

Perencanaan Human Capital pada bisnis “Layanan Laundry Premium” PT. Laundry Indah Jaya

Indah Maharany^{1*}, Tantri Yanuar Rahmat Syah², Ketut Sunaryanto³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia

e-mail: imaharany21@gmail.com^{1*}, tantriyanmar@esaunggul.ac.id²,
ksuraryanto@gmail.com³

Abstrak

PT Luxury Indah Jaya dengan brand Luxury Laundry hadir dengan visi dan misi menjadi market leader di industri jasa laundry kelas premium. Untuk mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan, diperlukan talenta sumber daya manusia yang handal dan fokus pada kualitas pelayanan kepada pelanggan. Perencanaan sumber daya manusia dirancang secara rinci untuk mendukung tujuan perusahaan. Proses pelaksanaan perencanaan sumber daya manusia meliputi skema rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, serta penilaian kinerja karyawan, serta sistem kompensasi dan penghargaan harus selaras dengan tujuan dan sasaran sumber daya manusia yang ingin dicapai untuk mendukung keberlangsungan bisnis PT Laundry Indah Jaya.

Kata kunci: *Sumber Daya Manusia, Sumber Daya Manusia, Visi misi, Struktur Organisasi*

Abstract

PT Luxury Indah Jaya with the Luxury Laundry brand comes with a vision and mission to become a market leader in the laundry service industry in the premium class. To support the achievement of the company's vision and mission, reliable human resource talents are needed and focus on the quality of service to customers. Human resource planning is designed in detail to support the company's goals. The implementation process of human resource planning includes recruitment schemes, training and development, and employee performance appraisal, also Compensation and reward systems must be aligned with human resource goals and objectives that to be achieved to support the sustainability the business of PT Laundry Indah Jaya.

Keywords: *Sumber Daya Manusia, Human Capital, Visi misi, Struktur Organisasi*

PENDAHULUAN

Bisnis perhotelan saat ini tidak hanya sekedar bisnis penyediaan kamar hotel namun fasilitas penunjang terkait ketersediaan handuk dan linen yang berkualitas beserta dengan perawatannya juga menjadi bagian yang mempengaruhi performa hotel dan tingkat kepuasan pelanggan terutama pada hotel berbintang yang berstandar internasional. Saat ini sebagian besar hotel memilih pihak ketiga untuk mencuci serta merawat handuk dan linen mereka khususnya pada hotel bintang 4 dan dimana mereka lebih focus pada layanan servicenya kepada tamu tanpa terdisrupsi dengan kendala aktivitas ketersediaan handuk dan linen bersih dan berkualitas. Hotel-hotel berbintang 4 dan 5 mengandalkan binatu premium yang mengerti dan memahami bagaimana merawat handuk dan linen agar tetap terjaga kualitasnya serta berusia pakai lebih panjang. Hadirnya outsource laundry profesional dari Luxury Laundry menghadirkan solusi yang tepat dalam mengatasi permasalahan hotel dalam hal perawatan dan penyediaan handuk dan linen serta pendukung lainnya.

PT. Luxury Indah Jaya dengan mengusung brand Luxury Laundry hadir dengan visi misi menjadi pemimpin pasar dalam industri layanan laundry di kelas premium, selalu berinovasi untuk memberikan solusi yang tepat, cepat, efisien, efektif dan ekonomis serta menghadirkan produk berkualitas tinggi yang mampu memenuhi kebutuhan berstandar internasional. Untuk mendukung tercapainya visi misi perusahaan, PT. Luxury Indah Jaya mempersiapkan strategi bisnisnya pada optimalisasi jaringan relasi perusahaan induk & varian produk unggulan.

Dalam meraih visi dan misi perusahaan secara lebih optimal diperlukan perencanaan sumber daya manusia berkualitas yang sesuai dengan strategi bisnis perusahaan. Perencanaan SDM menjadi input yang sangat penting dan berpengaruh terhadap perencanaan strategik perusahaan (Baird & Meshoulam, 1988).

METODE

Metode penelitian dalam perencanaan sumber daya manusia PT Luxury Indah Jaya disusun berdasarkan kerangka kerja pada Gambar 2 dibawah ini.



