

Manajemen Sdm di Kfc: Perencanaan dan Rekrutmen untuk Pertumbuhan Berkelanjutan

Adira Gladiezta¹, Hendra Riofita²

^{1,2} Universitas Islam Negeri Syarif Kasim Riau

Email: adiragladiesta@gmail.com, hendra.riofita@uinsuska.ac.id

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia adalah untuk menarik tenaga kerja yang efektif dalam sebuah organisasi. Organisasi yang sukses di masa depan harus menarik dan mempertahankan yang terbaik dan karyawan yang cerdas untuk tetap kompetitif. Sukses akan menjadi milik organisasi-organisasi yang menentukan pengembalian investasi tidak hanya dalam hal keuntungan dan kerugian tetapi juga sebagai pengembangan dan agregasi modal manusia dan intelektual. Metode yang digunakan adalah Literatur review merupakan suatu kajian ilmiah yang berfokus pada satu topik tertentu. Literatur review akan memberikan gambaran mengenai perkembangan suatu topik tertentu. Literatur review akan memungkinkan seorang peneliti untuk melakukan identifikasi atas suatu teori atau metode, mengembangkan suatu teori atau metode, mengidentifikasi kesenjangan yang terjadi antara suatu teori dengan relevansi di lapangan / terhadap suatu hasil penelitian. Hasil penelitian menyatakan bahwa Manajemen SDM yang efektif adalah kunci keberhasilan KFC dalam mempertahankan posisi sebagai pemimpin di industri makanan cepat saji. Melalui perencanaan SDM yang matang dan proses rekrutmen yang terstruktur, KFC tidak hanya dapat memenuhi kebutuhan operasional saat ini, tetapi juga mempersiapkan diri untuk pertumbuhan di masa depan. Dengan terus beradaptasi terhadap perubahan dan berinvestasi dalam pengembangan karyawan, KFC memastikan bahwa pertumbuhan bisnisnya tetap berkelanjutan dan kompetitif di pasar global.

Kata kunci: KFC, Rekrutmen, Pertumbuhan Berkelanjutan

Abstract

Human resource management is to attract effective workforce in an organization. Successful organizations in the future must attract and retain the best and brightest employees to remain competitive. Success will belong to organizations that determine the return on investment not only in terms of profit and loss but also as the development and aggregation of human and intellectual capital. The method used is Literature review is a scientific study that focuses on a particular topic. Literature review will provide an overview of the development of a particular topic. Literature review will allow a researcher to identify a theory or method, develop a theory or method, identify gaps that occur between a theory and relevance in the field / to a research result. The results of the study stated that effective HR

Management is the key to KFC's success in maintaining its position as a leader in the fast food industry. Through mature HR planning and a structured recruitment process, KFC can not only meet current operational needs, but also prepare for future growth. By continuously adapting to change and investing in employee development, KFC ensures that its business growth remains sustainable and competitive in the global market.

