



Analisis Strategi Pengembangan dan Perencanaan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Geprek Bensu Cabang Padang

**M Afvandi¹, Ratu Dara Saphira², Roby Mardiansyah Putra³,
Syofia Raudatul Jannah⁴, Zhiana Efendi⁵, Ramdani Bayu Putra⁶**

^{1,2,3,4,5,6}Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Email: darasaphira03@gmail.com

ABSTRAK

Kegiatan Pengabdian Sosial ini bertujuan untuk menganalisis dan mengatahui strategi Perencanaan dan Pengembangan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM "Geprek Bensu" cabang Padang. Fokus utama kegiatan adalah pada Pengembangan SDM dan Perencanaan SDM, yang dianggap sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam mengembangkan pelayanan perusahaan dan mempertahankan daya saing. Pendekatan studi kasus digunakan dalam kegiatan ini, dengan melibatkan metode wawancara mendalam, observasi langsung, dan analisis dokumen untuk mendapatkan gambaran yang komprehensif tentang dinamika internal dan kinerja karyawan pada UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) pada Geprek Bensu Cabang Padang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan dan pengembangan SDM yang positif dan kinerja karyawan yang baik dapat berperan signifikan dalam meningkatkan efektivitas perusahaan. Serta kegiatan Pengabdian Sosial ini diharapkan dapat berdampak dalam peningkatkan wawasan, keterampilan, dan pemahaman pemilik usaha untuk menghadapi tantangan serupa dan meningkatkan daya saing mereka di pasar yang semakin kompetitif.

Kata kunci: Perencanaan SDM, Pengembangan SDM, Kinerja Karyawan, Daya Saing, Loyalitas.

ABSTRACT

This Social Service Activity aims to analyze and understand the strategy of Human Resource Planning and Development in improving employee performance at the UMKM "Geprek Bensu" Padang branch. The main focus of the activity is on Human Resource Development and Human Resource Planning, which are considered key factors in improving employee performance in developing company services and maintaining competitiveness. A case study approach is used in this activity, involving in-depth interview methods, direct observation, and document analysis to obtain a comprehensive picture of the internal dynamics and employee performance at UMKM (Micro, Small and Medium Enterprises) at Geprek Bensu Padang Branch. The results of the study indicate that positive HR planning and development and good employee performance can play a significant role in increasing company

effectiveness. And this Social Service activity is expected to have an impact on increasing the insight, skills, and understanding of business owners to face similar challenges and increase their competitiveness in an increasingly competitive market.

Keywords: Human Resource Planning, Human Resource Development, Employee Performance, Competitiveness, Loyalty.

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. SDM yang kompeten dan produktif dapat mendorong pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, pengembangan dan perencanaan SDM menjadi aspek strategis yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, termasuk di industri kuliner yang tengah berkembang pesat seperti Geprek Bensu.

Menurut Munawaroh, Iriany, dan Hermina (2023), pengembangan SDM yang dilakukan secara sistematis akan mendorong peningkatan kemampuan individu, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan pendapat Saputra, Soleh, dan Gayatri (2020) yang menyatakan bahwa perencanaan SDM yang matang dan terarah sangat penting untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Geprek Bensu sebagai salah satu merek kuliner terkemuka di Indonesia, terus berupaya meningkatkan kualitas layanan dan produk untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Dalam menghadapi dinamika pasar, perusahaan menyadari pentingnya investasi pada sumber daya manusianya, baik melalui pelatihan keterampilan teknis, pengembangan soft skills, maupun peningkatan budaya kerja yang produktif. Cabang Geprek Bensu di Padang menghadapi tantangan untuk mempertahankan standar pelayanan dan operasional yang tinggi di tengah persaingan lokal yang ketat. Selain itu, perubahan preferensi konsumen, perkembangan teknologi, serta tekanan kompetitif dari bisnis kuliner lain juga menjadi faktor yang mendorong pentingnya perencanaan dan pengembangan SDM secara berkelanjutan.

