

PENGELOLAAN HUMAN CAPITAL DALAM MENINGKATKAN EFISIENSI OPERASIONAL PADA PT. AEROFOOD ACS DENPASAR

I Gede Ryan Adhinata¹, Bagus Gede Ari Rama²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional
e-mail: adhinatariyan@gmail.com¹, arirama@undiknas.ac.id²

Abstrak

Pengelolaan sumber daya manusia (human capital) menjadi krusial dalam era digital yang dipengaruhi globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin keras, terutama bagi PT. Aerofood ACS Denpasar sebagai penyedia layanan catering penerbangan. Efisiensi operasional perusahaan sangat bergantung pada strategi pengelolaan human capital yang efektif. Penelitian ini bertujuan memahami dampak pengelolaan human capital terhadap efisiensi operasional di PT. Aerofood ACS Denpasar melalui metode observasi langsung. Observasi berfokus pada aktivitas dan interaksi di tempat kerja yang dikelola oleh divisi HRD dan HCBP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen yang komprehensif namun memerlukan peningkatan kecepatan, pelatihan rutin yang mencakup keterampilan teknis dan soft skills, sistem penilaian kinerja berbasis KPI yang membutuhkan umpan balik lebih spesifik, serta inisiatif kesejahteraan karyawan berkontribusi signifikan terhadap efisiensi operasional. Penggunaan teknologi seperti sistem ERP juga telah membantu, meskipun masih ada ruang untuk optimasi lebih lanjut. Kesimpulan menunjukkan bahwa strategi pengelolaan human capital yang efektif dapat meningkatkan efisiensi operasional dan retensi karyawan. Implementasi sistem reward, peningkatan manajemen karir, dan pemanfaatan teknologi menjadi kunci untuk mencapai efisiensi optimal. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan human capital yang strategis dalam menghadapi tantangan operasional dan memastikan keberlanjutan bisnis PT. Aerofood ACS Denpasar.

Kata kunci: Sumber Daya Manusia, Efisiensi Operasional, Pengelolaan SDM

Abstract

Abstract Human capital management is crucial in the era of globalization and intense business competition, especially for PT Aerofood ACS Denpasar as an aviation catering service provider. The company's operational efficiency is highly dependent on effective human capital management strategies. This study aims to understand the impact of human capital management on operational efficiency at PT Aerofood ACS Denpasar through direct observation method. The observation focuses on workplace activities and interactions managed by the HRD and HCBP divisions. The results showed that a comprehensive recruitment process that requires an increase in speed, regular training that covers technical skills and soft skills, a KPI-based performance appraisal system that requires more specific feedback, and employee welfare initiatives contribute significantly to operational efficiency. The use of technology such as ERP systems has also helped, although there is still room for further optimization. The conclusion shows that effective human capital management strategies can improve operational efficiency and employee retention. The implementation of reward systems, improved career management, and the utilization of technology are key to achieving optimal efficiency. This research confirms the importance of strategic human capital management in facing operational challenges and ensuring business sustainability of PT Aerofood ACS Denpasar.

Keywords: Human Capital, Operational Efficiency, Human Resource Management

PENDAHULUAN

Dalam era digital yang dipengaruhi globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin keras, pengelolaan sumber daya manusia atau human capital menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan perusahaan. PT. Aerofood ACS Denpasar, sebagai salah satu penyedia layanan catering penerbangan terkemuka di Indonesia, menyadari pentingnya strategi pengelolaan human capital yang efektif untuk meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing di pasar. PT. Aerofood ACS Denpasar menghadapi tantangan yang kompleks dalam operasionalnya, termasuk kebutuhan untuk memenuhi standar kualitas tinggi, kecepatan dalam penyajian layanan, serta kepatuhan terhadap berbagai regulasi industri penerbangan. Untuk menghadapi tantangan ini, perusahaan harus memastikan bahwa seluruh karyawan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan motivasi yang diperlukan untuk menjalankan tugas mereka secara optimal (Subroto, 2018). Di sinilah peran pengelolaan human capital menjadi sangat penting.

Strategi pengelolaan human capital yang efektif mencakup berbagai aspek, mulai dari rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, hingga retensi karyawan (Prasojo et al., 2018). PT. Aerofood ACS Denpasar perlu merancang dan mengimplementasikan strategi-strategi ini dengan baik untuk memastikan bahwa setiap karyawan dapat memberikan kontribusi maksimal terhadap efisiensi operasional perusahaan. Proses rekrutmen harus menarik individu yang sesuai secara teknis dan budaya kerja perusahaan (Widodo et al., 2022). Pelatihan karyawan harus meningkatkan keterampilan teknis, manajerial, dan soft skills. Manajemen kinerja harus memantau kontribusi karyawan secara objektif dengan sistem penilaian yang transparan dan umpan balik konstruktif (Lasao et al., 2024). Retensi karyawan harus fokus pada kesejahteraan fisik dan psikologis mereka (Ilmiah et al., 2024).

