



Perencanaan Dan Rekrutmen SDM Di KFC

Wirda Annisa'

Fakultas Tabiyah dan Keguruan Jurusan Pendidikan Ekonomi
Universitas Islam Negeri Syarif Kasim Riau

Hendra Riofita

Fakultas Tabiyah dan Keguruan Jurusan Pendidikan Ekonomi
Universitas Islam Negeri Syarif Kasim Riau

Alamat: Panam, Jl. HR. Soebrantas No.Km. 15, RW.15, Simpang Baru, Kota Pekanbaru, Riau

Korespondensi penulis: wirdaannisa2104@gmail.com

Abstract. *Human resource planning and recruitment at KFC are crucial elements in supporting the company's growth and operational sustainability. This article explores the strategies employed by KFC to forecast human resource needs and the recruitment processes that ensure optimal placement of employees. KFC leverages technology and digital platforms to streamline the recruitment process, emphasizing training and development as part of its long-term strategy. As a result, the company not only meets its human resource requirements but also enhances employee loyalty and motivation. This article provides insights for other companies on the importance of integrating strategic and innovative human resource planning.*

Keywords: *Human Resource Planning, Recruitment, Training and Development*

Abstrak. Perencanaan dan rekrutmen sumber daya manusia (SDM) di KFC merupakan elemen krusial dalam mendukung pertumbuhan dan keberlangsungan operasional perusahaan. Artikel ini mengeksplorasi strategi yang diterapkan KFC dalam merencanakan kebutuhan SDM dan proses rekrutmen untuk memastikan penempatan yang tepat. KFC memanfaatkan teknologi dan platform digital untuk mempercepat proses rekrutmen, serta menekankan pelatihan dan pengembangan sebagai bagian dari rencana jangka panjang. Hasilnya, perusahaan tidak hanya berhasil memenuhi kebutuhan SDM, tetapi juga meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan. Artikel ini memberikan wawasan bagi perusahaan lain tentang pentingnya integrasi perencanaan SDM yang strategis dan inovatif.

Kata kunci: Perencanaan SDM, Rekrutmen, Pelatihan dan Pengembangan

LATAR BELAKANG

Industri restoran cepat saji merupakan salah satu sektor yang paling dinamis dan kompetitif dalam dunia bisnis global. KFC, sebagai pelopor dalam kategori ini, menghadapi tantangan yang signifikan dalam mempertahankan posisi pasar dan memastikan kualitas layanan. Dalam konteks ini, perencanaan dan perekrutan Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aspek krusial yang mempengaruhi keberhasilan operasional dan reputasi merek. Perencanaan SDM di KFC melibatkan evaluasi komprehensif terhadap kebutuhan tenaga kerja yang didasarkan pada analisis data penjualan, pola perilaku konsumen, dan perubahan dalam industri. KFC juga melakukan pemasaran digital untuk menjangkau lebih banyak pelanggan dan meningkatkan interaksi dengan mereka. Dengan pemasaran digital, bisnis dapat berinteraksi dengan pelanggan melalui berbagai cara. Salah satu cara terbaik untuk mendapatkan informasi lengkap adalah dengan memanfaatkan media internet (Hendra Riofita dan Ria afriana Putri, 2024). Pemasaran melalui platform online kini menjadi dasar strategis bagi banyak perusahaan di era digital saat ini (Hendra Riofita dan Viona Amalina, 2024).

Proses ini tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan saat ini, tetapi juga untuk mempersiapkan diri menghadapi fluktuasi permintaan, seperti saat musim liburan atau peluncuran produk baru. Dengan pendekatan yang terencana, KFC dapat mengurangi kekurangan tenaga kerja yang dapat berdampak pada pelayanan dan kepuasan pelanggan. Perekrutan yang efektif di KFC juga merupakan tantangan yang harus dihadapi. Dalam upaya menarik kandidat yang tepat, KFC memanfaatkan berbagai saluran, termasuk media sosial, situs pekerjaan, dan acara rekrutmen langsung. Dalam hal ini, penting untuk menyampaikan nilai-nilai perusahaan dan manfaat bekerja di KFC, seperti peluang pengembangan karier dan lingkungan kerja yang inklusif. Dengan demikian, KFC tidak hanya mencari kandidat yang memenuhi syarat, tetapi juga yang memiliki motivasi dan sikap yang sejalan dengan budaya perusahaan.