Untuk menjawab tantangan ini, strategi pengembangan dan perencanaan SDM menjadi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Strategi tersebut mencakup beberapa aspek penting, seperti program pelatihan dan pengembangan karyawan, sistem evaluasi kinerja yang objektif, perencanaan karier, hingga penerapan reward and punishment yang adil. Aruperes (2018) menegaskan bahwa pengembangan SDM yang berbasis kebutuhan organisasi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan, memperkuat loyalitas, dan menciptakan keunggulan kompetitif jangka panjang.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana strategi pengembangan dan perencanaan SDM diterapkan di Geprek Bensu Cabang Padang, serta sejauh mana kontribusinya terhadap peningkatan kinerja karyawan. Melalui studi kasus ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang jelas mengenai praktik terbaik dalam pengelolaan SDM yang efektif di sektor industri makanan dan minuman. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi praktis bagi perusahaan lain dalam merancang kebijakan pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam kegiatan ini adalah metode kualitatif yang sifatnya deskritif seperti wawancara, pengamatan dan dukumentasi:

1. Pengumpulan Data:

- a) Wawancara Mendalam: Wawancara dilakukan dengan pemilik dan karyawan "Geprek Bensu Cabang Padang" untuk mendapatkan informasi mengenai perancanaan SDM, pengembangan SDM, dan kinerja karyawan yang diterapkan. Wawancara ini bertujuan untuk menggali persepsi dan pengalaman mereka terkait faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan bisnis.
- b) Observasi Langsung: Kegiatan dilakukan dengan observasi langsung di lokasi usaha untuk memahami kondisi operasional sehari-hari, interaksi antar karyawan, dan penerapan strategi kerja. Observasi ini memberikan gambaran nyata tentang dinamika kerja di "Geprek Bensu Cabang Padang."
- c) Analisis Dokumen: Analisis dokumen membantu dalam memverifikasi informasi yang diperoleh dari wawancara dan observasi.

2. Screening/Pemilihan:

- a) Setelah melakukan pengumpulan data, selanjutnya yang dilakukan yaitu screening atau pemilihan yang meliputi hal-hal berikut:
 - 1) Memilih moderator, ketua pelaksana, dan pewawancara.
 - 2) Memastikan semua alat-alat seperti kamera dan alat perekam suara siap dibawa ke Lokasi.
 - 3) Memastikan kebutuhan acara seperti kendaraan terpenuhi.

3. Tahapan Pelaksanaan:

- a) Identifikasi Masalah: Tahap awal penelitian melibatkan identifikasi masalah-masalah utama yang dihadapi oleh "Geprek Bensu Cabang Padang" melalui wawancara dan observasi awal.
- b) Pengembangan SDM: Berdasarkan temuan awal, strategi perubahan bisnis dirumuskan dengan fokus pada penguatan pada perencanaan dan pengembangan SDM.
- c) Implementasi Kinerja Karyawan: Strategi yang telah dirumuskan diterapkan di "Geprek Bensu Cabang Padang" dengan melibatkan para karyawan dan pemilik usaha.
- d) Evaluasi dan Penilaian: Kinerja Karyawan dievaluasi secara berkala untuk menilai efektivitas kinerja yang diterapkan. Hasil dari pelaksanaan Pengabdian Sosial ini yaitu membuat artikel dan laporan oleh tim pelaksana di lapangan dengan disertakan bukti dokumentasi bersama karyawan dari UMKM Geprek Bensu Cabang Padang yang nantinya akan diserahkan ke dosen pengampu mata kuliah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari hasil wawancara yang telah kami lakukan bersama narasumber dari salah satu staff pada cabang geprek bensu yang ada di kota Padang,kami telah memberikan beberapa pertanyaan menganai seputar pengembangan dan perencanaan SDM dalam meningkatkan kinerja karyawan dan berikut dari hasil wawancara yang telah kami lakukan:

1. Tujuan utama pengembangan SDM di Geprek Bensu

Tujuannya antara lain adalah, pertama meningkatkan karir kinerja,kedua pengembangan karir,ketiga meningkatkan kepuasan kerja,keempat meningkatkan daya saing. Dari jawab tersebut dapat di simpulkan bahwa Geprek Bensu memiliki komitmen untuk mengembangkan sumber daya manusianya dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2. Yang bertanggung jawab atas pengembangan karyawan

Yang bertanggung jawab atas hal tersebut ialah SPF masing-masing outlet,karena di kota padang tidak hanya ada satu outlet geprek bensu jadi setiap outlet memiliki SPFnya masing-masing,dan setiap SPF harus bisa melakukan pengawasan terhadap bagaimana setiap karyawan dapat terus berkembang untuk semakin baik dan maju

3. Cara perusahaan menilai kebutuhan pelatihan

Cara perusahaan menilainya adalah,pertama analisa kinerja, kedua survey karyawan,ketiga evaluasi kinerja,keempat pengembangan karir dari jawaban naasumber tersebut dapat kita simpulkan bahwa perusahaan dapat menilai kebutuhan pelatihan secara komprehensif dan menentukan program pelatihan yang tepat untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan karyawan.

4. Jenjang karier bagi karyawan

Jenjang karir setiap karyawan tentu ada,kita melihat dari kinerja masing-masing karyawan dari jawaban nara sumber tersebut dapat kita simpulkan bahwa perusahaan memiliki sistem pengembangan karier yang berbasis pada meritokrasi, di mana karyawan dapat berkembang dan meningkatkan karirnya berdasarkan kemampuan dan kinerjanya.

5. Evaluasi kinerja

Kami melakukan evaluasi kinerja setiap hari di masing-masing outlet dilakukan setiap selesai kerja,kami melakukan briefing,evaluasi kerja,membahasan dimana kesalahan yang ada,apa yang harus di perbaiki untuk menuju ke yang lebih baik,dari jawaban nara sumber tersebut dapat kita lihat bahwa perusahaan memiliki sistem evaluasi kinerja yang proaktif dan berorientasi pada perbaikan terus-menerus, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

6. Dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan

Dampak dari pelatihan yang dilakukan tentunya dapat membuat kinerja setiap karyawan semakin bagus, persaingan semakin sehat untuk jenjang karir setiap karyawan memberikan dampak karyawan tidak menjadi egois, dari jawaban narasumber tersebut dapat kita simpulkan, perusahaan percaya bahwa pelatihan dapat membawa manfaat besar bagi karyawan dan perusahaan, tidak hanya meningkatkan kinerja tetapi juga membentuk karakter dan budaya kerja yang positif.

Pengembangan dan Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) di Geprek Bensu merupakan suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, dan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Tujuan utama dari pengembangan dan perencanaan SDM ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas perusahaan, dan kepuasan karyawan, serta mengembangkan keterampilan dan kemampuan karyawan untuk meningkatkan daya saing perusahaan di pasar.

Pengembangan SDM di Geprek Bensu merupakan suatu proses yang berkelanjutan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan. Pengembangan SDM ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas karyawan, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar bagi perusahaan. Pengembangan SDM dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti pelatihan, pengembangan karir, dan pendidikan.

Perencanaan SDM di Geprek Bensu merupakan suatu proses yang sistematis untuk menentukan kebutuhan SDM perusahaan di masa depan. Perencanaan SDM ini bertujuan untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan yang tepat dengan keterampilan dan kemampuan yang sesuai untuk mencapai tujuan perusahaan. Perencanaan SDM dapat dilakukan dengan menganalisis kebutuhan perusahaan, mengidentifikasi kesenjangan keterampilan, dan mengembangkan strategi untuk mengisi kesenjangan tersebut.

