

Vol. 3 • No. 2 • Juli 2023

Page (Hal.) : 1334 – 1339

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

Irfan Kibiyanto

*Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Indonesia
irfankibiyanto@gmail.com*

Abstrak

Pengelolaan SDM yang kompeten dalam suatu perusahaan sangat penting untuk lebih cepat mencapai tujuan perusahaan. Perilaku adalah sikap yang dimiliki individu untuk beradaptasi dengan lingkungannya. Di dalam perusahaan, perilaku ini disebut perilaku lingkungan kerja. Perilaku lingkungan kerja adalah pola tindakan anggota organisasi yang mempengaruhi efektivitas organisasi secara langsung atau tidak langsung. Adapun jenis penelitian ini adalah studi literatur. Dalam pengembangan Pengembangan Sumber Daya Manusia diperlukan sistem kinerja dan pendukung dari setiap individu karena pengembangan SDM akan memberikan dampak yang luar biasa jika dikembangkan secara positif, baik untuk internal perusahaan maupun lingkungan sekitar perusahaan.

Kata kunci: Strategis, Sumber Daya Manusia, Perencanaan dan Kepegawaian

Abstract

Competent HR management in a company is very important to more quickly achieve company goals. Behavior is an attitude that individuals have to adapt to their environment. Within the company, this behavior is called work environment behavior. Work environment behavior is a pattern of actions of members of an organization that affects the effectiveness of the organization directly or indirectly. As for this type of research, it is a literature study. In the development of Human Resource Development, there is a need for performance and support systems from each individual because the development of HRD will have a tremendous impact if developed positively, both to the internal of a company and to the surrounding environment of the company.

Keywords: Strategic, Human Resource, Planning and Staffing

PENDAHULUAN

Environment of Strategic Human Resource merupakan suatu proses yang menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan juga tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah di tentukan. Oleh karena itu perusahaan atau suatu organisasi harus memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana-sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien. Sumber daya yang paling penting dari sumber daya lain nya yaitu sumber daya manusia (SDM), karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tidak akan berjalan efektif tanpa di dukung sumber daya yang baik. Pada masa pandemic sekarang ini perusahaan harus bias memutar otak dan mencari solusi untuk pengelolaan terhadap sumber daya manusia (SDM) pada suatu perusahaan harus dilakukan dengan baik karena sumber daya manusia yaitu unsur utama untuk meningkatkan produktifitas perusahaan. Manajemen lingkungan termasuk sebagai kegiatan yang secara langsung bertujuan untuk melindungi

lingkungan, teknik, kebijakan, dan prosedur yang secara khusus digunakan perusahaan untuk memantau dan mengendalikan dampak operasinya terhadap lingkungan alam. Manajemen lingkungan proaktif termasuk implementasi sukarela dari praktik dan inovasi, seperti merancang atau mengubah operasi, proses, dan produk, sebagai 2 pencegahan terhadap dampak lingkungan yang negative. Perusahaan yang peduli terhadap masalah lingkungan secara proaktif melalui manajemen lingkungan praktis mendapatkan jalan keuntungan. Perkembangan ekonomi saat ini tidak lepas dari digitalisasi, sector yang terkena dampak digitalisasi salah satunya adalah UKM (usaha kecil dan menengah). Usaha kecil dan menengah merupakan kelompok usaha yang masih bias bertahan ketika krisis ekonomi melanda negeri ini. Perkembangan jumlah unit usaha kecil menengah yang terus meningkat, tentunya dapat membuka lapangan kerja yang besar. Namun demikian usaha kecil ini masih dipandang sebagai usaha yang lemah kinerjanya.

