

MAKALAH
FORMULATE THE HRM STRATEGIES
MATA KULIAH MSDM STRATEJIK



Disusun Oleh:

Erlinda Iswandari	19808141052
Veda Faustina Vashti	19808141074
Laila Hartanti	19808141077
Juwita Putri Oktaviana	19808141078
Cantika Rizka Khoirunnisa	19808141079

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
Universitas Negeri Yogyakarta
2021

A. Latar Belakang

Perubahan-perubahan lingkungan bisnis telah menyebabkan pergeseran dalam urutan pentingnya manajemen sumber daya manusia dan fungsi sumber daya manusia. Departemen sumber daya manusia diberi kesempatan mengambil peran penting dalam tim manajemen. Saat ini, tenaga kerja merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan. Hal inilah yang menyebabkan fungsi sumber daya manusia menjadi fungsi manajemen yang penting.

Masalah-masalah sumber daya manusia terus meningkat khususnya berkenaan dengan *supply* tenaga kerja terampil, yang memiliki kemampuan adaptasi memadai dan mampu menghadapi ambiguitas. Kritisnya peran sumber daya manusia tidak disertai dengan sifat kepastian tenaga kerja (Ellitan, 2002). Hal ini diiringi dengan peningkatan ketidakpastian tenaga kerja yang dihadapi organisasi. Organisasi tidak dapat menentukan secara pasti hal-hal yang berkenaan dengan *supply* tenaga kerja antara lain: menarik, mempertahankan, dan memotivasi sumber daya manusia yang semakin beragam; cara mendapatkan individu yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang tepat; serta mengarahkan sumber daya manusia yang ada agar dapat menjadi sumber keunggulan kompetitif baik secara domestik maupun internasional.

Pertumbuhan bisnis maskapai di Indonesia cukup tinggi. Namun, ini tidak diiringi dengan peningkatan sumber daya manusia (SDM) dan infrastruktur di bidang transportasi udara. Salah satu contoh masalah pengelolaan SDM yang kurang baik yaitu insiden salah menurunkan penumpang oleh maskapai Lion Air. Kala itu Lion Air salah menurunkan penumpang pada penerbangan internasional ke penerbangan domestik. Kejadian-kejadian yang menimpa maskapai seperti penundaan penerbangan sampai salah menurunkan penumpang, dianggap akibat dari pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) nya yang kurang baik.

B. Masalah Masalah yang ada di PT. Lion Mentari Airlines

Lion Air adalah anak perusahaan PT. Langit Esa Oktagon (PT. LEO Group) yang merupakan bagian dari Lion Group yang lebih luas. Sebagai maskapai penerbangan domestik terkemuka dan maskapai berbiaya rendah yang disiplin, Lion Air menawarkan penerbangan kepada pelanggan yang sadar nilai yang berfokus pada harga, frekuensi penerbangan, dan jaringan rute yang luas di seluruh Indonesia. Keberhasilan Lion Air menjadi maskapai berbiaya rendah terkemuka di Indonesia dibangun dengan memberikan nilai tarif yang luar

biasa kepada pelanggan, memastikan jadwal penerbangan yang nyaman dan menciptakan jaringan rute yang penting untuk kepentingan 260 juta orang di negara terpadat di Asia Tenggara. Hal ini menjadikan Indonesia dengan mudah mengembangkan perekonomian dalam konteks transportasi udara. Namun, Lion Air tidak diiringi dengan antisipasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Kesenjangan yang terjadi dari pertumbuhan penumpang dan manajemen pengelolaan sumber daya manusia dan infrastruktur penerbangan makin lama makin jauh. Terbukti dari insiden salah menurunkan penumpang yang dialami Lion Air dari Singapura. Seluruh penumpang maskapai penerbangan Lion Air dari Singapore saat itu lolos dari pemeriksaan baik Imigrasi maupun Bea Cukai. Informasi didapat, pesawat keluar melalui terminal 1 domestik, bukan terminal Internasional. Hal itu jelas mengaitkan seluruh penumpang yang masuk ke Indonesia itu menjadi ilegal. Kejadian ini dianggap akibat dari pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kurang baik (Indra, 2016).

C. Batasan Masalah

1. Apa dampak yang terjadi dari kesenjangan pertumbuhan penumpang dan manajemen pengelolaan SDM?
2. Bagaimana pengelolaan dan pemeliharaan SDM yang harus dilakukan Lion Air?
3. Bagaimana strategi pemeliharaan dan keterlibatan seperti apakah yang dilakukan Lion Air?

