

Vol. 3 • No. 2 • Juli 2023

Page (Hal.) : 1474 – 1477

ISSN (online) : 2746 - 4482

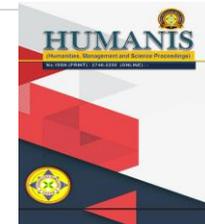
ISSN (print) : 2746 - 2250

© 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 Satuan Organisasi TNI AU

Richard Luxcy Susanto

*Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Indonesia
richardluxcy@gmail.co.id*

Abstrak

Perusahaan perlu menjaga hubungan baik dengan karyawan. Departemen harus memahami undang-undang ketenagakerjaan setempat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Merancang untuk memenuhi kebutuhan ekonomi dan mencapai operasi operasi kompetitif dalam organisasi militer, terutama di dalam Angkatan Udara akan bergantung pada penyelarasan tugas dan pelaksanaan yang hati-hati, apa yang layak secara teknis, dan apa yang dapat diterima secara ekonomi. Pentingnya penerapan pengelolaan lingkungan (environmental human management) di perusahaan karena jika tidak dilaksanakan akan menimbulkan banyak dampak baik bagi lingkungan maupun bagi perusahaan itu sendiri, pengelolaan lingkungan di perusahaan mengetahui sumber daya dan mengukur biaya lingkungan.

Kata Kunci: Strategis, Perencanaan Sumber Daya Manusia, Staffing

Abstract

Companies need to maintain good relationships with employees. The department must understand local labor laws. This study used a quantitative approach with a descriptive method. Designing to meet economic needs and achieve competitive operation operations in military organizations, especially within the Air Force will depend on task alignment and careful execution, what is technically feasible, and what is economically acceptable. The importance of implementing environmental management (environmental human management) in the company because if it is not implemented it has many impacts both for the environment and for the company itself, environmental management in the company knows the resources and measures environmental costs.

Keywords: Strategic, Human Resource Planning, Staffing

PENDAHULUAN

Dalam mengelola sumber daya manusia, sering dikaitkan dengan Human Resource Management (HRM) atau lebih dikenal dengan istilah pengelolaan sumber daya manusia. Dimana HRM adalah hal yang umum dilakukan di lingkungan perusahaan untuk menunjang kinerja karyawan. HRM sering diterapkan pada perusahaan berskala besar yang telah memiliki pola dan prosedur yang baik dimana pengaturan sumber daya ini dilakukan sedemikian rupa untuk membantu terwujudnya visi dan misi perusahaan. Akan tetapi ada banyak karyawan serta pegawai yang mengabaikan maupun menyepelekan hal ini, sehingga tidak bisa melaksanakan program semaksimal mungkin. Pengertian dari Human Resources Management itu sendiri adalah suatu cara yang dibuat untuk mengatur sumber daya (tenaga kerja) yang ada di dalam perusahaan. Sistem tersebut diciptakan untuk memaksimalkan

setiap individu secara efektif, sehingga tujuan bersama dapat tercapai. Tidak hanya itu Human Resources Management memiliki tugas yaitu men-design sebuah sistem Human Resources dengan harapan hal tersebut dapat diaplikasikan dalam industri – industri yang sedang berkembang.

Selain itu Human Resource Management atau yang sering disingkat dengan HRM merupakan suatu metode yang dibentuk untuk mengatur sumber daya (tenaga kerja) yang terdapat dalam sebuah perusahaan. Sistem ini diciptakan dengan tujuan untuk memaksimalkan kinerja setiap individu secara efektif, sehingga tujuan dan cita-cita perusahaan dapat tercapai.

Rekrutmen adalah proses dari perusahaan mencari pelamar-pelamar untuk kemungkinan dijadikan karyawan. Selection merupakan proses seleksi untuk mengidentifikasi para pelamar yang sesuai dengan skill, ability dan knowledge yang dibutuhkan perusahaan untuk menjalankan strategi perusahaan. Setelah departemen SDM mendapatkan staf sesuai dengan jobs requirement, ada posisi-posisi tertentu yang memerlukan training khusus, ada posisi-posisi yang tidak perlu training khusus karena skill sudah dimiliki oleh staf baru ini. Departemen juga perlu memberikan pengembangan- pengembangan soft skill untuk melihat potensi leadership dari setiap staf yang telah direkrut.

Perusahaan perlu menjaga hubungan yang baik dengan karyawan-karyawan. Departemen harus memahami undang-undang tenaga kerja setempat. Departemen SDM juga perlu menjaga hubungan yang baik jika ada pembentukan serikat buruh pada perusahaan tersebut. Mengenai labor dan employee relations ini pada dasarnya adalah bagaimana perusahaan memandang karyawan-karyawan. Perusahaan dapat memandang karyawan sebagai aset yang harus terus dikembangkan atau perusahaan dapat memandang karyawan sebagai beban yang harus terus dikurangi biayanya. Perusahaan-perusahaan yang membutuhkan skill yang tinggi akan melihat karyawan sebagai aset, sedangkan perusahaan yang membutuhkan skill yang rendah akan melihat karyawan sebagai biaya. Perusahaan yang sehat seharusnya melihat karyawan yang produktif sebagai aset.

