. Evaluasi jangka panjang juga diterapkan untuk mengevaluasi program-program jangka panjang yang menggunakan hasil-hasil perusahaan, seperti: share price, market share, receipt of industry awards dan sebagainya.

Menurut Setiyati & Hikmawati (2019) perencanaan SDM perlu mempertimbangkan faktor lingkungan, kebijakan organisasi, serta ketersediaan karyawan. Adapun proses perencanaan SDM dapat dibagi menjadi 4 tahap berikut:

- a. Mengenali ketersediaan pegawai saat ini yang dimiliki organisasi.
- b. Menghitung kebutuhan pegawai di masa yang akan datang, dengan mempertimbangkan variabel SDM seperti pengurangan SDM, lowongan yang akan dibuka, promosi jabatan, mutasi, dll. Variabel tidak terduga seperti pengunduran diri juga perlu dipertimbangkan.
- c. Menentukan perkiraan permintaan SDM. Melalui persandingan kondisi pegawai saat ini dengan perkiraan kebutuhan pegawai di masa depan dan membuat perkiraan permintaan. Penting untuk memahami strategi dan tujuan organisasi jangka panjang, sehingga perkiraan permintaan dapat memenuhi kebutuhan organisasi.
- d. Merancang strategi dan implementasi pencarian SDM. Setelah mengetahui kekurangan dan kebutuhan SDM, tim MSDM dapat mengembangkan strategi seperti relokasi, rekrutmen, pelatihan, manajemen SDM, atau mengubah kebijakan terkait SDM.

Walaupun sudah direncanakan dengan baik, namun seringkali masih terdapat kesenjangan antara perencanaan SDM dalam pengembangannya dan implementasi strategi SDM. Kesenjangan ini dapat terjadi karena adanya perubahan yang luas dalam perdagangan dunia dan meningkatnya persaingan, regulasi serta teknologi yang baru, prioritas kebijakan dan strategi bergantung pada kepentingan kelompok yang mempunyai otoritas, sehingga perencanaan berbeda dengan pelaksanaan, selain itu juga dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat manajemen, keahlian dan kemampuan manajer, yang memiliki preferensi untuk mengadaptasi pragmatis melebihi konseptualisasi, serta ketidakpercayaan terhadap teori ataupun perencanaan. Oleh karena diperlukan penjelasan-penjelasan untuk menjembatani kesenjangan tersebut. Namun demikian, meskipun terdapat kesenjangan antara teori dan praktik, tetapi dari beberapa hasil riset ditemukan bahwa perencanaan SDM tetap diperlukan dalam sebuah perusahaan bisnis.

Kinerja Perusahaan

Dalam kemajuan dan perkembangan suatu perusahaan atau perusahaan, kualitas pegawai menjadi faktor krusial yang menentukan. Pegawai berkualitas adalah mereka yang mampu mencapai target dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal, perlu diterapkan sistem kinerja yang memadai. Evaluasi kinerja dapat diukur dari segi jumlah dan mutu, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Standar ini dapat bersifat tangible, dengan alat ukur atau standar yang jelas, atau intangible, tanpa adanya alat ukur atau standar yang spesifik, bergantung pada sifat dan proses pekerjaan yang dijalankan. Kinerja pegawai dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor dan kondisi, baik internal maupun eksternal, yang dapat bersumber dari individu pegawai maupun lingkungan sekitarnya. Seperti yang diungkapkan oleh Huda (2022) kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan yang terencana dengan baik, dilakukan pada waktu dan tempat yang sesuai oleh karyawan dan perusahaan terkait. Ini menandakan bahwa kinerja pegawai dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh sikap dan perilaku mereka terhadap tugas yang diemban serta orientasi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Sementara itu menurut Mulyati (2018), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dari pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori, yakni kompetensi individu, dukungan perusahaan, dan dukungan manajemen. Dengan begitu, konsep kinerja mencakup aspek perilaku, orientasi tugas, dan tingkat pencapaian hasil, yang semuanya bersifat integral dalam menilai efektivitas dan produktivitas sumber daya manusia dalam suatu perusahaan.

