

Strategi Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Organisasi

Khaeruman¹, Ahmad Mukhlis², Abdul Bahits³, Tabroni⁴
Universitas Bina Bangsa, Banten^{1,2,3,4}

khaeruman.oce@gmail.com¹, ahmuk999@gmail.com², ab.binabangsa@gmail.com³,
tabronimail@gmail.com⁴

Abstract

This research uses a qualitative approach to explore human resource (HR) planning strategies at PT. Nestle Indonesia, a leading company in the food and beverage sector. The main focus of research involves analyzing HR needs, employee development, meeting employee needs, diversifying the workforce, implementing Human Resources (HR) technology, as well as monitoring and evaluating performance. PT. Nestle Indonesia faces various challenges, including changes in the business environment, economic uncertainty, demographic changes and technological challenges. However, through good HR planning, companies can optimize opportunities such as innovation, improving employee skills, improving performance, and diversifying the workforce. The research results show that holistic and adaptive HR planning strategies play a key role in achieving optimal organizational performance amidst ever-changing business dynamics. The practical implications of these findings can help similar organizations to improve the effectiveness of their HR strategies.

Keywords: Planning; HR; Organizational Performance

Abstrak

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi strategi perencanaan sumber daya manusia (SDM) di PT. Nestle Indonesia, sebuah perusahaan terkemuka di sektor makanan dan minuman. Fokus utama penelitian melibatkan analisis kebutuhan SDM, pengembangan karyawan, pemenuhan kebutuhan karyawan, diversifikasi tenaga kerja, penerapan teknologi Sumber Daya Manusia (HR), serta *monitoring* dan evaluasi kinerja. PT. Nestle Indonesia menghadapi berbagai tantangan, termasuk perubahan lingkungan bisnis, ketidakpastian ekonomi, pergantian demografis, dan tantangan teknologi. Namun, melalui perencanaan SDM yang baik, perusahaan dapat mengoptimalkan peluang seperti inovasi, peningkatan keterampilan karyawan, peningkatan kinerja, dan diversifikasi tenaga kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi perencanaan SDM yang bersifat holistik dan adaptif memainkan peran kunci dalam mencapai kinerja organisasi yang optimal di tengah dinamika bisnis yang senantiasa berubah. Implikasi praktis dari temuan ini dapat membantu organisasi sejenis untuk meningkatkan efektivitas strategi SDM mereka.

Kata Kunci: Perencanaan; SDM; Kinerja Organisasi

Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, peran sumber daya manusia (SDM) menjadi krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. PT. Nestle Indonesia, sebagai perusahaan besar di sektor makanan dan minuman, tidak terkecuali dari dinamika ini. Perubahan lingkungan bisnis yang cepat, ketidakpastian ekonomi, serta kemajuan teknologi menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi strategi perusahaan dalam mengelola SDM guna mencapai kinerja organisasi yang optimal.

Pentingnya strategi perencanaan SDM terletak pada kemampuan organisasi untuk menyelaraskan kebutuhan tenaga kerja dengan visi dan misi perusahaan, serta mengantisipasi tantangan yang mungkin timbul di masa depan. Dalam konteks ini, analisis kebutuhan SDM, pengembangan karyawan, pemenuhan kebutuhan karyawan, diversifikasi tenaga kerja, penerapan teknologi HR, dan *monitoring* serta evaluasi kinerja menjadi aspek-aspek kunci yang perlu dipertimbangkan.

Manajemen SDM memiliki peranan yang sangat penting dalam keberlangsungan perusahaan. Hal ini disebabkan hal-hal yang terkait dengan kinerja, motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas apabila tidak terpenuhi akan mengakibatkan keberlangsungan perusahaan menjadi terganggu. Salah satu kunci keberhasilan dalam manajemen SDM suatu perusahaan konstruksi adalah kualitas SDM yang baik (Supriyadi et al., 2020)

Dalam era bisnis yang penuh dengan dinamika dan kompleksitas, peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi menjadi semakin krusial. Lingkungan bisnis yang terus berubah, ditandai oleh kemajuan teknologi, globalisasi, dan tuntutan konsumen yang berkembang, menuntut organisasi untuk mengadopsi strategi yang inovatif dan adaptif. SDM bukan lagi sekadar bagian administratif, melainkan menjadi penggerak strategis yang memiliki dampak mendalam terhadap pencapaian tujuan bisnis.

Tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan SDM, seperti kekurangan keterampilan, perubahan demografis, dan persaingan ketat dalam merekrut dan mempertahankan bakat terbaik, menuntut pendekatan yang lebih proaktif dan holistik. Perencanaan SDM yang baik tidak hanya mencakup aspek operasional, tetapi juga menjadi landasan strategis yang mampu memetakan kebutuhan sumber daya manusia dengan visi jangka panjang organisasi.

Meningkatnya produktivitas dan efisiensi organisasi juga terkait erat dengan efektivitas manajemen SDM. Keterlibatan karyawan yang tinggi, pembangunan budaya kerja yang positif, dan pemahaman mendalam terhadap kebutuhan individu merupakan elemen-elemen kunci dalam merangsang kinerja kolektif. Di tengah persaingan di era digital, di mana teknologi membentuk cara kerja, strategi SDM harus adaptif untuk memastikan bahwa organisasi memiliki keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pasar.

Dalam latar belakang ini, perencanaan SDM bukan hanya menjadi tanggung jawab fungsional, tetapi sebuah katalisator perubahan dan pertumbuhan berkelanjutan. Dengan menyelaraskan strategi SDM dengan tujuan bisnis, organisasi dapat menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan berkembang, berinovasi, dan memberikan kontribusi maksimal terhadap kesuksesan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam terhadap dinamika SDM menjadi kunci untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal di era bisnis yang selalu berubah ini.

Dengan memahami kompleksitas tantangan yang dihadapi oleh PT. Nestle Indonesia, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi strategi perencanaan SDM yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi perencanaan SDM di lingkungan perusahaan ini menjadi esensial guna memberikan kontribusi positif terhadap pengembangan strategi SDM yang efektif dan berkelanjutan. Penelitian ini tidak hanya mencoba memberikan solusi praktis

bagi PT. Nestle Indonesia, tetapi juga dapat memberikan wawasan yang berguna bagi organisasi sejenis dalam menghadapi dinamika bisnis yang senantiasa berubah.

Penelitian ini akan memfokuskan pada dua pertanyaan penelitian utama. Pertama, bagaimana strategi perencanaan sumber daya manusia dapat dikembangkan agar memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi PT. Nestle Indonesia? Fokus akan diberikan pada aspek-aspek seperti analisis kebutuhan SDM, pengembangan karyawan, pemenuhan kebutuhan karyawan, diversifikasi tenaga kerja, penerapan teknologi HR, dan *monitoring* serta evaluasi kinerja. Kedua, penelitian akan mengeksplorasi tantangan dan peluang dalam menerapkan strategi perencanaan SDM yang berfokus pada pengembangan karyawan untuk meningkatkan produktivitas PT. Nestle Indonesia. Dengan memahami dinamika ini, diharapkan hasil penelitian dapat memberikan wawasan mendalam dan solusi konkret untuk perusahaan tersebut, sekaligus memberikan kontribusi bagi organisasi sejenis dalam menghadapi perubahan yang dinamis di dunia bisnis.

Tinjauan Pustaka

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengkaji, menganalisis, dan menetapkan kebutuhan sumber daya manusia di suatu perusahaan atau organisasi, sehingga dapat memastikan pemenuhan sumber daya manusia yang dibutuhkan (Onsardi et al., 2019). Menurut Khaeruman dan Hartoko (2021) perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk mengevaluasi kondisi sumber daya manusia, sehingga dapat memastikan bahwa jumlah dan kualitas sumber daya manusia dengan keterampilan yang tepat akan tersedia pada saat dibutuhkan. Sementara itu, pandangan Handoko (2017) menyatakan bahwa perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja adalah suatu proses untuk menentukan kebutuhan akan tenaga kerja dan mengintegrasikannya dengan rencana organisasi sehingga kebutuhan tersebut dapat dipenuhi secara efektif. Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia menjadi landasan strategis yang esensial untuk memastikan keberlanjutan dan keseimbangan sumber daya manusia dalam mendukung tujuan dan rencana perusahaan.