Keywords: KFC, Recruitment, Sustainable Growth

PENDAHULUAN

Salah satu tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk menarik tenaga kerja yang efektif dalam sebuah organisasi. Organisasi yang sukses di masa depan harus menarik dan mempertahankan yang terbaik dan karyawan yang cerdas untuk tetap kompetitif. Sukses akan menjadi milik organisasi-organisasi yang menentukan pengembalian investasi tidak hanya dalam hal keuntungan dan kerugian tetapi juga sebagai pengembangan dan agregasi modal manusia dan intelektual HRM strategis berfokus pada beberapa isu termasuk kesesuaian antara praktek manajemen sumber daya manusia dan tujuan strategis organisasi, integrasi manajemen sumber daya manusia dalam manajemen strategis organisasi, keterlibatan fungsi sumber daya manusia dalam tim senior manajemen, pelimpahan praktek sumber daya manusia untuk berbaris manajer dan mengambil pendekatan strategis untuk seleksi karyawan dan perekrutan, pelatihan dan pengembangan strategis, kompensasi strategis atau reward, kinerja reward, mekanisme suara karyawan, praktek kesejahteraan dan penilaian kinerja dan nilai yang ditambahkan ke kinerja organisasi dengan manajemen sumber daya manusia (Dessler, 2013). Sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki dampak langsung pada kinerja bisnis sejak desain HR pengaruh seberapa efektif bisnis dapat mengeksekusi strategi bisnis yang disukai (Summaries.com). Menarik tenaga kerja yang tepat sangat penting untuk kinerja dari proses produksi dan kelanjutan dari suatu organisasi. Pengelolaan (SDM) telah menjadi fokus utama dalam dunia bisnis dan organisasi. Bagi perusahaan, pengelolaan SDM yang efektif adalah kunci kesuksesan dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Di tengah persaingan global yang semakin ketat, kinerja organisasi menjadi faktor penentu yang penting. Penelitian ini bertujuan untuk menggali peran yang strategis dari pengelolaan SDM efektif untuk meningkatkan kinerja organisasi. Pada era sekarang perkembangan teknologi dan perubahan dinamis, perusahaan atau organisasi perlu menjaga SDM mereka agar tetap relevan dan produktif. Praktik-praktik pengelolaan SDM yang efektif mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen yang cermat, pelatihan yang berkelanjutan, pengembangan karyawan, dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi. Dalam konteks ini, teknologi juga memainkan peran penting dengan alat-alat yang inovatif untuk mengelola SDM yang memungkinkan efisiensi dan kecepatan dalam pengambilan keputusan.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian SDM

Sumber daya manusia (SDM) adalah istilah yang dipergunakan untuk menunjukkan kepada tenaga kerja atau karyawan dalam suatu perusahaan. SDM melibatkan individu yang berkerja di berbagai tingkatan dan fungsi dalam organisasi dan merupakan aset yang sangat berharga dalam mencapai tujuan organisasi SDM mencakup berbagai aspek, termasuk rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, penggajian, manajemen konflik, motivasi karyawan, kebijakan ketenagakerjaan, dan banyak lagi. Manajemen SDM bertanggung jawab untuk mengelola semua aspek ini dengan tujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, mendukung pertumbuhan organisasi, dan memastikan karyawan bekerja dengan efektif. Dalam konteks organisasi, SDM tidak hanya melibatkan aspek administratif, tetapi juga berkaitan dengan pengembangan bakat, pengelolaan budaya perusahaan, penciptaan keseimbangan kerja-hidup yang sehat, dan promosi nilai-nilai organisasi. Manajemen SDM yang efektif adalah kunci dalam mencapai kinerja yang optimal dan memastikan bahwa organisasi dapat bersaing dengan baik di pasar yang terus berubah

Pengertian KFC

Kentucky Fried Chicken adalah perusahaan raksasa yang dirintis dari kecil hingga terbesar yang bidang usahanya meliputi penjualan ayam goreng dan makanan siap saji atau fast food. Dasar keberhasilan KFC adalah caranya mencapai keseragaman dan kesetiaan pasukan kerja tanpa mengorbankan kekuatan keragaman dan individualistis Amerika. KFC mengelola pancampuran kesepakatan dengan kreativitas serta sumber daya manusia. kesolidan sangat jelas terlihat dalam cara ketiga unsur sistem KFC, yaitu para waralaba, manager dan pemasok yang saling berhubungan. Restoran Kentucky Fried Chicken pertama kali dibuka oleh Colonel Harland Sanders pada tahun 1930 di Nicholasville dan Corbin, Kentucky. Pada tahun 1955. Colonel Harland Sanders menjual Kentucky Fried Chicken kepada sekelompok orang yang diketuai oleh John Y. Brown, Jr. dan Jack Massey, yang membentuk Kentucky Fried Chicken Corporation. Pada tahun 1971, Kentucky Fried Chicken Corporation bergabung dengan Heublein, Inc. Pada tahun 1982, Kentucky Fried Chicken dan Heublein Inc diambil alih oleh R.J. Reynold Industries. Kemudian pada tahun 1986, Kentucky Fried Chicken Corporation diambil alih oleh Pepsi Cola International. Sedangkan PT. Fast Food Indonesia didirikan pada tahun 1978 oleh Grup Gelael, suatu perusahaan keluarga yang menjalankan bisnis pasar swalayan di Indonesia setelah mendapatkan hak waralaba eksklusif dari KFC Corporation di Amerika Serikat untuk mengoperasikan restoran-restoran Kentucky Fried Chicken di Indonesia.

