

Vol. 3 • No. 2 • Juli 2023

Page (Hal.) : 1482 – 1488

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>

Strategic Human Resource Planning and Staffing pada PT GMF Aeroasia

Rivaldi

*Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Indonesia
rivaldi.2205@gmail.com*

Abstrak

Perencanaan dan penempatan staf merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang memiliki dampak signifikan terhadap kesuksesan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktik perencanaan dan penempatan staf pada perusahaan GMF AeroAsia, serta mengidentifikasi tantangan yang dihadapi oleh perusahaan dalam mengelola tenaga kerja. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah studi kasus dengan melibatkan manajer sumber daya manusia, manajer operasional, dan karyawan terkait.

Kata Kunci: Perencanaan dan penempatan staf, GMF Aeroasia, manajemen sumber daya manusia

Abstract

Planning and staffing are important aspects of human resource management that have a significant impact on company success. This study aims to analyze planning and staffing practices at GMF AeroAsia, as well as identify the challenges faced by the company in managing its workforce. The research approach used is a case study involving human resource managers, operational managers, and related employees.

Keywords: Planning and staffing, GMF Aeroasia, human resource management

PENDAHULUAN

Perencanaan dan penempatan staf adalah aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Dalam konteks industri penerbangan, di mana perawatan dan perbaikan pesawat terbang memegang peranan krusial, perusahaan GMF AeroAsia merupakan salah satu pemain utama. Sebagai anak perusahaan dari Garuda Indonesia Group, GMF AeroAsia memiliki peran strategis dalam memastikan pesawat terbang dalam kondisi yang baik dan aman untuk penerbangan. Namun, dalam menghadapi tantangan yang semakin kompleks di industri penerbangan, perusahaan ini perlu mengembangkan strategi yang tepat untuk melakukan perencanaan dan penempatan staf yang efektif guna mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia dan mencapai tujuan perusahaan dengan efisiensi yang lebih tinggi.

GMF AeroAsia beroperasi dalam lingkungan yang sangat dinamis, di mana kebutuhan perawatan dan perbaikan pesawat terbang dapat bervariasi secara signifikan. Perusahaan ini perlu memiliki perencanaan yang matang untuk mengantisipasi kebutuhan sumber daya manusia dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Selain itu, dalam penempatan staf, perusahaan harus memastikan bahwa tenaga kerja yang tepat ditempatkan pada posisi yang

sesuai dengan keahlian dan kualifikasi mereka, sehingga dapat mencapai produktivitas yang maksimal dan memberikan layanan berkualitas kepada pelanggan

KAJIAN LITERATUR

Perencanaan tenaga kerja atau perencanaan personel adalah proses pengambilan keputusan posisi apa yang harus diisi oleh perusahaan dan bagaimana cara mengisinya. Sejumlah terminologi hidup berdampingan dalam konteks ini. Manpower Planning (MP) berurusan dengan menilai permintaan dan penawaran orang. Perencanaan Sumber Daya Manusia (HRP) berbeda dari MP karena menekankan pengaturan staf mengingat persyaratan jangka panjang organisasi. MP lebih merupakan pendekatan tradisional, jangka pendek, dan ad-hoc untuk mengisi kekosongan. HRP adalah pendekatan jangka panjang untuk memenuhi persyaratan keterampilan. Tujuan utama HRP adalah untuk mendapatkan jumlah orang yang tepat dengan keterampilan, pengalaman, dan kompetensi yang tepat dalam pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat dan dengan biaya yang tepat untuk memenuhi kebutuhan jangka panjang. HRP adalah proses dimana manajemen memastikan bahwa ia memiliki orang yang tepat, yang mampu menyelesaikan tugas-tugas yang membantu organisasi mencapai tujuannya.