Menurut Sutrisno (2020), perencanaan sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang bertujuan untuk memastikan bahwa jumlah dan jenis karyawan yang sesuai akan tersedia di lokasi yang tepat, pada waktu yang tepat, untuk periode waktu yang akan datang. Tujuannya adalah agar karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan tugas yang diperlukan sehingga organisasi dapat terus mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, perencanaan sumber daya manusia menjadi landasan strategis untuk mengantisipasi kebutuhan tenaga kerja di masa depan dan memastikan bahwa organisasi memiliki sumber daya manusia yang memadai dan sesuai dengan visi serta misi perusahaan.

Kinerja Organisasi

Dalam kemajuan dan perkembangan suatu organisasi atau perusahaan, kualitas pegawai menjadi faktor krusial yang menentukan. Pegawai berkualitas adalah mereka yang mampu mencapai target dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mencapai kinerja pegawai yang optimal, perlu diterapkan sistem kinerja yang memadai. Evaluasi kinerja dapat diukur dari segi jumlah dan mutu, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Standar ini dapat bersifat *tangible*, dengan alat ukur atau standar yang jelas, atau *intangible*, tanpa adanya alat ukur atau standar yang spesifik, bergantung pada sifat dan proses pekerjaan yang dijalankan. Kinerja pegawai dalam suatu perusahaan dipengaruhi

oleh berbagai faktor dan kondisi, baik internal maupun eksternal, yang dapat bersumber dari individu pegawai maupun lingkungan sekitarnya. Seperti yang diungkapkan oleh Huda (2022) kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan yang terencana dengan baik, dilakukan pada waktu dan tempat yang sesuai oleh karyawan dan organisasi terkait.

Menurut Murphy dan Cleveland dalam Pasolong (2019), kinerja dapat didefinisikan sebagai kualitas perilaku yang berfokus pada tugas dan pekerjaan. Ini menandakan bahwa kinerja pegawai dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh sikap dan perilaku mereka terhadap tugas yang diemban serta orientasi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut. Sementara menurut Mulyati (2018), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dari pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori, yakni kompetensi individu, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen. Dengan begitu, konsep kinerja mencakup aspek perilaku, orientasi tugas, dan tingkat pencapaian hasil, yang semuanya bersifat integral dalam menilai efektivitas dan produktivitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Menurut Mahsun, kinerja dapat diartikan sebagai gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang terdapat dalam *strategic planning* suatu organisasi (Tampubolon, 2016). Dengan perspektif ini, kinerja tidak hanya mencakup aspek tugas dan perilaku individu, tetapi juga mencerminkan sejauh mana suatu organisasi mampu merealisasikan rencana strategisnya. Ini menekankan bahwa evaluasi kinerja tidak hanya sebatas pada pencapaian individu, melainkan juga pada kontribusi keseluruhan organisasi terhadap pencapaian visi, misi, dan tujuan strategisnya. Dengan demikian, kinerja menjadi indikator utama untuk mengukur efektivitas dan efisiensi suatu organisasi dalam mencapai hasil yang diinginkan.

