JURNAL PADMA
Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat
Politeknik Piksi Ganesha
Vol. 05 No. 01 (2025)
https://journal.piksi.ac.id/index.php/Padma
p-ISSN : 2797-6394 e-ISSN : 2797-3905

Optimasi Strategi Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Jr Ice Cream & Drink Padang

Nazwa Cyntia Utari[1]✉, **Habibur Rahman**[2], **Helen Melia Vega**[3], **Yesica Julia Putri**[4], **Ramdani Bayu Putra**[5]

[1,2,3,4,5]Manajemen, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

E-mail: **nazwacyntia48@gmail.com**✉

Info Artikel:
Diterima: 18 Mei 2025
Diperbaiki: 30 Mei 2025
Disetujui: 9 Juni 2025

Keywords: *HR Planning, Employee Development, HR Management, Culinary Industry, Employee Performance*

Kata Kunci: Perencanaan SDM, Pengembangan Karyawan, Manajemen SDM, Industri Kuliner, Kinerja Karyawan

Abstract: *This study aims to analyze human resource planning and development strategies at JR Ice Cream & Drink, Padang, and to formulate recommendations for improving employee performance. Employing a descriptive qualitative method, the research was conducted through in-depth interviews and direct observation. The findings indicate that the company still relies on a manual HR planning system, facing major obstacles such as limited training budgets and the absence of structured development programs. This study recommends strategies such as digitalization of HR processes, periodic training, competency standards, specific budget allocation, and continuous evaluation systems.*

Abstrak: *Pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk menganalisis strategi perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di JR Ice Cream & Drink, Padang, serta merumuskan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, melalui wawancara mendalam dan observasi langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan masih menerapkan sistem perencanaan SDM secara manual, dengan kendala seperti keterbatasan anggaran pelatihan dan belum adanya program pengembangan SDM yang terstruktur. Pengabdian kepada masyarakat ini merekomendasikan strategi berupa digitalisasi proses manajemen SDM, pelatihan berkala, penetapan standar kompetensi, alokasi anggaran khusus, dan sistem evaluasi berkelanjutan.*

JURNAL PADMA
Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat
Politeknik Piksi Ganesha
Vol. 05 No. 01 (2025)
https://journal.piksi.ac.id/index.php/Padma
p-ISSN : 2797-6394 e-ISSN : 2797-3905

Pendahuluan

Dalam persaingan bisnis yang semakin kompetitif, industri kuliner dituntut untuk tidak hanya menghadirkan produk berkualitas, tetapi juga layanan prima yang berkesan. Salah satu faktor penentu keberhasilan di sektor ini adalah kualitas sumber daya manusia (SDM). SDM yang kompeten, profesional, dan berorientasi pada pelayanan pelanggan merupakan aset strategis bagi setiap pelaku usaha, terutama dalam mempertahankan loyalitas konsumen dan menciptakan keunggulan bersaing secara berkelanjutan. Di industri kuliner, kualitas layanan sangat dipengaruhi oleh kinerja dan kompetensi tenaga kerja, mulai dari staf pelayanan hingga manajemen operasional.

JR Ice Cream & Drink, sebuah UMKM yang berlokasi di Lubuk Begalung, Padang, merupakan salah satu contoh bisnis kuliner yang menunjukkan pertumbuhan positif sejak didirikan pada tahun 2014. Usaha ini telah berhasil membangun basis pelanggan yang solid, terutama di kalangan mahasiswa sebagai segmen pasar utamanya. Keunikan produk, harga terjangkau, dan lokasi strategis menjadi faktor pendukung keberhasilan awal bisnis ini. Namun, di balik pencapaian tersebut, JR Ice Cream & Drink menghadapi tantangan serius dalam aspek manajerial, khususnya terkait dengan perencanaan dan pengembangan SDM.

Permasalahan SDM yang kerap muncul di sektor UMKM antara lain:

1. Kurangnya perencanaan tenaga kerja secara sistematis;
2. Ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan dan tuntutan pekerjaan;
3. Minimnya pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan.

Masalah masalah ini tidak hanya berdampak pada efisiensi operasional, tetapi juga memengaruhi kualitas pelayanan kepada pelanggan. Dalam jangka panjang, manajemen SDM yang tidak teratur dapat menghambat pertumbuhan usaha dan memperlemah daya saing bisnis di tengah perubahan preferensi konsumen dan dinamika pasar yang cepat.

