

Perencanaan Strategis Sumber Daya Manusia di Industri Food and Beverage: Pendekatan Integratif untuk Meningkatkan Kinerja Operasional

Augus Hasanudin Harapan, Teguh Mulyadi, Nuriman Zamsani, Eneng Maesaroh, Musfiro Auliannisa, Hadi Supratikta *

¹Pascasarjana, Magister Management, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia
Email: ^{1*}augusbb88@email.com, ^{2*}teguhmulyadi22@email.com, ^{3*}zamsaniiman@gmail.com ^{4*}
musfiraauliannisa96@gmail.com ^{5*}ibunegara020283@gmail.com
(Corresponden Author : *supratikta@gmail.com)

ABSTRAK-Industri Food and Beverage (F&B) terus mengalami perkembangan pesat, didorong oleh inovasi produk, perubahan preferensi konsumen, dan dinamika pasar yang semakin kompetitif. Dalam konteks ini, perencanaan strategis sumber daya manusia (SDM) menjadi fondasi utama bagi perusahaan untuk memastikan keberlanjutan operasional dan keunggulan bersaing. Perencanaan SDM dalam industri F&B tidak hanya mencakup aspek teknis seperti perekrutan dan pelatihan, tetapi juga mempertimbangkan pengembangan keterampilan jangka panjang serta strategi retensi karyawan guna membangun tim yang adaptif dan produktif. Dengan mengoptimalkan sistem manajemen kinerja dan evaluasi berbasis data, perusahaan dapat meningkatkan efisiensi operasional serta menciptakan lingkungan kerja yang mendorong inovasi dan kolaborasi. Selain itu, model perencanaan SDM yang efektif harus mempertimbangkan dinamika eksternal seperti regulasi ketenagakerjaan, tren ekonomi, dan perubahan teknologi. Dengan pendekatan yang berbasis data dan analisis kebutuhan tenaga kerja, perusahaan dapat merancang strategi SDM yang tidak hanya responsif terhadap tantangan bisnis saat ini tetapi juga proaktif dalam menghadapi perubahan di masa depan. *Flowchart perencanaan SDM yang diterapkan dalam studi ini memberikan gambaran implementatif yang membantu perusahaan dalam mengidentifikasi Langkah - langkah kunci mulai dari perencanaan awal hingga evaluasi berkelanjutan. Kesimpulannya, integrasi antara strategi bisnis dan perencanaan SDM yang komprehensif berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, loyalitas karyawan, serta kepuasan pelanggan, yang pada akhirnya memperkuat posisi industri F&B di pasar yang kompetitif.*

Kata Kunci: SDM, F&B, perencanaan strategis, manajemen kinerja, rekrutmen, pelatihan.

ABSTRACT--The Food and Beverage (F&B) industry continues to experience rapid development, driven by product innovation, changes in consumer preferences, and increasingly competitive market dynamics. In this context, strategic human resource (HR) planning is the main foundation for companies to ensure operational sustainability and competitive advantage. HR planning in the F&B industry not only includes technical aspects such as recruitment and training, but also considers long-term skills development and employee retention strategies to build adaptive and productive teams. By optimizing data-based performance management and evaluation systems, companies can improve operational efficiency and create a work environment that encourages innovation and collaboration. In addition, an effective HR planning model must consider external dynamics such as employment regulations, economic trends, and technological changes. With a data-driven approach and workforce needs analysis, companies can design HR strategies that are not only responsive to current business challenges but also proactive in facing future changes. The HR planning flowchart applied in this study provides an implementation overview that helps companies identify key steps from initial planning to ongoing evaluation. In conclusion, the integration of business strategy and comprehensive HR planning contributes to increased productivity, employee loyalty, and customer satisfaction, which ultimately strengthens the position of the F&B industry in the competitive market.

Keywords: HR, F&B, strategic planning, performance management, recruitment, training

1. PENDAHULUAN

Industri makanan dan minuman (*food and beverage/F&B*) merupakan salah satu sektor yang mengalami pertumbuhan signifikan di Indonesia, sehingga menuntut perusahaan untuk memiliki strategi bisnis yang tepat guna meningkatkan daya saing, termasuk melalui pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang strategis. Perencanaan strategis SDM memungkinkan perusahaan menyelaraskan kebutuhan tenaga kerja dengan tujuan jangka panjang organisasi (Park, 2013), tidak hanya dalam jumlah tenaga kerja, tetapi juga dalam hal kompetensi, pengembangan, dan penempatan yang tepat. *Food and beverage* sebagai perusahaan di sektor F&B menghadapi tantangan seiring ekspansi dan peningkatan permintaan pasar, sehingga penelitian ini bertujuan

