

Vol. 3 • No. 2 • Juli 2023

Page (Hal.) : 1564 – 1567

ISSN (online) : 2746 - 4482

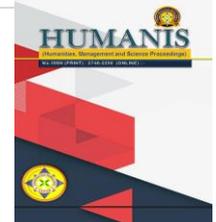
ISSN (print) : 2746 - 2250

© 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 Resources Planning and Staffing pada PT.GMF Aeroasia Tbk.

Wienita Riyani

Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Indonesia

Email: wienitarriyani@gmail.com

Abstrak

Di abad ke-21, persaingan tenaga kerja profesional sangat ketat karena perusahaan menginginkan sebuah tenaga kerja yang dapat bekerja secara efisien. Sehingga perusahaan sangat memperhatikan manpower planning untuk masa yang akan datang. Sama halnya dengan PT GMF AeroAsia. Rekrutmen personel dapat dilakukan dari dalam organisasi atau dari luar organisasi. Perencanaan sumber daya unit HR PT GMF AeroAsia adalah dengan proses mengantisipasi dan membuat tenaga kerja alat gerak keluar masuk organisasi, serta pedoman bagi organisasi kepemimpinan dan serangkaian perubahan pada rencana perekrutan. Perubahan dalam manpower planning adalah sangat berpengaruh tidak hanya dalam perekrutan tenaga kerja tetapi juga dalam metode seleksi, pelatihan, kompensasi dan motivasi. Perencanaan organisasi untuk masa depan terutama berkaitan dengan perencanaan tenaga kerja. Pertama, sumber daya manusia terkait erat dengan rantai proses perencanaan, memetakan bentuk organisasi di mana manusia sebagai model dan memastikan keakraban dan fleksibilitas. Kedua, manajer harus mengikuti model yang sistematis saat melakukan rencana kerja. Itu situasi ini sangat terkait dengan peramalan permintaan tenaga kerja, peramalan penawaran tenaga kerja, dan perekrutan dalam organisasi. Ketiga, rekrutmen dalam organisasi dapat berasal dari dalam organisasi maupun dari luar organisasi.

Kata Kunci: Perencanaan, Rekrutmen, Manpower Planning

Abstract

In the 21st century, competition for professional workers is very tight because companies want a workforce that can work efficiently. So that the company is very concerned about manpower planning for the future. It's the same with PT GMF AeroAsia. Personnel recruitment can be done from within the organization or from outside the organization. PT GMF AeroAsia's HR unit resource planning is the process of anticipating and making the workforce a tool for moving in and out of the organization, as well as guidelines for organizational leadership and a series of changes to the recruitment plan. Changes in manpower planning are very influential not only in the recruitment of workers but also in the methods of selection, training, compensation and motivation. Organizational planning for the future is primarily concerned with workforce planning. First, human resources are closely linked to the planning process chain, charting organizational forms in which humans serve as models and ensuring familiarity and flexibility. Second, managers must follow a systematic model when carrying out work plans. This situation is closely related to forecasting the demand for labor, forecasting the supply of labor, and recruitment within the organization. Third, recruitment within the organization can come from within the organization or from outside the organization.

Keywords: Planning, Recruitment, Manpower Planning

PENDAHULUAN

Abad 21 ditandai dengan bermacam fenomena. Salah satu fenomena yang menjadi bahan perbincangan di era ini adalah globalisasi. Globalisasi adalah suatu proses transformasi yang akan membawa kondisi umat manusia yang berbeda-beda dan terpecah-pecah di banyak wilayah Negara di dunia ke satu kondisi tunggal yang saling ketergantungan (interdependensi) serta tidak mengenal lagi batas-batas wilayah (borderless) (Jusmandi, 2014). Dampak globalisasi pada aspek ekonomi yaitu muncul sebuah konsep bisnis baru yaitu perdagangan bebas. Thomas L. Friedman (dalam Jusmandi, 2014) menjelaskan semakin suatu negara membiarkan kekuatan pasar berkuasa dan membuka perekonomiannya bagi perdagangan bebas (free trade) dan persaingan (competition), perekonomian negara tersebut akan semakin efisien dan berkembang pesat. Agar mampu menghadapi persaingan seluruh pelaku bisnis dituntut mempunyai strategi untuk meningkatkan daya saing. Agar strategi berjalan sesuai harapan, perusahaan perlu mengelola sumber daya organisasi secara efektif dan efisien. Salah satu strategi penentu keunggulan bersaing adalah dengan mengelola dengan baik sumber daya manusia yang dimiliki.

