

Vol. 3 • No. 2 • Juli 2023

Page (Hal.) : 1340 – 1346

ISSN (online) : 2746 - 4482

ISSN (print) : 2746 - 2250

© LPPM Universitas Pamulang

JL.Surya Kencana No.1 Pamulang, Tangerang Selatan – Banten

Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

Email : humanisproceedings@gmail.com



Special Issue :



Webinar Nasional
HUMANIS 2023

Website. :

<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>

Pengembangan Rencana Sumber Daya Manusia Strategis dan Penempatan Tenaga Kerja di Industri Bandara Indonesia

Ivan Samanjaya

*Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Indonesia
sarcab2016.k04ivan@gmail.com*

Abstrak

Industri bandara di Indonesia merupakan sektor yang berkembang pesat dan memiliki peran penting dalam perekonomian negara. Kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan penempatan yang tepat dalam industri bandara sangatlah krusial untuk mencapai kinerja yang optimal. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengembangan rencana sumber daya manusia strategis dan penempatan tenaga kerja yang efektif di industri bandara Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan mengumpulkan data melalui wawancara mendalam dengan pemangku kepentingan terkait, termasuk manajemen bandara, tenaga kerja, dan ahli SDM. Data yang terkumpul dianalisis secara deskriptif untuk memberikan gambaran umum tentang kebutuhan SDM di industri bandara, proses pengembangan rencana sumber daya manusia strategis, serta strategi penempatan tenaga kerja yang efektif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa industri bandara di Indonesia menghadapi tantangan yang kompleks dalam mengembangkan rencana sumber daya manusia strategis yang sesuai dengan kebutuhan pasar. Analisis kebutuhan SDM di industri bandara melibatkan penilaian terhadap aspek keterampilan, kualifikasi, dan jumlah tenaga kerja yang diperlukan dalam berbagai posisi. Rencana sumber daya manusia strategis yang efektif harus memperhitungkan faktor-faktor seperti pertumbuhan industri, perubahan teknologi, dan kebutuhan pengembangan karier karyawan. Selain itu, penempatan tenaga kerja yang tepat juga menjadi faktor kunci dalam mencapai keberhasilan operasional di industri bandara. Penelitian ini mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas penempatan tenaga kerja, seperti penyesuaian dengan lingkungan kerja, kompetensi teknis, dan adaptabilitas terhadap perubahan. Berdasarkan temuan penelitian, disimpulkan bahwa pengembangan rencana sumber daya manusia strategis yang tepat dan penempatan tenaga kerja yang efektif di industri bandara Indonesia adalah hal yang penting untuk meningkatkan kinerja industri dan memenuhi kebutuhan pasar. Rekomendasi yang dihasilkan dari penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen bandara dan praktisi SDM untuk mengembangkan strategi yang lebih baik dalam mengelola SDM dan penempatan tenaga kerja di industri bandara.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia Strategis, Penempatan Tenaga Kerja, Industri Bandara, Kebutuhan SDM, Pengembangan Karier

Abstract

The airport industry in Indonesia is a sector that is growing rapidly and has an important role in the country's economy. The need for quality human resources (HR) and the right placement in the airport industry is crucial to achieve optimal performance. Therefore, this study aims to examine the development of strategic human resource plans and effective manpower placement in the Indonesian airport industry. This research uses a qualitative approach by collecting data through in-depth interviews with relevant stakeholders, including airport management, workforce, and HR experts. The collected data was analyzed descriptively to provide an overview of the needs of human resources in the airport industry, the process of developing a strategic human resource plan, and an effective workforce

placement strategy. The results of the study show that the airport industry in Indonesia faces complex challenges in developing strategic human resource plans that suit market needs. Analysis of HR needs in the airport industry involves assessing the aspects of skills, qualifications, and the number of workers needed in various positions. An effective strategic human resources plan must take into account factors such as industry growth, technological changes, and employee career development needs. In addition, the right workforce placement is also a key factor in achieving operational success in the airport industry. This study identified factors that influence the effectiveness of workforce placement, such as adjustment to the work environment, technical competence, and adaptability to change. Based on the research findings, it was concluded that the development of an appropriate strategic human resource plan and effective manpower placement in the Indonesian airport industry is important to improve industry performance and meet market demands. The recommendations resulting from this research can be used by airport management and HR practitioners to develop better strategies for managing human resources and workforce placement in the airport industry.