Dengan mengimplementasikan strategi pengelolaan human capital yang baik dan benar, PT. Aerofood ACS Denpasar dapat meningkatkan efisiensi operasionalnya secara signifikan. Hal ini tidak hanya akan membantu perusahaan mencapai efisiensi operasional dan keunggulan kompetitif tetapi juga memastikan keberlanjutan bisnis dalam jangka panjang. Melalui pengelolaan human capital yang efektif, PT. Aerofood ACS Denpasar dapat membangun tim kerja yang solid, produktif, dan inovatif yang siap menghadapi berbagai tantangan industri di masa depan (Prama Yanti & Sanica, 2021).

METODE

Dalam penelitian ini, digunakan metode observasi untuk memahami secara mendalam dampak pengelolaan human capital terhadap efisiensi operasional di PT. Aerofood ACS Denpasar. Observasi dilakukan secara langsung terhadap aktivitas dan interaksi di tempat kerja, dengan fokus pada bagaimana pengelolaan human capital dari human resource development (HRD) dan manager human resource business partner (HCBP). Tujuan utama observasi ini adalah untuk mengumpulkan informasi rinci mengenai dampak implementasi pengelolaan human capital dalam meningkatkan efisiensi operasional perusahaan. Melalui metode ini, peneliti dapat mengidentifikasi perubahan dalam proses kerja dan efek yang didapat perusahaan setelah adanya pengelolaan human capital yang baik di perusahaan. Observasi dilakukan secara sistematis dan berulang guna memastikan akurasi data yang diperoleh dan memberikan gambaran menyeluruh tentang implementasi pengelolaan human capital dengan optimal dalam operasional PT Aerofood ACS Denpasar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu aktivitas yang dilakukan dalam rangka mengkaji, menganalisis dan menetapkan kebutuhan sumber daya manusia pada suatu perusahaan atau organisasi di agar terpenuhinya sumber daya manusia yang dibutuhkan. Menurut (Fania Mutiara Savitri et al., 2022) mendefinisikan perencanaan sumber daya manusia adalah perencanaan SDM sebagai proses yang secara sistematis mengkaji keadaan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa jumlah dan kualitas dengan ketrampilan yang tepat, akan tersedia pada saat mereka dibutuhkan. Beda halnya, menurut (Hasan, 2024) mengemukakan bahwa, Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan akan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berintegrasi dengan rencana organisasi. Berdasarkan hasil observasi di PT. Aerofood ACS Denpasar, ditemukan beberapa temuan penting terkait pengelolaan human capital yang berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi operasional. Dalam proses rekrutmen, perusahaan telah menggunakan pendekatan komprehensif dengan berbagai tahap seleksi seperti tes teknis, wawancara, dan uji kesehatan, namun perlu peningkatan dalam kecepatan dan efisiensi seleksi (Rahmawati, 2023). Kandidat yang direkrut dinilai berdasarkan keterampilan teknis dan kesesuaian budaya kerja untuk memastikan adaptasi cepat dan kontribusi maksimal. Pelatihan rutin yang diadakan mencakup keterampilan teknis, manajerial, dan soft skills, meskipun frekuensi dan variasi topik perlu ditingkatkan. Sistem penilaian kinerja berbasis KPI yang objektif dan transparan telah diterapkan, namun feedback yang diberikan perlu lebih spesifik dan konstruktif. Perusahaan juga telah menciptakan berbagai inisiatif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, dengan tingkat retensi yang cukup baik, meskipun ada beberapa karyawan yang merasa kurang dihargai dan memiliki peluang pengembangan karir terbatas. Penggunaan teknologi, termasuk implementasi sistem ERP, telah membantu meningkatkan efisiensi operasional, namun masih ada area yang dapat dioptimalkan lebih lanjut.

Pengelolaan human capital di PT. Aerofood ACS Denpasar menunjukkan kemajuan signifikan, meskipun masih memerlukan perbaikan. Proses rekrutmen yang komprehensif dan lebih cepat dapat

memastikan kandidat terbaik direkrut, meningkatkan efisiensi operasional. Program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan, dengan topik yang lebih beragam, akan meningkatkan kompetensi karyawan (Nailiu et al., 2024). Sistem penilaian kinerja berbasis KPI yang objektif, ditambah dengan umpan balik yang lebih spesifik dan konstruktif, akan membantu karyawan memperbaiki kinerja dan merasa lebih dihargai. Inisiatif kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja yang nyaman berkontribusi besar pada retensi karyawan, sementara peluang pengembangan karir yang jelas membantu mempertahankan karyawan berbakat. Implementasi sistem ERP dan teknologi digital lainnya telah meningkatkan efisiensi operasional, dan optimalisasi lebih lanjut dapat memberikan hasil yang lebih signifikan.