Gambar 1 Framework Perencanaan Human Capital
(Sumber: Tim Penulis, 2023)

Tujuan dan Sasaran Sumber Daya Manusia

PT. Luxury Indah Jaya menentukan tujuan perencanaan sumberdaya masusia sesuai dengan visi, misi dan tujuan strategi perusahaan. Proses perencanaan sumber daya manusia diawali dengan memahami visi, misi, serta tujuan, strategi dan struktur dari organisasi dan mengkaji keadaan sumber daya manusia yang ada saat ini, baik secara kualitas dan kuantitas (Hasnadi, 2019).

Budaya dan Nilai Perusahaan

Budaya perusahaan ialah nilai-nilai yang menjadi dasar agar dapat berkembang kedepannya dan berkelanjutan. PT Luxury Indah Jaya mendorong seluruh staf operasional, sampai manajerial melakukan penerapan budaya sesuai dengan implementasi perusahaan untuk mendukung strategi sumber daya manusia yang selaras dengan strategi bisnis perusahaan. Budaya terdiri dari artefak, nilai dan kepercayaan serta asumsi (Campbell, 2019).

Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT Luxury Indah Jaya telah dikelola sesuai dengan tujuan perencanaan SDM yang ditetapkan perusahaan. Struktur organisasi PT. Luxury Indah Jaya menggambarkan peran dan tanggung jawab masing-masing posisi tenaga kerja di lingkungan perusahaan. Perusahaan perlu menyelarasakan tugas dan kondisi yang sesuai dengan lingkungannya (Drucker, 1999).

Rencana Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia sebagai usaha untuk pemenuhan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai kebutuhan untuk menunjang proses bisnis PT Luxury Indah Jaya. Perencanaan sumber daya manusia PT. Luxury Indah Jaya meliputi proses rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, status karyawan, waktu kerja, penilaian kinerja, system kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.

Biaya Sumber Daya Manusia

Perencanaan biaya sumber daya manusia PT. Luxury Indah jaya merupakan proyeksi biaya sumber daya manusia meliputi perkiraan hitungan yang mengkombinasikan antara jumlah karyawan yang terdapat di PT Luxury Indah Jaya dengan jumlah karyawan yang dibutuhkan. Tujuan dari proyeksi ini adalah mendapatkan gambaran terkait karyawan yang dibutuhkan dan biaya lain yang menunjang kegiatan sumber daya manusia. Perencanaan anggaran sumber daya manusia memberikan pengaruh terhadap keseluruhan anggaran operasional dan kegiatan sumber daya manusia di masa mendatang sehingga hal diperlukan perhatian lebih oleh divisi sumber daya manusia dalam proses penyusunannya

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan menjelaskan penerapan *human capital* di PT Luxury Indah Jaya. Perencanaan ini memiliki tujuan untuk memastikan penugasan tenaga kerja dengan pekerjaan telah sesuai baik dari segi jumlah maupun kriteria yang dibutuhkan perusahaan.

Tujuan dan Sasaran Human Capital

Berdasarkan proses dari supply dan demand sumber daya manusia perusahaan. Adapun tujuan *human capital* PT Luxury Indah Jaya dalam kurun waktu minimal 5 tahun kedepan seperti pada table dibawah ini.

Tabel 1. Tujuan dan Sasaran Human Capital PT Luxury Indah Jaya

No	Tujuan Jangka Pendek Perusahaan (Tahun 1-2)
01	Merekrut tenaga kerja sesuai kebutuhan 100% karyawan yang dibutuhkan.
02	Penerapanan HRIS (<i>Human Resources Information System</i>) untuk kontrol absensi, produktivitas dan penggajian.
03	Program orientasi karyawan terkait budaya perusahaan dan pengenalan bisnis perusahaan
No	Tujuan Jangka Menengah Perusahaan (Tahun 3 - 4)
01	Meningkatkan kompetensi dan skill tenaga kerja dengan pelatihan <i>hardskill</i> dan <i>softskill</i> fokus utama pada <i>Quality Service Excellence & Inovasi</i>
02	Evaluasi dan efisiensi biaya SDM terhadap operasional dan kontrol penggunaan anggaran yang ditetapkan.
No	Tujuan Jangka Panjang Perusahaan (Tahun 5 dan seterusnya)
01	Mengadakan program <i>talent pool</i> melalui <i>Management Trainee (Human Resources)</i>
02	Membentuk wadah pendidikan dan pelatihan calon-calon tenaga <i>housekeeping</i>

