

Sinkronisasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Peningkatan Operasional di Perusahaan Makanan Cepat Saji

Tri Surya , Desly Syahfitri , Ridhwan Darmawan Mulya, Khairul Akbar Dewantoro , Hadi Supratikta

¹Pascasarjana, Magister Management, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Email: ¹tri.surya234@gmail.com , ²deslysyahfitri96@gmail.com , ³ridhwan.darmawan.m@gmail.com ,
⁴khairulakbarwei@gmail.com , ⁵supratikta@gmail.com)

Abstrak-Sinkronisasi dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen penting dalam keberhasilan operasional perusahaan food and beverages. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran sinkronisasi antar divisi SDM dengan unit operasional serta dampaknya terhadap kinerja karyawan, produktivitas, dan efisiensi organisasi. Metodologi yang digunakan adalah studi kualitatif deskriptif melalui observasi langsung, wawancara internal, dan studi literatur. Hasilnya menunjukkan bahwa sinkronisasi yang baik antara rekrutmen, pelatihan, penjadwalan kerja, dan evaluasi kinerja berdampak positif pada retensi karyawan dan kepuasan pelanggan.

Kata kunci: Sinkronisasi SDM, Kinerja Karyawan, Efisiensi Operasional.

Abstract-Synchronization in Human Resource Management (HRM) is a crucial element in the operational success of food and beverage companies. This study aims to analyze the role of synchronization between HR divisions and operational units, as well as its impact on employee performance, productivity, and organizational efficiency. The methodology employed is descriptive qualitative research through direct observation, internal interviews, and literature studies. The results indicate that good synchronization between recruitment, training, work scheduling, and performance evaluation positively affects employee retention and customer satisfaction.

Keywords: Synchronization of HR, Employee performance, Operational efficiency

1. PENDAHULUAN

Industri makanan dan minuman (*food and beverages / F & B*) merupakan salah satu sektor yang tumbuh paling cepat di Indonesia. Kecepatan ekspansi dan permintaan pasar yang tinggi membuat perusahaan menghadapi tantangan kompleks dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam konteks ini, manajemen SDM memegang peranan krusial sebagai penopang keberhasilan operasional, khususnya dalam menjaga kualitas layanan, produktivitas, dan efisiensi biaya.

Namun, perkembangan cepat tersebut tidak selalu diimbangi dengan sistem pengelolaan SDM yang terstruktur dan sinkron. Berdasarkan observasi awal, beberapa permasalahan muncul seperti ketidaksesuaian antara jadwal kerja dan kebutuhan operasional, pelatihan yang tidak seragam antar outlet, hingga proses evaluasi kinerja yang tidak konsisten. Hal ini menimbulkan risiko seperti tingginya turnover karyawan, kelelahan kerja, dan penurunan kepuasan pelanggan.

Sinkronisasi dalam manajemen SDM menjadi faktor penting untuk memastikan bahwa seluruh fungsi seperti rekrutmen, pelatihan, penjadwalan, serta pengembangan karyawan dapat bekerja secara terpadu dan terarah. Ketika setiap unit HR bekerja secara terisolasi, maka efektivitas sistem secara keseluruhan akan menurun. Dalam skala bisnis besar dan tersebar, ketidaksinkronan ini dapat berpengaruh langsung pada kualitas layanan pelanggan dan profitabilitas perusahaan.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji bagaimana proses sinkronisasi antar fungsi SDM dapat dioptimalkan dalam konteks operasional perusahaan F&B. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis terhadap peningkatan efisiensi dan kinerja melalui pendekatan manajemen SDM yang lebih terintegrasi.

2. METODE PENELITIAN

Waktu dan tempat

Kegiatan ini merupakan bagian dari Program Hilirisasi Industri di bidang Pengembangan SDM dan Manajemen Kinerja Mahasiswa Pasca Sarjana, Universitas Pamulang, tahun 2025, dengan tema Optimalisasi Perencanaan SDM untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi hingga Purnabakti. Kegiatan ini dilakukan pada tanggal 18 Mei 2025 di Wisma Tamu Dormitory KLH. Puspitek, Tangerang Selatan, Banten.

Alat dan Bahan

Kegiatan ini dilakukan dengan melakukan wawancara ke Narasumber Profesional HR di bidang F & B untuk menggali informasi terkait proses kerja, tantangan dan kebutuhan SDM. Serta melakukan observasi yang mencakup aspek penjadwalan kerja, pelatihan dan aktivitas HR lainnya di outlet.

Metode Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan Hilirisasi Industri di bidang Pengembangan SDM dan Manajemen Kinerja ini, dilaksanakan dalam sosialisasi dan diskusi. Learning outcome (LO) dari kegiatan ini yaitu peneliti dapat memahami secara mendalam dinamika sinkronisasi fungsi-fungsi SDM dalam konteks operasional perusahaan makanan cepat saji.