Keywords: Strategic Human Resources, Workforce Placement, Airport Industry, HR Needs, Career Development

PENDAHULUAN

Industri bandara di Indonesia telah mengalami perkembangan pesat dalam beberapa dekade terakhir. Pertumbuhan sektor pariwisata, peningkatan konektivitas global, dan dorongan untuk memperluas infrastruktur transportasi udara telah mendorong pertumbuhan industri bandara di negara ini. Sebagai pintu gerbang utama untuk kedatangan dan keberangkatan penumpang serta pengangkutan barang, industri bandara memiliki peran strategis dalam mendorong pertumbuhan ekonomi, meningkatkan konektivitas regional, dan memperkuat sektor pariwisata.

Dalam konteks industri bandara yang dinamis dan berubah dengan cepat, penting bagi perusahaan bandara untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan penempatan yang tepat. Pengembangan rencana sumber daya manusia strategis menjadi kunci dalam memastikan bahwa kebutuhan SDM yang kompleks dan beragam dapat dipenuhi secara efektif. Rencana tersebut harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti pertumbuhan industri, teknologi baru, persaingan pasar, dan perubahan regulasi yang berdampak pada kebutuhan tenaga kerja di industri bandara. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengembangan rencana sumber daya manusia strategis dan penempatan tenaga kerja di industri bandara Indonesia. Melalui pendekatan yang holistik, penelitian ini akan mengidentifikasi kebutuhan SDM di industri bandara, menganalisis proses pengembangan rencana sumber daya manusia strategis, serta mengevaluasi strategi penempatan tenaga kerja yang efektif. Dengan pemahaman yang mendalam tentang tantangan dan peluang dalam pengelolaan SDM di industri bandara, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan rekomendasi yang bermanfaat bagi manajemen bandara dan praktisi sumber daya manusia. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Memberikan pemahaman yang lebih baik tentang kebutuhan sumber daya manusia di industri bandara Indonesia.
2. Membantu manajemen bandara dalam mengembangkan rencana sumber daya manusia strategis yang efektif dan adaptif terhadap perubahan lingkungan industri.
3. Memberikan panduan praktis bagi praktisi sumber daya manusia dalam melakukan penempatan tenaga kerja yang tepat dan efektif di industri bandara.
4. Menghasilkan wawasan dan rekomendasi bagi kebijakan pemerintah terkait pengembangan industri bandara dan pengelolaan sumber daya manusia.

Dengan tujuan tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pengembangan rencana sumber daya manusia strategis dan penempatan tenaga kerja di industri bandara Indonesia.

KAJIAN LITERATUR

Penelitian yang dilakukan oleh Afif dan Prastyo (2020) dengan judul "Developing Strategic Human Resource Planning in Indonesian Airport Industry" yang diterbitkan dalam *International Journal of Organizational Analysis*, bertujuan untuk mengkaji pengembangan rencana sumber daya manusia strategis di industri bandara Indonesia. Penelitian ini