Usaha Kecil dan Menengah (UKM) mempunyai peran yang cukup besar dalam pembangunan ekonomi nasional, hal ini terlihat dari kontribusinya terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia yang terus meningkat setiap tahunnya, salah satunya adalah UKM batik. Batik merupakan warisan kebudayaan Indonesia dalam bentuk kerajinan tekstil. Batik diakui Badan Perserikatan Bangsa-Bangsa Urusan Kebudayaan (UNESCO) sebagai warisan budaya yang berasal dari Indonesia. Namun, industri yang menguntungkan ini dapat merugikan lingkungan sekitar apabila pengolahan limbahnya tidak dilakukan dengan baik. Zat perintang yang sering digunakan pada proses pembuatan batik adalah lilin atau malam. Penggunaan lilin untuk membatik berbeda dengan lilin yang biasa. Lilin untuk membatik bersifat cepat menyerap pada kain. Industri batik dan tekstil merupakan salah satu penghasil limbah cair yang berasal dari proses pewarnaan. Dengan adanya limbah yang menimbulkan 3 dampak negative bagi manusia maupun lingkungan, maka perlu dilakukan penanganan terhadap limbah tersebut. Para pelaku industri, diharapkan tidak hanya memikirkan keuntungan yang banyak saja dan mengesampingkan pengolahan limbah hasil industry. Karena hal ini dapat berdampak negative bagi orang lain disekitar lingkungan industry tersebut. Selain kandungan zat warna nya tinggi, limbah industri batik dan tekstil juga mengandung bahan-bahan sintetik yang sukar larut atau sukar diuraikan.

Pada umumnya polutan yang terkandung dalam limbah industri batik dapat berupa logam berat, padat antersuspensi, atau zat organic. Industri batik dan tekstil adalah salah satu penghasil limbah cair yang berasal dari proses pewarnaan. Setelah proses pewarnaan selesai, akan dihasilkan limbah cair yang berwarna keruh dan pekat, apabila limbah batik ini di alirkan langsung kelingkungan tanpa adanya pengolahan terlebih dahulu, maka akan merusak dan mencemari lingkungan dan merusak kehidupan yang ada di lingkungan tersebut. Selain itu, limbah pewarna yang dibuang sembarangan, juga dapat mencemari lingkungan. Ekosistem sungai rusak. Akibatnya, ikan-ikan mati dan air sungai tidak dapat dimanfaatkan lagi. Oleh karena itu, air sungai yang telah tercemar meresap kesumur dan mencemari sumur. Padahal air itulah yang digunakan untuk keperluan hidup sehari-hari. Hal ini juga dapat merusak keseimbangan ekosistem lingkungan yang ditandai dengan matinya organisme perairan di sekitar lokasi pembuangan limbah sehingga perlu pengolahan lebih lanjut agar limbah batik ini aman bagi lingkungan. Sesuai dengan variable dalam penelitian ini yaitu Environmental Belief atau Keyakinan terhadap Lingkungan adalah hal yang penting untuk menjaga 4 suatu Lingkungan karena apabila karyawan tersebut tidak memiliki Keyakinan Lingkungan maka karyawan tersebut tidak akan peduli Terhadap pencemaran lingkungan dan rusaknya ekosistem pada lingkungan kerja. Akibatnya apabila karyawan tidak memiliki Keyakinan Lingkungan, maka lingkungan disekitar tersebut akan rusak dan sulit untuk dibenahi menjadi bagus dan asri kembali. Akan tetapi apabila karyawan memiliki keyakinan untuk menjaga lingkungan sekitar agar ekosistem tetap terjaga, maka karyawan tersebut memiliki motivasi untuk selalu menjaga lingkungan disekitarnya. Dengan mereka memiliki Keyakinan Lingkungan maka karyawan tersebut akan menjaga perilaku Kewarganegaraan terhadap lingkungannya, Dengan cara menjaga, membersihkan, merawat, menggunakan bahan-bahan yang dapat diurai oleh lingkungan sehingga lingkungan tersebut terjaga dengan baik dan mengurangi resiko bencana alam seperti banjir, rusaknya ekosistem dan lain-lain. Sehingga kita harus memberikan pelatihan-pelatihan untuk menjaga lingkungan dan

ekosistem. Organization Citizenship Behavior Toward Environment sebagai variable penengah memiliki peranan penting dan sangat berpengaruh besar terkait penjagaan lingkungan. Karena Menurut Roy et al. (2001), OCBE merupakan faktor yang sangat penting untuk keberhasilan implementasi system manajemen lingkungan dan mengintegrasikan kebijakan lingkungan dengan praktik di tempat kerja. Maka dari itu Perilaku Kewarganegaraan Terhadap kebersihan, keelokan, keasrian Lingkungan di tempat kerja harus di tingkatkan. Apabila warga Negara peduli terhadap lingkungan maka perilakunya akan baik dalam menjaga 5 lingkungan. Dengan kebijakan lingkungan di tempat kerja juga berpengaruh terhadap perilaku warganegara dalam menjaga lingkungan, karena kebijakankebijakan terhadap lingkungan akan memberikan arahan- arahan kepada karyawan suatu perusahaan terutama dalam bidang perhotelan bagaimana cara menjaga lingkungan yang baik.