Metode Penelitian

Penelitian ini akan mengadopsi pendekatan kualitatif dengan fokus pada pemahaman mendalam terhadap proses, kompleksitas, interaksi, dan peran individu dalam konteks perencanaan sumber daya manusia. Pendekatan deskriptif akan digunakan untuk menganalisis kondisi saat ini dan memberikan penjelasan sistematis, faktual, dan akurat mengenai strategi perencanaan sumber daya manusia. Objek penelitian ini adalah PT. Nestle Indonesia, sebuah perusahaan besar di sektor makanan dan minuman yang beroperasi di Indonesia sebagai bagian dari grup Nestle dengan jangkauan global. Pengumpulan informasi akan melibatkan data primer dan data sekunder. Data primer akan diperoleh melalui wawancara dengan eksekutif bisnis dan survei kepada karyawan dari berbagai divisi perusahaan. Sementara itu, data sekunder akan mencakup struktur organisasi perusahaan dan dokumen kontrak karyawan. Metode pengumpulan data akan melibatkan kuesioner dan wawancara terstruktur kepada karyawan di berbagai divisi PT. Nestle Indonesia. Pendekatan purposive sampling akan digunakan untuk mengidentifikasi informan yang relevan, sementara triangulasi akan diterapkan untuk memastikan keakuratan dan keandalan data yang diperoleh. Dengan pendekatan ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam dan pemahaman yang holistik terkait strategi perencanaan sumber daya manusia di PT. Nestle Indonesia.

Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Penelitian ini akan memanfaatkan teknik pengumpulan data dan pengelolaan data yang mencakup:

1. **Observasi**

Pengumpulan data akan dilakukan melalui observasi langsung terhadap suasana perusahaan, aktivitas karyawan, dan proses operasional di setiap divisi PT. Nestle Indonesia. Observasi ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang realitas di lapangan dan dinamika internal perusahaan.

2. **Wawancara**

Wawancara semi-terstruktur akan dilakukan dengan eksekutif perusahaan, anggota staf, dan mungkin juga pelanggan. Metode purposive sampling akan digunakan untuk pemilihan informan, memastikan bahwa partisipan yang diwawancarai memiliki pengetahuan yang relevan dan pengalaman terkait dengan strategi perencanaan sumber daya manusia.

3. **Dokumentasi**

Pengumpulan data juga melibatkan penggunaan sumber dokumentasi terkini, termasuk website resmi PT. Nestle Indonesia, serta sumber informasi lainnya. Analisis dokumen akan memberikan konteks yang lebih luas dan mendukung pemahaman tentang strategi perencanaan sumber daya manusia yang diterapkan dalam perusahaan tersebut.

Melalui gabungan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi, diharapkan penelitian ini dapat memberikan gambaran yang komprehensif dan mendalam tentang praktik perencanaan sumber daya manusia di PT. Nestle Indonesia.

Pembahasan

Perencanaan sumber daya manusia (SDM) menjadi unsur kritis dalam mengelola kinerja suatu organisasi. PT. Nestle Indonesia, sebagai entitas multinasional di sektor makanan dan minuman, membutuhkan strategi perencanaan SDM yang terdepan guna menjalankan pertumbuhan dan keberlanjutan perusahaan (Huda, 2022). Dalam konteks ini, beberapa strategi perencanaan SDM dapat dikembangkan untuk memberikan dampak positif terhadap kinerja organisasi di PT. Nestle Indonesia. Diantaranya termasuk analisis kebutuhan SDM yang cermat, pengembangan karyawan yang terfokus, pemenuhan kebutuhan karyawan, diversifikasi tenaga kerja, penerapan teknologi HR yang inovatif, serta implementasi sistem monitoring dan evaluasi kinerja yang efisien. Dengan mengadopsi pendekatan holistik dan adaptif dalam perencanaan SDM, PT. Nestle Indonesia diharapkan dapat mengoptimalkan potensi karyawan, meningkatkan kinerja, dan menghadapi dinamika bisnis dengan lebih responsif.

Strategi Perencanaan SDM untuk Dampak Positif Terhadap Kinerja Organisasi

1. Analisis Kebutuhan SDM

Analisis kebutuhan SDM di PT. Nestle Indonesia merupakan tahap dalam perencanaan sumber daya manusia yang mengharuskan perusahaan untuk secara menyeluruh memahami tuntutan dan harapan terhadap tenaga kerjanya. Proses ini dimulai dengan identifikasi keterampilan dan kompetensi yang esensial untuk mendukung visi dan misi perusahaan. PT. Nestle Indonesia, sebagai pemain utama di industri makanan dan minuman, harus memahami secara mendalam bagaimana dinamika industri tersebut berkembang dan bagaimana kebutuhan karyawan dapat menyelaraskan diri dengan perubahan tersebut.