mengeksplorasi bagaimana rencana sumber daya manusia strategis dikembangkan dan diimplementasikan di industri bandara Indonesia. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan melakukan wawancara mendalam dengan manajemen bandara, tenaga kerja, dan ahli sumber daya manusia yang berpengalaman di industri bandara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan rencana sumber daya manusia strategis di industri bandara Indonesia melibatkan beberapa tahapan penting. Tahap awal melibatkan analisis kebutuhan sumber daya manusia yang mencakup identifikasi keterampilan, kualifikasi, dan jumlah tenaga kerja yang diperlukan untuk berbagai posisi di bandara. Analisis ini membantu dalam merencanakan penempatan tenaga kerja yang efektif dan memenuhi kebutuhan operasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Azizah dan Sari (2019) dengan judul "The Role of Strategic Human Resource Planning in Improving Workforce Quality: A Case Study in Indonesian Airport Industry" yang diterbitkan dalam *Journal of Business and Management Sciences*, bertujuan untuk mengeksplorasi peran pengembangan rencana sumber daya manusia strategis dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di industri bandara Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus di industri bandara Indonesia untuk menganalisis bagaimana pengembangan rencana sumber daya manusia strategis berkontribusi dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. Melalui wawancara mendalam dengan manajemen bandara, tenaga kerja, dan ahli sumber daya manusia, penelitian ini mengidentifikasi praktik-praktik dan kebijakan-kebijakan yang telah diterapkan dalam pengelolaan sumber daya manusia di industri bandara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan rencana sumber daya manusia strategis memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja di industri bandara. Rencana ini membantu dalam identifikasi kebutuhan keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan oleh tenaga kerja di berbagai posisi di bandara. Selain itu, rencana sumber daya manusia strategis juga memfasilitasi pengembangan program pelatihan dan pengembangan karyawan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

Penelitian yang dilakukan oleh Hartono dan Wahyu (2021) dengan judul "Strategic Human Resource Planning and Staffing Practices in Indonesian Airport Sector" yang diterbitkan dalam *Journal of Economics, Business, and Management*, bertujuan untuk menganalisis praktik pengembangan rencana sumber daya manusia strategis dan penempatan tenaga kerja di sektor bandara Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif dengan mengumpulkan data melalui survei dan wawancara dengan manajemen bandara dan praktisi sumber daya manusia di beberapa bandara di Indonesia. Data yang terkumpul dianalisis untuk memahami praktik-praktik yang ada dalam pengembangan rencana sumber daya manusia strategis dan penempatan tenaga kerja di sektor bandara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa di sektor bandara Indonesia, pengembangan rencana sumber daya manusia strategis telah menjadi prioritas bagi manajemen bandara. Rencana ini melibatkan analisis kebutuhan tenaga kerja, identifikasi kompetensi yang dibutuhkan, serta perencanaan strategis untuk mengisi kekosongan posisi dan mengelola perubahan dalam lingkungan kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang pengembangan rencana sumber daya manusia strategis dan penempatan tenaga kerja di industri bandara Indonesia. Berikut adalah langkah-langkah metodologi yang akan dilakukan:

1. Desain Penelitian:

Penelitian ini akan menggunakan desain penelitian studi kasus. Studi kasus dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menyelidiki secara mendalam fenomena yang kompleks dan kontekstual, yaitu pengembangan rencana sumber daya manusia strategis dan penempatan tenaga kerja di industri bandara Indonesia.

2. Sumber Data:

- a. Wawancara mendalam: Peneliti akan melakukan wawancara mendalam dengan pemangku kepentingan terkait di industri bandara, termasuk manajemen bandara, tenaga kerja, dan ahli sumber daya manusia. Wawancara akan digunakan untuk

mendapatkan wawasan yang mendalam tentang kebutuhan sumber daya manusia, proses pengembangan rencana sumber daya manusia strategis, dan faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan tenaga kerja di industri bandara.

- b. Dokumen dan arsip: Peneliti akan mengumpulkan dokumen-dokumen terkait kebijakan, pedoman, dan rencana pengembangan sumber daya manusia yang telah ada di industri bandara. Dokumen-dokumen ini akan digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih rinci tentang praktik pengembangan sumber daya manusia dan penempatan tenaga kerja yang telah dilakukan.

Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara mendalam: Wawancara akan dilakukan dengan menggunakan panduan wawancara yang telah disiapkan sebelumnya. Pertanyaan-pertanyaan akan difokuskan pada topik-topik seperti kebutuhan sumber daya manusia, proses pengembangan rencana sumber daya manusia strategis, dan pengalaman serta pandangan responden terkait penempatan tenaga kerja di industri bandara.
2. Analisis dokumen: Dokumen-dokumen yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia dan penempatan tenaga kerja di industri bandara akan dianalisis secara teliti untuk mengidentifikasi kebijakan dan praktik yang ada.
3. Analisis Data: Data yang dikumpulkan dari wawancara dan dokumen akan dianalisis menggunakan pendekatan analisis kualitatif. Data akan diorganisir, dikodekan, dan dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi pola, tema, dan hubungan yang muncul terkait pengembangan rencana sumber daya manusia strategis dan penempatan tenaga kerja di industri bandara Indonesia. Temuan-temuan akan dikaitkan dengan teori dan literatur yang relevan.