No	Sasaran Jangka Pendek (Tahun 1-2)
01	Merancang <i>Manpower planning</i> dan <i>Job Description</i> di setiap posisi yang telah ditetapkan dalam perencanaan bisnis
02	Merancang recruitment plan sesuai dengan perencanaan kebutuhan tenaga kerja.
03	Memastikan penerimaan karyawan sesuai target 100% posisi terisi sesuai kebutuhan untuk mencapai target di setiap bagian
04	Menyiapkan program orientasi karyawan baru untuk membangun pemahaman bisnis dan budaya perusahaan
05	Evaluasi <i>Manpower Planning</i> dan program orientasi di setiap akhir tahun
06	Pembelian program HRIS untuk menunjang kegiatan administrasi personalia
No	Sasaran Jangka Menengah (Tahun 3 - 4)
01	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merancang Program pelatihan dan pengembangan untuk karyawan Program pelatihan, pengembangan di buat pada akhir tahun oleh setiap bagian. 2. Semua karyawan bekerja sesuai budaya perusahaan. 3. Setiap pimpinan melakukan evaluasi kinerja dan memberikan arahan dalam pencapaian target kinerja karyawan 2 kali pertahun.
02	Membangun budaya perusahaan sesuai dengan visi misi dan value perusahaan.
03	Melakukan evaluasi kinerja dua kali setahun terdiri dari penilaian tengah tahun dan akhir tahun.
04	Melakukan evaluasi HR budget dan menyiapkan anggaran yang mengedepankan efisiensi biaya SDM.
No	Sasaran Jangka Panjang (Tahun 5 dan seterusnya)
01	Melakukan pemekaran organisasi dan regenerasi kepemimpinan berdasarkan hasil evaluasi kinerja.
02	<i>Talent pool system</i> dengan program <i>management trainee untuk fresh graduate</i> .
03	Melakukan pembinaan talenta untuk calon tenaga houskeeping baik untuk internal maupun untuk dapat disalurkan kepada mitra hotel yang bekerja sama

(Sumber: Tim Penulis, 2023)

Budaya dan Nilai Perusahaan

Penerapan budaya dan nilai perusahaan pada PT. Luxury Indah Jaya dapat ditunjukkan dalam rancangan artifact perusahaan. Artifact merupakan bentuk budaya yang terdapat dalam perusahaan sehingga dapat diketahui hasil dari aktivitasnya, perbuatan atau karya yang menjadikan simbol dari lingkungan perusahaan dan dapat diobservasi dari budaya perusahaan. Artifact adalah semua sarana, prasarana, maupun acara yang dimaksudkan untuk meningkatkan motivasi dalam pembentukan budaya kerja. PT. Luxury Indah Jaya menggunakan Artifact yang berisi budaya perusahaan dalam bentuk seragam kerja, ID Card, Logo perusahaan, motto, tagline dan esain gedung yang merepresentasikan organisasi. PT Luxury Indah Jaya memiliki tagline “When Quality Meets Luxury”, yang menggambarkan bahwa layanan yang kami berikan akan tetap dan selalu mengacu pada inovasi produk unggulan yang berkualitas, memprioritaskan kepuasan konsumen secara berkesinambungan.

Nilai pada perusahaan dilakukan setiap hari melalui aktivitas kerja akan membentuk karakter karyawan yang harmonis sehingga membentuk budaya. Nilai yang di miliki Luxury laundry adalah sebagai berikut dibawah ini yang kami sebut sebagai QLite.

