

Strategi Perencanaan dan Rekrutmen SDM di KFC

Rista Aulia^{1*}, Hendra Riofita²

¹⁻²Pendidikan Ekonomi Fakultas Tarbiyah dan Keguruan
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

Alamat: Panam, Jl. HR. Soebrantas No.Km. 15, RW .15, Simpang Baru, Kota Pekanbaru,
Riau 28293

Email : ristaaulia1220@gmail.com *, hendrariofita@yahoo.com

Abstract. *In a rapidly changing and competitive business era, an effective human resource (HR) management strategy is a vital foundation for the sustainable growth of an organization. Basuki expressed this by stating that in a dynamic and competitive business environment, an effective HR strategy is an important key to sustainable growth. This research method is a literature review research. Literature review is a description of theories, findings, and other research materials obtained from reference materials to be used as a basis for research activities to compile a clear framework of thinking from the formulation of the problem to be studied. The author summarizes, analyzes, and synthesizes critically and in depth from previous literature. The results of this study state that Kentucky Fried Chicken (KFC) is one of the largest fast food restaurant chains in the world that focuses on fried chicken. KFC's operational success depends not only on quality products, but also on skilled, motivated human resources (HR) who are in accordance with the organizational culture. In a highly competitive business context, strategic planning and HR recruitment at KFC are one of the main keys to maintaining competitive advantage and the best service to customers.*

Keywords: Strategy, Planning, KFC

Abstrak. Era bisnis yang terus berubah dengan cepat dan penuh kompetisi, strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif menjadi landasan yang vital bagi pertumbuhan berkelanjutan suatu organisasi. Basuki mengungkapkan hal ini dengan menyatakan bahwa dalam kondisi bisnis yang dinamis dan kompetitif, strategi SDM yang efektif menjadi kunci penting untuk pertumbuhan yang berkelanjutan. Metode Penelitian ini adalah penelitian literature review. Literatur review yaitu uraian tentang teori, temuan, dan bahan penelitian lainnya yang diperoleh dari bahan acuan untuk dijadikan landasan kegiatan penelitian untuk menyusun kerangka pemikiran yang jelas dari perumusan masalah yang ingin diteliti. Penulis merangkum, membuat analisis, dan melakukan sintesis secara kritis dan mendalam dari literature-literatur sebelumnya. Hasil penelitian ini menyatakan Kentucky Fried Chicken (KFC) adalah salah satu jaringan restoran cepat saji terbesar di dunia yang fokus pada ayam goreng. Keberhasilan operasional KFC tidak hanya bergantung pada produk berkualitas, tetapi juga pada sumber daya manusia (SDM) yang terampil, termotivasi, dan sesuai dengan budaya organisasi. Dalam konteks bisnis yang sangat kompetitif, perencanaan strategi dan rekrutmen SDM di KFC menjadi salah satu kunci utama untuk menjaga keunggulan kompetitif dan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

Kata kunci: Strategi, Perencanaan, KFC

1. LATAR BELAKANG

Era bisnis yang terus berubah dengan cepat dan penuh kompetisi, strategi manajemen sumber daya manusia (SDM) yang efektif menjadi landasan yang vital bagi pertumbuhan berkelanjutan suatu organisasi. Basuki mengungkapkan hal ini dengan menyatakan bahwa dalam kondisi bisnis yang dinamis dan kompetitif, strategi SDM yang efektif menjadi kunci penting untuk pertumbuhan yang berkelanjutan. Dalam konteks ini, pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yang juga melibatkan analisis SWOT seperti yang disorot oleh Lestari et al., (2023). Hal ini menunjukkan betapa pentingnya

mengoptimalkan sumber daya manusia melalui strategi SDM yang tepat untuk mencapai pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. Pengembangan strategi SDM yang efektif, beberapa faktor perlu diperhatikan dengan cermat. Pertama, SDM harus mampu mengidentifikasi dan memahami kebutuhan organisasi secara mendalam, termasuk tren pasar, persaingan, dan perubahan lingkungan bisnis. Hal ini penting untuk mengarahkan pengembangan strategi yang relevan dan adaptif. Kedua, SDM perlu fokus pada pengembangan karyawan, baik dari segi pengetahuan, keterampilan, maupun sikap, agar mereka dapat memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Selanjutnya, SDM juga harus mempertimbangkan faktor-faktor eksternal seperti regulasi pemerintah, tren industri, dan perubahan teknologi yang dapat memengaruhi strategi dan keputusan SDM. Dengan mempertimbangkan semua aspek ini, SDM dapat mengembangkan strategi yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang yang muncul dalam lingkungan bisnis yang dinamis.