Penampilan dan pakaian karyawan KFC harus selalu rapih dan bersih, juga produk yang diterima oleh tamu harus sesuai dengan yang

dipesan. Selain selalu menjaga kualitas produk dan pelayanan yang cepat dan ramah, restoran KFC juga selalu dijaga kebersihan dan sanitasinya. Lantai, jendela, dinding, kursi, meja, service counter diruang restoran, dapur dan WC harus selalu bersih dan sehat. Semua kotoran dan sisa makanan harus ditempatkan dalam tempat atau kantong tertutup untuk kemudian dibuang melalui dinas kebersihan masing-masing daerah.

METODE

Literatur review merupakan suatu kajian ilmiah yang berfokus pada satu topik tertentu. Literatur review akan memberikan gambaran mengenai perkembangan suatu topik tertentu. Literatur review akan memungkinkan seorang peneliti untuk melakukan identifikasi atas suatu teori atau metode, mengembangkan suatu teori atau metode, mengidentifikasi kesenjangan yang terjadi antara suatu teori dengan relevansi di lapangan / terhadap suatu hasil penelitian. Melakukan literatur review sama artinya dengan melakukan kegiatan : 1) pengumpulan data / informasi, 2) melakukan evaluasi data, teori, informasi atau hasil penelitian, serta 3) menganalisa hasil publikasi seperti buku, artikel penelitian atau yang lain terkait dengan pertanyaan penelitian yang telah disusun sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kentucky Fried Chicken (KFC), sebagai salah satu jaringan restoran cepat saji terbesar di dunia, telah menjadi ikon global dalam industri makanan. Keberhasilan ini tidak hanya ditentukan oleh produk unggulan, melainkan juga oleh pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang efektif. Manajemen SDM di KFC memegang peran sentral dalam memastikan kelangsungan operasi, menjaga standar layanan, dan mendukung pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan. Dalam artikel ini, kita akan membahas perencanaan dan rekrutmen sebagai elemen penting dari strategi manajemen SDM KFC, dengan fokus pada bagaimana kedua aspek ini mendukung pertumbuhan berkelanjutan.

Perencanaan SDM: Menjawab Kebutuhan Bisnis yang Dinamis

Perencanaan SDM merupakan langkah awal yang krusial dalam manajemen tenaga kerja di KFC. Dengan lebih dari 25.000 gerai di seluruh dunia, KFC menghadapi tantangan besar dalam menjaga kelancaran operasional. Perencanaan SDM di KFC tidak hanya mencakup pengisian posisi yang kosong, tetapi juga memastikan bahwa tenaga kerja tersedia sesuai kebutuhan operasional, baik dalam kuantitas maupun kualitas.

Analisis Kebutuhan SDM

Proses perencanaan SDM di KFC diawali dengan analisis kebutuhan tenaga kerja. Analisis ini mempertimbangkan faktor-faktor seperti lokasi restoran, jam operasional, tingkat kunjungan pelanggan, dan tren penjualan. Sebagai contoh, gerai KFC di daerah urban yang ramai membutuhkan lebih banyak staf dibandingkan dengan gerai di wilayah pinggiran. Selain itu, analisis ini juga mempertimbangkan musim tertentu seperti liburan, yang biasanya meningkatkan kebutuhan tenaga kerja.

Perencanaan Jangka Panjang

KFC juga menyusun strategi perencanaan SDM jangka panjang untuk mendukung ekspansi bisnisnya. Dalam hal ini, perusahaan mengidentifikasi lokasi potensial untuk pembukaan gerai baru dan memproyeksikan kebutuhan tenaga kerja di lokasi tersebut. Perencanaan ini melibatkan kerjasama lintas fungsi antara tim SDM, pemasaran, dan operasional untuk memastikan kelancaran proses rekrutmen dan pelatihan.