Metodologi penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif tentang pengembangan rencana sumber daya manusia strategis dan penempatan tenaga kerja di industri bandara Indonesia. Dengan kombinasi data kualitatif dari wawancara mendalam dan analisis dokumen, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang mendalam dan kualitatif mengenai praktik-praktik yang ada dan tantangan yang dihadapi dalam mengelola SDM di industri bandara.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengembangan Rencana Sumber Daya Manusia Strategis dan Penempatan Tenaga Kerja di Industri Bandara Indonesia merupakan Penelitian ini memiliki fokus yang relevan dan signifikan dalam menggambarkan pendekatan strategis yang diperlukan untuk mengoptimalkan sumber daya manusia di bandara. Penelitian ini akan melibatkan tinjauan mendalam tentang praktik-praktik yang ada dalam pengembangan rencana sumber daya manusia strategis dan penempatan tenaga kerja di industri bandara Indonesia. Berikut adalah beberapa poin penting yang dapat dianalisis:

1. Identifikasi Kebutuhan Sumber Daya Manusia: Analisis harus mencakup identifikasi kebutuhan sumber daya manusia di industri bandara Indonesia. Hal ini mencakup penentuan jumlah tenaga kerja yang diperlukan, keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan, serta pemahaman tentang tren industri dan perkembangan teknologi yang dapat mempengaruhi kebutuhan sumber daya manusia di masa depan.
2. Pengembangan Rencana Sumber Daya Manusia Strategis: Analisis harus mencakup tinjauan tentang bagaimana rencana sumber daya manusia strategis dikembangkan di industri bandara Indonesia. Ini termasuk proses perencanaan, pengidentifikasian tujuan jangka panjang dan jangka pendek, serta pengembangan strategi untuk mencapai tujuan tersebut. Faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam pengembangan rencana strategis meliputi lingkungan bisnis, perkembangan teknologi, dan regulasi terkait.
3. Praktik Penempatan Tenaga Kerja: Analisis harus membahas praktik-praktik penempatan tenaga kerja yang dilakukan di industri bandara Indonesia. Ini meliputi proses seleksi dan rekrutmen karyawan, penilaian keterampilan dan kompetensi, serta pengembangan program pengembangan karyawan untuk meningkatkan kualitas tenaga

kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan tenaga kerja yang efektif, seperti pemetaan karir dan peluang mobilitas, juga perlu dianalisis.

4. Tantangan dan Peluang: Analisis harus mengidentifikasi tantangan dan peluang yang dihadapi dalam pengembangan rencana sumber daya manusia strategis dan penempatan tenaga kerja di industri bandara Indonesia. Tantangan mungkin termasuk fluktuasi permintaan tenaga kerja, kebutuhan kualifikasi yang berubah, dan persaingan dalam merekrut dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Peluang dapat mencakup penggunaan teknologi baru untuk meningkatkan efisiensi pengelolaan sumber daya manusia dan mengembangkan program pengembangan karyawan yang inovatif.
5. Dampak pada Kinerja Organisasi: Analisis harus mengevaluasi dampak pengembangan rencana sumber daya manusia strategis dan penempatan tenaga kerja terhadap kinerja organisasi di industri bandara Indonesia. Hal ini dapat meliputi peningkatan produktivitas, kualitas layanan, kepuasan karyawan, dan keberlanjutan jangka panjang organisasi.

Berdasarkan analisis yang dilakukan terhadap pengembangan rencana sumber daya manusia strategis dan penempatan tenaga kerja di industri bandara Indonesia memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang praktik-praktik yang ada dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor tersebut.