Analisis mencakup pemahaman tentang tren industri, inovasi terkini, dan perubahan regulasi yang mungkin memengaruhi kebutuhan keterampilan. Selain itu, perusahaan perlu mengevaluasi kemampuan karyawan yang sudah ada dan mengidentifikasi kesenjangan keterampilan yang perlu diatasi. Misalnya, diperlukan peningkatan dalam keterampilan digital, manajemen proyek, atau pemahaman pasar

global. PT. Nestle Indonesia dapat mengarahkan upaya perencanaan SDM secara efektif, baik dalam hal pengembangan karyawan yang sudah ada, rekrutmen keterampilan yang diperlukan, atau bahkan restrukturisasi organisasi untuk mencapai keseimbangan optimal dari keterampilan dan kompetensi yang diperlukan. Dengan demikian, analisis kebutuhan SDM menjadi dasar bagi keberhasilan strategi perencanaan SDM yang holistik dan berkelanjutan di PT. Nestle Indonesia (Awaliya et al., 2023).

2. Pengembangan Karyawan

Pengembangan karyawan menjadi aspek krusial dalam strategi perencanaan sumber daya manusia di PT. Nestle Indonesia. Perusahaan perlu menanamkan komitmen terhadap pengembangan karyawan melalui program-program yang terstruktur. Salah satu pendekatan yang dapat diambil adalah melalui penyelenggaraan berbagai pelatihan dan kursus. Dengan menyediakan pelatihan yang relevan dengan tuntutan industri makanan dan minuman, karyawan dapat memperoleh pengetahuan baru, mengasah keterampilan teknis, dan memahami praktik terbaik di industri mereka (Hastuti, 2017)(Hastuti, 2017). Selain itu, pengalaman kerja juga menjadi elemen penting dalam pengembangan karyawan. PT. Nestle Indonesia dapat merancang program rotasi pekerjaan atau proyek lintas departemen untuk memberikan karyawan pengalaman yang beragam. Hal ini tidak hanya meningkatkan pemahaman mereka terhadap operasi perusahaan secara keseluruhan, tetapi juga membantu mengidentifikasi potensi kepemimpinan dan keahlian khusus yang dapat diperoleh karyawan melalui eksposur yang lebih luas. Sebagai bagian integral dari strategi perencanaan sumber daya manusia, pengembangan karyawan bukan hanya investasi dalam individu, tetapi juga investasi cerdas untuk kemajuan dan keberlanjutan PT. Nestle Indonesia di masa depan.

3. Pemenuhan Kebutuhan Karyawan

Strategi perencanaan SDM yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan karyawan di PT. Nestle Indonesia melibatkan langkah-langkah konkret untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, seimbang, dan memperlihatkan penghargaan terhadap kontribusi karyawan. Perusahaan dapat memperkuat retensi karyawan, meningkatkan produktivitas, dan mencapai kinerja organisasi yang lebih baik (Pauji & Nurhasanah, 2022).

PT. Nestle Indonesia dapat membantu karyawan mencapai keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi. Tidak hanya meningkatkan kebahagiaan karyawan, tetapi juga mengurangi tingkat kelelahan dan stres, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja yang lebih optimal. Selanjutnya, penyediaan fasilitas kesejahteraan menjadi langkah strategis. PT. Nestle Indonesia dapat menyediakan berbagai fasilitas, seperti pusat kebugaran, area rekreasi, dan layanan kesehatan, untuk memastikan karyawan memiliki akses terhadap lingkungan kerja yang sehat dan mendukung. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya menunjukkan perhatian terhadap kesejahteraan fisik karyawan tetapi juga menciptakan atmosfer positif di tempat kerja.