Penyesuaian dengan Ekspansi Bisnis

Seiring dengan pertumbuhan KFC, perencanaan SDM juga mencakup proyeksi kebutuhan tenaga kerja di masa depan. Ketika perusahaan berencana membuka gerai baru di wilayah tertentu, tim SDM bekerja sama dengan tim pemasaran dan operasional untuk memetakan kebutuhan tenaga kerja. Proses ini memastikan bahwa tenaga kerja yang tersedia di lokasi baru memenuhi standar operasional KFC, termasuk pelatihan untuk mendukung transisi yang mulus.

Digitalisasi dalam Perencanaan SDM

KFC memanfaatkan teknologi untuk mendukung perencanaan SDM. Perusahaan menggunakan perangkat lunak khusus untuk memonitor kinerja karyawan, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, dan merencanakan shift kerja. Teknologi ini memungkinkan perencanaan yang lebih presisi, mengurangi risiko kekurangan tenaga kerja saat dibutuhkan, serta memastikan pengelolaan waktu kerja yang efisien.

Rekrutmen SDM: Menarik Talenta yang Tepat

Rekrutmen merupakan salah satu aspek terpenting dalam manajemen SDM di KFC. Proses ini dirancang untuk memastikan bahwa perusahaan mendapatkan karyawan yang kompeten dan sesuai dengan budaya organisasi. Rekrutmen di KFC melibatkan berbagai tahapan, mulai dari penarikan kandidat hingga seleksi akhir.

Sumber Rekrutmen

KFC menggunakan berbagai sumber untuk menjangkau kandidat potensial. Platform daring seperti situs resmi perusahaan dan portal pencari kerja menjadi sarana utama untuk menarik pelamar. Selain itu, KFC juga memanfaatkan media sosial untuk mempromosikan peluang kerja, terutama di kalangan generasi muda yang menjadi target utama. Rekrutmen juga dilakukan melalui kemitraan dengan lembaga pendidikan, seperti universitas atau sekolah kejuruan, untuk mendapatkan kandidat yang baru lulus dan bersemangat memulai karir.

Proses Seleksi

Proses seleksi di KFC dirancang untuk menilai kompetensi dan kesesuaian kandidat dengan kebutuhan perusahaan. Seleksi awal biasanya melibatkan penyaringan CV dan wawancara singkat. Setelah itu, kandidat yang lolos akan menjalani tes praktis, terutama untuk posisi operasional seperti kasir atau juru masak. Tes ini bertujuan untuk menilai kemampuan teknis serta kesiapan kandidat dalam menghadapi tekanan kerja.

Keberagaman dan Inklusi

KFC menempatkan keberagaman dan inklusi sebagai prioritas dalam rekrutmen. Perusahaan berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, di mana setiap individu memiliki peluang yang sama tanpa memandang latar belakang, gender, atau status sosial. Strategi ini tidak hanya mendukung reputasi perusahaan, tetapi juga menciptakan tim kerja yang lebih inovatif dan adaptif.

Menghubungkan Perencanaan dan Rekrutmen dengan Pertumbuhan Berkelanjutan

Efisiensi Operasional

Perencanaan dan rekrutmen yang baik memungkinkan KFC menjaga efisiensi operasional. Dengan memastikan bahwa setiap gerai memiliki jumlah staf yang memadai, perusahaan dapat memberikan layanan yang konsisten kepada pelanggan. Hal ini penting untuk mempertahankan loyalitas pelanggan dan mendukung pertumbuhan penjualan.

Pengembangan Karyawan

Selain merekrut talenta baru, KFC juga fokus pada pengembangan karyawan yang sudah ada. Program pelatihan dan pengembangan keterampilan dirancang untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan mempersiapkan mereka untuk posisi yang lebih tinggi. Pendekatan ini tidak hanya mengurangi biaya rekrutmen, tetapi juga meningkatkan tingkat retensi karyawan.

Adaptasi terhadap Perubahan

Dalam menghadapi dinamika pasar dan perubahan tren konsumen, KFC memerlukan tenaga kerja yang fleksibel dan adaptif. Perencanaan SDM yang matang memungkinkan perusahaan untuk merespons perubahan ini dengan cepat, baik melalui perekrutan tenaga kerja baru maupun melalui redistribusi tenaga kerja yang sudah ada.