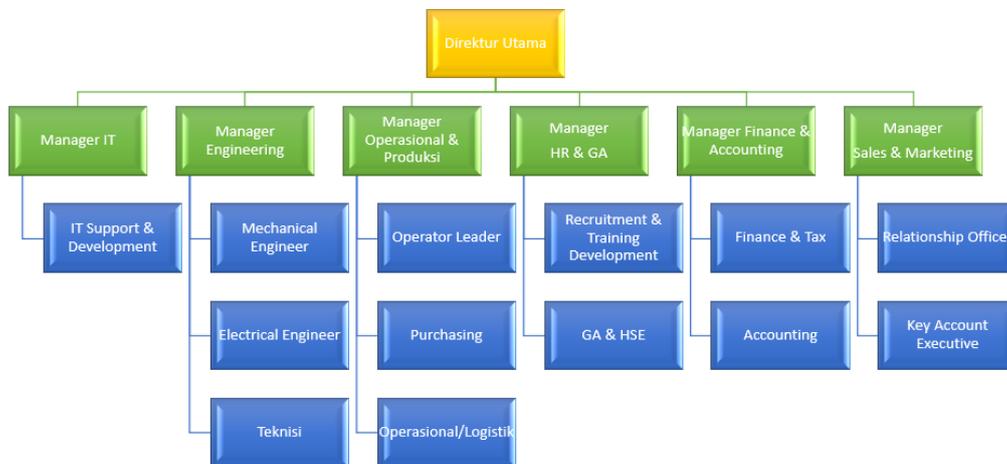
Tabel 2 Nilai PT Luxury Indah Jaya

Nilai	Penjelasan
<i>Quality</i>	Secara konsisten memberikan layanan dengan kualitas terbaik dalam semua aktivitas bisnis yang dilakukan.
<i>Leadership</i>	Manajemen perusahaan dengan yang efektif yang mendorong kreativitas dan inovasi di dalam organisasi
<i>Innovation</i>	Mendorong riset dan pengembangan varian unggulan baru dan berciri khas pada setiap produk dan pelayanan.
<i>Team work</i>	Mengedepankan kerja tim yang terintegrasi dengan standar profesional yang tinggi untuk mendapatkan kepercayaan pelanggan
<i>Entrepreneurship</i>	Berkomitmen menempatkan inovasi dan peluang sebagai potensi pasar baru untuk kesuksesan organisasi

(Sumber: Tim Penulis, 2023)

Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Luxury Indah Indah dapat dilihat pada gambar dibawah ini, dengan menggunakan pendekatan kepemimpinan transformasional dimana yang mendorong pemikiran yang kreatif para anggota karyawan guna menghasilkan ide-ide inovasi untuk kemajuan organisasi dengan dikelola sesuai dengan tujuan perencanaan sumber daya manusia yang ditetapkan perusahaan.



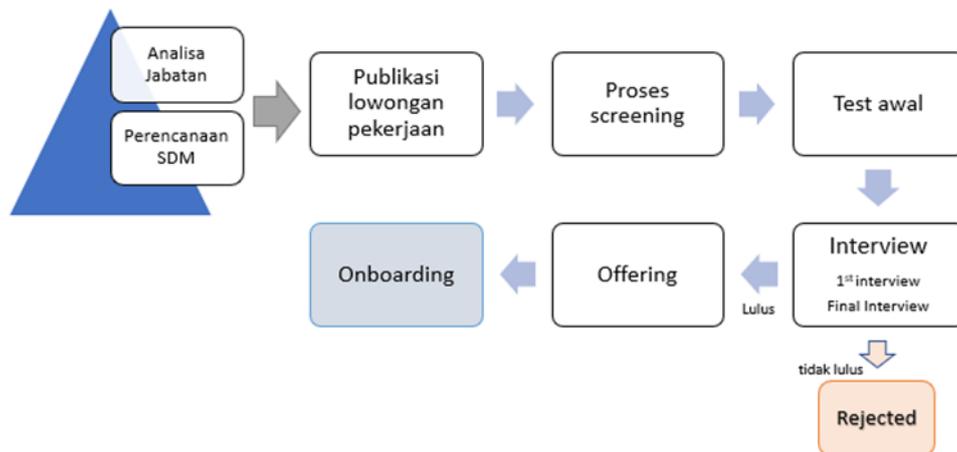
Gambar 2. Struktur Organisasi PT. Luxury Indah Jaya