Strategi Pengembangan dan Perencanaan SDM

Geprek Bensu dapat menggunakan beberapa strategi pengembangan dan perencanaan SDM untuk meningkatkan kinerja karyawan, antara lain:

1. Pelatihan dan Pengembangan: Menyediakan pelatihan dan pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan. Pelatihan dapat dilakukan secara internal atau eksternal, dan dapat berupa pelatihan teknis, pelatihan kepemimpinan, atau pelatihan lainnya.
2. Evaluasi Kinerja: Melakukan evaluasi kinerja yang objektif dan adil untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan karyawan. Evaluasi kinerja dapat membantu perusahaan untuk mengidentifikasi karyawan yang berprestasi dan karyawan yang perlu ditingkatkan kinerjanya.
3. Pengembangan Karir: Menyediakan kesempatan pengembangan karir yang jelas dan terstruktur untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Pengembangan karir dapat dilakukan melalui promosi, rotasi jabatan, atau pelatihan khusus.

4. Penghargaan dan Pengakuan: Memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang berprestasi untuk meningkatkan motivasi dan kinerja. Penghargaan dapat berupa bonus, promosi, atau pengakuan lainnya.
5. Pengembangan Kepemimpinan: Menyediakan pelatihan dan pengembangan kepemimpinan untuk meningkatkan kemampuan manajerial karyawan. Pengembangan kepemimpinan dapat membantu perusahaan untuk memiliki pemimpin yang efektif dan dapat memotivasi karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil pengabdian ini, Berdasarkan hasil wawancara dengan [Nama Narasumber], dapat disimpulkan bahwa pengembangan dan perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Geprek Bensu. Narasumber menekankan bahwa pelatihan dan pengembangan karyawan, evaluasi kinerja, pengembangan karir, penghargaan dan pengakuan, serta pengembangan kepemimpinan merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa Geprek Bensu telah melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti melakukan briefing dan evaluasi kinerja setiap hari, serta memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan yang berprestasi. Selain itu, narasumber juga menekankan pentingnya komunikasi yang efektif dan kerja sama tim dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengembangan dan perencanaan SDM yang efektif dapat membantu Geprek Bensu meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, Geprek Bensu perlu terus meningkatkan upaya pengembangan dan perencanaan SDM untuk meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan.

Selain itu, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa Geprek Bensu perlu memperhatikan kebutuhan dan kepuasan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan motivasi mereka. Dengan demikian, Geprek Bensu dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan perusahaan.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Dr. Ramdani Bayu Putra, S.E, M.M selaku dosen pembimbing atas bimbingan, dukungan, dan arahan yang telah diberikan selama proses penulisan artikel ini. Ucapan terima kasih pun disampaikan kepada karyawan dan pemilik "Geprek Bensu Cabang Padang", yang telah bersedia menjadi narasumber dan memberikan wawasan mendalam mengenai operasional dan budaya kerja di UMKM ini.

Tanpa bantuan serta kerjasama dari semua pihak yang terlibat, baik dari pihak akademis maupun dari praktisi di lapangan, artikel ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik. Semoga artikel ini dapat memberikan manfaat yang

besar dan kontribusi positif yang signifikan bagi pengembangan Umkm di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryani, N. P. D. E. (2023). STRATEGI MANAJEMEN PERUBAHAN MELEK TEKNOLOGI DALAM MEMBANGUN UMKM TECHNOPRENEUR. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi (JME)*, 1(2), 81-90.
- Jonathan, S., & Tholok, F. W. (2023). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan Sumber Daya Manusia, dan Audit Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Jaya. *Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*, 3(2).
- Mustaqim, I., & Fauzi, A. (2022). Pengaruh Perencanaan SDM, Pendidikan, dan Pelatihan SDM terhadap Performa Karyawan: Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 2(3), 100-105.
- Nisak, K., Poniwatie, A., & Noviandari, I. (2021). Pengaruh Perencanaan, Pemberdayaan, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Divisi Lis II di PT. Maspion II Sidoarjo. *UBHARA Management Journal*, 1(1), 56-63.
- Saputra, R. D., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Manajemen Talenta, Perencanaan SDM, dan Audit SDM terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Trias Politika*, 4(1), 90-99.