D. Pemetaan Tujuan

Visi dan Misi Lion Air

1. Visi

Menjadi perusahaan penerbangan swasta nasional yang melayani penerbangan domestik dan internasional dengan berpedoman kepada prinsip-prinsip keselamatan dan keamanan penerbangan yang telah ditetapkan Lion Air.

2. Misi

Menjadi perusahaan penerbangan nasional inovatif, efisien dan profesional dalam menjangkau beberapa kota yang ada di Indonesia sehingga akan lebih banyak pengguna yang dapat terbang bersama armada Lion Air.

Tujuan dari formulasi MSDM strategik yang perlu dilakukan oleh maskapai Lion Air adalah karena menurut Pengamat penerbangan, Marsekal (Purn) Chappy Hakim, insiden salah

menurunkan penumpang oleh maskapai Lion Air tidak bisa dianggap sepele. Oleh karena itu, pemerintah harus melakukan evaluasi kembali agar kasus seperti ini tidak terulang. Perusahaan perlu menyusun strategi jangka panjang yang diharapkan mampu membangun landasan utama mengelola SDM yang berdampak terhadap bisnis dan daya saing perusahaan di kancah global.

E. Menyusun Prioritas

Prioritas Utama Lion Air adalah melakukan pengelolaan dan pemeliharaan SDMnya. Pengelolaan SDM dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan tenaga kerja. Ini sangat penting untuk memperbaiki SDM agar mereka lebih memahami tanggung jawab pekerjaannya, sehingga SDM yang memiliki performa tinggi akan memberi kontribusi positif bagi perusahaan.

Pemeliharaan tenaga kerja mencakup pemeliharaan komunikasi kerja antara para pelaku kepentingan, pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja, pengendalian konflik kerja, pemberian konseling kerja, serta pemberian balas jasa (berupa gaji atau upah dan insentif dan balas jasa tidak langsung: keuntungan dan pelayanan atau kesejahteraan).

F. Alur Logika Data dan Strategi

Pada kasus Lion Air ini menggunakan Model Teory Agency, dimana teory ini didasarkan pada berbagai kondisi lingkungan internal dan eksternal organisasi termasuk praktek manajemen SDM, aturan pemerintah, dan berbagai tekanan teknologi, aktivitas serikat pekerja dan kondisi pasar tenaga kerja.

Analisa ini dilakukan untuk Menyusun rencana yang strategis. Analisis ini berfokus pada basis data perkembangan SDM di dalam organisasi Lion Air yaitu selama tiga tahun sebelum analisis dilakukan, lalu perkembangan SDM saat analisis dilakukan dan menentukan strategi yang tepat untuk dilaksanakan selama 5 tahun mendatang agar perbaikan SDM dilakukan secara optimal.

G. Menetapkan Strategi

Perusahaan berupaya mengenali inti masalah dalam mengelola SDM dan membangun struktur manajemen SDM global yang sesuai dengan karakter lokal. Perusahaan proaktif meninjau ulang strategi dan metode untuk melatih karyawan serta sistem manajemen SDM

seiring dengan permintaan pasar yang terus berubah secara signifikan. Pengelolaan dan pemeliharaan SDM menjadi bagian penting yang harus dilakukan. Pengelolaan SDM dengan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja sangat diperlukan untuk memperbaiki SDM agar mereka lebih memahami tanggung jawab pekerjaan. Hal ini dapat dilakukan dengan membangun integrasi yang mencakup kebutuhan karyawan untuk tingkat pertumbuhan konsumen yang tinggi, memberikan motivasi kerja, memperhatikan kepuasan pelanggan, mendorong disiplin kerja, dan mengukur prestasi kerja. Selanjutnya pemeliharaan tenaga kerja dilakukan dengan menjalin komunikasi kerja antara para pelaku kepentingan, memperhatikan Kesehatan, Keselamatan Kerja (K3), pengendalian konflik kerja, konseling kerja, dan pemberian balas jasa. Strategi pemeliharaan dan keterlibatan yang sebaiknya dilakukan oleh Lion Air yaitu :

1. Melakukan pengembangan atau development sebagai penyiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau yang lebih tinggi di dalam organisasi
2. Melakukan pengembangan dan perencanaan karir untuk menyatukan kepentingan dan keterampilan karyawan dengan kebutuhan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ellitan, L., 2002. Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2), pp.65-76.
- Indra, Putu Agung Nara. 2016. Kemenhub: Lion Air Tidak Laporkan Kesalahan Prosedur. <https://tirto.id/kemenhub-lion-air-tidak-laporkan-kesalahan-prosedur-8WB> (diakses tanggal 29 April 2021)