Proses perencanaan memungkinkan Sumber Daya Manusia untuk mengetahui tujuan-tujuan karier dan jenjang karier yang mengarah pada tujuan tersebut. Karena itu melalui aktivitas pengembangan Sumber Daya Manusia dapat memilih cara untuk meningkatkan dirinya sendiri dan menentukan tujuannya. Meski pun saat ini banyak kegiatan pengembangan Sumber Daya Manusia yang bersifat individual termasuk prestasi kerja yang baik.¹ Dengan adanya dukungan dari manajemen, maka departemen Sumber Daya Manusia membantu menyusun perencanaan karier untuk keberhasilan karyawan maupun perusahaan.² Perencanaan karier adalah suatu sistem yang tidak akan menjamin penuh karier seseorang yang akan berkembang tanpa ada respons dari karyawan itu sendiri. Namun dengan perencanaan karier setidaknya lebih baik, sehingga ketika ada peluang yang dapat dimanfaatkan oleh karyawan yang berminat (Wahyudi, 2022). Bila mana karyawan tidak merespons pengembangan karier itu sendiri maka pengembangan karier tersebut akan menjadi lamban, dan akibatnya Departemen Sumber Daya Manusia mungkin terhambat untuk mengisi tempat-tempat luang dalam pekerjaan dengan karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut (Sihotang, 2020).³

¹ Hendra Riofita. strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi kinerja organisasi. *jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. 2023),1(5): 355

² Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*.

³ Gumilang, R. R. (2022). Peran Sumber Daya Manusia Dalam Perencanaan dan Pengembangan Karir Pada Organisasi Nirlaba: Tinjauan Pustaka. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(3), 403–412.

Peran teknologi dalam manajemen SDM menjadi perhatian utama dalam pengaturan metodologi. Kabul (2024) mengindikasikan bahwa kemajuan teknologi informasi telah mempengaruhi cara perusahaan melakukan rekrutmen, seleksi, dan pengembangan karyawan. Metode ini melibatkan teknologi informasi dalam memperbaiki efisiensi dan mengurangi bias dalam proses manajemen SDM. Selain itu, rekrutmen dan seleksi karyawan juga menjadi fokus penting dalam metode evaluasi. Zaky (2023) menjelaskan bagaimana teknologi informasi telah membantu perusahaan dalam meningkatkan efisiensi dan mengurangi bias dalam proses rekrutmen dan seleksi. Cupian et al., (2023) menekankan pentingnya kepribadian yang baik dan kesesuaian dengan syariah dalam proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan tenaga kerja. Metode ini menunjukkan integrasi teknologi dalam mendukung proses seleksi yang lebih objektif dan berorientasi pada nilai-nilai organisasi. Pada aspek pelatihan dan pengembangan SDM, Fatimah menggarisbawahi program-program pengembangan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi mereka dalam bekerja. Mutaqin (2023) melihat bahwa pelatihan dan pengembangan SDM berkaitan erat dengan upaya terstruktur untuk mencapai penguasaan keahlian dan kemampuan dalam bidang kerja. Metode ini memfokuskan pada pengembangan individu dalam mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Metode ini melibatkan analisis strategis dan adaptasi organisasi terhadap perubahan yang dinamis dalam lingkungan bisnis.

2. KAJIAN TEORITIS

Tahapan-tahapan yang harus dilalui manajemen perusahaan (manajer SDM) pada proses perencanaan sumber daya manusia.

1. Menganalisis tujuan organisasi

Tahap pertama dalam perencanaan SDM adalah menganalisis tujuan yang ingin dicapai oleh organisasinya. Tujuan organisasi disini dapat diurai menjadi tujuan yang lebih focus pada tujuan yang ingin dicapai oleh unit kerja seperti bagian produksi, bagian pemasaran ataupun bagian keuangan.