Perusahaan dihadapkan dengan tingginya perputaran karyawan (labor turnover). Labor turnover adalah proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus segera digantikan (Mathis & Jackson, 2009). Perusahaan sadar bahwa masing-masing karyawan mempunyai kebutuhan (needs) yang ingin mereka penuhi dan untuk memenuhi kebutuhan tersebut manusia akan mengupayakan berbagai cara. Bila karyawan tidak dapat memenuhi kebutuhan, mereka cenderung merasa tidak puas dan dapat berakibat tidak loyal kepada perusahaan dan cenderung lari ke perusahaan pesaing. MSDM diharapkan hadir sebagai pengintegrasikan harapan karyawan dengan tujuan perusahaan. Integrasi adalah upaya perusahaan dalam mencocokkan keinginan karyawan dengan kebutuhan organisasi (Bangun, 2012). Dengan demikian, perusahaan perlu memberi dorongan kepada karyawan agar memiliki semangat dalam bekerja serta loyal kepada perusahaan. Salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan adalah memotivasi sumber daya manusia yang dimiliki.

Sering kali faktor-faktor materiil seperti gaji, bonus, kebijakan perusahaan dikaitkan sebagai faktor yang memotivasi seseorang dalam bekerja. Nyatanya dalam dunia kerja, faktor materiil tersebut hanya akan menyebabkan seseorang merasakan kondisi tidak merasa tidak puas kerja. Untuk menimbulkan kepuasan kerja dibutuhkan faktor lain diluar faktor materiil. Frederick Herzberg berpendapat jika kita ingin memotivasi orang atas pekerjaan mereka, perlu adanya penekanan pada faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri atau dengan hasil yang secara langsung dapat diperoleh dari pekerjaannya, seperti kesempatan kenaikan pangkat, peluang pertumbuhan pribadi, pengakuan, tanggung jawab, dan pencapaian (Robbins & Judge, 2015). PT Garuda Maintenance Facility AeroAsia merupakan perusahaan swasta internasional yang bergerak di bidang jasa perawatan dan perbaikan (maintenance, repairing and overhaul) pesawat untuk maskapai penerbangan komersial. Karena bentuk usaha yang dijalankan PT GMF AeroAsia berupa jasa, maka karyawan pada perusahaan tersebut dituntut untuk memberikan pelayanan semaksimal mungkin mengingat bisnis yang dijalankan PT GMF AeroAsia berskala internasional. Visi PT GMF AeroAsia hingga tahun 2018 adalah menjadi 10 perusahaan penyedia jasa perawatan pesawat terbaik di dunia. Dalam menanggapi hal tersebut PT GMF AeroAsia perlu menyelaraskan strategi yang dimiliki dengan kinerja karyawan agar mereka tidak merasa terbebani dalam bekerja. Perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja agar visi perusahaan tersebut dapat tercapai.

Tugas perusahaan adalah menstimulus motivasi karyawan. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja cenderung dapat memberikan kontribusi lebih kepada perusahaan, yang berarti kinerja perusahaan pun meningkat. Dengan demikian perusahaan perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat memotivasi karyawan, mengklasifikasi pengaruh faktor-faktor pemuatan tersebut, serta berupaya untuk menstimulus motivasi karyawan agar termotivasi dalam bekerja. Dalam industri penerbangan yang kompetitif dan terus berkembang, penting bagi perusahaan seperti PT GMF AeroAsia untuk memiliki strategi staffing dan perencanaan sumber daya manusia yang efektif. PT GMF AeroAsia merupakan perusahaan perawatan dan perbaikan pesawat yang terkemuka di Indonesia, dan sumber

daya manusia yang berkualitas dan terampil adalah faktor kunci dalam mencapai keunggulan operasional dan kepuasan pelanggan yang tinggi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki praktik staffing dan perencanaan sumber daya manusia yang diterapkan di PT GMF AeroAsia.

METODOLOGI PENELITIAN

Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan melakukan wawancara mendalam dengan pengelola sumber daya manusia di PT GMF AeroAsia. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan pendekatan tematik untuk mengidentifikasi pola-pola umum dalam praktik staffing dan perencanaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan ini.

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan pemahaman yang mendalam tentang strategi staffing yang diterapkan oleh PT GMF AeroAsia dan peran penting perencanaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas strategi staffing dan perencanaan sumber daya manusia mereka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hal-hal yang Dapat Dilakukan PT GMF AeroAsia untuk Mendorong Motivasi Karyawan

Alasan peneliti menyimpulkan bahwa achievement (pencapaian), recognition (pengakuan), dan advancement (peningkatan) tidak terlalu memotivasi informan karena perusahaan belum maksimal dalam menstimulus motivasi intrinsik karyawan yang berkaitan dengan ketiga faktor pemotivasi tersebut.

1. Achievement (Pencapaian)

Karyawan yang merasa bahwa karirnya berada pada batas maksimal dan belum memperoleh kesempatan untuk mendapat kenaikan jabatan cenderung mengalami kondisi tidak ada kepuasan dalam bekerja. Pada dasarnya seluruh manusia ingin berkembang ke arah yang lebih baik. Dalam dunia kerja, karyawan menjadikan sebuah jabatan sebagai pencapaian dalam berkarir. Hal tersebut dapat dijadikan sarana bagi karyawan untuk mengaktualisasi diri dalam bekerja.