Tingkat turnover yang tinggi di sektor makanan cepat saji menjadi perhatian utama. Banyak karyawan baru yang keluar dalam waktu singkat, sehingga mengganggu kontinuitas pelayanan dan meningkatkan biaya perekrutan. Oleh karena itu, KFC perlu menerapkan strategi retensi yang efektif. Ini termasuk memberikan pelatihan yang mendukung pengembangan keterampilan, menciptakan program insentif yang menarik,

serta membangun komunikasi yang baik antara manajemen dan karyawan. Dengan cara ini, KFC dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Teori perencanaan sumber daya manusia

Perencanaan adalah usaha untuk menetapkan berbagai hal yang ingin dicapai serta tujuan yang ingin diraih, sekaligus menentukan langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapainya, Indikator dalam proses perencanaan mencakup tujuan, prosedur, aturan, dan anggaran (Zulkipli, 2022). Tujuan utamanya adalah memastikan bahwa pegawai dapat berinteraksi dengan optimal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, perencanaan ini juga menekankan pentingnya memiliki jumlah pegawai yang tepat, tanpa kelebihan atau kekurangan (Teddy Roberto, 2022). KFC perlu merencanakan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan permintaan operasional dan memastikan pelatihan yang sesuai untuk menjaga kualitas layanan. Dalam konteks KFC, perencanaan SDM sangat penting untuk memenuhi kebutuhan operasional di restoran yang tersebar di berbagai lokasi. KFC harus merencanakan kebutuhan jumlah karyawan berdasarkan volume pengunjung dan jam operasional, serta merencanakan pelatihan yang diperlukan untuk memastikan setiap karyawan memiliki keterampilan yang diperlukan, seperti pelayanan pelanggan yang baik dan pemahaman terhadap prosedur kebersihan dan keamanan makanan. Hal ini membantu KFC dalam mempertahankan kualitas layanan dan operasional yang efisien di setiap cabang.

Perencanaan jumlah karyawan perlu disesuaikan dengan volume pengunjung serta jam operasional setiap restoran. Untuk itu, KFC dapat menggunakan data historis untuk menganalisis pola kunjungan pelanggan pada waktu tertentu, seperti jam makan siang atau malam, serta pada hari-hari dengan trafik tinggi seperti akhir pekan atau liburan. Dengan demikian, KFC dapat menentukan jumlah karyawan yang tepat untuk setiap posisi, mulai dari kasir, staf dapur, hingga pelayan. Pengelolaan shift yang efisien juga menjadi bagian dari perencanaan ini agar tidak terjadi kekurangan tenaga kerja atau beban kerja berlebih

METODE PENELITIAN

Metode studi pustaka atau literature review adalah pendekatan penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan mensintesis informasi dari sumber-sumber yang telah dipublikasikan, seperti buku, artikel jurnal, tesis, disertasi, dan lainnya. Tujuannya adalah untuk memahami topik tertentu, mengidentifikasi tren penelitian, serta menemukan kesenjangan yang dapat dijadikan dasar untuk penelitian lebih lanjut.

Prosesnya dimulai dengan pencarian sumber yang relevan, kemudian dilakukan evaluasi dan analisis terhadap kualitas serta kontribusi informasi tersebut. Peneliti akan menghubungkan temuan dari berbagai sumber untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam. Kelebihan metode ini antara lain menghemat waktu dan biaya, serta meningkatkan kredibilitas penelitian. Namun, keterbatasannya adalah bergantung pada sumber yang sudah ada, sehingga mungkin ada informasi baru yang belum terpublikasi. Metode ini penting dalam membangun dasar teori dan memperkuat argumen dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perencanaan SDM di KFC