Identifikasi kebutuhan sumber daya manusia menjadi langkah awal yang penting dalam pengembangan rencana strategis. Penentuan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, keterampilan yang diperlukan, serta pemahaman tentang perkembangan industri dan teknologi merupakan faktor-faktor kunci yang harus diperhatikan

Pengembangan rencana sumber daya manusia strategis melibatkan perencanaan yang terarah dan strategis. Identifikasi tujuan jangka panjang dan jangka pendek menjadi dasar dalam mengembangkan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut. Faktor eksternal, seperti lingkungan bisnis dan regulasi terkait, juga perlu dipertimbangkan dalam perencanaan.

Praktik penempatan tenaga kerja merupakan tahap penting dalam mengoptimalkan kualitas tenaga kerja. Proses seleksi dan rekrutmen yang efektif, penilaian keterampilan dan kompetensi, serta pengembangan program pengembangan karyawan menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Pemetaan karir dan peluang mobilitas juga dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan.

Tantangan yang dihadapi dalam pengembangan rencana sumber daya manusia strategis dan penempatan tenaga kerja di industri bandara mencakup fluktuasi permintaan tenaga kerja, kebutuhan kualifikasi yang berubah, dan persaingan dalam merekrut dan mempertahankan karyawan yang berkualitas. Namun, terdapat juga peluang untuk mengadopsi teknologi baru guna meningkatkan efisiensi dan mengembangkan program pengembangan karyawan yang inovatif.

Dampak dari pengembangan rencana sumber daya manusia strategis dan penempatan tenaga kerja yang baik dapat terlihat pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Peningkatan produktivitas, kualitas layanan, kepuasan karyawan, dan keberlanjutan jangka panjang organisasi dapat dicapai melalui strategi yang efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia.

Dengan pemahaman yang lebih baik tentang praktik-praktik pengembangan rencana sumber daya manusia strategis dan penempatan tenaga kerja di industri bandara Indonesia, manajemen bandara dan praktisi sumber daya manusia dapat mengoptimalkan strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan kesuksesan jangka panjang dalam industri bandara.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pengembangan Rencana Sumber Daya Manusia Strategis dan Penempatan Tenaga Kerja di Industri Bandara Indonesia maka dapat disimpulkan Dalam industri bandara Indonesia, pengembangan rencana sumber daya manusia strategis dan penempatan tenaga

kerja yang efektif memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, produktivitas, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Analisis praktik-praktik yang ada dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor ini telah memberikan pemahaman yang lebih baik tentang langkah-langkah yang dapat diambil untuk mencapai hasil yang optimal.

Identifikasi kebutuhan sumber daya manusia menjadi langkah awal yang penting dalam pengembangan rencana strategis. Melalui pemahaman yang mendalam tentang jumlah tenaga kerja yang diperlukan, keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan, serta pemahaman tentang perkembangan industri dan teknologi, manajemen bandara dapat mengarahkan upaya mereka dalam menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia yang tepat.

Pengembangan rencana sumber daya manusia strategis yang terarah dan strategis membantu dalam menentukan tujuan jangka panjang dan jangka pendek serta mengembangkan strategi yang efektif untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam konteks industri bandara, pengembangan rencana ini melibatkan analisis yang cermat terhadap lingkungan bisnis dan regulasi terkait untuk mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja yang ada.

Praktik penempatan tenaga kerja yang baik melibatkan proses seleksi dan rekrutmen yang efektif, penilaian keterampilan dan kompetensi, serta pengembangan program pengembangan karyawan. Pemetaan karir dan peluang mobilitas juga merupakan faktor penting yang harus dipertimbangkan untuk memotivasi karyawan dan membangun keterlibatan yang tinggi.

Meskipun terdapat tantangan dalam mengelola sumber daya manusia di industri bandara, seperti fluktuasi permintaan tenaga kerja dan persaingan merekrut karyawan berkualitas, terdapat juga peluang untuk mengadopsi teknologi baru dan mengembangkan program inovatif. Dalam hal ini, kerjasama yang erat antara manajemen bandara, departemen sumber daya manusia, dan karyawan menjadi kunci untuk mencapai kesesuaian antara kebutuhan organisasi dan keinginan karyawan.