4. Diversifikasi Tenaga Kerja

Diversifikasi tenaga kerja menjadi kunci dalam strategi perencanaan sumber daya manusia (SDM) PT. Nestle Indonesia untuk menjawab tantangan dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Diversifikasi ini tidak hanya mencakup variasi dalam keterampilan individu tetapi juga mencakup perbedaan latar belakang, pengalaman, dan perspektif. Dengan memiliki tim yang beragam, perusahaan dapat menghadapi perubahan pasar dengan lebih adaptif, karena setiap anggota tim membawa kontribusi uniknya. Diversifikasi tenaga kerja berarti memastikan bahwa tim memiliki beragam keahlian yang diperlukan untuk mengatasi berbagai tugas dan tantangan. Misalnya, kombinasi antara keterampilan teknis, keahlian analitis, dan kemampuan komunikasi yang kuat

dapat menciptakan sinergi yang memperkaya proses kerja. PT. Nestle Indonesia dapat lebih efektif merespons perubahan teknologi, tuntutan pelanggan, dan dinamika industri.

Selain itu, latar belakang yang beragam dalam tim juga memberikan keuntungan signifikan. Dengan mewarisi pengalaman dan perspektif yang berbeda, anggota tim dapat lebih kreatif dalam menemukan solusi inovatif. Diversifikasi latar belakang juga menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, mempromosikan toleransi, dan mengurangi risiko terjadinya ketidaksetaraan atau ketidakadilan. Melalui strategi diversifikasi tenaga kerja ini, PT. Nestle Indonesia tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang dinamis tetapi juga menghadirkan kekuatan yang lebih besar dalam menghadapi perubahan yang tidak terduga. Inovasi yang berasal dari keragaman karyawan dapat menjadi pendorong kunci dalam meraih keunggulan kompetitif, sementara kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat memungkinkan perusahaan menghadapi berbagai tantangan bisnis dengan lebih percaya diri dan efisien. Dengan demikian, diversifikasi tenaga kerja menjadi elemen strategis dalam mencapai keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang PT. Nestle Indonesia.

5. Penerapan Teknologi HR

Langkah strategis yang dapat memberikan dampak signifikan terhadap efisiensi operasional dan kinerja organisasi. PT. Nestle Indonesia dapat memperkuat pengelolaan SDM dengan mengembangkan sistem manajemen SDM berbasis teknologi. Teknologi dapat digunakan untuk mempermudah tugas administratif yang biasanya membutuhkan waktu dan upaya manual. Proses seperti manajemen absensi, perhitungan gaji, dan administrasi kepegawaian dapat diotomatiskan, mengurangi potensi kesalahan dan meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu, penerapan teknologi dalam rekrutmen dapat menjadi solusi efektif.

PT. Nestle Indonesia dapat memanfaatkan platform digital untuk mengotomatiskan proses perekrutan, mulai dari pengumpulan aplikasi, seleksi awal, hingga pengaturan jadwal wawancara. Hal ini tidak hanya mempercepat proses rekrutmen, tetapi juga memungkinkan tim HR fokus pada aspek-aspek kritis seperti evaluasi keterampilan dan budaya perusahaan. Sistem manajemen SDM berbasis teknologi dapat menjadi sumber data yang berharga untuk pengambilan keputusan strategis. PT. Nestle Indonesia dapat menggali informasi yang diperoleh dari sistem ini untuk menganalisis tren kinerja karyawan, identifikasi kebutuhan pengembangan keterampilan, dan melakukan perencanaan tenaga kerja yang lebih efisien. Keputusan strategis seperti pengembangan talenta, promosi, atau restrukturisasi tim dapat didukung oleh data yang akurat dan terkini.