2. Melakukan investarisasi sumber daya manusia saat ini

Tahap selanjutnya adalah mengetahui informasi-informasi tentang sumber daya manusia yang tersedia saat ini. Mulai dari jumlah tenaga kerja, kapasitas dan kemampuan, latar belakang pendidikan, kinerja hingga potensi-potensi mereka.

3. Perkiraan permintaan dan pasokan sumber daya manusia

Setelah melakukan inventaris sumber daya manusia yang lengkap, tahap selanjutnya ada memperkirakan tenaga kerja yang diperlukan untuk masa yang akan datang.

4. Memperkirakan kesenjangan sumber daya manusia

Perbandingan antara permintaan dan pasokan sumber daya manusia ini akan menghasilkan kelebihan atau kekurangan terhadap SDM yang diperlukan. Apabila terjadi kekurangan SDM, maka yang harus dilakukan adalah melakukan peningkatan produktivitas dan kinerja dengan menggunakan karyawan yang tersedia pada saat ini.

5. Merumuskan rencana tindakan sumber daya manusia

Rencana tindakan SDM ini tergantung pada hasil perkiraan kesenjangan SDM yaitu kelebihan ataupun kekurangan dalam organisasi.

SDM yang akan direkrut dapat diambil dari internal organisasi maupun eksternal organisasi. Perekrutan tenaga kerja dari dalam biasanya dilakukan oleh organisasi perusahaan yang telah lama berjalan dan memiliki sistem karier yang baik. Perekrutan tenaga kerja dari dalam memiliki keuntungan, diantaranya adalah tidak mahal, promosi dari dalam dapat memelihara loyalitas dedikasi pegawai, dan tidak diperlukan masa adaptasi terlalu lama, karena sudah terbiasa dengan suasana yang ada.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian literature review. Literatur review yaitu uraian tentang teori, temuan, dan bahan penelitian lainnya yang diperoleh dari bahan acuan untuk dijadikan landasan kegiatan penelitian untuk menyusun kerangka pemikiran yang jelas dari perumusan masalah yang ingin diteliti. Penulis merangkum, membuat analisis, dan melakukan sintesis secara kritis dan mendalam dari literature-literatur sebelumnya. Literature review yang baik adalah yang melakukan evaluasi terhadap kualitas dan temuan baru dari suatu paper ilmiah.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kentucky Fried Chicken (KFC) adalah salah satu jaringan restoran cepat saji terbesar di dunia yang fokus pada ayam goreng. Keberhasilan operasional KFC tidak hanya bergantung pada produk berkualitas, tetapi juga pada sumber daya manusia (SDM) yang terampil, termotivasi, dan sesuai dengan budaya organisasi. Dalam konteks bisnis yang sangat kompetitif, perencanaan strategi dan rekrutmen SDM di KFC menjadi salah satu kunci utama untuk menjaga keunggulan kompetitif dan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

Perencanaan SDM yang Proaktif dan Strategis

Perencanaan SDM di KFC dimulai dengan memahami kebutuhan tenaga kerja, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Proses ini mencakup analisis mendalam terhadap tren bisnis, pola pertumbuhan, dan dampak operasional perusahaan. Berikut adalah langkah-langkah utama dalam perencanaan SDM KFC:

1. Analisis Beban Kerja

KFC melakukan analisis beban kerja untuk menentukan jumlah dan jenis karyawan yang dibutuhkan di setiap outlet. Misalnya, outlet di lokasi strategis dengan lalu lintas pelanggan tinggi memerlukan lebih banyak staf operasional dibandingkan outlet di area dengan lalu lintas pelanggan lebih rendah. Analisis ini memastikan bahwa setiap outlet memiliki SDM yang cukup untuk memberikan pelayanan yang optimal.

2. Proyeksi Kebutuhan SDM

Kebutuhan tenaga kerja tidak hanya ditentukan oleh jumlah pelanggan, tetapi juga oleh ekspansi bisnis. KFC sering membuka cabang baru, sehingga perencanaan SDM juga mencakup proyeksi jumlah karyawan untuk mendukung pembukaan outlet baru. Selain itu, KFC mempertimbangkan faktor musiman, seperti peningkatan penjualan selama liburan, yang memerlukan penyesuaian jumlah tenaga kerja sementara.⁴

