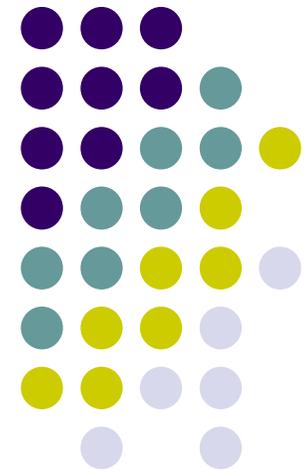


MSDM – Materi 3

# Perencanaan SDM

---



# Apa yang dimaksud dengan Perencanaan SDM?



- **Perencanaan SDM** adalah proses sistematis untuk meramalkan **permintaan (*demand*)** dan **penawaran (*supply*) SDM** di masa depan.
- Tujuan perencanaan SDM adalah menentukan **jumlah SDM** beserta **karakteristiknya masing-masing** (usia, pendidikan, keahlian, sifat, dsb.) yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuan strategik, operasional, dan fungsionalnya

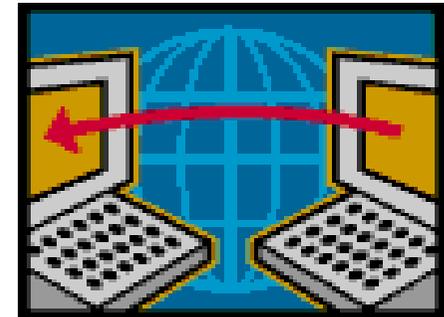


# Perencanaan SDM

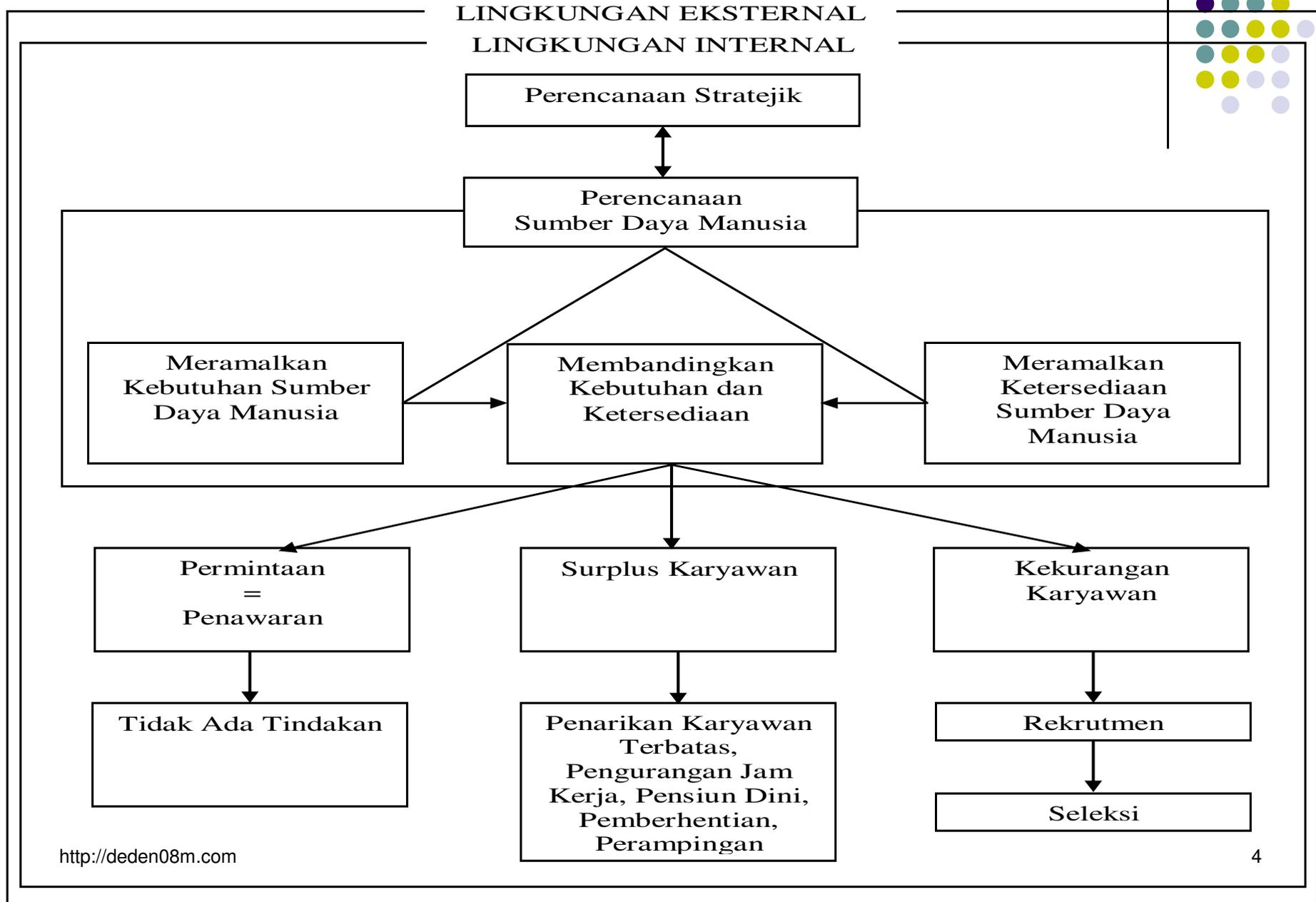
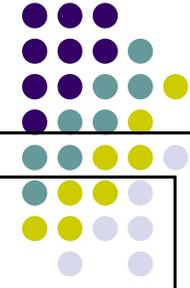
- **Perencanaan Sumber Daya Manusia (*human resource planning*)** adalah proses sistematis untuk mencocokkan pasokan karyawan internal dan eksternal dengan lowongan-lowongan jabatan yang diperkirakan muncul dalam organisasi sepanjang periode waktu tertentu (Mondy 2008).