Dengan pandangan dari beberapa ahli diatas, kinerja tidak hanya mencakup aspek tugas dan perilaku individu, tetapi juga mencerminkan sejauh mana suatu perusahaan mampu merealisasikan rencana strategisnya. Ini menekankan bahwa evaluasi kinerja tidak hanya sebatas pada pencapaian individu, melainkan juga pada kontribusi keseluruhan perusahaan terhadap pencapaian visi, misi, dan tujuan strategisnya. Dengan demikian, kinerja menjadi indikator utama untuk mengukur efektivitas dan efisiensi suatu perusahaan dalam mencapai hasil yang diinginkan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Gerai Kobar yang beralamat di Jl. Mataram, no. 21 Gedung Chatolic Center Lt. 1. Usaha Gerai Kobar ini bergerak di bidang makanan dan minuman. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif. Melalui pendekatan ini peneliti memanfaatkan teknik pengumpulan data dan pengelolaan data yang mencakup observasi, pengumpulan data akan dilakukan melalui observasi langsung terhadap suasana perusahaan, aktivitas karyawan, dan proses operasional di setiap bidang gerai kobar yang dimana bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang realitas di lapangan dan dinamika internal perusahaan. Wawancara semi-terstruktur akan dilakukan dengan eksekutif perusahaan, anggota staf, dan mungkin juga pelanggan. Wawancara ini menggunakan metode purposive sampling. Pengumpulan data dengan dokumentasi, dimana pengumpulan data juga melibatkan penggunaan sumber dokumentasi terkini, termasuk media sosial Gerai Kobar, serta sumber informasi lainnya. Melalui gabungan teknik observasi, wawancara, dan

dokumentasi, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang komprehensif dan mendalam tentang praktik perencanaan sumber daya manusia di Gerai Kobar.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) menjadi unsur kritis dalam mengelola kinerja suatu perusahaan. Gerai Kobar, sebagai entitas di bidang bisnis makanan dan minuman, membutuhkan strategi perencanaan SDM yang terdepan guna menjalankan pertumbuhan dan keberlanjutan bisnis yang telah dibuat dan dijalankan. Dalam konteks ini, beberapa strategi perencanaan SDM dapat dikembangkan untuk memberikan dampak positif terhadap kinerja bisnis Gerai Kobar. Diantaranya termasuk analisis kebutuhan SDM yang cermat, pengembangan karyawan yang terfokus, pemenuhan kebutuhan karyawan, diversifikasi tenaga kerja, penerapan teknologi HR yang inovatif, serta implementasi sistem monitoring dan evaluasi kinerja yang efisien. Dengan mengadopsi pendekatan holistik dan adaptif dalam perencanaan SDM. Di sisi lain Gerai Kobar diharapkan dapat mengoptimalkan potensi karyawan, meningkatkan kinerja, dan menghadapi dinamika bisnis dengan lebih responsif. Oleh karena itu, berikut strategi Perencanaan SDM untuk Dampak Positif Terhadap Kinerja Perusahaan:

1. Analisis Kebutuhan SDM

Analisis kebutuhan SDM di Gerai Kobar merupakan tahap dalam perencanaan sumber daya manusia yang mengharuskan perusahaan untuk secara menyeluruh memahami tuntutan dan harapan terhadap tenaga kerjanya. Proses ini dimulai dengan identifikasi keterampilan dan kompetensi yang esensial untuk mendukung visi dan misi Gerai Kobar, harus memahami secara mendalam bagaimana dinamika industri tersebut berkembang dan bagaimana kebutuhan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang ada, analisis mencakup pemahaman tentang tren industri, inovasi terkini, dan perubahan regulasi yang mungkin memengaruhi kebutuhan keterampilan. Selain itu, perusahaan perlu mengevaluasi kemampuan karyawan yang sudah ada dan mengidentifikasi kesenjangan keterampilan yang perlu diatasi. Misalnya, diperlukan peningkatan dalam keterampilan digital, manajemen proyek. Gerai Kobar dapat mengarahkan upaya perencanaan SDM secara efektif, baik dalam hal pengembangan karyawan yang sudah ada, rekrutmen keterampilan yang diperlukan, atau bahkan restrukturisasi perusahaan untuk mencapai keseimbangan optimal dari keterampilan dan kompetensi yang diperlukan di dalam Gerai Kobar. Dengan demikian, analisis kebutuhan SDM menjadi dasar bagi keberhasilan strategi perencanaan SDM yang holistik dan berkelanjutan di Gerai Kobar.

2. Pengembangan Karyawan

Pengembangan karyawan menjadi aspek krusial dalam strategi perencanaan sumber daya manusia di Gerai Kobar. Perusahaan perlu menanamkan komitmen terhadap pengembangan karyawan melalui program-program yang terstruktur. Salah satu pendekatan yang dapat diambil adalah melalui penyelenggaraan berbagai pelatihan dan kursus. Dengan menyediakan pelatihan yang relevan dengan tuntutan industri makanan dan minuman, karyawan dapat memperoleh pengetahuan baru, mengasah keterampilan teknis, dan memahami praktik terbaik di industri mereka. Selain itu, pengalaman kerja juga menjadi elemen penting dalam pengembangan karyawan. Gerai Kobar dapat merancang program rotasi pekerjaan untuk memberikan karyawan pengalaman yang beragam. Hal ini tidak hanya meningkatkan pemahaman mereka terhadap operasi perusahaan secara keseluruhan, tetapi juga membantu mengidentifikasi potensi kepemimpinan dan keahlian khusus yang dapat diperoleh karyawan melalui eksposur yang lebih luas.

3. Pemenuhan Kebutuhan Karyawan

Strategi perencanaan SDM yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan karyawan di Gerai Kobar melibatkan langkah-langkah konkret untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, seimbang, dan memperlihatkan penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Perusahaan dapat memperkuat retensi karyawan, meningkatkan produktivitas, dan mencapai kinerja perusahaan yang lebih baik. Disamping itu Gerai Kobar dapat membantu karyawan mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tidak hanya meningkatkan kebahagiaan karyawan, tetapi juga mengurangi tingkat kelelahan dan stres, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja yang lebih

optimal. Selanjutnya, penyediaan fasilitas kesejahteraan menjadi langkah strategis. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan fisik karyawan tetapi juga menciptakan atmosfer positif di tempat kerja.

4. Diversifikasi Tenaga Kerja

Diversifikasi tenaga kerja menjadi kunci dalam strategi perencanaan sumber daya manusia (SDM) Gerai Kobar untuk menjawab tantangan dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Diversifikasi ini tidak hanya mencakup variasi dalam keterampilan individu tetapi juga mencakup perbedaan latar belakang, pengalaman, dan perspektif. Dengan memiliki tim yang beragam, perusahaan dapat menghadapi perubahan pasar dengan lebih adaptif, karena setiap anggota tim membawa kontribusi uniknya. Diversifikasi tenaga kerja berarti memastikan bahwa tim memiliki beragam keahlian yang diperlukan untuk mengatasi berbagai tugas dan tantangan. Misalnya, kombinasi antara keterampilan teknis, keahlian analitis, dan kemampuan komunikasi yang kuat dapat menciptakan sinergi yang memperkaya proses kerja.