Identifikasi Kompetensi Utama

KFC mengukur kompetensi inti yang diperlukan untuk setiap posisi, mulai dari kru dapur, kasir, hingga manajer outlet. Kompetensi ini meliputi kemampuan teknis seperti memasak atau melayani pelanggan, serta keterampilan interpersonal seperti tim kerja dan komunikasi. Dengan pemahaman kompetensi ini, KFC dapat merancang strategi pelatihan dan pengembangan yang tepat.⁵

Pengelolaan Sumber Daya Internal

Selain merekrut dari luar, KFC memprioritaskan promosi internal untuk posisi manajerial. Sistem ini dirancang untuk memotivasi karyawan agar berprestasi dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengembangkan karir di dalam perusahaan. Dengan demikian, KFC dapat memanfaatkan tenaga kerja yang telah memahami budaya dan operasional perusahaan.

Rekrutmen SDM yang Efektif dan Berkelanjutan

Setelah perencanaan yang matang, langkah berikutnya adalah merekrut karyawan yang sesuai. Proses rekrutmen di KFC melibatkan berbagai tahap yang dirancang untuk menarik, menyaring, dan memilih kandidat terbaik.

⁴ Sihotang, A. C. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Showroom Lestari Mobilindo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 8(3), 295–304.

⁵ Johardi, Rahman Hasibuan, & Arnesih. (2021). Manajemen sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia: Evolusi dan kontribusi. *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis*. Hlm. 45

1. Sumber Rekrutmen

KFC memanfaatkan berbagai sumber rekrutmen, antara lain:

a. Portal Kerja Online

KFC memposting lowongan kerja di platform seperti Jobstreet, LinkedIn, atau situs karir resmi perusahaan.

b. Kolaborasi dengan Institusi Pendidikan

KFC bekerja sama dengan sekolah kejuruan dan universitas untuk merekrut tenaga kerja muda yang siap memasuki dunia kerja.

c. Referensi Program

Karyawan KFC didorong untuk memberdayakan calon kandidat dari jaringan mereka. Metode ini tidak hanya menghemat biaya tetapi juga meningkatkan kemungkinan mendapatkan kandidat yang berkualitas.

2. Branding Pemberi Kerja

KFC berupaya membangun citra positif sebagai tempat kerja yang menarik. Dengan menawarkan peluang karir yang menjanjikan, lingkungan kerja yang inklusif, dan program pelatihan berkelanjutan, KFC menarik perhatian calon karyawan potensial. Strategi Employer Branding ini juga diperkuat melalui media kampanye sosial dan testimoni karyawan.⁶

Proses Seleksi yang Komprehensif

Proses seleksi di KFC meliputi beberapa tahap, seperti:

a. Screening CV

Untuk menyaring kandidat yang memenuhi persyaratan dasar.

b. Wawancara

Untuk menilai keterampilan komunikasi, kepribadian, dan motivasi kandidat.

c. Tes Praktik

Untuk posisi tertentu, seperti kru dapur, kandidat mungkin diminta untuk menunjukkan kemampuan memasak atau keterampilan lainnya.

d. Pusat Penilaian

Untuk posisi manajerial, KFC menggunakan metode ini untuk mengeluarkan kemampuan kepemimpinan dan pengambilan keputusan.

e. Keanekaragaman dan Inklusi

KFC sangat menghargai keberagaman dalam tenaga kerja. Perusahaan ini membuka peluang kerja bagi individu dari berbagai latar belakang, termasuk mereka yang

⁶ Hendra Riofita. Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. Neraca Manajemen, Ekonomi Vol 2 No 10 Tahun 2023.

memiliki kebutuhan khusus. Pendekatan ini tidak hanya mencerminkan nilai inklusivitas tetapi juga membantu KFC menjangkau basis pelanggan yang beragam.

Pelatihan dan Onboarding untuk Mendukung Rekrutmen

Setelah karyawan direkrut, KFC memastikan bahwa mereka mendapatkan pelatihan dan onboarding yang mampu untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Proses ini meliputi:⁷

a. Program Pelatihan Berbasis Posisi

Setiap karyawan menerima pelatihan sesuai dengan peran mereka, seperti pengoperasian alat dapur, manajemen waktu, atau pelayanan pelanggan.

b. Budaya Perusahaan

Pelatihan juga mencakup pengenalan terhadap nilai dan budaya kerja KFC, termasuk pentingnya kerja sama tim dan komitmen terhadap kualitas.