6. *Monitoring* dan Evaluasi Kerja

Proses ini melibatkan pemantauan rutin terhadap pencapaian target individu dan tim, serta penilaian kinerja karyawan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. PT. Nestle Indonesia dapat mengembangkan sistem evaluasi kinerja yang terstruktur dan transparan, yang mencakup indikator kinerja yang jelas dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan menyediakan umpan balik yang konstruktif, perusahaan dapat memberikan motivasi positif kepada karyawan, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka, serta memberikan panduan untuk pengembangan lebih lanjut. Sistem evaluasi kinerja yang jelas juga dapat menjadi dasar bagi pengembangan rencana pengembangan individu, membantu karyawan untuk merencanakan langkah-langkah perbaikan dan pertumbuhan karir. Inovasi dan adaptasi terhadap perubahan pasar sangat penting, pemantauan dan evaluasi kinerja juga dapat membantu mengidentifikasi karyawan yang memiliki potensi untuk mengambil peran kepemimpinan atau untuk berpartisipasi dalam proyek-proyek strategis.

Transparansi dalam proses evaluasi kinerja juga membangun kepercayaan di antara karyawan dan manajemen. Karyawan yang memahami kriteria dan proses penilaian kinerja akan lebih cenderung merasa adil dan dihargai, meningkatkan motivasi dan keterlibatan. Selain itu, dengan adanya umpan balik terbuka, karyawan memiliki kesempatan untuk menyampaikan pandangan mereka tentang peran dan tanggung jawab mereka, memperkuat komunikasi dua arah yang positif antara manajemen dan tim kerja. Dengan mengintegrasikan monitoring dan evaluasi kinerja sebagai bagian dari budaya perusahaan, PT. Nestle Indonesia dapat secara berkelanjutan meningkatkan kinerja karyawan, merespons perubahan pasar dengan lebih cepat, dan mencapai tujuan strategis perusahaan secara efektif. Ini merupakan langkah krusial dalam memastikan bahwa setiap individu di perusahaan berkontribusi pada pertumbuhan dan keberlanjutan PT. Nestle Indonesia secara keseluruhan.

Tantangan dan Peluang dalam Implementasi Strategi Perencanaan SDM

PT. Nestle Indonesia dihadapkan pada tantangan dan peluang dalam mengimplementasikan strategi perencanaan SDM (Awaliya et al., 2023). Berikut tantangan dan peluang yang dimiliki:

1. Tantangan

- **Perubahan Lingkungan Bisnis**
Nestle Indonesia beroperasi di tengah-tengah lingkungan bisnis yang dinamis. Perubahan regulasi, perkembangan teknologi, dan perubahan tren konsumen dapat memberikan tantangan signifikan dalam merencanakan SDM yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- **Ketidakpastian Ekonomi**
Fluktuasi ekonomi yang tidak terduga dapat berdampak pada perencanaan SDM. Nestle Indonesia perlu memiliki strategi yang adaptif untuk menghadapi perubahan kondisi ekonomi yang dapat mempengaruhi aspek seperti rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan.
- **Pergeseran Demografis dan Kekurangan Tenaga Kerja**
Pergeseran demografis, seperti penuaan populasi, dan kekurangan tenaga kerja terampil dapat menyulitkan perusahaan untuk menarik dan mempertahankan bakat terbaik. Perusahaan perlu mengembangkan strategi rekrutmen yang efektif dan fokus pada pengembangan keterampilan internal.
- **Tantangan Teknologi**
Adopsi teknologi baru dapat memerlukan perubahan dalam keterampilan dan pengetahuan karyawan. PT. Nestle Indonesia harus mengidentifikasi dan mengatasi kesenjangan keterampilan melalui pelatihan dan pengembangan SDM.

2. Peluang

- **Inovasi dan Kreativitas**
PT. Nestle Indonesia dapat memanfaatkan perencanaan SDM untuk mendorong inovasi dan kreativitas di antara karyawannya. Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung ide-ide baru dapat meningkatkan daya saing perusahaan.
- **Peningkatan Keterampilan Karyawan**
Melalui strategi perencanaan SDM, perusahaan dapat fokus pada pengembangan keterampilan karyawan. Hal ini menciptakan keunggulan kompetitif melalui tenaga kerja yang lebih terampil dan terampil.
- **Peningkatan Kinerja dan Produktivitas**

Dengan perencanaan SDM yang baik, PT. Nestle Indonesia dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Ini dapat dicapai melalui penetapan tujuan yang jelas, penilaian kinerja yang teratur, dan pelatihan yang tepat.