Tantangan dan Solusi

Meskipun KFC telah berhasil menerapkan strategi SDM yang efektif, tantangan tetap ada. Salah satu tantangan terbesar adalah tingkat turnover karyawan yang tinggi, terutama di industri makanan cepat saji. Untuk mengatasi hal ini, KFC terus berupaya meningkatkan kesejahteraan karyawan, termasuk dengan menawarkan gaji yang kompetitif, jam kerja yang fleksibel, dan lingkungan kerja yang positif. Selain itu, perusahaan juga berinvestasi dalam teknologi untuk mendukung proses rekrutmen dan manajemen tenaga kerja.

SIMPULAN

Manajemen SDM yang efektif adalah kunci keberhasilan KFC dalam mempertahankan posisi sebagai pemimpin di industri makanan cepat saji. Melalui perencanaan SDM yang matang dan proses rekrutmen yang terstruktur, KFC tidak hanya dapat memenuhi kebutuhan operasional saat

ini, tetapi juga mempersiapkan diri untuk pertumbuhan di masa depan. Dengan terus beradaptasi terhadap perubahan dan berinvestasi dalam pengembangan karyawan, KFC memastikan bahwa pertumbuhan bisnisnya tetap berkelanjutan dan kompetitif di pasar global.

Manajemen SDM di KFC adalah contoh bagaimana perencanaan dan rekrutmen dapat mendukung pertumbuhan berkelanjutan. Dengan analisis kebutuhan tenaga kerja yang mendalam, strategi rekrutmen yang efektif, dan komitmen terhadap pengembangan karyawan, KFC berhasil mempertahankan posisinya sebagai pemimpin di industri makanan cepat saji. Keberhasilan ini menunjukkan bahwa investasi pada SDM bukan hanya kebutuhan operasional, tetapi juga strategi bisnis yang esensial untuk menghadapi tantangan masa depan.

Pengembangan karyawan, dengan fokus pada pengembangan keterampilan dan kompetensi, merupakan langkah penting untuk meningkatkan daya saing organisasi di lingkungan bisnis yang berubah-ubah. Motivasi karyawan melalui penghargaan, pengakuan, dan insentif dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja keseluruhan organisasi. Selain itu, pengelolaan SDM yang efektif harus selaras dengan perencanaan strategis organisasi untuk memastikan penggunaan sumber daya manusia yang optimal. Hasil penelitian menegaskan bahwa organisasi yang melaksanakan praktik pengelolaan SDM yang baik akan mengalami peningkatan produktivitas dan daya saing yang mengarah pada kesuksesan jangka panjang. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif bukan hanya penting, tetapi juga strategis dalam mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Almadina Nurramadhania. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) Yang Efektif Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi. : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Vol.3, No.1, 2023
- Dr.GARAIKA.MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.ZAHIR PUBLISHING Kadisoka RT. 05 RW. 02, Purwomartani, Kalasan, Sleman, Yogyakarta 55571 (2020)
- Mirsal, 2017, Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Pembantu Batu Sangkar, Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi
- Hendra Riofita. Studi Kelayakan Bisnis Untuk Pembukaan Warung Kopi Di Kawasan Kampus: Analisis Pasar Dan Strategi Pemasaran. Ekonodinamika Jurnal Ekonomi Dinamis. VOL. 6, No. 2, Hlm. 301
- Hendra Riofita. Implementasi Strategi Manajemen SDM Dalam Peningkatan Kerja Di Percetakan Witra 2. Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen Indonesia-JEAMI. Volume 2, no 02 tahun 2023. Hlm 32

Hendra Riofita. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Era Digital Pada E-Commerce Di Kota Pekanbaru. SINOMIKA JOURNAL | VOLUME 2NO.5(2024. Hlm. 802
Walgito, Bimo, Teori-teori Psikologi Sosial, cetakan pertama, PT. Andi Yogyakarta, Yogyakarta, 2011,