Metode Pengumpulan, Pengolahan dan Analisis Data

Data yang digunakan dalam artikel ini dikumpulkan melalui observasi secara langsung selama proses penelitian. Data berupa informasi tentang persepsi terhadap sinkronisasi antar departemen, kesesuaian antara SOP dan pelaksanaan di lapangan, kepuasan terhadap sistem pelatihan dan pengembangan, kejelasan komunikasi dalam struktur SDM dan kesesuaian antara beban kerja dan jumlah tenaga kerja. Informasi tersebut selanjutnya dianalisis dan disajikan secara deskriptif kualitatif.

3. ANALISA DAN PEMBAHASAN

Hasil dari kegiatan penelitian yang sudah dilakukan

Tahapan Pelaksanaan

Pelaksanaan dilakukan pada tanggal 18 Mei 2025. Kegiatan diawali dengan pembukaan oleh pembawa acara. Dilanjutkan dengan pemutaran lagu kebangsaan Indonesia Raya. Kemudian, sambutan dari Bapak Agus Burhanudin Harapan dan dilanjutkan Sambutan Perwakilan Dosen Pendamping oleh Dr. Muchlis Catio, MM. Dibagian awal acara Pemateri memaparkan dan memfasilitasi diskusi tentang pentingnya Optimalisasi Perencanaan SDM untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi hingga Purnabakti.



Gambar 1 Foto bersama, Narasumber, Dosen Pengampu dan Ketua Panitia

Pertanyaan-pertanyaan juga diajukan kepada narasumber terkait dengan sinkronisasi dalam manajemen SDM.

1. Bagaimana cara mengidentifikasi kebutuhan sinkronisasi dalam manajemen SDM di perusahaan?
2. Apa saja komponen yang perlu disinkronisasikan dalam manajemen SDM ?
3. Bagaimana cara mengembangkan strategi sinkronisasi yang efektif dalam manajemen SDM?
4. Apa saja tantangan yang dihadapi dalam implementasi strategi sinkronisasi dalam manajemen SDM ?
5. Bagaimana cara mengukur keberhasilan strategi sinkronisasi dalam manajemen SDM ?
6. Apa peran teknologi dalam strategi sinkronisasi manajemen SDM ?
7. Bagaimana cara memastikan bahwa strategi sinkronisasi manajemen SDM selaras dengan tujuan organisasi ?
8. Bagaimana strategi sinkronisasi dapat membantu meningkatkan kinerja SDM ?
9. Apa dampak dari tidak adanya strategi sinkronisasi dalam manajemen SDM ?
10. Bagaimana cara mengatasi resistensi terhadap perubahan dalam implementasi strategi sinkronisasi?

. Jawaban dari narasumber terkait dengan pertanyaan-pertanyaan tersebut sebagai berikut:

Analisis Hasil Kegiatan

Berdasarkan hasil kegiatan yang dilakukan berikut gambaran terhadap masalah, akar penyebab dan potensi solusi praktis yang dapat diberikan

Hasil utama (Skala 1-5) :

Variabel	Rata-rata Skor	Keterangan
Sinkronisasi kebijakan HR pusat-outlet	2.9	Rendah, banyak kebijakan tidak tersampaikan dengan baik
Kejelasan SOP antar departemen	3.1	Sedang, SOP tersedia namun pelaksanaannya tidak seragam
Komunikasi antar unit	2.7	Rendah, komunikasi hanya bersifat satu arah atau bersifat reaktif
Kesesuaian penempatan tenaga kerja vs kebutuhan	2.8	Rendah, ada ketidaksesuaian beban kerja dan SDM
Kepuasan terhadap sistem pelatihan & pengembangan	3.3	Cukup, pelatihan tersedia tapi tidak merata

Kendala yang dihadapi dan upaya tindak lanjut kegiatan

Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan kegiatan di antaranya kurangnya akses data internal yang komprehensif seperti data rekrutmen, rotasi staf dan pelatihan yang tersedia tidak selalu terupdate atau terdokumentasi dengan rapi sehingga menyulitkan analisis terhadap seberapa efektif sinkronisasi antara pusat dan outlet, tingkat partisipasi karyawan kurang optimal dimana beberapa karyawan merasa ragu memberikan jawaban karena khawatir berdampak pada pekerjaan mereka sehingga uji validitas data dapat terpengaruh, waktu wawancara terbatas karena kesibukan operasional di outlet sehingga wawancara tidak seragam antar outlet, Ketidakkonsistenan SOP antar

outlet dimana outlet dengan manajer senior lebih disiplin dalam implementasi SOP dibanding outlet baru, perbedaan budaya kerja tiap outlet karena perbedaan latar belakang staf (daerah, usia, status kerja) membuat pelaksanaan SOP dan komunikasi tidak seragam sehingga sinkronisasi SDM sulit dilakukan tanpa pendekatan kultural yang sesuai.