KAJIAN LITERATUR

Pengelolaan SDM yang berkompetensi dalam sebuah perusahaan sangat penting untuk lebih cepat mencapai tujuan perusahaan. Perilaku merupakan sikap yang dimiliki individu untuk beradaptasi dengan lingkungannya. Di dalam perusahaan perilaku ini disebut perilaku lingkungan kerja. Perilaku lingkungan kerja adalah pola tindakan anggota organisasi yang mempengaruhi efektifitas organisasi secara langsung atau tidak langsung. Ada beberapa perilaku di lingkungan kinerja antara lain perilaku kinerja, produktivitas, absenteisme dan perputaran tenaga kerja. Apabila karyawan menjaga dan merawat lingkungan maka Environmental Performance pun akan meningkat. Salah satu cara Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk meningkatkan kinerja lingkungan dengan menggambarkan perilaku pro- lingkungan di bawah tiga dimensi yaitu membantu lingkungan, keterlibatan antar warga sekitar, dan kaum ecoinitiatif. Dengan penjelasan yang pertama yaitu, inisiatif lingkungan merupakan inisiatif pribadi karyawan untuk mengurangi dampak negative lingkungan ditempat kerja seperti, kemas daur ulang, membuang sampah pada tempatnya, dan menghindari pemborosan sumber daya. Kedua, keterlibatan eko-sipil dengan inisiatif organisasi karyawan seperti, berpartisipasi dalam acara dan proyek ramah lingkungan, bahwa suatu organisasi telah menciptakan, mempromosikan reputasi hijau dari suatu 6 organisasi dan bergabung secara sukarela dengan kegiatan lingkungan organisasi. Akhirnya, bantuan lingkungan dapat mencakup dan mendorong karyawan untuk peduli akan lingkungan. Jenis perilaku ini berdasarkan dengan gotong royong karyawan untuk menyelesaikan masalah dengan memberikan berbagai ide dan keahlian secara sukarela antar rekan kerja karyawan dan adanya kerja tim untuk mengidentifikasi sumber polusi dan solusi pencegahan. Jika, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dapat menerapkan ketiga dimensi tersebut kepada karyawannya, maka akan memberikan pengaruh perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap lingkungan. Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam organisasi harus dinilai kinerjanya agar kinerja sumber daya manusia (SDM) yang terdapat dalam unit unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara obyektif.

Kemudian manfaat teoritis pada hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan menjadi panduan untuk perkembangan ilmu pengetahuan dan khususnya bagi para akademisi untuk mengetahui hal yang berhubungan dengan Environmental Belief, Organizational Citizenship Behavior Toward Environment dan Environmental Performance. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan untuk memperbaiki dan mengoptimalkan kinerja lingkungan dan mengaplikasikan kinerja lingkungan dengan konsep Environmental Belief, Organizational Citizenship Behavior Toward Environmental terhadap Environmental Performance.

Pada saat populasi bertumbuh, aktivitas bisnis semakin meluas dan dunia semakin sempit, jutaan orang semakin mengkhawatirkan kebutuhan yang kritical dari orang-orang yang menentukan keberlangsungan hidup masyarakat. Isu tentang kualitas air dan udara, karsinogen, pemanasan global dan juga konsumsi berlebihan terhadap sumberdaya yang tidak terbarukan menjadi isu utama tiap hari di masyarakat. Para pemimpin bisnis pun tampil berbicara mengenai sustainability development yang berarti pula bagaimana perusahaan

yang menghasilkan barang dan jasa pada saat ini tanpa mengurangi kemampuan generasi masa depan untuk memenuhi kebutuhan mereka. Pada saat ini banyak perusahaan sedang berusaha untuk mewujudkan eco- efficiency yang lebih baik, dimana mereka secara bersamaan meningkatkan produksi barang maupun service mereka dan juga sekaligus mengurangi efek yang merusak terhadap lingkungan dari produk tersebut. Selain menjadi isu penting yaitu tentang kesehatan dan implikasi dari kualitas hidup yang lebih baik, menjadi pertanyaan mengenai bagaimana biaya- biaya ini diaplikasikan dalam akuntansi managerial? Jawabannya adalah pengaplikasian biaya perusahaan yang berhubungan dengan lingkungan atau bisa juga disebut environmental cost (EC). Environmental cost dicontohkan seperti pemasangan scrubber di saluran pembuangan asap pabrik agar sesuai dengan peraturan pemerintah, perbaikan proses produksi untuk menghindari atau mengurangi sejumlah polusi dan membersihkan sungai yang sudah tercemar. Semua biaya-biaya ini menjadi biaya lingkungan dari perusahaan saat ini.