(Sumber: Tim Penulis, 2023)

Rencana Human Capital

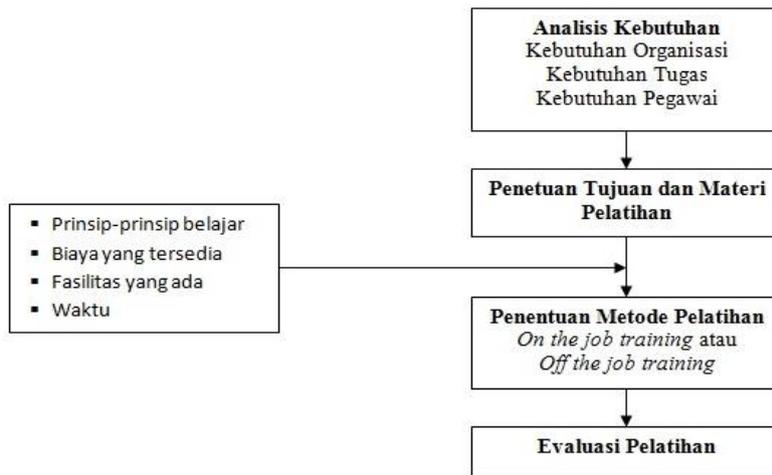
Sebagai usaha untuk pemenuhan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai kebutuhan untuk menunjang proses bisnis PT Luxury Indah Jaya. Berikut ini perencanaan yang disiapkan oleh manajemen, meliputi skema rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, status karyawan, waktu dan jam kerja, penilaian kinerja karyawan, sistem kompensasi, pemutusan hubungan kerja, proyeksi biaya sumber daya manusia. Pada a) Skema rekrutmen, proses rekrutmen yang dilakukan PT Luxury Indah Jaya melalui dua tahapan yakni rekrutmen internal dan eksternal. Proses rekrutmen internal perusahaan akan menggunakan metode job

posting dimana PT Luxury Indah Jaya akan memasang pengumuman terkait lowongan pekerjaan yang dibutuhkan kepada karyawan hal ini juga dapat melalui email dan poster di area yang mudah terlihat di area kantor. Karyawan juga dapat memberikan rekomendasi kepada perusahaan jika memiliki kenalan teman atau kerabat yang memenuhi kriteria lowongan yang tersedia. Proses eksternal rekrutmen yang dilakukan Luxury Indah Jaya menggunakan metode *advertisement* melalui situs *recruitment platform* dan kerjasama dengan mitra pihak ketiga. Prosedur dalam proses rekrutmen baik internal dan eksternal melalui tahapan yang sama. Setelah pengajuan lamaran masuk tahapan selanjutnya yaitu proses seleksi dari surat lamaran yang masuk dengan memanfaatkan *Applicant Screening Questionnaire Elimination*, tes awal disesuaikan dengan bidang yang diambil dilakukan dengan soal test yang dapat di akses online dan dapat di tracking pengerjaannya, tahap interview sebisa mungkin diatur dengan sistem panel agar memangkas interview yang berlapis-lapis, dan hasil akhir seleksi untuk mengunci kandidat terpilih dengan penawaran kerja dilanjutkan dengan penandatanganan perjanjian kerja. Untuk keseluruhan proses recruitment kami melakukan pemrosesan data pribadi yang mencakup pemerolehan dan pengumpulan, pengolahan dan penganalisisan, penyimpanan, perbaikan dan pembaruan, penampilan, pengumuman, transfer, penyebarluasan, pengungkapan, dan/atau penghapusan atau pemusnahan yang pada dasarnya harus dilakukan sesuai dengan prinsip perlindungan data pribadi dan ada dasar pemrosesan data pribadi sesuai dengan sregulasi tentang privasi data tertuang dalam Undang-Undang Perlindungan Data Pribadi atau disingkat UU PDP No. 27 Tahun 2022. Komitmen lainnya dalam perlindungan data internal perusahaan, perusahaan selalu mengadakan sosialisasi mengenai sistem keamanan sistem informasi perusahaan dilakukan secara berkala.