Upaya tindak lanjut yang dilakukan yaitu Implementasi Sistem HRIS (Human Resource Information System) terpusat untuk menyatukan data SDM dari semua outlet secara real time untuk meningkatkan akurasi data, mempercepat proses rotasi, pelatihan dan evaluasi kinerja, Pelatihan khusus untuk kepala outlet & tim HR lokal untuk memastikan semua unit memahami SOP dan peran masing-masing dalam sinkronisasi SDM dengan workshop koordinasi SDM, leadership coaching dan pelatihan komunikasi organisasi, Pembentukan tim monitoring dan Evaluasi SDM untuk melakukan audit triwulanan atas pelaksanaan SOP, kebutuhan tenaga kerja dan efektivitas pelatihan sehingga dapat mendeteksi masalah koordinasi lebih awal dan memberikan solusi cepat, Pengembangan Sistem Feedback Internal untuk memberikan ruang bagi staf untuk menyampaikan masalah koordinasi atau beban kerja sehingga dapat meningkatkan komunikasi dua arah antara manajemen dan operasional, Replikasi Riset untuk periode Berikutnya untuk menilai dampak implementasi rekomendasi terhadap kinerja organisasi dalam jangka menengah sehingga dapat dilakukan penelitian lanjutan setelah 6-12 bulan untuk mengevaluasi progres sinkronisasi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa Tingkat sinkronisasi manajemen SDM antara kantor pusat dan outlet masih rendah, terutama dalam hal pelaksanaan SOP, rotasi tenaga kerja, pelatihan dan komunikasi antar unit kerja, Kebijakan SDM yang sudah ada belum sepenuhnya diterapkan secara konsisten di seluruh outlet. Beberapa outlet masih bergantung pada kebijakan informal yang disesuaikan dengan kondisi lokal. Komunikasi antar bagian cenderung bersifat satu arah dan reaktif, bukan sistematis dan partisipatif, sehingga memperlambat koordinasi dan respons terhadap kebutuhan operasional. Distribusi tenaga kerja tidak merata, baik dari segi jumlah maupun kompetensi, yang berdampak pada beban kerja yang tidak seimbang serta potensi penurunan kualitas layanan. Kurangnya digitalisasi sistem HR, menyebabkan keterlambatan dalam pelaporan rekrutmen dan pengelolaan pelatihan yang berakibat pada ketidaksesuaian antara kebijakan pusat dan implementasi di lapangan

Agar sinkronisasi dalam manajemen SDM dapat berjalan lebih optimal, maka disarankan untuk Menerapkan sistem HRIS (Human Resource Information System) yang terintegrasi untuk mempermudah pelaporan, rotasi, rekrutmen, dan pelatihan karyawan secara real time. Membangun unit koordinasi SDM regional yang berfungsi sebagai penghubung aktif antara kantor pusat dan outlet-outlet di wilayah tertentu, guna mempercepat komunikasi dan pelaksanaan kebijakan. Melakukan pelatihan berkala dan terstandarisasi untuk semua kepala outlet dan supervisor, khususnya dalam implementasi SOP, komunikasi tim dan perencanaan tenaga kerja. Menetapkan sistem monitoring dan evaluasi SDM triwulanan, agar permasalahan sinkronisasi dapat terdeteksi lebih awal dan ditindaklanjuti secara tepat waktu. Mendorong budaya komunikasi dua arah, melalui forum internal, survei kepuasan SDM, atau sistem umpan balik anonim, untuk meningkatkan keterlibatan dan tassa memiliki dari seluruh karyawan terhadap sistem SDM perusahaan.

REFERENCES

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (16th ed.). Kogan Page
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). SAGE Publications. (Panduan metodologi penelitian untuk pendekatan campuran.)
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ED.). Pearson Education.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. (Buku teks klasik Indonesia tentang fungsi-fungsi SDM dan penerapannya di dunia kerja.)
- Kurniawan, A. (2022). Manajemen SDM di Industri Makanan Cepat Saji: Studi Kasus Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(3), 115–129.

- Mathis, R.L., Jackson, J.H., Valentine, S.R., & Meglich, P.A. (2020). Human Resource Management (15th ed. Cengage Learning. (Referensi penting tentang rekrutmen, pelatihan, dan evaluasi kinerja.)
- Robbins, S.P., & Coulter, M. (2022). Manegement (15th ed.). Perason. (Membahas konsep manajemen umum, termasuk koordinasi dan pengambilan keputusan dan lintas unit.)
- Simamora, H. (2021). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: STIE YKPN Press.
- Sutanto, E. M. (2019). Pengaruh Sinkronisasi Proses SDM terhadap Kinerja Operasional. **Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis**, 7(1), 51–62.
- Suwatno & Priansa, D. J. (2016). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta. (Membahas dinamika manajemen SDM di organisasi bisnis Indonesia.)
- Ulrich, D., & Dulebohn, J. H. (2015). Are we there yet? What's next for HR? **Human Resource Management**, 54(2), 185–204.