Perencanaan sumber daya manusia memiliki dua komponen:

- Peramalan kebutuhan (*requirement forecast*)
- Peramalan ketersediaan (*availability forecast*)



# Proses Perencanaan SDM



# [ Peramalan Kebutuhan ]

- **Peramalan kebutuhan (*requirement forecast*)** adalah aktivitas penentuan jumlah, keterampilan, dan lokasi karyawan yang akan dibutuhkan organisasi di masa mendatang dalam rangka mencapai tujuan-tujuannya.
- Peramalan tersebut mencerminkan berbagai faktor, seperti perencanaan produksi dan perubahan produktivitas.
- Peramalan kebutuhan akan menentukan besarnya **permintaan akan SDM (*the demand for human resources*)**.

# 3 PENYEBAB PERMINTAAN SDM

Faktor Eksternal

Faktor Organisasional

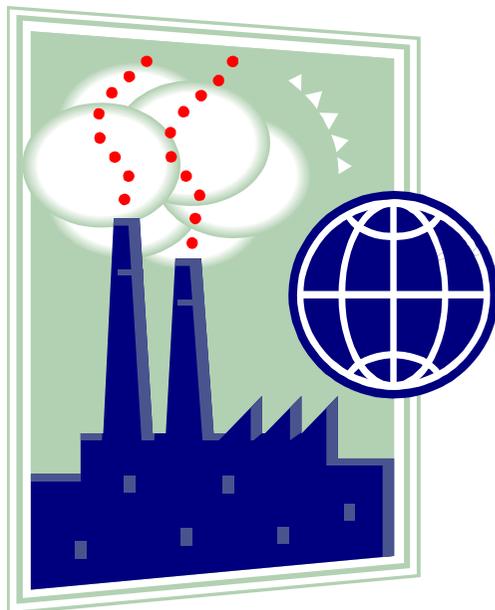
Faktor Angkatan Kerja



<http://deden08m.com>



# Penyebab Permintaan SDM



## Faktor Eksternal

- Ekonomi
- Sosial-politik-hukum
- Teknologi
- Pesaing

# Penyebab Permintaan SDM



## Faktor Organisasional

- Rencana stratejik
- Anggaran
- Ramalan penjualan dan produksi
- Perusahaan baru
- Desain organisasi dan jabatan



# Permintaan SDM



## Faktor Angkatan Kerja

- Pensiun
- Pengunduran diri
- Pemberhentian
- Kematian
- Kemangkiran



# Metode Peramalan Kebutuhan SDM

- **Zero-Base Forecasting:** menggunakan tingkat kekaryawanan organisasi saat ini sebagai titik awal untuk menentukan kebutuhan penyediaan staf (*staffing*) di masa depan.
- **Bottom-Up Approach:** setiap level yang berurutan dalam organisasi, mulai dari yang terendah, meramalkan kebutuhannya, hingga akhirnya menghasilkan ramalan agregat mengenai karyawan yang dibutuhkan.
- **Hubungan antara Volume Penjualan dengan Jumlah Karyawan yang Dibutuhkan:** Salah satu prediktor tingkat kekaryawanan yang paling berguna adalah volume penjualan. Ada hubungan positif antara permintaan produk dengan jumlah karyawan yang dibutuhkan.
- **Model Simulasi:** teknik peramalan dengan melakukan eksperimen mengenai situasi nyata menggunakan model matematis.

# [ Peramalan Ketersediaan ]

- **Peramalan ketersediaan (*availability forecast*)** adalah aktivitas untuk memperkirakan kemampuan perusahaan untuk mendapatkan karyawan-karyawan dengan keterampilan yang dibutuhkan, dan dari mana sumbernya.
- Dalam rangka meramalkan **ketersediaan (penawaran SDM)**, manajer sumber daya manusia mengamati sumber-sumber internal (para karyawan yang dipekerjakan saat ini) dan sumber-sumber eksternal (pasar tenaga kerja).



