

Perencanaan SDM

Manajemen Sumber Daya Manusia



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 stratejik, operasional, dan fungsionalnya



Perencanaan SDM

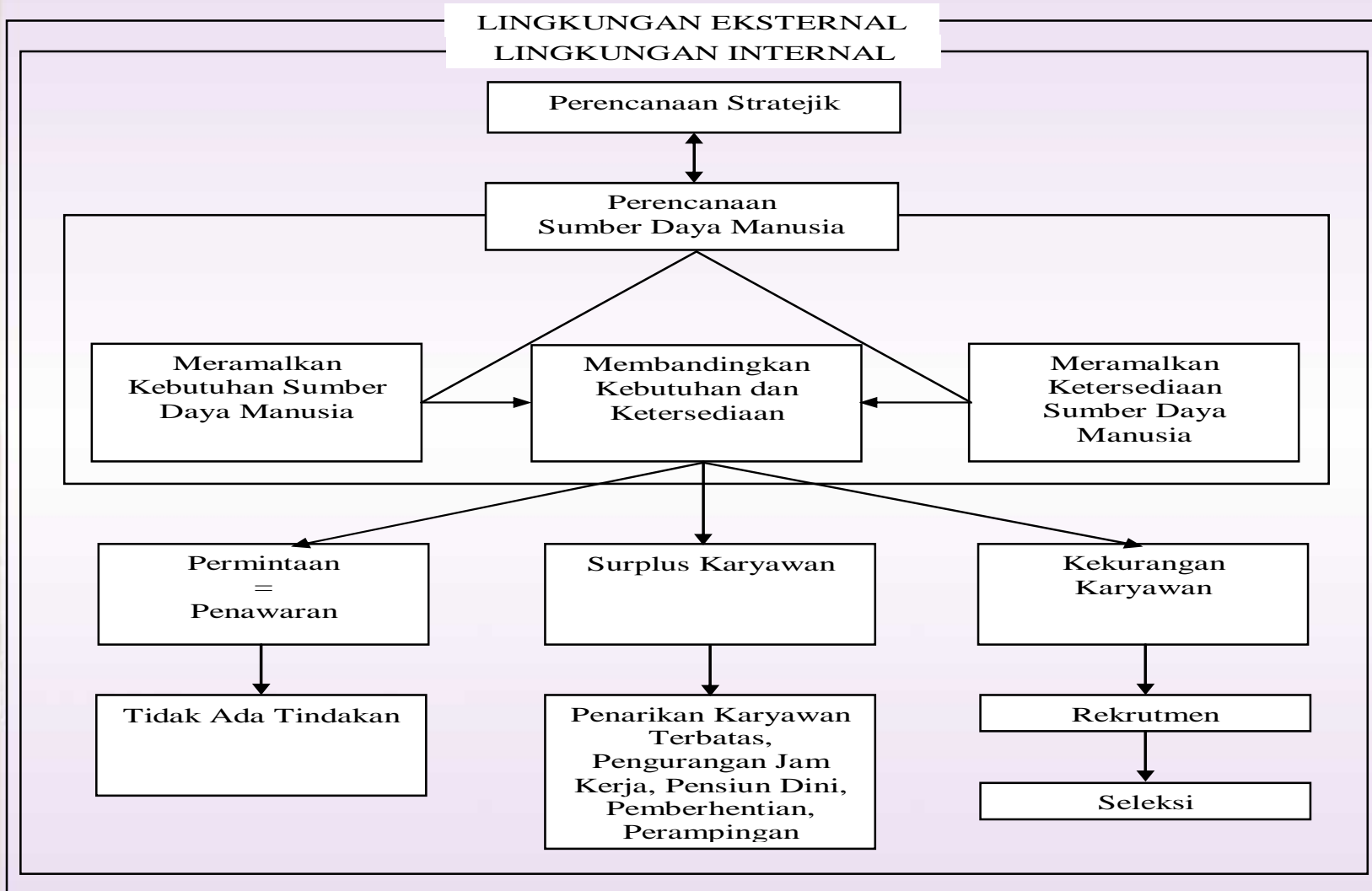
Perencanaan Sumber Daya Manusia (*human resource planning*) adalah proses sistematis untuk mencocokkan pasokan karyawan internal dan eksternal dengan lowongan-lowongan jabatan yang diperkirakan muncul dalam organisasi sepanjang periode waktu tertentu (Mondy 2008).

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

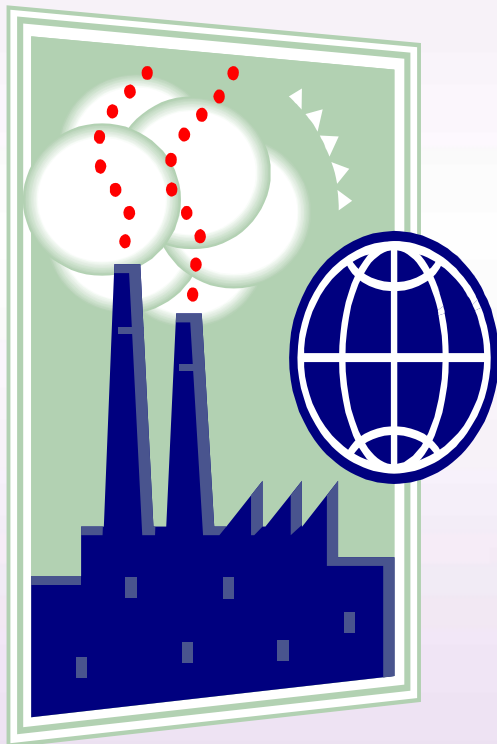
Faktor Eksternal

Faktor Organisasional

Faktor Angkatan Kerja



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**, 5th Ed., Boston: McGraw-Hill.