untuk menganalisis penerapan perencanaan strategis SDM di perusahaan tersebut, dengan harapan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan SDM yang efektif. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan studi kasus pada *Food and beverage*, mengumpulkan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi internal, serta menganalisisnya melalui teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan (Utsalina, 2017), dengan informan yang dipilih secara purposive dan validasi melalui triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan perencanaan strategis SDM secara bertahap melalui analisis kebutuhan SDM, *workforce planning*, rekrutmen selektif berbasis *cultural fit*, dan program pelatihan untuk peningkatan kompetensi, serta adanya keterlibatan manajemen puncak yang konsisten dengan arah strategis organisasi; meskipun demikian, tantangan seperti tingginya *turnover* karyawan operasional dan kurangnya sistem evaluasi kinerja yang terintegrasi masih harus diatasi (Park, 2013). Kesimpulannya, perencanaan strategis SDM di *Food and Beverage* sudah menunjukkan kontribusi positif terhadap pertumbuhan bisnis, namun perlu perbaikan pada sistem evaluasi dan kebijakan retensi agar strategi SDM dapat semakin optimal dalam mendukung keunggulan kompetitif perusahaan di industri F&B yang dinamis.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode studi kasus yang bertujuan untuk memahami secara mendalam praktik perencanaan strategis sumber daya manusia di *Food and beverage*. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan manajer SDM dan manajemen puncak, observasi langsung di lokasi kerja, serta analisis dokumentasi internal perusahaan. Analisis data dilakukan melalui tiga tahapan utama yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan secara sistematis.

2.1 Tahapan Metode Penelitian

Tahapan pelaksanaan penelitian dapat dijelaskan melalui alur kerja sebagai berikut: identifikasi masalah, studi pustaka, penyusunan instrumen wawancara, pengumpulan data lapangan, analisis data, serta penyusunan laporan hasil penelitian. Alur kerja ini dirancang untuk memastikan validitas dan keakuratan temuan

2.2. Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

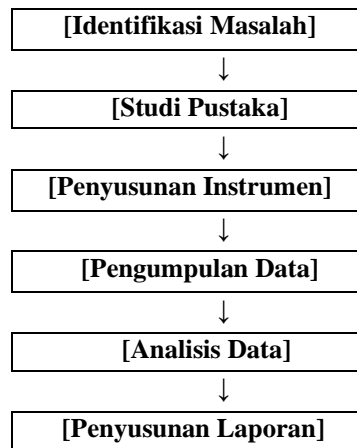
Penelitian ini melibatkan teknik triangulasi data sebagai strategi validasi dengan menggabungkan hasil wawancara, observasi, dan dokumen internal. Pemilihan informan dilakukan secara *purposive sampling* berdasarkan jabatan strategis dan keterlibatan langsung dalam proses perencanaan SDM. Data yang diperoleh diklasifikasikan berdasarkan tema, kemudian dianalisis menggunakan pendekatan tematik untuk mengidentifikasi pola dan hubungan antar variabel (Kumar, Kaur, & Kumar, 2019). Tabel 1 berikut menyajikan ringkasan tahapan dan teknik yang digunakan dalam penelitian, dan Gambar 1 menggambarkan alur kerja metode penelitian secara visual untuk memberikan gambaran menyeluruh dan terstruktur mengenai proses penelitian ini.

Tabel 1. Jenis jenis database

No.	Tahapan Penelitian	Deskripsi
1	Identifikasi Masalah	Menentukan fokus penelitian terkait perencanaan strategis SDM
2	Studi Pustaka	Menelaah literatur terkait konsep dan teori perencanaan SDM
3	Penyusunan Instrumen	Menyusun panduan wawancara dan checklist observasi
4	Pengumpulan Data	Melakukan wawancara, observasi, dan pengumpulan dokumen internal perusahaan
5	Analisis Data	Menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan

No.	Tahapan Penelitian	Deskripsi
6	Penyusunan Laporan	Menyusun hasil penelitian secara sistematis dan sesuai kaidah ilmiah

(Tahapan dan Teknik dalam Penelitian)



Gambar 1. Alur Kerja Metode Penelitian

Menunjukkan alur metode penelitian yang dimulai dari identifikasi masalah untuk menentukan fokus penelitian, dilanjutkan dengan studi pustaka guna memahami konteks dan menemukan celah penelitian. Selanjutnya, penyusunan instrumen dilakukan untuk merancang alat pengumpulan data seperti kuesioner. Data kemudian dikumpulkan melalui metode yang telah ditetapkan, diikuti dengan analisis data menggunakan teknik statistik atau kualitatif. Terakhir, hasil penelitian disusun dalam bentuk laporan yang mencakup temuan dan kesimpulan. Alur ini menggambarkan tahapan sistematis dalam penelitian agar hasilnya valid dan terstruktur.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Hasil dari kegiatan penelitian yang sudah dilakukan