Berdasarkan observasi awal, JR Ice Cream & Drink belum memiliki sistem perencanaan SDM yang terdokumentasi dan berorientasi pada pengembangan jangka panjang. Proses rekrutmen karyawan masih dilakukan secara informal, tanpa melewati proses seleksi dan pelatihan yang standar. Selain itu, tidak terdapat program pengembangan kompetensi berkelanjutan, baik dalam aspek teknis (pelayanan pelanggan, pengolahan produk), maupun aspek non-teknis (komunikasi,

JURNAL PADMA
Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat
Politeknik Piksi Ganesha
Vol. 05 No. 01 (2025)
https://journal.piksi.ac.id/index.php/Padma
p-ISSN : 2797-6394 e-ISSN : 2797-3905

kepemimpinan, manajemen waktu). Kondisi ini menunjukkan perlunya intervensi strategis dalam pengelolaan SDM guna meningkatkan efektivitas kerja dan kepuasan pelanggan.

Melalui program pengabdian kepada masyarakat ini, penulis bertujuan untuk:

1. Menganalisis secara menyeluruh kondisi aktual perencanaan SDM di JR Ice Cream & Drink;
2. Mengidentifikasi tantangan utama yang dihadapi dalam aspek tersebut;
3. Merumuskan strategi pengembangan SDM yang sesuai dengan kebutuhan dan konteks usaha.

Program ini juga berupaya menyelaraskan temuan lapangan dengan teori teori manajemen SDM yang relevan, seperti model perencanaan tenaga kerja, pendekatan berbasis kompetensi, dan strategi pengembangan karyawan dalam organisasi kecil dan menengah. Dengan pendekatan ini, diharapkan pengabdian kepada masyarakat dapat memberikan kontribusi praktis dalam merumuskan kebijakan SDM yang lebih sistematis serta memberikan masukan akademik yang berguna bagi pengembangan literatur manajemen SDM di sektor UMKM.

Metode

Pengabdian kepada masyarakat ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Kegiatan dilaksanakan di JR Ice Cream & Drink, Padang, dengan subjek utama berupa manajemen perusahaan. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara semi terstruktur dan observasi langsung. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan wawancara dengan pihak JR Ice Cream & Drink, diperoleh sejumlah informasi penting mengenai praktik perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia (SDM) di perusahaan tersebut. Secara umum, perencanaan tenaga kerja di JR Ice Cream & Drink masih dilakukan secara sederhana dan bersifat tradisional. Perusahaan mengandalkan prediksi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan pengalaman sebelumnya dan kondisi operasional harian, tanpa pendekatan analitis atau data sistematis. Hal ini menunjukkan bahwa proses perencanaan masih bersifat

JURNAL PADMA
Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat
Politeknik Piksi Ganesha
Vol. 05 No. 01 (2025)
https://journal.piksi.ac.id/index.php/Padma
p-ISSN : 2797-6394 e-ISSN : 2797-3905

reaktif dan belum mengacu pada analisis beban kerja maupun analisis jabatan sesuai teori manajemen SDM modern.

Dalam aspek penggunaan sistem atau tools pendukung perencanaan SDM, perusahaan belum mengimplementasikan software atau sistem digital khusus untuk mengelola data dan kebutuhan SDM. Seluruh proses masih dilakukan manual, sehingga berisiko terjadi kesalahan dan keterlambatan dalam pengambilan keputusan strategis terkait tenaga kerja. Padahal, penggunaan Human Resource Information System (HRIS) dapat menjadi solusi efektif untuk meningkatkan efisiensi dan ketepatan dalam manajemen SDM.

Mengenai pengembangan karyawan, JR Ice Cream & Drink menghadapi kendala utama berupa keterbatasan anggaran untuk pelatihan serta belum adanya program pengembangan karyawan yang terstruktur. Akibatnya, peningkatan kompetensi karyawan tidak merata. Strategi yang saat ini diterapkan cenderung mengandalkan pelatihan internal secara informal dan mentoring dari karyawan senior. Meskipun langkah ini berguna dalam jangka pendek, tanpa modul pelatihan resmi, transfer pengetahuan menjadi tidak terdokumentasi dengan baik dan sulit diukur efektivitasnya.

Perusahaan menyadari bahwa untuk merencanakan SDM dengan lebih efektif, diperlukan analisis kebutuhan tenaga kerja berbasis data, penetapan standar kompetensi per posisi, serta penggunaan software manajemen SDM yang sesuai. Strategi ini sejalan dengan pendekatan manajemen SDM berbasis kompetensi (competency-based HR management), yang menekankan pentingnya kesesuaian antara kemampuan individu dengan tuntutan jabatan. Untuk pengembangan SDM, perusahaan mengakui bahwa pelatihan rutin, coaching, dan pengembangan karier berbasis kompetensi adalah langkah yang tepat untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan.