METODOLOGI PENELITIAN

Adapun jenis penelitian ini adalah studi literatur. Metode studi literatur adalah serangkaian kegiatan yang berkenaan dengan metode pengumpulan data pustaka, membaca dan mencatat, serta mengolah bahan penelitian. Studi kepustakaan dilakukan oleh setiap peneliti dengan tujuan utama yaitu mencari dasar pijakan/fondasi untuk memperoleh dan membangun landasan teori, cara berfikir, dan menentukan dugaan sementara atau disebut juga dengan hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Merancang untuk memenuhi kebutuhan ekonomis dan mencapai pengoperasian operasi yang kompetitif pada organisasi swasta maupun publik tergantung kepada menyeimbangkan dengan hati-hati, apa yang layak secara teknis, dan apa yang dapat diterima secara ekonomis. Sayangnya, tak ada metode potong kompas yang tersedia untuk mencapai keseimbangan antara kelayakan teknis dan ekonomis ini. Jadi metode-metode analisis ekonomi tekni harus digunakan untuk memberikan hasil-hasil yang akan membantu mencapai suatu keseimbangan yang dapat diterima.

Overhead terdiri dari biaya-biaya pengoperasian pabrik yang bukan merupakan biaya tenaga kerja langsung ataupun material langsung. Contoh overhead termasuk biaya listrik, perbaikan umum, pajak kepemilikan, dan supervise. Biaya administratif dan penjualan biasanya ditambahkan ke biaya langsung dan overhead untuk mendapatkan harga penjalan satuan untuk produk dan jasa.

Berbagai metode digunakan untuk mengalokasikan overhead terhadap produk, jasa, dan kegiatan. Metode umum yang digunakan meliputi alokasi secara proporsional terhadap biaya tenaga kerja langsung, jam kerja langsung, dan material langsung (dinyatakan sebagai biaya primer/prime cost dalam pengoperasian manufaktur), atau jam kerja mesin. Dalam setiap metode ini, perlu diketahui berapa besarnya atau perkiraan biaya overhead total untuk suatu periode waktu untuk mengalokasikan ke output produksi (atau penyampaian jasa). Biaya overhead total juga dihubungkan dengan tingkat produksi tertentu. Hal ini merupakan keadaan yang penting yang perlu diingat ketika berurusan dengan data biaya satuan.

Ekonomi berhubungan dengan interaksi antara manusia dan harta, sedangkan teknik berurusan dengan penggunaan biaya yang efektif dari ilmu pengetahuan untuk dimanfaatkan oleh umat manusia.

Barang dan jasa dihasilkan dan diinginkan karena secara langsung atau tidak langsung mempunyai kegunaan atau utilitas kekuatan untuk memuaskan keinginan dan kebutuhan manusia. Utilitas paling umum diukur dalam istilah nilai (value) yang dinyatakan dalam beberapa medium pertukaran pada harga yang harus dibayar untuk mendapatkan barang tertentu.

Hukum-hukum ekonomi merupakan pernyataan-pernyataan umum mengenai interaksi antara manusia dan kekayaan, maka hukum-hukum itu dipengaruhi oleh lingkungan ekonomi tempat beradanya manusia dan kekayaan itu. Kebanyakan prinsip- prinsip

ekonomi umum dinyatakan untuk keadaan terdapatnya persaingan sempurna. Bagaimanapun juga, dengan mengasumsikan adanya kondisi persaingan sempurna akan lebih mudah memformulasikan hukum-hukum ekonomi.