KAJIAN LITERATUR

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, program pelatihan, dan HR development, sistem evaluasi kerja, sistem penghargaan, dan keberadaan serikat kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Dalam data kualitatif dapat disimpulkan bahwa yang dibutuhkan hanyalah data-data konkrit, hasil wawancara dengan narasumber, wawancara dilakukan secara langsung langsung dengan narasumber dan informan-informan terkait.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Merancang untuk memenuhi kebutuhan ekonomis dan mencapai pengoperasian operasi yang kompetitif pada organisasi militer, khususnya di lingkungan TNI AU akan bergantung kepada keselarasan tugas dan pelaksanaan tugas secara 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, khususnya dalam pengembangann *Human Resource Development and Staffing* di lingkungan TNI AU.

Kali ini pembahasan mengenai jurnal *strategic human resource planning and staffing* di lingkungan organisasi militer akan kami bahas lebih kepada *Cost* atas biaya yang dalam kesehariannya akan mempengaruhi perkembangan dari kinerja lingkungan organisasi TNI AU. Kata biaya (*cost*) mempunyai arti yang bermacam-macam dalam pemakaiannya. Konsep biaya (*cost concept*) dan prinsip-prinsip ekonomi lainnya yang digunakan dalam studi ekonomi teknik tergantung pada situasi dan keputusan yang dibuat. Dalam hal ini akan kami bahas secara general di lingkungan TNI AU.

Sebelumnya akan dijelaskan mengenai bagian bagian dari *Cost* yang mempengaruhi kinerja TNI AU, terkhusus di lingkungan Skadron Udara 21. Pertama akan dijelaskan mengenai definisi dari Biaya. Biaya tetap (*fixed costs*) adalah biaya-biaya yang tidak terpengaruh oleh tingkatan kegiatan di atas jangkauan pengoperasian yang layak untuk kapasitas atau kemampuan yang tersedia. Biaya-biaya tetap khas termasuk asuransi dan pajak terhadap fasilitas, gaji manajemen umum dan administratif, biaya lisensi, dan biaya bunga terhadap pinjaman modal.

Biaya variable (*variable costs*) adalah biaya yang dihubungkan terhadap pengoperasian yang secara total berubah-ubah sesuai dengan banyaknya keluaran (*output*) atau ukuran tingkat kegiatan yang lain. Sebagai contohnya biaya material dan biaya buruh yang digunakan dalam suatu produk atau jasa adalah biaya variabel, karena biaya ini secara total berubah-ubah sesuai dengan banyaknya unit output, walaupun biaya per unit tetap sama.

Biaya incremental (*incremental costs*) atau pendapatan incremental (*incremental revenue*) adalah biaya atau pendapatan tambahan yang diakibatkan dari peningkatan pengeluaran dari suatu sistem dengan satu unit atau lebih. Biaya incremental sering kali dihubungkan dengan keputusan-keputusan "go/no go" yang mencakup perubahan terbatas terhadap keluaran atau tingkat kegiatan.

Biaya berulang (*recurring cost*) adalah biaya-biaya yang bersifat *repetitive* dan terjadi ketika suatu organisasi menghasilkan barang atau jasa yang sama secara berkelanjutan. Biaya variabel juga merupakan biaya berulang, karena biaya tersebut berulang setiap satuan keluaran. Akan tetapi biaya berulang tidak hanya terbatas pada biaya variabel saja. Biaya tetap yang dibayarkan dengan secara berulang adalah juga biaya berulang.

Biaya-biaya tidak berulang (*nonrecurring cost*) adalah biaya yang tidak bersifat *repetitive*, walaupun pengeluaran total dapat bersifat kumulatif dalam periode waktu yang relative pendek. Khususnya, biaya-biaya tidak berulang meliputi pengembangan atau penetapan suatu kemampuan kapasitas untuk beroperasi.

Biaya Langsung (*direct cost*) adalah biaya yang secara beralasan dapat diukur dan dialokasikan ke suatu keluaran atau kegiatan kerja tertentu.

Biaya tidak langsung (*indirect cost*) adalah biaya-biaya yang sulit untuk dimasukkan atau dialokasikan ke suatu keluaran atau kegiatan kerja tertentu. Istilah inibiasanya menunjukkan jenis biaya yang kiranya memerlukan terlalu banyak usaha untuk secara langsung mengalokasikannya ke keluaran tertentu.

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.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pentingnya menerapkan manajemen lingkungan (environmental human management) dalam perusahaan karena jika tidak diterapkan mempunyai banyak dampak baik bagi lingkungan ataupun bagi perusahaan itu sendiri, manajemen lingkungan dalam perusahaan mengetahui sumber daya dan mengukur biaya lingkungan.

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
- Anantan, L., 2019. Model Kontingensi Keefektifan Kepemimpinan: Kontroversi dan Relevansi. *Jurnal Manajemen*, 10(2), pp. 115-123.