Indikator keberhasilan dari strategi pengembangan SDM di JR Ice Cream & Drink meliputi peningkatan produktivitas, penurunan tingkat turnover, serta peningkatan kepuasan dan loyalitas karyawan. Indikator-indikator tersebut mencerminkan kesadaran perusahaan akan pentingnya pengukuran hasil program pengembangan SDM secara terintegrasi dengan tujuan strategis perusahaan. Untuk mengukur efektivitas pelatihan, perusahaan melakukan evaluasi kinerja sebelum

JURNAL PADMA
Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat
Politeknik Piksi Ganesha
Vol. 05 No. 01 (2025)
https://journal.piksi.ac.id/index.php/Padma
p-ISSN : 2797-6394 e-ISSN : 2797-3905

dan sesudah pelatihan, serta meminta umpan balik dari karyawan dan atasan langsung terkait perubahan perilaku kerja.

Pendekatan ini sesuai dengan model evaluasi pelatihan Kirkpatrick, yang menilai hasil pelatihan dari empat tingkat: reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil.

Tabel 1. Tabel Perbandingan Aspek Internal dan Eksternal

Aspek	Kategori	Faktor	Keterangan
Internal	Kelebihan	Pengalaman Karyawan Senior	Hadirnya tenaga kerja senior yang berperan sebagai mentor informal bagi karyawan baru.
		Komitmen terhadap Pengembangan SDM	Walaupun anggarannya terbatas, perusahaan memiliki kesadaran dan niat kuat untuk meningkatkan kualitas SDM.
	Kelemahan	Keterbatasan Anggaran Pelatihan	Membatasi ruang untuk penyelenggaraan pengembangan SDM secara menyeluruh dan terstruktur.
		Tidak adanya Sistem HR Digital	Perencanaan SDM dan pengelolaan karyawan masih dilakukan secara manual—berisiko efisiensi rendah dan kesalahan.
		Budaya Organisasi yang Belum Tersadari	Sistem pelatihan dan mentoring yang tidak teratur menghambat proses pengembangan kompetensi.
Eksternal	Kelebihan	Kesadaran terhadap Perubahan Teknologi & Pasar	Perusahaan mulai menyadari pentingnya adaptasi terhadap teknologi dan tuntutan konsumen.
		Peluang Kolaborasi atau pelatihan	Potensi menjalin kerja sama dengan pihak ketiga (misalnya lembaga pelatihan pemerintah atau swasta)
		Persaingan tenaga kerja di industri F&B	Kompetisi merebut SDM berkualitas dari pesaing dapat

JURNAL PADMA
Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat
Politeknik Piksi Ganesha
Vol. 05 No. 01 (2025)
https://journal.piksi.ac.id/index.php/Padma
p-ISSN : 2797-6394 e-ISSN : 2797-3905

		memperbesar risiko turnover, seperti yang sering terjadi di industri jasa dengan rotasi tinggi
Kelemahan	Ketidakmampuan mengimbangi perkembangan teknologi SDM	Jika tidak segera beradaptasi, perusahaan bisa tertinggal dari sisi efisiensi dan produktivitas SDM.
	Tekanan Regulasi Ketenagakerjaan	Perubahan atau penerapan ketat regulasi dapat menjadi beban administratif jika tidak diantisipasi dengan sistem yang memadai.

Gambar 1. Lokasi Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat

Kesimpulan

JR Ice Cream & Drink menghadapi kendala signifikan dalam perencanaan dan pengembangan SDM. Solusi yang dapat diterapkan meliputi penggunaan sistem digital, pelatihan berkala, dan evaluasi menyeluruh terhadap efektivitas

JURNAL PADMA
Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat
Politeknik Piksi Ganesha
Vol. 05 No. 01 (2025)
https://journal.piksi.ac.id/index.php/Padma
p-ISSN : 2797-6394 e-ISSN : 2797-3905

pengembangan SDM. Pendekatan ini diharapkan mampu meningkatkan produktivitas dan daya saing usaha di sektor kuliner.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Manajemen JR Ice Cream & Drink atas kerjasamanya, serta kepada dosen pengampu mata kuliah Perencanaan dan Pengembangan SDM Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang atas bimbingan dan arahannya.

Referensi

Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.

Arikunto, S. (2006). *Prosedur pengabdian kepada masyarakat: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.

Becker, B. E., & Huselid, M. A. (1998). High-performance work systems and firm performance: A synthesis of research and managerial implications. *Research in Personnel and Human Resources Management, 16*, 53–101.

Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (edisi revisi). Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human resource management* (13th ed.). South-Western Cengage Learning.

Mulyadi, M., & Prabowo, E. A. (2018). Pengaruh perencanaan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada perusahaan retail. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 13*(2), 112–120.