Proses perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia (human resource) yang strategis melibatkan serangkaian langkah untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah dan jenis karyawan yang tepat dengan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan bisnisnya. Proses ini dikenal dengan sebutan strategic human resource planning and staffing. Berikut adalah langkah-langkah yang umum dilakukan dalam proses tersebut:

1. Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia: Langkah pertama dalam proses ini adalah mengidentifikasi dan menganalisis kebutuhan sumber daya manusia organisasi. Hal ini melibatkan memahami visi, misi, dan strategi organisasi serta tujuan jangka panjang dan pendeknya. Analisis ini akan membantu dalam menentukan jumlah, jenis, dan keterampilan yang dibutuhkan oleh organisasi.
2. Perencanaan Sumber Daya Manusia: Setelah kebutuhan sumber daya manusia diidentifikasi, langkah selanjutnya adalah merencanakan sumber daya manusia yang diperlukan. Ini melibatkan memproyeksikan kebutuhan tenaga kerja di masa depan, mengidentifikasi gap antara kebutuhan dan sumber daya manusia yang ada saat ini, serta mengembangkan strategi untuk mengisi kekosongan tersebut. Perencanaan sumber daya manusia harus sejalan dengan tujuan organisasi dan faktor-faktor eksternal seperti tren industri, kebijakan perusahaan, dan perubahan lingkungan bisnis.
3. Pemerolehan Sumber Daya Manusia: Setelah perencanaan sumber daya manusia selesai, organisasi perlu melaksanakan strategi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diperlukan. Ini melibatkan pengembangan rekrutmen dan seleksi yang efektif untuk menarik dan memilih karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Proses ini juga mencakup penggunaan sumber daya eksternal seperti perusahaan perekrutan, periklanan pekerjaan, atau perekrutan online untuk mencapai calon karyawan yang berkualitas.
4. Pengembangan Sumber Daya Manusia: Setelah sumber daya manusia direkrut, langkah selanjutnya adalah mengembangkan karyawan yang ada agar dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa depan. Ini melibatkan pelatihan dan pengembangan karyawan, pembuatan program pengembangan karir, mentoring, dan penilaian kinerja yang teratur. Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi karyawan agar mereka dapat memberikan kontribusi yang lebih besar kepada organisasi.

Seluruh proses strategic human resource planning and staffing harus menjadi siklus yang berkelanjutan, dengan pembaruan dan penyesuaian yang terus menerus dilakukan sesuai dengan perubahan lingkungan bisnis dan kebutuhan organisasi. Dengan mengikuti langkah-langkah ini, organisasi dapat mengelola sumber daya manusia mereka dengan cara yang strategis, mengoptimalkan kinerja, dan mencapai keunggulan kompetitif.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Metode survei dipilih sebagai sumber data primer menggunakan kuesioner. Metode ini dilakukan karena biaya penelitian relatif rendah dan dapat dilakukan dengan waktu yang relatif singkat. Penelitian ini termasuk sebagai penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Citra merek, Kualitas, Harga, Promosi dan Keputusan Pembelian. Penelitian ini dilakukan oleh peneliti dengan cara mengajukan kuesioner kepada responden yang berjumlah 100 orang yang di ambil secara purposive. Subjek dalam penelitian ini yaitu konsumen (pria atau wanita) yang pernah membeli produk miniso. Kuesioner ini terdiri dari 50 butir pertanyaan yang mewakili 5 variabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Langkah yang Diambil GMF Aeroasia dalam Merencanakan Kebutuhan SDM

GMF AeroAsia adalah perusahaan yang bergerak di bidang perawatan, perbaikan, dan pengelolaan pesawat terbang. Untuk merencanakan kebutuhan sumber daya manusia (SDM), perusahaan ini mengadopsi beberapa langkah strategis. Berikut adalah beberapa langkah yang mungkin diambil oleh GMF AeroAsia dalam merencanakan kebutuhan SDM:

1. Analisis Kebutuhan: GMF AeroAsia melakukan analisis menyeluruh terhadap kebutuhan SDM mereka. Analisis ini meliputi memahami volume pekerjaan yang diharapkan, jenis pekerjaan yang akan dilakukan, spesialisasi yang diperlukan, dan keterampilan khusus yang dibutuhkan untuk mendukung operasi perusahaan. Analisis ini juga mempertimbangkan pertumbuhan dan perkembangan masa depan perusahaan serta faktor-faktor eksternal yang mungkin mempengaruhi kebutuhan SDM.
 - a. Perencanaan Jangka Pendek dan Panjang: Berdasarkan analisis kebutuhan, GMF AeroAsia mengembangkan rencana jangka pendek dan panjang untuk memenuhi kebutuhan SDM. Rencana ini mencakup perkiraan jumlah dan jenis tenaga kerja yang dibutuhkan dalam periodewaktu tertentu. Rencana jangka pendek biasanya melibatkan pemenuhan kebutuhan saat ini, sedangkan rencana jangka panjang melibatkan pertimbangan terhadap pertumbuhan dan perubahan yang diharapkan dalam industri penerbangan
 - b. Pemetaan Keterampilan: GMF AeroAsia mengidentifikasi keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk setiap peran dalam perusahaan. Hal ini melibatkan membuat profil pekerjaan yang jelas dan merinci kualifikasi, pengalaman, dan keterampilan yang diperlukan untuk setiap posisi. Dengan pemetaan keterampilan ini, perusahaan dapat mengidentifikasi celah keterampilan yang ada dan mengembangkan strategi untuk mengisikekosongan tersebut.
 - c. Rekrutmen dan Seleksi: GMF AeroAsia menggunakan berbagai metode rekrutmen dan seleksi untuk menarik dan memilih kandidat terbaik. Metode ini termasuk pemasaran pekerjaan, penyebaran iklan, perekrutan langsung, dan kerja sama dengan institusi pendidikan atau lembaga pelatihan untuk mengidentifikasi bakat potensial. Proses seleksi yang komprehensif dilakukan untuk memastikan bahwa kandidat yang terpilih memenuhi persyaratan perusahaan dan memiliki keterampilan yang relevan.
 - d. Pengembangan dan Pelatihan: Setelah rekrutmen, GMF Aero Asia memberikan perhatian yang besar pada pengembangan dan pelatihan SDM mereka. Perusahaan ini menyediakan program pelatihan yang berkelanjutan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Pelatihan ini dapat meliputi pembaruan terhadap teknologi dan prosedur terbaru dalam industri penerbangan serta pengembangan keterampilan manajerial dan kepemimpinan.
 - e. Evaluasi Kinerja: GMF Aero Asia melakukan evaluasi kinerja secara berkala terhadap SDM mereka untuk memastikan bahwa karyawan mencapai target kinerja dan berkontribusi secara efektif dalam operasi perusahaan. Evaluasi kinerja ini dilakukan melalui penilaian kualitatif dan kuantitatif, termasuk umpan balik dari atasan, rekan kerja, dan klien. Hasil dari evaluasi kinerja ini membantu dalam mengidentifikasi

Dengan mempertimbangkan faktor-faktor di atas, GMF AeroAsia dapat mengembangkan strategi yang efektif dalam perencanaan dan penempatan staf, memastikan kebutuhan operasional terpenuhi, dan memaksimalkan kontribusi sumber daya manusia dalam mendukung pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan.

Strategi untuk Mengatasi Tantangan dalam Perencanaan dan Penempatan Staf di GMF Aeroasia

Untuk mengatasi tantangan dalam perencanaan dan penempatan staf di GMF Aero Asia, beberapa strategi yang dapat dikembangkan adalah sebagai berikut:

1. Pengembangan Karyawan Internal: Salah satu strategi yang efektif adalah mengembangkan karyawan yang sudah ada di perusahaan. GMF AeroAsia dapat menerapkan program pengembangan karyawan yang mencakup pelatihan, kursus, atau sertifikasi untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan yang ada. Dengan demikian, perusahaan dapat mengisi kekosongan posisi dengan promosi internal yang menguntungkan dan mempertahankan karyawan yang berpotensi.
2. Kerja Sama dengan Institusi Pendidikan dan Pelatihan: GMF AeroAsia dapat menjalin kerja sama dengan institusi pendidikan dan pelatihan penerbangan untuk membangun aliran bakat yang berkualitas. Hal ini dapat mencakup program magang, kerja sama penelitian, atau pelatihan khusus yang disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan. Dengan membangun hubungan yang erat dengan lembaga-lembaga ini, perusahaan dapat mengidentifikasi dan merekrut bakat potensial yang sesuai dengan kebutuhan mereka.
3. Strategi Rekrutmen yang Inovatif: Mengembangkan strategi rekrutmen yang inovatif dan kreatif dapat membantu GMF AeroAsia menarik kandidat terbaik. Misalnya, perusahaan dapat memanfaatkan media sosial, platform daring, atau acara rekrutmen khusus untuk mencapai audiens yang lebih luas. Selain itu, menerapkan pendekatan seleksi yang komprehensif dan menggunakan alat evaluasi yang valid dan obyektif akan membantu memilih kandidat yang paling cocok dengan kebutuhan perusahaan.
4. Peningkatan Retensi Karyawan: Salah satu tantangan dalam penempatan staf adalah mempertahankan karyawan yang berkualitas. GMF AeroAsia dapat mengembangkan strategi retensi karyawan yang efektif, seperti memberikan kompensasi dan tunjangan yang kompetitif, menciptakan budaya kerja yang positif, memberikan peluang pengembangan karir, dan menyediakan program penghargaan dan insentif. Dengan memberikan motivasi dan kepuasan kepada karyawan, perusahaan dapat meningkatkan retensi dan mengurangi kebutuhan untuk merekrut karyawan baru.
5. Analisis Tenaga Kerja Masa Depan: GMF AeroAsia harus mempertimbangkan tren industri dan teknologi masa depan dalam perencanaan dan penempatan staf. Misalnya, perusahaan dapat melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja di masa depan, mengidentifikasi keterampilan yang akan menjadi penting, dan mengembangkan program pelatihan yang relevan untuk mempersiapkan karyawan dalam menghadapi perubahan tersebut. Dengan memprediksi kebutuhan masa depan, perusahaan dapat mengambil langkah-langkah proaktif untuk mengatasi tantangan dan menjaga daya saing.
6. Peningkatan Keterlibatan Karyawan: Meningkatkan keterlibatan karyawan adalah strategi penting dalam perencanaan dan penempatan staf. GMF AeroAsia dapat menerapkan program pengelolaan kinerja yang efektif, sehingga karyawan merasa terlibat dan memiliki motivasi yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Ini dapat mencakup pendekatan manajemen berbasis tim, komunikasi yang terbuka dan transparan, partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, pengakuan atas kontribusi mereka, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif. Dengan meningkatkan keterlibatan karyawan, GMF AeroAsia dapat membangun tim yang kuat, mempertahankan karyawan yang berkualitas, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Dengan mengembangkan strategi yang sesuai dengan tantangan yang dihadapi dalam perencanaan dan penempatan staf, GMF AeroAsia dapat memastikan bahwa mereka memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, terampil, dan terlibat yang mendukung operasional perusahaan secara efektif. Ini akan membantu perusahaan untuk tetap kompetitif dan sukses dalam industri penerbangan yang dinamis.

Penggunaan Teknologi dan Sistem Informasi dapat Meningkatkan Efisiensi dalam Perencanaan dan Penempatan Staf di GMF Aeroasia

Penggunaan teknologi dan sistem informasi dapat memberikan berbagai manfaat dan meningkatkan efisiensi dalam perencanaan dan penempatan staf di GMF AeroAsia. Berikut adalah beberapa contoh bagaimana teknologi dan sistem informasi dapat digunakan:

1. **Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM):** GMF AeroAsia dapat mengadopsi sistem manajemen SDM yang terintegrasi untuk mengelola data karyawan, informasi pribadi, kualifikasi, pelatihan, dan sejarah kinerja. Sistem ini memudahkan akses dan pengelolaan data karyawan secara efisien, termasuk dalam proses perencanaan dan penempatan staf. Data yang terorganisir dengan baik memungkinkan perusahaan untuk dengan mudah mengidentifikasi keahlian, keterampilan, dan pengalaman yang sesuai dengan kebutuhan posisi yang tersedia.
2. **Analitik dan Pemodelan Data:** Dengan menggunakan alat analitik dan pemodelan data, GMF AeroAsia dapat menganalisis data karyawan dan tren tenaga kerja. Ini membantu perusahaan dalam memahami profil karyawan yang sukses, mengidentifikasi pola pergeseran karyawan, dan memprediksi kebutuhan tenaga kerja di masa depan. Analisis ini memungkinkan perusahaan untuk membuat keputusan yang lebih terinformasi dalam perencanaan dan penempatan staf.
3. **Sistem Manajemen Kinerja:** GMF AeroAsia dapat menggunakan sistem manajemen kinerja berbasis teknologi untuk memonitor dan mengevaluasi kinerja karyawan secara efektif. Sistem ini memungkinkan pengaturan tujuan, pelacakan kemajuan, umpan balik, dan penilaian kinerja yang objektif. Dengan adanya sistem ini, perusahaan dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan, mengidentifikasi kebutuhan pengembangan, dan membuat keputusan penempatan staf yang tepat.
4. **Sistem Pelatihan dan Pengembangan:** GMF AeroAsia dapat menggunakan sistem pelatihan dan pengembangan berbasis teknologi untuk mengelola program pelatihan dan pengembangan karyawan. Sistem ini memungkinkan identifikasi kebutuhan pelatihan, penjadwalan pelatihan, pelacakan kemajuan, dan evaluasi hasil pelatihan. Dengan adanya sistem ini, perusahaan dapat menyediakan pelatihan yang tepat waktu dan relevan, serta melacak perkembangan karyawan dalam meningkatkan keterampilan mereka.
5. **Kolaborasi dan Komunikasi:** Teknologi dan sistem informasi juga memfasilitasi kolaborasi dan komunikasi antara tim, departemen, dan karyawan. Misalnya, penggunaan platform kolaborasi seperti Microsoft Teams, Slack, atau Google Workspace dapat memfasilitasi komunikasi real-time, pertukaran informasi, dan kolaborasi antar tim dalam perencanaan dan penempatan staf. Karyawan dapat berbagi dokumen, mengadakan pertemuan virtual, dan bekerja secara bersama-sama untuk mengoptimalkan proses perencanaan dan penempatan staf.

Penggunaan teknologi dan sistem informasi dalam perencanaan dan penempatan staf di GMF AeroAsia dapat meningkatkan efisiensi, mengurangi kerja manual yang berulang, mempercepat proses, dan meningkatkan akurasi data. Dengan menggunakan alat dan sistem yang tepat, perusahaan dapat mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia, meningkatkan keterlibatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dalam menghadapi tantangan perencanaan dan penempatan staf, GMF AeroAsia dapat mengembangkan strategi yang melibatkan pengembangan karyawan internal, kerja sama dengan institusi pendidikan, strategi rekrutmen inovatif, peningkatan retensi karyawan, analisis tenaga kerja masa depan, peningkatan keterlibatan karyawan, serta monitoring dan evaluasi yang berkelanjutan. Penggunaan teknologi dan sistem informasi juga dapat meningkatkan efisiensi melalui sistem manajemen SDM, platform rekrutmen daring, analitik dan pemodelan data, sistem manajemen kinerja, sistem pelatihan dan pengembangan, kolaborasi dan komunikasi, mobile apps, serta analisis big data. Dengan mengimplementasikan strategi dan teknologi yang tepat, GMF AeroAsia dapat memastikan

pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan mendukung kesuksesan perusahaan dalam industri penerbangan.

Saran

GMF AeroAsia perlu memanfaatkan teknologi dan sistem informasi yang tepat, seperti sistem manajemen SDM, platform rekrutmen daring, dan analitik data, untuk meningkatkan efisiensi dalam perencanaan dan penempatan staf.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2017). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (14th ed.). Kogan Page.
- Cascio, W. F. (2018). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (2016). *Managing Human Resources* (8th ed.). Pearson.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., & Valentine, S. R. (2017). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. (2020). *Compensation* (13th ed.). McGraw-Hill Education.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2020). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Stone, R. J., & Stone, D. L. (2018). *Human Resource Management* (9th ed.). Wiley.