Selain itu, latar belakang yang beragam dalam tim juga memberikan keuntungan signifikan. Dengan mewarisi pengalaman dan perspektif yang berbeda, anggota tim dapat lebih kreatif dalam menemukan solusi inovatif. Diversifikasi latar belakang juga menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, mempromosikan toleransi, dan mengurangi risiko terjadinya ketidaksetaraan atau ketidakadilan. Melalui strategi diversifikasi tenaga kerja ini, Gerai Kobar tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang dinamis tetapi juga menghadirkan kekuatan yang lebih besar dalam menghadapi perubahan yang tidak terduga. Inovasi yang berasal dari keragaman karyawan dapat menjadi pendorong kunci dalam meraih keunggulan kompetitif, sementara kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat memungkinkan perusahaan menghadapi berbagai tantangan bisnis dengan lebih percaya diri dan efisien. Dengan demikian, diversifikasi tenaga kerja menjadi elemen strategis dalam mencapai keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang Gerai Kobar.

5. Monitoring dan Evaluasi Kerja

Proses ini melibatkan pemantauan rutin terhadap pencapaian target individu dan tim, serta penilaian kinerja karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Gerai Kobar dapat mengembangkan sistem evaluasi kinerja yang terstruktur dan transparan, yang mencakup indikator kinerja yang jelas dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan menyediakan umpan balik yang konstruktif, perusahaan dapat memberikan motivasi positif kepada karyawan, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka, serta memberikan panduan untuk pengembangan lebih lanjut. Sistem evaluasi kinerja yang jelas juga dapat menjadi dasar bagi pengembangan rencana pengembangan individu, membantu karyawan untuk merencanakan langkah-langkah perbaikan dan pertumbuhan karir. Inovasi dan adaptasi terhadap perubahan pasar sangat penting, pemantauan dan evaluasi kinerja juga dapat membantu mengidentifikasi karyawan yang memiliki potensi untuk mengambil peran kepemimpinan atau untuk berpartisipasi dalam proyek-proyek strategis.

Transparansi dalam proses evaluasi kinerja juga membangun kepercayaan di antara karyawan dan manajemen. Selain itu, dengan adanya umpan balik terbuka, karyawan memiliki kesempatan untuk menyampaikan pandangan mereka tentang peran dan tanggung jawab mereka, memperkuat komunikasi dua arah yang positif antara manajemen dan tim kerja. Dengan mengintegrasikan monitoring dan evaluasi kinerja sebagai bagian dari budaya perusahaan, Gerai Kobar dapat secara berkelanjutan meningkatkan kinerja karyawan, merespons perubahan pasar dengan lebih cepat, dan mencapai tujuan strategis perusahaan secara efektif. Ini merupakan langkah krusial dalam memastikan bahwa setiap individu berkontribusi pada pertumbuhan dan keberlanjutan Gerai Kobar secara keseluruhan.

Namun dalam pengimplementasian strategi perencanaan sumber daya manusia di atas, tentu memiliki tantangan dan juga mampu memberikan peluang yaitu:

1. Tantangan

- a. Perubahan Lingkungan Bisnis
- b. Ketidakpastian Ekonomi
- c. Pergeseran Demografis dan Kekurangan Tenaga Kerja

d. Tantangan Teknologi

2. Peluang

- a. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung ide-ide sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan.
- b. Menciptakan keunggulan kompetitif melalui tenaga kerja yang lebih terampil dan terampil
- c. Meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan.
- d. Membantu perusahaan mengelola diversifikasi tenaga kerja, termasuk memperhatikan kebutuhan dan aspirasi karyawan dari berbagai latar belakang dan generasi.

