

IMPLEMENTASI STRATEGI DAN REKRUITMEN UNTUK MENINGKATKAN SUMBER
DAYA MANUSIA KFC¹Nur Resita Hendriani, ²Hendra RiofitaPendidikan Ekonomi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan,
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia
Email: ¹nurresitahendriani.19@gmail.com, ²hendrariofita@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang proses perencanaan dan rekrutmen sumber daya manusia (SDM) di bagian produksi KFC yang merupakan salah satu kunci dalam menjamin kelancaran operasional dan kualitas produk. Perencanaan SDM di bagian produksi meliputi proyeksi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan permintaan konsumen, jam operasional, dan kapasitas produksi harian. Proses rekrutmen di bagian produksi diawali dengan mengidentifikasi posisi-posisi kunci yang dibutuhkan untuk mendukung operasional dapur, seperti chef, food processor, dan tenaga pendukung lainnya. Rekrutmen dilakukan melalui berbagai jalur, baik online maupun offline, serta meliputi seleksi berkas, wawancara, dan uji keterampilan praktik untuk memastikan calon karyawan mampu memenuhi standar kualitas yang ditetapkan KFC. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan SDM yang matang di bagian produksi membantu KFC menjaga produktivitas dan efisiensi, sedangkan proses rekrutmen yang selektif dan terstruktur menjamin perolehan karyawan yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan operasional. Strategi ini juga berperan penting dalam menekan tingkat kesalahan produksi dan meningkatkan kepuasan konsumen melalui produk berkualitas yang konsisten.

Kata Kunci: Perencanaan SDM, Rekrutmen SDM, Operasional Dapur, Kualitas Produk, Perekrutan Karyawan, KFC

ABSTRACT

This study discusses the human resource (HR) planning and recruitment process in KFC's production department, which is a key element in ensuring smooth operations and product quality. HR planning in the production department involves projecting workforce needs based on consumer demand, operating hours, and daily production capacity. The recruitment process in the production department begins with identifying key positions needed to support kitchen operations, such as chefs, food processors, and other support staff. Recruitment is carried out through various channels, both online and offline, and involves file selection, interviews, and practical skills tests to ensure that

Article History

Received: Desember 2024
Reviewed: Desember 2024
Published: Desember 2024
Plagiarism Checker No 234
Prefix DOI: Prefix DOI:
10.8734/CAUSA.v1i2.365
Copyright: Author
Publish by: SINDORO

This work is licensed under
a [Creative Commons
Attribution-NonCommercial 4.0
International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

prospective employees are able to meet the quality standards set by KFC. The results of the study indicate that thorough HR planning in the production department helps KFC maintain productivity and efficiency, while a selective and structured recruitment process ensures the recruitment of competent employees who are in accordance with operational needs. This strategy also plays an important role in reducing the level of production errors and increasing consumer satisfaction through consistent quality products.

Keywords: HR Planning, HR Recruitment, Kitchen Operations, Product Quality, Employee Recruitment, Kfc

PENDAHULUAN

Perusahaan di seluruh dunia harus beradaptasi dan berinovasi dalam pengelolaan sumber daya manusia di era kompetisi bisnis yang semakin ketat. Sebagai salah satu merek restoran cepat saji terkemuka, Kentucky Fried Chicken (KFC) menghadapi tantangan untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik di industri. Untuk meningkatkan kualitas SDM, menerapkan strategi rekrutmen yang efektif akan berdampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Rekrutmen adalah proses penting yang melibatkan pengangkatan, seleksi, dan penempatan orang yang tepat di posisi yang sesuai. Proses ini memastikan bahwa kandidat yang dipilih memiliki keterampilan, pengalaman, dan nilai yang sesuai dengan tujuan dan visi perusahaan. Studi menunjukkan bahwa pengambilan karyawan yang tidak efektif dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan dan tingkat turnover yang tinggi, yang dapat merugikan perusahaan dalam jangka panjang (Fahmi, 2016).

Banyak bisnis mulai menggunakan sistem berbasis digital seiring dengan kemajuan teknologi untuk mempercepat proses rekrutmen. Penggunaan alat seperti sistem pendukung keputusan berbasis kecerdasan buatan dapat membantu menyaring kandidat dan meningkatkan kecocokan mereka dengan pekerjaan yang ditawarkan. Penerapan teknologi ini dapat membantu KFC membuat keputusan perekrutan yang lebih baik dan mempercepat proses rekrutmen.

Praktek SDM dapat meningkatkan efek hirarkis terhadap kinerja karyawan dan institusi, Oleh karena itu menganjurkan bahwa perekrutan harus membawa kualitas orang yang direkrut sesuai dengan kebutuhan organisasi, pelatihan harus meningkatkan pengetahuan dan kemampuan karyawan; evaluasi kinerja harus membatasi perbedaan antara karyawan, dan kegiatan promosi harus memajukan bakat dan kemampuan di tangga organisasi (Hendra Riofita, 2017).