c. Pendampingan

Karyawan baru didampingi oleh mentor berpengalaman yang membantu mereka beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Tantangan dan Solusi dalam Rekrutmen SDM

Dalam merekrut SDM, KFC menghadapi berbagai tantangan, seperti tingginya tingkat turnover dalam industri makanan cepat saji dan kesulitan menemukan kandidat yang memenuhi kualifikasi. Untuk mengatasi tantangan ini, KFC menerapkan beberapa strategi, seperti:

a. Peningkatan Kesejahteraan Karyawan

KFC menawarkan gaji kompetitif, tunjangan, dan kesempatan promosi untuk menarik dan mempertahankan karyawan.

b. Penggunaan Teknologi

KFC menggunakan sistem manajemen rekrutmen berbasis teknologi untuk mempercepat proses seleksi dan memastikan efisiensi.

c. Fleksibilitas Kerja

Untuk menarik tenaga kerja muda, KFC menyediakan jadwal kerja yang fleksibel, memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan pekerjaan dengan pendidikan atau kehidupan pribadi.

⁷ 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

Evaluasi dan Pengembangan Berkelanjutan

KFC secara rutin menyebarkan efektivitas strategi perencanaan dan perekrutan SDM mereka. Evaluasi ini meliputi analisis tingkat kepuasan karyawan, produktivitas, dan retensi tenaga kerja. Berdasarkan hasil evaluasi, KFC melakukan penyesuaian untuk meningkatkan proses rekrutmen dan pengelolaan SDM mereka.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Perencanaan strategi dan rekrutmen SDM di KFC dirancang untuk mendukung kebutuhan bisnis yang dinamis dan mempertahankan kualitas layanan kepada pelanggan. Dengan pendekatan yang proaktif, perekrutan yang efektif, dan pengembangan program yang komprehensif, KFC memastikan bahwa mereka memiliki tenaga kerja yang kompeten dan konservasi. Melalui inovasi dan komitmen terhadap keberlanjutan SDM, KFC tidak hanya mempertahankan posisinya. Evaluasi dan pengembangan berkelanjutan juga menjadi bagian penting dari strategi SDM di KFC. Perusahaan secara rutin menunjukkan efektivitas proses perencanaan dan rekrutmen melalui analisis tingkat kepuasan karyawan, produktivitas, dan retensi tenaga kerja. Berdasarkan hasil evaluasi ini, KFC melakukan penyesuaian untuk meningkatkan kualitas rekrutmen dan pengelolaan SDM mereka. Dengan pendekatan yang terintegrasi ini, KFC tidak hanya mempertahankan posisinya sebagai pemimpin pasar tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan.

Secara keseluruhan, strategi perencanaan dan rekrutmen SDM di KFC dirancang untuk mendukung kebutuhan bisnis yang dinamis sekaligus menjaga kualitas layanan kepada pelanggan. Dengan memprioritaskan kebutuhan operasional, keberagaman, dan pengembangan karyawan, KFC berhasil menciptakan ekosistem kerja yang efisien dan berkelanjutan. Strategi ini menjadi bukti bahwa investasi pada SDM adalah salah satu kunci utama keberhasilan jangka panjang perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Johardi, Rahman Hasibuan, & Arnesih. (2021). Manajemen sumber daya manusia dan pengembangan sumber daya manusia: Evolusi dan kontribusi. *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis*.
- Kabul, E. R. (2024). Penggunaan teknologi SDM (Human Resource Management) untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen sumber daya manusia. *Blantika: Multidisciplinary Journal*, 2(4).
- Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan. *Inovasi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Manajemen*.

- Mutaqin, A. Z. (2023). Pelatihan dan pengembangan SDM | Human resource development. Diambil dari <https://highlandexperience.co.id>.
- Riofita, H. (2023). Inovasi produk dan daya tarik konsumen: Studi kasus pada industri pemasaran. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 211.
- Riofita, H. (2023). Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 2(10).
- Riofita, H. (2023). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam meningkatkan kompetensi kinerja organisasi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1(5), 355.
- Riofita, H. (2023). Studi kelayakan bisnis untuk pembukaan warung kopi di kawasan kampus: Analisis pasar dan strategi pemasaran. *Ekonodinamika: Jurnal Ekonomi Dinamis*, 6(2), 301.