5. KESIMPULAN

Pentingnya strategi perencanaan sumber daya manusia (SDM) menjadi penekanan utama dalam meningkatkan kinerja dalam bisnis Gerai Kobar. Analisis kebutuhan SDM menjadi pondasi utama dalam pengembangan strategi ini. Dalam konteks ini, perusahaan perlu secara cermat memahami tuntutan dan harapan terhadap tenaga kerja. Evaluasi mendalam tentang keterampilan dan kompetensi esensial diperlukan, dan perusahaan harus mempertimbangkan tren industri, inovasi terkini, serta perubahan regulasi yang mungkin memengaruhi kebutuhan keterampilan. Dengan demikian, strategi perencanaan SDM yang efektif memerlukan pemahaman menyeluruh terhadap dinamika industri dan kebutuhan karyawan, memastikan bahwa perusahaan dapat menghadapi perubahan dengan responsif. Penelitian mengeksplorasi tantangan dan peluang dalam menerapkan strategi perencanaan SDM yang berfokus pada pengembangan karyawan untuk meningkatkan produktivitas di Gerai Kobar. Salah satu tantangan utama adalah perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Gerai Kobar harus mampu menyesuaikan strategi perencanaan SDM dengan cepat menghadapi perubahan regulasi, teknologi, dan tren konsumen. Ketidakpastian ekonomi juga menjadi tantangan, memerlukan strategi adaptif yang dapat mengatasi fluktuasi dalam kondisi ekonomi yang tidak terduga.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, Dahlan & et al. 2017. Data Envelopment Analysis with Upper Bound on Output to Measure Efficiency Performance of Departments in Malaikulsaleh University. *Journal of Physics: Conf. Series* 890 (1):1- 7
- Arismunandar. (2023). Perencanaan Dan Pengembangan SDM Dalam Mendorong Percepatan Pembangunan Ekonomi. *Jurnal Eklektika*, 1(1), 3–8.
- Elu, D., Rahmawati, I. (2024). Pengelolaan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Perusahaan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Hadi, S. (2015). Perencanaan Dan Perekrutan Sumber Daya Manusia Abad 21. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 15(02), 68–77.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, H. M. (2019). Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huda, N. N. (2022). Konsep Perencanaan, Rekrutmen, dan Pengangkatan Sumber Daya Manusia di Madrasah Ibtidaiyah Al-Muthohhar Purwakarta. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(01). <https://doi.org/10.30868/im.v5i01.1587>
- Khaeruman, Mukhlis, A., Bahits, A., & Tabroni. (2023). Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBM). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa (JRBM)*, 7(1), 41–50. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Khairunnisa, F., Bawie, P. (2023). Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS.
- Mulyati, A. (2018). Rekrutmen dan Seleksi Pegawai. *El-Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2). <http://journal.parahikma.ac.id/el-idarah/article/view/82>
- Noer, S.W.P. Trang, I. Uhing, Y. (2017). Pengaruh perencanaan sdm, rekrutmen dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada pt.pln (persero) wilayah suluttenggo. *Jurnal EMBA*, 5(2). 2303-1174
- Onsardi, O., Sumarlan, A., & Finthariasari, M. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Desa Tepi Laut Kecamatan

- Air Napal Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2(1).
<https://doi.org/10.36085/jpmb.v2i1.288>
- Purba, J. H. (2018). Perencanaan Strategi Sumberdaya Manusia Dan Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 43–51. <http://ejournal.lmiimedan.net>
- Radiansyah, A., et al. (2023). MSDM Perusahaan pada Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0. Penerbit Sonpedia Publishing Indonesia
- Rizty, Z. P., Buana, U. M., Syafiqoh, H., & Buana, U. M. (2022). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan. September*.
- Setiyati, R., & Hikmawati, E. (2019). Pentingnya Perencanaan SDM dalam Organisasi. *Forum Ilmiah Volume 16 Nomor 2*, 215-221.
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi. *Orbith*, 16(1), 27–34.
- Susan, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia. Adara Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2). 2685-4538.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tahir, R. (2023). *Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia (Mengelola dan Menetapkan SDM yang Berkualitas)* (Issue September).
- Wijayanti, E. (2017). PERENCANAAN SUMBERDAYA MANUSIA YANG EFEKTIF: STRATEGI MENCAPAI KEUNGGULAN KOMPETITIF Erni Widajanti Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 2, 105–114.
<http://www.ejurnal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/199/165>