Dalam proses rekrutmen, budaya perusahaan sangat penting. KFC harus memastikan bahwa calon karyawan memenuhi syarat teknis dan dapat menyesuaikan diri dengan budaya kerja yang telah dibangun. Ini akan meningkatkan kepuasan karyawan dan menciptakan tempat kerja yang harmonis dan produktif.

Kualitas pelayanan merupakan perbandingan antara kenyataan atas pelayanan yang diterima dengan harapan atas pelayanan yang ingin diterima. Pada awalnya instrumen untuk mengukur kualitas pelayanan (service quality) dikembangkan oleh peneliti pemasaran untuk

melakukan evaluasi terhadap kualitas pelayanan yang dapat memenuhi kepuasan pelanggan (Hendra Riofita, 2018).

Proses interaksi penjual dan pembeli tersebut termasuk dalam direct marketing. Salah satu alat utama direct marketing adalah direct response advertising, dimana suatu produk dipromosikan melalui sebuah media yang mendorong konsumen untuk berinteraksi dan membeli langsung dari penjual (Viona Amelia, Hendra Riofita, 2024).

Penelitian ini dilakukan untuk mengevaluasi cara KFC menerapkan strategi rekrutmen dan bagaimana hal itu berdampak pada peningkatan kualitas karyawan. Dengan memahami praktik rekrutmen terbaik dan masalah yang dihadapi, diharapkan dapat dibuat rekomendasi strategis untuk memperkuat posisi KFC di pasar restoran cepat saji di seluruh dunia. Pendekatan ini diharapkan akan membantu keberlanjutan dan pertumbuhan KFC dengan menarik dan mempertahankan talenta terbaik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk tinjauan literatur. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mensintesis penelitian sebelumnya yang relevan tentang cara strategi SDM dan proses rekrutmen digunakan untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) di KFC dan perusahaan restoran cepat saji lainnya. Metode ini dipilih karena memungkinkan pengumpulan, analisis, dan kesimpulan informasi dari berbagai sumber literatur saat ini tanpa turun ke lapangan

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Perencanaan SDM

Menurut Wayne F. Cascio, perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah suatu proses sistematis yang dilakukan oleh organisasi untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja, mengantisipasi perubahan lingkungan, dan mengembangkan strategi untuk memastikan ketersediaan, pengembangan, dan pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal.

Perencanaan sumber daya manusia adalah pendekatan sistematis dan terintegrasi untuk mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Pendekatan ini melibatkan pengelolaan kinerja, perumusan kebijakan dan tujuan organisasi, serta rencana pengembangan keterampilan dan karir pegawai (Handari Nawawi, 1997).

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu komponen penting dalam manajemen perusahaan kontemporer. Perencanaan SDM menjadi semakin penting untuk keberhasilan dan keberlanjutan bisnis di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat. Dengan memahami potensi dan kebutuhan sumber daya manusia, organisasi dapat menemukan cara terbaik untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Perencanaan sumber daya manusia sangat penting untuk mencocokkan kebutuhan organisasi dengan kemampuan karyawan. Ini juga penting untuk memastikan bahwa sumber daya manusia memiliki keterampilan, pengetahuan, dan dorongan yang sesuai dengan perubahan lingkungan bisnis. Oleh karena itu, perencanaan SDM tidak hanya menanggapi kebutuhan saat ini tetapi juga proaktif dalam mengantisipasi kebutuhan masa depan (Safarudin Alwi, 2001).

Perencanaan sumber daya manusia termasuk evaluasi kinerja karyawan yang didasarkan pada prinsip-prinsip industri dengan tujuan meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja

karyawan. Perencanaan SDM dapat menjadi alat yang sangat berguna untuk memastikan kesinambungan operasional dan kesuksesan jangka panjang suatu organisasi karena memahami tantangan dan peluang yang dihadapi organisasi, baik di tingkat lokal maupun internasional. Oleh karena itu, pendekatan perencanaan SDM yang holistik dan proaktif sangat penting untuk mengatasi dinamika bisnis yang terus berubah (Sulistiyani, 2003).

Tahapan Perencanaan SDM di KFC

Kentucky Fried Chicken (KFC) mengikuti proses yang terstruktur dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM) untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki tenaga kerja yang cukup, berkualitas, dan kompeten untuk menjalankan operasinya. Meskipun rincian proses perencanaan SDM dapat berbeda-beda menurut cabang atau negara tempat KFC beroperasi, berikut adalah tahapan umum yang dapat ditemukan dalam proses perencanaan SDM KFC: (Sinar, 2021).