# Penawaran SDM

- Estimasi Penawaran Internal
  - Audit SDM
  - Rencana suksesi
  - Bagan penggantian
- Estimasi Penawaran Eksternal
  - Kebutuhan eksternal
  - Analisis pasar tenaga kerja
  - Sikap masyarakat
  - Demografi

# Penggunaan Basis Data SDM



- Banyak karyawan yang dibutuhkan untuk posisi-posisi masa depan di suatu perusahaan mungkin sudah bekerja di perusahaan itu sendiri. Jika perusahaan tersebut kecil, manajemen mungkin mengenali seluruh karyawan dengan cukup baik guna **mencocokkan keterampilan dan aspirasi mereka dengan kebutuhan-kebutuhan perusahaan.**
- Namun, seiring bertumbuhnya perusahaan, proses pencocokkan menjadi semakin sulit. **Basis data** digunakan oleh organisasi-organisasi yang menganggap serius permasalahan sumber daya manusia dalam mencocokkan orang-orang dengan posisi-posisi.

# Penggunaan Basis Data SDM



- Kemajuan teknologi telah menciptakan cara-cara mengelola dan menganalisis informasi. Basis data saat ini mencakup informasi mengenai seluruh karyawan manajerial dan non-manajerial.
- Sebelum dirasa perlu mencari sumber eksternal, perusahaan dapat menggunakan basis data tersebut untuk **meneliti dalam perusahaan itu sendiri guna melihat keberadaan para karyawan dengan kualifikasi yang dibutuhkan.**
- Tren yang meningkat adalah perusahaan secara otomatis memberitahukan adanya posisi-posisi baru kepada para karyawan yang memenuhi syarat.

# Informasi dalam Basis Data SDM



- Riwayat dan pengalaman kerja
- Keterampilan dan pengetahuan khusus
- Lisensi atau sertifikat yang dimiliki
- Pelatihan yang telah diselesaikan dalam organisasi
- Latar belakang pendidikan
- Hasil penilaian kinerja terdahulu
- Penilaian atas kekuatan dan kelemahan
- Kebutuhan pengembangan
- Potensi promosi saat ini, dan dengan pengembangan lebih lanjut
- Kinerja jabatan saat ini
- Bidang spesialisasi
- Preferensi jabatan
- Preferensi geografis
- Sasaran dan aspirasi karir
- Perkiraan tanggal pensiun
- Riwayat pribadi, termasuk penilaian psikologis



# Alternatif Tindakan jika Diramalkan Defisit (Kekurangan) Karyawan

- **Rekrutmen Kreatif:** Pendekatan-pendekatan baru untuk merekrut. Organisasi mungkin harus merekrut di wilayah-wilayah geografis yang berbeda dibandingkan pada masa lalu, menggali metode-metode baru, dan mencari tipe-tipe kandidat yang berbeda.
- **Insentif Kompensasi:** Karena persaingan yang ketat dalam mendapatkan karyawan pada situasi permintaan tinggi, perusahaan harus mengandalkan insentif kompensasi.
- **Program Pelatihan:** Program-program pelatihan khusus diperlukan untuk mempersiapkan orang-orang yang sebelumnya belum mampu bekerja agar dapat mengisi posisi-posisi dalam perusahaan.
- **Standar Seleksi yang Berbeda:** Memperendah standar-standar kekaryawanan agar cukup banyak orang tersedia untuk mengisi jabatan-jabatan. .

# Alternatif Tindakan jika Diramalkan Surplus (Kelebihan) Karyawan

- **Penarikan Terbatas:** Mengurangi angkatan kerja dengan tidak mengganti para karyawan yang keluar.
- **Pengurangan Jam Kerja:** Perusahaan juga bisa menanggapi berkurangnya kebutuhan beban kerja dengan mengurangi jumlah total waktu kerja.
- **Pensiun Dini:** Mendorong karyawan untuk pensiun lebih awal dengan total paket uang pensiun yang cukup menarik.
- **Perampingan (*downsizing*):** juga dikenal sebagai *restrukturisasi* dan *rightsizing*, pada dasarnya adalah kebalikan dari pertumbuhan perusahaan dan menyarankan perubahan sekali waktu dalam organisasi dan jumlah karyawan yang dipekerjakan. Biasanya, baik struktur organisasi maupun jumlah karyawan dalam organisasi tersebut menyusut.



# Referensi

---

- Mondy, R.W., 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Kesepuluh (terjemahan), Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Schuler, R.S. & Jackson, S.E., 2006, **Human Resource Management, International Perspective**, Mason: Thomson South-Western.
- Werther, W.B. & Davis, K., 1996, **Human Resources and Personnel Management**, 5<sup>th</sup> Ed., Boston: McGraw-Hill.