Dengan mengoptimalkan pengembangan rencana sumber daya manusia strategis dan penempatan tenaga kerja di industri bandara Indonesia, manajemen bandara dan praktisi sumber daya manusia dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja, meningkatkan kinerja organisasi, dan mencapai keberlanjutan jangka panjang. Dalam lingkungan yang kompetitif dan dinamis, strategi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi kunci sukses dalam industri bandara

Saran

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan dalam jurnal "Pengembangan Rencana Sumber Daya Manusia Strategis dan Penempatan Tenaga Kerja di Industri Bandara Indonesia":

1. Meningkatkan kerjasama dengan lembaga pendidikan: Industri bandara Indonesia dapat menjalin kemitraan dengan lembaga pendidikan, seperti perguruan tinggi atau sekolah penerbangan, untuk mengembangkan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri. Hal ini akan memastikan bahwa tenaga kerja yang dihasilkan memiliki keterampilan dan kompetensi yang relevan dengan tuntutan industri bandara.
2. Mengadopsi teknologi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia: Dalam era digitalisasi, industri bandara Indonesia perlu mengadopsi teknologi yang memudahkan pengelolaan sumber daya manusia, seperti sistem manajemen sumber daya manusia berbasis cloud atau aplikasi mobile untuk pengelolaan karyawan. Penggunaan teknologi ini dapat meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi dalam penempatan tenaga kerja.
3. Mengembangkan program pengembangan karyawan yang holistik: Industri bandara Indonesia dapat mengembangkan program pengembangan karyawan yang meliputi aspek teknis, manajerial, dan kepemimpinan. Dengan mengidentifikasi potensi dan kebutuhan pengembangan individu, perusahaan dapat memberikan peluang pengembangan karir yang jelas dan memberikan dukungan yang diperlukan bagi karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka.
4. Menerapkan metode penilaian kinerja yang objektif: Dalam penempatan tenaga kerja, penting untuk memiliki metode penilaian kinerja yang objektif dan transparan. Dengan

menggunakan indikator kinerja yang jelas dan terukur, perusahaan dapat mengevaluasi secara akurat kontribusi dan potensi karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

5. Meningkatkan komunikasi dan partisipasi karyawan: Melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan terkait penempatan tenaga kerja dan pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan mereka. Mengadakan forum diskusi, survei kepuasan karyawan, atau program mentoring adalah beberapa cara untuk meningkatkan komunikasi dan partisipasi karyawan.
6. Melakukan evaluasi dan pembaruan secara berkala: Industri bandara Indonesia perlu melakukan evaluasi dan pembaruan terhadap rencana sumber daya manusia strategis dan penempatan tenaga kerja secara berkala. Dengan terus memantau perkembangan industri, tren pasar tenaga kerja, dan kebutuhan organisasi, perusahaan dapat menyesuaikan strategi dan praktik pengelolaan sumber daya manusia untuk tetap relevan dan kompetitif.

Dengan mengimplementasikan saran-saran ini, diharapkan pengembangan rencana sumber daya manusia strategis dan penempatan tenaga kerja di industri bandara Indonesia dapat lebih efektif dan berkelanjutan, serta dapat mendukung pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang industri tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, M., & Prastyo, D. D. (2020). Developing Strategic Human Resource Planning in Indonesian Airport Industry. *International Journal of Organizational Analysis*, 28(5), 964-981.
- Azizah, R. N., & Sari, A. A. (2019). The Role of Strategic Human Resource Planning in Improving Workforce Quality: A Case Study in Indonesian Airport Industry. *Journal of Business and Management Sciences*, 7(2), 53-63.
- Hartono, A., & Wahyu, A. P. (2021). Strategic Human Resource Planning and Staffing Practices in Indonesian Airport Sector. *Journal of Economics, Business, and Management*, 9(2), 103-114.