Harus disadari beberapa jabatan fungsional memiliki keterbatasan penyerapan pegawai. Cara yang dapat dilakukan perusahaan untuk menanggapi kondisi seperti diatas yaitu dengan melakukan rolling kerja. Pertama, perusahaan melakukan peninjauan terhadap karyawan terkait minat dan kualifikasi yang dimiliki sebelum melakukan perputaran kerja. Kemudian, perusahaan mencoba memberikan on the job training terkait job description di unit baru tersebut. Tujuan melakukan rolling pekerjaan adalah untuk memberikan suasana kerja yang baru agar karyawan tidak mengalami stress kerja serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk dapat mengaktualisasi diri sehingga bekerja lebih termotivasi.

2. Recognition (Pengakuan)

Perusahaan sudah menciptakan value 'concern for people' yaitu memberikan perhatian lebih kepada karyawan dengan cara menghargai dan memberikan pengakuan atas kinerja karyawannya, sekecil apapun pekerjaan tersebut. Perusahaan harus merealisasikan nilai tersebut kedalam kehidupan sehari-hari terhadap pekerjaan. Perusahaan perlu lebih mengapresiasi kinerja karyawan secara eksplisit agar dapat dirasakan secara jelas oleh karyawan. Dengan memberikan pengakuan yang sesuai dengan jasa karyawan, dapat meningkatkan motivasi kinerja karyawan. Individu pada umumnya merasa lebih dihargai bila mendapat pengakuan atas pencapaian yang telah dibuat. Paket kompensasi yang ditawarkan PT GMF AeroAsia tergolong baik, namun sesuai dengan teori dua faktor, hal tersebut hanya menimbulkan perasaan tidak ada ketidakpuasan, dan belum dapat memotivasi karyawan. Dengan lebih memperhatikan penghargaan atas kinerja karyawan, perusahaan dapat menstimulus motivasi intrinsik karyawan.

3. Advancement (Peningkatan)

Perusahaan sudah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengatur karir di perusahaan dengan menciptakan program career management. Selanjutnya diharapkan agar perusahaan mengelola sistem tersebut sebaik mungkin agar karyawan dapat

mempersiapkan diri agar berkualifikasi untuk mendapatkan jabatan yang diinginkan. Peningkatan tidak selalu mengenai jenjang karir, namun juga dari segi kemampuan yang dimiliki karyawan. Untuk meningkatkan skill sdm yang dimiliki perusahaan perlu memberikan pelatihan. Pelatihan yang diberikan dapat berupa on the job training dan off the job training. Pemberian pelatihan tersebut diharapkan sesuai dengan sasaran, artinya pelatihan diberikan kepada karyawan yang benar-benar perlu dikembangkan serta mau diberikan pelatihan. Tugas perusahaan adalah mengamati kinerja karyawan serta merancang pemberian pelatihan untuk karyawan-karyawan yang dinilai layak mendapat pelatihan.

PT GMF AeroAsia sudah berupaya untuk meningkatkan kualitas karyawan lewat pemberian pelatihan. Hal pertama yang dapat dilakukan perusahaan sebelum menentukan pelatihan yang akan diberikan kepada karyawan adalah mengevaluasi kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, perusahaan akan menentukan karyawan yang perlu mendapat pelatihan kemudian disesuaikan dengan bentuk pelatihan yang dianggap perlu. Perusahaan tentu akan mengeluarkan uang untuk memberikan pelatihan, oleh karena itu perusahaan harus tepat sasaran agar feedback yang didapat sebanding dengan pengeluaran perusahaan. Beberapa karyawan mengharapkan untuk mendapat pelatihan tersebut, karena melalui pelatihan tersebut karyawan dapat mengembangkan kemampuan bekerja. Oleh karena itu karyawan termotivasi agar dirinya mendapat pelatihan oleh perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Untuk mendorong motivasi karyawan, GMF AeroAsia dapat melakukan beberapa langkah. Pertama, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengaktualisasi diri melalui rolling pekerjaan dan memberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan dan minat karyawan. Kedua, meningkatkan pengakuan atas kinerja karyawan secara eksplisit agar karyawan merasa dihargai. Ketiga, mengelola program karir dengan baik untuk memberikan kesempatan peningkatan jenjang karir dan pengembangan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dale Timple, The art and science of business management performance, Kend Publishing. Inc, (1999). Gary Dessier, Human Resources Management, Printice Hall. Inc, 1997.
- GMF AeroAsia. (2016). One of The Biggest in Southeast Asia, diupload pada 7 November 2016, <http://www.gmf-aeroasia.co.id/inside-gmf/>
- Harlie, M. (2013). 'Pengaruh Teori Motivasi Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus pada PT. Saptia Indra Sejati Tabalong Kalsel)', Jurnal Ekonomi dan Bisnis, vol. 6, no. 2.
- Human Capital Development. (2014). Prosedur Bisnis Pengelolaan Karir Pegawai, PB-06-005. PT GMF AeroAsia, Cengkareng