Gambar 3 Flowchart Rekrutmen PT Luxury Indah Jaya
(Sumber: Tim Penulis, 2023)

b) Pelatihan dan pengembangan, yang diberikan PT Luxury Indah Jaya ditujukan untuk memperbaiki kemampuan performa kerja baik secara individual dan kelompok berdasarkan posisi dalam perusahaan. Sesuai dengan hasil porter's generic strategy dimana PT Luxury Indah Jaya menempati posisi *Differentiation focus* sehingga perlu dilakukan inovasi secara berkelanjutan maka diperlukannya pelatihan dan pengembangan karyawan. Sedangkan pengembangan karir merupakan usaha yang diberikan secara formal dan berkelanjutan dengan tujuan utama yakni peningkatan keahlian pada performa tenaga kerja. PT Luxury Indah Jaya dalam melakukan pelatihan dan pengembangan memiliki empat tahapan. Berikut dibawah ini Flowchart pelatihan PT Luxury Indah Jaya.



Gambar 4. Flowchart Pelatihan PT Luxury Indah Jaya
 (Sumber: Tim Penulis, 2023)

Kemudian gambar dibawah ini menunjukkan pengelompokan kategori pelatihan yang dirancang untuk karyawan PT. Luxury Indah Jaya.

Tabel 3 Kategori perencanaan pelatihan karyawan PT. Luxury Indah Jaya

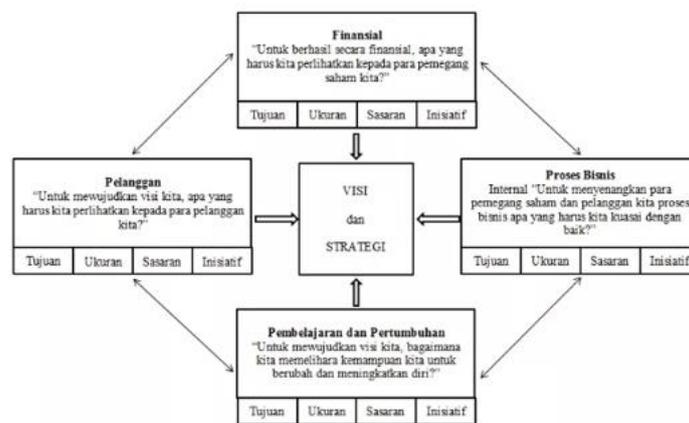
Skema Rencana Training			Level / Posisi				
			Manager	Supervisor	Senior	Junior	New Hire
Personal Development / Soft skills	Leadership	Senior Leadership program	√				depend on level
		Intermediate Leadership program	√	√			
		Basic Leadership	√	√	√		
		Self-leadership	√	√	√	√	
	Manajemen bisnis	Business Accumen & Entrepreneurship	√				depend on level
		Decision Making	√	√			
		Customer Orientation	√	√	√	√	
		Continuous Improvement	√	√	√	√	
	Interpersonal	Planning Organizing	√	√	√	√	depend on level
		Communication skills	√	√	√	√	
		Emotional Intelegence	√	√	√	√	
		Team Working	√	√	√	√	
	Quality Service Excellence	Negotiation, Persuasion, Influencing	√	√			depend on level
		Conflict Resolution & Problem Solving	√				
		Service Excellent Strategy	√				
		Managing Service Performance	√	√			
Personal Atributes	Professional Service Excellence	√	√	√	√	depend on level	
	Basic Service Excellence	√	√	√	√		
	Creativity, positive attitude,	√	√	√	√		
	Lean Consumption Mapping	√	√	√	√		
Hard Skills/ Spesific Skills/ Produksi / IT / Sales Mark	Software Technology: ERP/RFID/GPS etc	√	√	√	√	Rekomendasi Dept	
	Professional Laundry, Houskeeping	√	√	√	√		
		√	√	√	√		
Compliance	Peraturan Perusahaan	√	√	√	√	√	
	Business Conduct & Data Privacy	√	√	√	√	√	
	Information Security System	√	√	√	√	√	
	HSE & Emergency Response	√	√	√	√	√	
Company Productivity	Team Building	√	√	√	√	√	
Program Karyawan baru	Orientation	Budaya Perusahaan & Lingkungan Kerja					√
		Pengenalan Bisnis Perusahaan	Mandatory All level				√
		Pengembangan Karir					√
		Benefit & Compensation					√
	369 Program	30 days (check-in, report)					√
		60 days (report, feedback, Improvement)	Mandatory All level				√
90 days (report, feedback, result)						√	