Perencanaan SDM di KFC Indonesia dilaksanakan dengan pendekatan berbasis kebutuhan operasional dan proyeksi pertumbuhan jangka panjang. Proses ini diawali dengan analisis beban kerja yang diharapkan dari masing-masing cabang. Setiap cabang memiliki perbedaan dalam kebutuhan SDM, tergantung pada volume transaksi harian, jenis layanan (drive-thru atau dine-in), serta lokasi geografisnya. Oleh karena itu, KFC Indonesia menggunakan metode peramalan untuk merencanakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan untuk memenuhi permintaan tersebut. Selain itu, perencanaan SDM di KFC juga

melibatkan identifikasi kompetensi yang dibutuhkan pada setiap posisi. Hal ini dilakukan dengan menganalisis deskripsi pekerjaan untuk memastikan bahwa setiap karyawan yang direkrut memiliki keterampilan yang sesuai, seperti keterampilan komunikasi, ketangkasan dalam layanan cepat, serta kemampuan untuk bekerja dalam tim. Dengan pemetaan kebutuhan SDM yang sistematis, KFC dapat menghindari

overstaffing maupun understaffing yang dapat mempengaruhi efisiensi operasional dan kualitas pelayanan.

2. Rekrutmen dan Seleksi

Rekrutmen adalah proses yang bertujuan untuk menghasilkan sejumlah calon karyawan yang memenuhi kualifikasi untuk pekerjaan di suatu organisasi atau industri. Ini adalah langkah untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas untuk berkontribusi di lembaga atau industri tersebut (Ridawati, dkk, 2023). Proses ini melibatkan pencarian, identifikasi, dan pemilihan individu yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di sebuah organisasi, baik dari kalangan internal maupun eksternal (Yuliana F. Lilitian, 2020). Proses rekrutmen di KFC dimulai dengan penarikan kandidat yang dilakukan melalui berbagai saluran, baik secara online melalui situs web perusahaan maupun melalui pendaftaran langsung di cabang-cabang yang membutuhkan karyawan.

Seleksi calon karyawan dilakukan melalui beberapa tahap. Pertama, tes tertulis yang menguji kemampuan dasar seperti matematika sederhana, pemahaman bahasa, dan pengetahuan umum. Tahapan berikutnya adalah wawancara untuk menggali lebih dalam mengenai sikap, motivasi, dan pengalaman kandidat. Pada tahapan akhir, KFC menerapkan assessment center, yang biasanya mencakup simulasi pekerjaan untuk menilai keterampilan praktis calon karyawan dalam menghadapi situasi yang realistis, seperti melayani pelanggan dalam suasana yang sibuk.

3. Pelatihan dan Pengembangan Karyawan

Pelatihan dapat diartikan sebagai upaya terstruktur untuk mendukung proses pembelajaran mengenai pekerjaan atau meningkatkan kinerja individu dalam hal pengetahuan, keterampilan, atau sikap (Hendra Riofita dan Maimunah S. Moenanda, 2018). Setelah diterima, karyawan baru mengikuti program pelatihan yang terdiri dari dua tahap, yaitu pelatihan induksi dan pelatihan keterampilan operasional. Pelatihan induksi berfokus pada pengenalan budaya perusahaan, nilai-nilai, serta kebijakan dan prosedur operasional KFC. Karyawan diajarkan mengenai sejarah perusahaan, visi dan misi KFC, serta pentingnya standar kualitas dan kebersihan dalam pelayanan kepada pelanggan. Tahap berikutnya adalah pelatihan keterampilan operasional, yang berfokus pada pengembangan keterampilan praktis yang dibutuhkan di tempat kerja, seperti cara

menyiapkan makanan, mengoperasikan peralatan dapur, serta cara memberikan pelayanan pelanggan yang ramah dan efisien.

4. Retensi dan Kesejahteraan Karyawan

Retensi karyawan menjadi perhatian utama dalam perencanaan SDM di KFC. Perusahaan ini menyadari bahwa menggantikan karyawan yang telah terlatih dan berpengalaman memerlukan biaya yang cukup besar, baik dari segi waktu maupun sumber daya. Oleh karena itu, KFC berusaha menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung perkembangan karir karyawan. Salah satu strategi utama untuk mempertahankan karyawan adalah dengan memberikan insentif berupa bonus kinerja, yang diberikan berdasarkan pencapaian individu maupun tim dalam mencapai target layanan dan penjualan. Selain itu, KFC juga memberikan peluang bagi karyawan untuk berkembang dalam karir mereka melalui program promosi internal. Karyawan yang menunjukkan kemampuan dan dedikasi yang tinggi berkesempatan untuk dipromosikan ke posisi yang lebih tinggi, seperti menjadi supervisor atau manajer cabang. Ini membantu meningkatkan loyalitas karyawan dan menciptakan budaya kerja yang berorientasi pada pertumbuhan.