- **Diversifikasi Tenaga Kerja**

Menerapkan strategi perencanaan SDM dapat membantu perusahaan mengelola diversifikasi tenaga kerja, termasuk memperhatikan kebutuhan dan aspirasi karyawan dari berbagai latar belakang dan generasi.

Simpulan

Pentingnya strategi perencanaan sumber daya manusia (SDM) menjadi penekanan utama dalam meningkatkan kinerja organisasi PT. Nestle Indonesia. Pertama, analisis kebutuhan SDM menjadi fondasi utama dalam pengembangan strategi ini. Dalam konteks ini, perusahaan perlu secara cermat memahami tuntutan dan harapan terhadap tenaga kerja. Evaluasi mendalam tentang keterampilan dan kompetensi esensial diperlukan, dan perusahaan harus mempertimbangkan tren industri, inovasi terkini, serta perubahan regulasi yang mungkin memengaruhi kebutuhan keterampilan. Dengan demikian, strategi perencanaan SDM yang efektif memerlukan pemahaman menyeluruh terhadap dinamika industri dan kebutuhan karyawan, memastikan bahwa perusahaan dapat menghadapi perubahan dengan responsif.

Penelitian ini akan mengeksplorasi tantangan dan peluang dalam menerapkan strategi perencanaan SDM yang berfokus pada pengembangan karyawan untuk meningkatkan produktivitas di PT. Nestle Indonesia. Salah satu tantangan utama adalah perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. PT. Nestle Indonesia harus mampu menyesuaikan strategi perencanaan SDM dengan cepat menghadapi perubahan regulasi, teknologi, dan tren konsumen. Ketidakpastian ekonomi juga menjadi tantangan, memerlukan strategi adaptif yang dapat mengatasi fluktuasi dalam kondisi ekonomi yang tidak terduga.

Daftar Pustaka

- Awaliya, E., Suhendri, N., Goharwin,), Tiara,), Sibarani, P., Lilia,), Wildani, N., Feby,), Zabrina, S., Anantia, R., Kunci, K., Indonesia, N., Bisnis, S., & Bisnis, L. (2023). Analisis Lingkungan Bisnis Internal dan Eksternal PT Nestle Indonesia INFORMASI ARTIKEL ABSTRAK. *Juni*, 4(2), 1525–1534.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (B. UGM (ed.)).
- Hastuti, T. (2017). Pengaruh Training terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi pada PT. Nestle Indonesia Kejayan Factory Pasuruan. *Jurnal Manajemen Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 1–11.
- Huda, N. N. (2022). Konsep Perencanaan, Rekrutmen, dan Pengangkatan Sumber Daya Manusia di Madrasah Ibtidaiyah Al-Muthohhar Purwakarta. *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(01). <https://doi.org/10.30868/im.v5i01.1587>
- Khaeruman, K., & Hartoko, G. (2021). Pelaksanaan Training Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 7(2). <https://doi.org/10.35906/jurman.v7i2.931>
- Mulyati, A. (2018). Rekrutmen dan Seleksi Pegawai. *El-Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2). <http://journal.parahikma.ac.id/el-idarah/article/view/82>
- Onsardi, O., Sumarlan, A., & Finthariasari, M. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Desa Tepi Laut Kecamatan Air Napal Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2(1). <https://doi.org/10.36085/jpmb.v2i1.288>
- Pauji, I., & Nurhasanah, N. (2022). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada

- Perusahaan Manufaktur. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 2022–2082. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.436>
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Konstruksi. *Orbith*, 16(1), 27–34.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Tampubolon, H. (2016). manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing. In *manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing*.