3.1 Tahapan Perencanaan SDM

- Tahapan perencanaan sumber daya manusia (SDM) di industri *food and beverage* (F&B) dimulai dengan identifikasi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan beban operasional, proyeksi bisnis, dan perubahan preferensi konsumen.
- Evaluasi dilakukan terhadap peran kunci yang berdampak langsung pada kualitas layanan dan kepuasan pelanggan, seperti posisi koki, barista, dan pelayan.
- Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada objek studi, proses perencanaan SDM mencakup beberapa langkah sebagai berikut:

1. Analisis Kebutuhan SDM

- Dilakukan evaluasi terhadap jumlah pelanggan per shift dan beban kerja harian.
- Analisis ini menjadi dasar untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja ideal di setiap posisi.

2. Proyeksi Jumlah dan Kompetensi

- Menggunakan metode *workload analysis* untuk memprediksi kebutuhan jangka pendek dan menengah.
- Job description dan job specification disusun sebagai panduan rekrutmen.

3.1.1 Strategi Rekrutmen dan Pengembangan Karyawan

- a. Proses rekrutmen dilakukan secara multikanal, baik secara daring maupun luring.
- b. Metode seleksi mencakup wawancara berbasis perilaku, praktik kerja langsung (*trial shift*), dan simulasi pelayanan pelanggan.
- c. Setelah karyawan diterima, mereka mengikuti pelatihan teknis dan *soft skill* sesuai jabatan.
- d. Perusahaan juga mendorong pengembangan karier melalui pelatihan eksternal dan sertifikasi profesi.
- e. Strategi retensi karyawan mencakup jalur karier yang jelas, bonus performa, dan pengakuan non-finansial.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai perencanaan strategis sumber daya manusia pada industri *food and beverage* (F&B), maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Perencanaan sumber daya manusia di industri F&B merupakan proses yang bersifat sistematis dan terintegrasi dengan tujuan operasional jangka panjang perusahaan. Proses ini dimulai dari analisis kebutuhan tenaga kerja, proyeksi jumlah dan kompetensi, hingga implementasi strategi rekrutmen dan pengembangan karyawan.
- b. Analisis kebutuhan sumber daya manusia dilakukan dengan mempertimbangkan beban kerja operasional, jumlah pelanggan per shift, serta jam sibuk. Hal ini menjadi dasar dalam menentukan jumlah dan kualifikasi tenaga kerja yang dibutuhkan untuk memenuhi standar pelayanan.
- c. Proyeksi jumlah tenaga kerja menggunakan metode analisis beban kerja (*workload analysis*), yang dilengkapi dengan penyusunan uraian pekerjaan (*job description*) dan spesifikasi pekerjaan (*job specification*) sebagai acuan rekrutmen dan seleksi.
- d. Proses rekrutmen dilakukan secara multikanal, baik secara daring melalui platform pekerjaan maupun secara langsung. Seleksi difokuskan pada kecocokan kompetensi teknis dan sikap kerja dengan budaya organisasi.
- e. Pelatihan dan pengembangan karyawan dilakukan secara bertahap, mencakup pelatihan teknis, pelatihan keterampilan lunak (*soft skills*), serta pelatihan eksternal untuk memperoleh sertifikasi yang relevan.
- f. Penilaian kinerja karyawan dilakukan secara berkala dengan menggunakan indikator kinerja utama (*Key Performance Indicators* / KPI) dan metode evaluasi 360 derajat. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar untuk promosi, insentif, dan pengembangan karier.
- g. Strategi retensi karyawan mencakup pengembangan jalur karier yang jelas, pemberian insentif berbasis kinerja, serta penghargaan non-finansial. Hal ini terbukti dapat meningkatkan motivasi kerja dan menurunkan tingkat perputaran tenaga kerja (*turnover rate*).
- h. Dengan demikian, perencanaan strategis sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan sangat penting untuk mendukung pertumbuhan dan daya saing industri *food and beverage* dalam menghadapi dinamika pasar yang terus berubah.

REFERENCES

- Beer, M., Spector, B., Lawrence, P. R., Mills, D. Q., & Walton, R. E. (1984). *Managing Human Assets*. New York: Free Press.
- Jones, P. (2018). *Introduction to Hospitality Operations*. Oxford: Oxford University Press.
- Kusuma, D. (2019). "Faktor Penyebab *Turnover* Karyawan di Kafe Urban Jakarta." *Jurnal Manajemen SDM*, 6(2), 77–85.

- Mondy, R. W., & Noe, R. M. (2020). Human Resource Management. Boston: Pearson Education.
- Schultz, T. W. (1961). "Investment in Human Capital." *The American Economic Review*, 51(1), 1–17
- Yulianto, H. (2020). "Efektivitas Program Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Restoran Cepat Saji." *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 10(3), 45–52.