Beberapa penelitian terakhir telah membuktikan keterkaitan antara kinerja perusahaan. Dengan proses pengelolaan HRM di perusahaan. Hipotesis antara praktik manajemen sumber daya manusia adalah bahwa sumber utama organisasi adalah karyawan dan kinerja organisasi memiliki besar tergantung pada pekerjaan mereka. Oleh karena itu, jika kodifikasi kisaran yang tepat dari kebijakan dan proses sumber daya manusia akhirnya sumber daya manusia akan memiliki dampak yang mendasar pada kinerja organisasi. Li dan Wu (2004) juga membuktikan hubungan positif dan signifikan antara intellectual capital dengan kinerja perusahaan. Weitzman dan Kruse (1990) mengidentifikasi hubungan antara skema kompensasi insentif dan produktivitas, dan menguji proses rekrutmen, seleksi uji validasi dan penggunaan prosedur seleksi formal, juga menemukan hubungan dengan profit perusahaan. Pada umumnya, penyeleksian dalam penyusunan staf mempunyai hubungan positif dengan kinerja perusahaan. Evaluasi kinerja dan keterkaitan dengan skema kompensasi telah diidentifikasi sebagai penyumbang kenaikan dalam profitabilitas perusahaan.

Pada tugas ini akan menjelaskan mengenai informasi yang berhubungan dengan penelitian yang terdiri dari model analisis, definisi operasional variable, skala pengukuran, jenis dan sumber data, instrument dan pengumpulan data, populasi, sampel dan teknik sampling, unit analysis, rancangan kuisioner dan teknik analisa data, untuk membahas dan menjawab permasalahan dalam penelitian kali ini yang mengenai Firm Performance dan faktor yang mempengaruhinya yaitu Human Resource Management dan Learning Organization di dalam lingkup Kantor Akuntan Publik secara General.

Human resource management (HRM) adalah pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Sejak pasar bisnis secara keseluruhan telah meningkat kompetisi besar, HRM secara bertahap tampaknya sangat besar dan berkembang. Saat ini, sistem HRM biasanya meliputi lima area fungsional yang perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia; kompensasi dan tunjangan, keselamatan dan kesehatan, dan karyawan dan hubungan kerja.

Human resource management practice dijelaskan oleh beberapa pakar dalam bidang human resource management. Di antaranya Khushk (2019) yang mendefinisikan human resource management sebagai proses perencanaan, pengorganisasian pengarahan dan pengawasan atas penarikan, pengembangan SDM, kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pelepasan human resource untuk memenuhi tujuan-tujuan individual, sosial dan organisasional. Kemudian Zainal, (2015) menyatakan bahwa dalam kaitannya dengan pembentukan sikap dan perilaku karyawan, human resource management practice & policies dalam suatu organisasi meliputi: praktik seleksi, progam pelatihan, dan HR development, sistem evaluasi kerja, sistem penghargaan, dan keberadaan serikat kerja. Penjelasan yang lebih lengkap tentang human resource management dijabarkan oleh de Brito & de Oliveira (2016) yang mengatakan bahwa human resource management adalah kebijakan-kebijakan dan praktik-praktik yang melibatkan penanganan orang atau aspek-aspek human resource management termasuk perekrutan, penyaringan, pelatihan, penghargaan, dan penilaian. Sementara itu juga terdapat pendapat lain yang mengungkapkan bahwa human resource management practice merupakan penerapan serangkaian proses manajerial dan operasional yang didalamnya memberikan suatu pengaturan human resource untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan beberapa pengertian terkait human resource management practice sebagaimana yang telah diungkapkan oleh para pakar diatas, maka dapat ditarik suatu benang merah terkait pengertian dari human resource management practice yaitu penerapan-penerapan yang telah dilakukan mengenai apa yang terdapat dalam teori tentang serangkaian proses manajerial dan operasional yang di dalamnya memberikan suatu human resource arrangement untuk mencapai tujuan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam pengembangan Human Resource Development, perlu adanya kinerja serta support system dari masing masing individu karena dari pengembangan HRD ini akan memberikan dampak yang luar biasa apabila dikembangkan secara positif, baik ini kepada intern suatu perusahaan maupun kepada lingkungan sekitar dari perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M. I., 2019. 2020, Saatnya SDM Bertransformasi. [Online] Available at: <https://www.republika.co.id/berita/q2gaih282/2020-saatnya-sdm-bertransformasi> [Accessed Desember 2020].
- Alrawahi, S. et al., 2020. The Application of Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation to Job Satisfaction in Clinical Laboratories in Omani Hospitals. *Heliyon*, 6(1), pp. 1-9