1. **Analisi Kebutuhan SDM KFC** melakukan analisis mendalam terhadap kebutuhan SDM menggunakan proyeksi pertumbuhan bisnis dan perubahan permintaan pasar. Proses ini mencakup menentukan jumlah karyawan yang diperlukan serta keterampilan yang diperlukan untuk memenuhi standar layanan dan operasional restoran.
2. **Rekrutmen dan Seleksi:** Proses rekrutmen KFC dirancang untuk menarik kandidat yang memiliki keterampilan yang diperlukan dan sesuai dengan budaya perusahaan. Untuk menjangkau calon karyawan, KFC menggunakan berbagai saluran rekrutmen, termasuk platform digital untuk menjangkau lebih banyak calon karyawan. Seleksi kandidat dilakukan dengan hati-hati untuk memastikan bahwa mereka memenuhi kualifikasi teknis dan sesuai dengan nilai-nilai perusahaan.
3. **Pelatihan dan Pengembangan:** Setelah proses rekrutmen, KFC berfokus pada pelatihan dan pengembangan karyawan. Program pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan layanan pelanggan serta menumbuhkan kepemimpinan di antara karyawan.
4. **Evaluasi Kinerja:** KFC menggunakan sistem evaluasi kinerja yang terstruktur untuk menilai seberapa baik setiap karyawan berkontribusi pada tujuan organisasi dan siap menghadapi tantangan saat ini. Dengan melakukan evaluasi, karyawan dapat menemukan area di mana mereka membutuhkan pelatihan tambahan dan mendapatkan umpan balik yang bermanfaat tentang bagaimana mereka dapat berkembang dalam karir mereka.

Langkah-Langkah Rekrutmen SDM di KFC

Untuk memastikan bahwa kandidat yang terpilih sesuai dengan kebutuhan perusahaan, proses rekrutmen sumber daya manusia (SDM) KFC biasanya mengikuti prosedur yang sistematis:

1. **Identifikasi Kebutuhan:** KFC mulai dengan melakukan analisis pekerjaan dan perencanaan SDM untuk menentukan jumlah dan jenis pekerjaan yang diperlukan untuk mendukung operasional restoran.
2. **Penyusunan Deskripsi Pekerjaan:** Setelah kebutuhan diidentifikasi, deskripsi pekerjaan dibuat. Ini mencakup peran, kualifikasi, dan keterampilan yang diperlukan untuk posisi tersebut.

3. Recruiting Kandidat: KFC menampilkan iklan pekerjaan di situs web, media sosial, dan platform pencarian kerja. Selain itu, mereka memiliki kemampuan untuk merekrut karyawan dari dalam perusahaan untuk posisi yang lebih tinggi.
4. Seleksi Awal: Proses seleksi awal akan melibatkan wawancara telepon dan penyaringan CV kandidat untuk menilai seberapa cocok mereka dengan posisi yang dilamar.
5. Wawancara: Peserta yang lolos seleksi awal akan diundang untuk wawancara langsung. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk menilai kemampuan, pengalaman, dan kecocokan budaya kandidat dengan KFC.
6. Tes Kemampuan: KFC kadang-kadang mungkin melakukan simulasi kerja atau tes kemampuan untuk menilai keterampilan praktis kandidat, terutama untuk posisi yang memerlukan keterampilan teknis khusus.
7. Pemeriksaan Referensi: Setelah wawancara, KFC biasanya melakukan pemeriksaan referensi untuk memastikan bahwa informasi yang diberikan oleh kandidat akurat dan untuk mendapatkan pemahaman tentang kinerja mereka di pekerjaan sebelumnya.
8. Penawaran Kerja: Jika kandidat berhasil melewati semua tahap seleksi, mereka akan diberikan penawaran kerja yang berisi rincian tentang gaji, tunjangan, dan syarat lain untuk posisi tersebut.
9. Orientasi dan Pelatihan: Setelah kandidat menerima tawaran dan bergabung, mereka akan diikutsertakan dalam program orientasi dan pelatihan untuk mempersiapkan mereka untuk melakukan pekerjaan mereka di KFC.