(Sumber: Tim Penulis, 2023)

c) Status karyawan yang bekerja di PT Luxury Indah Jaya berdasarkan pada UU No.11 Tahun 2020 terkait Cipta Kerja Pasal 56 ayat (1) yang menyatakan bahwa perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu dan waktu tidak tertentu. Sehingga, pada status karyawan terdapat tiga kategori pekerja yakni karyawan tetap (PWKT/ Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dan karyawan kontrak (PKWTT/ Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu) dan Karyawan harian lepas (KHL).

d) PT Luxury Indah Jaya yang merupakan usaha layanan binatu memiliki jam kerja lebih pagi dari standar usaha lain. Hal ini dikarenakan harus menyiapkan hasil laundry lebih awal sebelum hotel melakukan pelayanan. Pembagian non-shift diberlakukan untuk karyawan staf PT Luxury Indah Jaya sedangkan untuk shift diberlakukan untuk karyawan pabrik/produksi, operasional dan security. Hal ini dikarenakan operasional produksi dan operasional berjalan 24 jam setiap harinya agar dapat melayani kebutuhan laundry hotel dan perlunya penjagaan terhadap aset perusahaan.

e) Penilaian kinerja karyawan pada PT. Luxury Indah Jaya dilakukan dengan siklus review satu tahun dimana dibagi menjadi dua tahap penilaian yaitu penilaian tengah tahun dimana untuk melakukan review awal dan memberi kesempatan kepada setiap divisi untuk melakukan perbaikan atau peningkatan yang dibutuhkan guna tetap dapat mencapai target yang ditetapkan. Kemudian diakhir tahun dilakukan penilaian akhir tahun dimana merupakan penilaian akhir dalam melihat pencapaian target secara menyeluruh dan dijadikan sebagai acuan untuk merancang target ditahun berikutnya. Penilaian menggunakan alat manajemen kinerja dengan metode balanced scorecard, mengacu pada visi misi dan sasaran perusahaan yang akan digunakan untuk mengidentifikasi dan meningkatkan kinerja tiap divisi dan pengaruhnya terhadap strategi pencapaian tujuan bisnis.



BSC Mapping PT. LIJ

Perspective	Objective	Goal	Indikator	Inisiatif
Financial	- Pencapaian pendapatan - Efisiensi biaya	- Alokasi dana sesuai anggaran divisi yang ditetapkan - pencapaian pendapatan dan efisiensi biaya sesuai target keuntungan yang telah ditetapkan	Financial Statement	Diatur lebih lanjut pada tingkat Divisi
Customer	- Kepuasan pelanggan - Retensi pelanggan	- Membangun brand awareness kepada hotel sesuai target - Menjalin kerjasama jasa laundry premium kepada hotel sesuai target	- Jumlah Customer - Customer Feedback	
Internal Business Process	- Efisiensi - Kualitas	- Penerapan LCM sesuai target operasional yang ditetapkan - Optimalisasi proses produksi dan ketepatan waktu	- Production report - QC report	
Learning & Growth	-Tenaga kerja terampil -Infrastruktur & teknologi	- Kompetensi Lean Consumption Mapping - Penerapan teknologi ERP, RFID, GPS	- Jumlah tenaga ahli (key person) - Human error statistic	