5. Dampak Perencanaan dan Rekrutmen SDM Terhadap Kinerja Karyawan

Perencanaan SDM yang baik di KFC berdampak langsung pada kinerja operasional restoran. Dengan memiliki karyawan yang terlatih dan termotivasi, KFC mampu menjaga standar kualitas layanan yang tinggi, yang merupakan salah satu aspek utama dalam mempertahankan kepuasan pelanggan. Proses rekrutmen yang selektif memastikan bahwa karyawan yang diterima memiliki sikap yang baik, keterampilan yang tepat, dan komitmen terhadap pelayanan pelanggan. Selain itu, dengan adanya pelatihan berkelanjutan, karyawan dapat terus meningkatkan keterampilan mereka, yang membantu mereka mengatasi tantangan operasional yang selalu berubah, seperti peningkatan volume pelanggan atau pengenalan produk baru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Perencanaan SDM di KFC Indonesia dilakukan dengan analisis kebutuhan operasional dan proyeksi jangka panjang, melibatkan peramalan tenaga kerja dan

pemetaan kompetensi. Proses rekrutmen dilakukan melalui berbagai saluran dan seleksi ketat, termasuk tes, wawancara, dan assessment center. Karyawan baru mengikuti pelatihan induksi dan keterampilan operasional. Untuk mempertahankan karyawan, KFC memberikan insentif dan peluang promosi internal. Semua ini berdampak positif pada kinerja operasional, dengan karyawan yang terlatih, termotivasi, dan dapat memberikan layanan berkualitas tinggi.

Saran untuk KFC Indonesia adalah memperkuat pelatihan berkelanjutan, terutama dalam adaptasi teknologi dan tren terbaru, serta memanfaatkan teknologi digital dalam proses rekrutmen untuk meningkatkan efisiensi. Selain itu, KFC sebaiknya menyediakan jalur karier yang jelas dan penghargaan non-finansial untuk meningkatkan retensi karyawan. Evaluasi berkala terhadap proses SDM juga penting untuk memastikan perencanaan SDM yang optimal dan mendukung pertumbuhan perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Lilistian, Yuliana F. (2020) "Rekrutmen Karyawan Perusahaan." *Jurnal Fokus*, 18,(1), 92. <https://jurnal.unka.ac.id/index.php/fisip/article/download/400/pdf/1487>
- Rida Wati, dkk. (2023). Proses rekrutmen dan seleksi: Potensi ketidakefektifan dan faktornya. *Jurnal Niagawan*, 12(2), 59. <https://jurnal.unimed.ac.id/2012/index.php/niagawan/article/download/44523/21626>.
- Riofita, H., & Amalina, V. (2024). Pengaruh strategi pemasaran live Shopee terhadap keputusan pembelian konsumen. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 6(2), 388 https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=2ZQezawAAAAJ&citation_for_view=2ZQezawAAAAJ:hMod-77fHWUC.
- Riofita, H., & Moenanda, M. S. (2018). Pelatihan kewirausahaan ekonomi kreatif karang taruna Tanah putih kabupaten Rokan hilir. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat Madani*, 2(1), 50. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=2ZQezawAAAAJ&citation_for_view=2ZQezawAAAAJ:Tyk-4Ss8FVUC.
- Riofita, H., & Putri, R. A. (2024). Penerapan digital marketing sebagai strategi pemasaran UMKM. *Jurnal Pembelajaran Aktif*, 5(4), 198. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=2ZQezawAAAAJ&citation_for_view=2ZQezawAAAAJ:XiSMed-E-HIC.
- Tedy Roberto dkk, (2022) "Perencanaan Sumber Daya Manusia," *Jurnal Pendidikan Tambusai*,6(2), 11233. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/download/4223/3531/8043>.
- Zulkipli, (2022) "Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia," *Visionery*, 10(1), 61. <https://e-journal.undikma.ac.id/index.php/visionary/article/viewFile/5119/3370>.