SIMPULAN

Selama melakukan kegiatan magang di PT. Aerofood ACS Denpasar dapat diambil kesimpulan bahwa PT. Aerofood ACS Denpasar menghadapi tantangan dalam pengelolaan human capital yang berdampak pada efisiensi operasional dan kepuasan karyawan. Untuk meningkatkan efisiensi operasional, perusahaan harus fokus pada strategi pengelolaan human capital yang mencakup pelatihan dan pengembangan karyawan, implementasi sistem reward dan recognition, serta peningkatan manajemen karir dan kesejahteraan karyawan. Dengan memanfaatkan teknologi dan sistem informasi, serta menciptakan budaya kerja yang kolaboratif dan inovatif, PT. Aerofood ACS Denpasar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan yang nantinya bisa mencapai efisiensi operasional yang optimal untuk perusahaan.

SARAN

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk menggunakan metode gabungan kualitatif dan kuantitatif, seperti wawancara mendalam untuk mengeksplorasi pengalaman pada human capital. Membandingkan implementasi pengelolaan human capital yang benar di perusahaan lain dalam industri serupa agar memberikan dampak yang efisien terhadap perusahaan bisa memberikan wawasan tambahan. Penelitian jangka panjang tentang dampak pengelolaan human capital terhadap kualitas layanan, serta evaluasi pelatihan karyawan dan integrasi teknologi baru, juga sangat direkomendasikan untuk penelitian selanjutnya untuk penelitian tambahan untuk mengurangi kekurangan penelitian.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kepada perusahaan yang sudah memberikan kesempatan untuk melakukan pengabdian penulis mengucapkan terimakasih. Bantuan dan kontribusi tersebut sangat berharga dalam keberhasilan penelitian ini. Penulis juga berterima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bimbingan, dukungan, dan kerja sama selama proses penulisan jurnal ini. Tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, penelitian ini tidak akan dapat terlaksana dengan baik. Terima kasih atas segala dukungan dan kerjasamanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Fania Mutiara Savitri, Aldhania Uswatun Hasanah, Alfithrah Madya Fasa, & Septya Lie Mahesti. (2022). Kajian Literatur Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang Efektif untuk Meraih Keunggulan Kompetitif. CEMERLANG : Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Bisnis, 2(1), 16–29. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v2i1.607>
- Hasan, P. (2024). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Sumber Daya Manusia/Umum PT. Delta Marina Garment & Textiles. i, 16–45.
- Ilmiah, J., Jurusan, M., Ekonomi, H., & Volume, S. (2024). 1, 2, 3, 4, 5, 571–588.
- Lasao, N., Abbas, B., & Nur, M. (2024). Analisis Sistem Tata Kelola Manajemen Sumber Daya Manusia pada Rumah Sakit Umum Daerah Konawe Kepulauan. Action Research Literate, 8(6), 1–17. <https://doi.org/10.46799/ar.v8i6.416>
- Nailiu, S. K., Prasetyo, A., Atmoko, A. P., Rafadhil, M. I., & Resmawa, I. N. (2024). Pengembangan Model Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Kinerja Dan Pengembangan Karir Karyawan. Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP), 7(2), 6029–6034.
- Prama Yanti, D. M. D., & Sanica, I. G. (2021). Menelisik Pengelolaan Human Capital di Dunia Bisnis dalam Era New Normal: Studi Kasus pada Generasi Milenial di Bali. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship, 11(1), 122. <https://doi.org/10.30588/jmp.v11i1.840>
- Prasojo, L. D., Mukminin, A., & Mahmudah, F. N. (2018). Manajemen Strategi Human Capital Dalam

- Pendidikan. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Vol. 3, Issue 1). <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Rahmawati, S. L. (2023). Inovasi Sistem Seleksi Dengan Aplikasi Notion Pada Perusahaan Azura Labs. 1–91.
- Subroto, S. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tegal Shipyard Utama. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18. [file:///C:/Users/USER/Downloads/1544-Article Text-4154-1-10-20181219 \(10\).pdf](file:///C:/Users/USER/Downloads/1544-Article Text-4154-1-10-20181219 (10).pdf)
- Widodo, R., Saputri, N., & Intania, N. (2022). Pendidikan Terintegrasi Pondok Pesantren. *Jurnal Kependidikan Islam*, 12, 171–181. <https://doi.org/0.15642/jkpi.2022.12.2.171-181>
- .