Permasalahan Dalam Rekrutmen di KFC

Problem yang dihadapi KFC saat merekrut karyawan dapat mencakup berbagai masalah yang dihadapi perusahaan saat mencari, memilih, dan mempertahankan kandidat yang memenuhi kebutuhan operasi. Tergantung pada situasi demografis dan geografis, masalah ini dapat muncul di tingkat cabang lokal maupun internasional. Berikut adalah beberapa masalah utama yang dihadapi KFC saat merekrut karyawan, yang dapat dijelaskan menggunakan informasi saat ini:

1. Tingkat Persaingan yang Tinggi: Kentucky Fried Chicken beroperasi di industri yang sangat kompetitif untuk makanan cepat saji. KFC harus bersaing untuk menarik kandidat berkualitas karena banyak restoran lain juga membutuhkan karyawan. Ini dapat menyebabkan kesulitan menemukan kandidat yang memenuhi kriteria.
2. Kualitas Kandidat yang Tidak Memadai: KFC seringkali menghadapi kesulitan dalam menemukan kandidat dengan kemampuan dan pengalaman yang sesuai. Banyak kandidat tidak memenuhi syarat minimum, yang dapat memperpanjang proses pengambilan karyawan dan mengurangi efisiensi.
3. Tingkat Pergantian Karyawan yang Tinggi: Makanan cepat saji adalah industri yang dikenal memiliki tingkat pergantian karyawan yang tinggi. Hal ini dapat disebabkan oleh banyak hal, seperti gaji yang rendah, jam kerja yang tidak fleksibel, dan tekanan kerja yang tinggi. Tingkat pergantian yang tinggi membuat KFC perlu melakukan rekrutmen terus-menerus.
4. Proses Seleksi yang Tidak Efektif: KFC memiliki proses seleksi yang terstruktur, tetapi ada saat-saat ketika proses ini tidak berjalan sesuai rencana. Misalnya, kelangkaan wawancara atau ketidakjelasan tentang syarat seleksi dapat menyebabkan kandidat tidak dipilih dengan benar.

5. Kendala dalam Pelatihan dan Orientasi: Setelah proses rekrutmen, ada masalah lain dengan pelatihan dan orientasi karyawan baru. Jika tidak ada program pelatihan yang memadai, karyawan baru mungkin tidak siap untuk tuntutan pekerjaan, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka dan membuat mereka keluar dari perusahaan.
6. Keterbatasan Sumber Daya: KFC, sebagai bagian dari jaringan waralaba, mungkin tidak memiliki cukup sumber daya untuk melakukan rekrutmen dengan baik. Ini termasuk keterbatasan anggaran untuk iklan pekerjaan atau jumlah karyawan HR yang tersedia untuk menangani proses rekrutmen

KESIMPULAN

Perencanaan sumber daya manusia (HRP) adalah bagian penting dari manajemen perusahaan, penting untuk keberhasilan dan keberlanjutan bisnis di era globalisasi dan persaingan. HRP memastikan ketersediaan, pengembangan, dan pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Analisis kebutuhan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, dan evaluasi kinerja adalah proses yang digunakan KFC dalam proses HRP yang terstruktur.

Dengan menggunakan proyeksi pertumbuhan bisnis dan perubahan permintaan pasar, perusahaan melakukan analisis mendalam tentang kebutuhan SDM. Rekrutmen berfokus pada calon yang sesuai dengan budaya perusahaan dan memiliki kemampuan yang diperlukan. Program Pembelajaran

dan pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis dan layanan pelanggan serta meningkatkan kepemimpinan di antara karyawan. Evaluasi kinerja digunakan untuk menilai seberapa baik setiap pekerja berkontribusi pada tujuan organisasi dan seberapa siap mereka menghadapi tantangan yang mungkin terjadi di sekitar mereka.

Identifikasi kebutuhan, pembuatan deskripsi pekerjaan, perekrutan kandidat, proses seleksi awal, wawancara, tes kemampuan, pengecekan referensi, dan penawaran pekerjaan adalah semua bagian dari proses rekrutmen KFC. Dalam proses rekrutmen, perusahaan menghadapi banyak masalah, seperti persaingan yang ketat, kandidat yang tidak memenuhi syarat, pergantian karyawan yang tinggi, proses seleksi yang tidak efisien, kendala dalam pelatihan dan orientasi, dan keterbatasan sumber daya. Masalah ini dapat memengaruhi kinerja perusahaan dan efisiensi dan efektivitas proses rekrutmen.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung:ALFABETA.
- Hendra Riofita. (2017). Pengaruh Motivasi Finansial Dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Riau. *Jurnal Prosiding Seminar Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 2-3.
- Hendra Riofita. (2018). Analisis Pelayanan Prima Dan Kualitas Pelayanan Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Riau. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, Manajemen Dan Keuangan*, 2(1), 3-4.
- Hadari Nawawi. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Safarudin Alwi, (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE UGM.
- Sulistiyani, A.T, Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Sinar, R.S. (2021). Analisis Pengaruh Pengelolaan SDM Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ASKRINDO Cabang Surakarta. *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis*, 13(2), 94-107.
- Viona Amelia, Hendra Riofita. (2024). Pengaruh Strategi Pemasaran Live Shopee Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 6(2), 5-6.