Gambar 5. Kerangka kerja Balanced Scorecard

(Sumber: Robert S. Kaplan and David P. Norton "Using The Balance Scorecard as a Strategic Management Systems," HBR, diolah oleh Tim Penulis 2023)

f) Sistem kompensasi yang ditetapkan oleh PT Luxury Indah Jaya yaitu kompensasi langsung terdiri dari gaji pokok, tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap dan lembur dan kompensasi tidak

langsung terdiri dari THR (Tunjangan Hari Raya) BPJS Ketenagakerjaan serta BPJS Kesehatan dan cuti.

g) Pemutusan hubungan kerja pada PT Luxury Indah Jaya berpedoman pada PP 35 tahun 2021 tentang Pemutusan hubungan kerja dilakukan perusahaan dapat disebabkan oleh beberapa keadaan baik internal ataupun eksternal. Berpedoman pada PP 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Biaya Sumber Daya Manusia

Proyeksi biaya human capital PT Luxury Indah Jaya dalam kurun waktu lima tahun mendatang dapat dilihat pada tabel dibawah ini dengan asumsi yang disesuaikan dengan kondisi perusahaan dan regulasi yang ada.

Tabel 4 Asumsi biaya sumber daya manusia PT Luxury Indah Jaya

Skenario	Asumsi				
	Tahun 1	Tahun 2	Tahun 3	Tahun 4	Tahun 5
Jumlah Tenaga Kerja	65	65	70 tambah operator	76 tambah operator, IT develop	82 tambah operator, IT develop
Beban gaji	Skala upah awal	Kenaikan dengan skala piramida 3 layer: 2%, 3%, 5%			
Biaya Tunjangan THR	1x gaji perbulan				
Iuran BPJS Kesehatan	4% dari upah tahun berjalan				
Iuran BPJS Ketenagakerjaan	6,54% dari upah tahun berjalan				
Overtime/insentif	tidak lebih dari 5% dari total upah	naik 10% dari tahun sebelumnya			
Gathering/Event	sesuai jumlah karyawan				
Biaya Recruitment	Fokus utama tahun 1				
Seragam	sesuai jumlah karyawan				
Training	untuk semua divisi	naik 30% dari tahun 1 Fokus Pelatihan dan pengembangan	naik 10% dari tahun sebelumnya		

(Sumber: Tim Penulis, 2023)

Tabel 5 Proyeksi biaya sumber daya manusia PT Luxury Indah Jaya

HR Expense	Tahun 1		Tahun 2		Tahun 3		Tahun 4		Tahun 5	
Total	65	5.117.839.120	65	5.258.824.158	70	5.381.568.382	76	5.488.859.073	82	5.599.149.764

(Sumber: Tim Penulis, 2023)

SIMPULAN

Perencanaan bisnis PT. Laundry Indah Jaya sebagai perusahaan penyedia layanan laundry premium dimana nilai-nilai perusahaannya mengutamakan kualitas dan pelayanan prima maka sangatlah penting mempersiapkan tenaga kerja handal yang berfokus pada kualitas pelayanan kepada pelanggan. Perencanaan sumber daya manusia harus disusun dengan detail sesuai visi misi dan tujuan organisasi. Proses implementasi perencanaan sumber daya manusia meliputi skema rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja karyawan, hingga sistem kompensasi dan penghargaan harus selaras dengan sasaran dan tujuan human capital yang ingin dicapai baik pada jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang untuk mendukung keberlangsungan bisnis PT. Laundry Indah Jaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Baird, L., & Meshoulam, I. (1988). Managing Two Fits of Strategic Human Resource Management. *Academy of Management Review*, 13(1), 116–128. <https://doi.org/10.5465/amr.1988.4306802>
- Campbell, B. (2019). Organizational Culture and Language. In *The Innovator's Discussion*. <https://doi.org/10.4324/9781351017510-15>

- Drucker, P. F. (1999). Knowledge-Worker Productivity: THE BIGGEST CHALLENGE. *CALIFORNIA MANAGEMENT REVIEW*, 41(2).
- Hasnadi. (2019). Perencanaan Sumber Daya Manusia Pendidikan. *Jurnal Bidayah*, 10 No. 2(4), 141–148. <http://ejournal.staindirundeng.ac.id/index.php/bidayah/article/view/270>