



PERENCANAAN SDM

MSDM – Pertemuan 2

PENGERTIAN PERENCANAAN SDM

Perencanaan SDM adalah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang **tepat** untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.



“**Tepat**” dalam hubungan ini harus dilihat secara kontekstual dalam arti dikaitkan dengan tiga hal, yaitu :

Penunaian kewajiban organisasi

Pencapaian tujuan organisasi

Pencapaian tujuan-tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Human Resource Forecasting

- *HR Forecasting* attempts to determine the supply and demand for various types of human resources, and to predict areas within the organization where there will be labor shortages or surpluses.

There are three major steps to forecasting:

1. Forecasting the demand for labor
2. Determining labor supply
3. Determining labor surpluses and shortages



MANFAAT PERENCANAAN SDM

1. Organisasi dapat memanfaatkan SDM yang sudah ada dalam organisasi secara lebih baik.
2. Melalui perencanaan SDM yang matang. Produktivitas kerja dari tenaga yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat terwujud melalui adanya penyesuaian-penyesuaian tertentu, seperti peningkatan disiplin kerja dan peningkatan keterampilan sehingga setiap orang menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi.
3. Perencanaan SDM berkaitan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja di masa depan, baik dalam arti jumlah dan kualifikasinya untuk mengisi berbagai jabatan dan menyanggarakan berbagai aktivitas baru kelak.
4. Sebagai penanganan informasi komprehensif tentang ketenagakerjaan.
5. Dasar Menyusun program kerja Perusahaan.

INVENTARISASI SDM

- Perencanaan SDM diawali tentang kegiatan inventarisasi tentang SDM yang sudah terdapat dalam organisasi. Inventarisasi tersebut antara lain menyangkut :
 1. Jumlah tenaga kerja yang ada
 2. Berbagai kualifikasinya
 3. Masa kerja masing-masing
 4. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, baik karena Pendidikan formal maupun karena program pelatihan yang pernah diikuti,
 5. Bakat yang masih perlu dikembangkan
 6. Minat pekerja yang bersangkutan, terutama yang berkaitan dengan kegiatan di luar tugas pekerjaannya sekarang.

**INFORMASI
KOMPREHENSIF
KETENAGAKERJAAN :**

1. Jumlah tenaga kerja yang dimiliki
2. Masa kerja setiap pekerja
3. Status perkawinan dan jumlah tanggungan
4. Jabatan yang pernah dipangku
5. Tangga karir yang telah dinaiki
6. Jumlah penghasilan
7. Pendidikan dan pelatihan yang pernah ditempuh
8. Keahlian dan keterampilan khusus yang dimiliki oleh para pegawai
9. Informasi lainnya mengenai kekaryawanan setiap pegawai.

TANTANGAN DALAM BIDANG SDM

- Tantangan Eksternal

Tantangan yang berasal dari luar organisasi.

Contoh : kondisi perekonomian, inflasi, pergeseran nilai-nilai social, kestabilan politik, peraturan pemerintah, perkembangan teknologi dan informasi,

- Tantangan Internal

Tantangan yang berasal dari dalam organisasi.

Contoh : rencana strategik Perusahaan, anggaran biaya Perusahaan, target dan estimasi produksi/penjualan, restrukturisasi organisasi, perkembangan bisnis organisasi.

SITUASI KETENAGAKERJAAN INTERNAL

Situasi ketenagakerjaan internal dalam Perusahaan cenderung relatif stabil. Ada 3 situasi ketenagakerjaan internal yang harus disikapi lebih oleh Perusahaan, antara lain :

1. Pensiun
2. Pemberhentian
3. Cuti Panjang

TEKNIK PERAMALAN/FORECAST SDM :

1. Ekstrapolasi
2. Indeksasi
3. Analisis statistikal
4. Analisis anggaran
5. Analisis kegiatan baru
6. Penciptaan model dengan bantuan komputer

1. EKSTRAPOLASI

- Ekstrapolasi merupakan suatu Teknik peramalan dengan memproyeksikan kecenderungan-kecenderungan masa lalu ke masa depan. Artinya Tingkat dan jenis perubahan yang terjadi di masa lalu digunakan sebagai bahan untuk meramalkan perubahan-perubahan yang diperkirakan akan terjadi di masa yang akan datang.
Masa kini → produk masa lalu
Masa sekarang → tidak bisa dilepaskan keterkaitannya dengan masa sekarang.
- Misalnya : jika kenyataannya bahwa suatu organisasi mempekerjakan sejumlah tertentu tenaga kerja baru setiap bulan selama dua tahun yang baru saja dilewati, ekstrapolasi berarti bahwa untuk kurun waktu yang sama di masa depan akan diperlukan sejumlah pekerja baru dengan jumlah yang sama.
- Dengan catatan semua hal lain/factor lain dianggap sama/konstan/tidak ada perubahan (*"ceteris paribus"*)
- Ekstrapolasi adalah instrument peramalan SDM jangka pendek.

2. INDEKSASI

- Indeksasi sebagai instrument peramalan adalah suatu metode memperkirakan kebutuhan tenaga kerja dimasa depan dengan menyesuaikan dengan suatu indeks tertentu.
- Contoh dalam organisasi : rasio atau perbandingan jumlah SDM bidang produksi dengan penjualan. Misalnya, penambahan penjualan sebesar 10 juta rupiah akan menambah tenaga produksi sebanyak 1 orang.
- Indeksasi hanya bermanfaat sebagai instrument peramalan SDM jangka pendek.

3. ANALISIS STATISTIKAL

- Untuk perencanaan SDM jangka Panjang.
- Memperhitungkan perubahan yang mungkin terjadi sebagai penyebab bergesernya tuntutan terhadap kebutuhan akan SDM.

4. ANALISIS ANGGARAN

- Anggaran SDM yang direncanakan oleh organisasi di masa depan.
- Apabila alokasi anggaran tersebut telah didasarkan pada berbagai Teknik peramalan seperti ekstrapolasi, indeksasasi , dll, diharapkan jumlah dan kualifikasi tenaga yang dibutuhkan sudah mendekati kebenaran.

5. USAHA BARU/PENGEMBANGAN BISNIS PERUSAHAAN

- Adanya inovasi baru dalam bisnis atau berkembangnya Perusahaan sehingga membentuk bisnis baru/diferensiasi akan membutuhkan tenaga SDM yang akan menjalankannya.

6. PENCIPTAAN MODEL DENGAN BANTUAN KOMPUTER

- Serangkaian rumus-rumus matematikal yang secara simultan menggunakan berbagai Teknik peramalan untuk menghitung kebutuhan ketenagakerjaan di masa depan.
- Contoh : perhitungan Analisa beban kerja yang dapat dipakai untuk mengetahui apakah perlu penambahan SDM atau tidak.

SUPPLY SDM

- Perkiraan supply internal → SDM yang ada dalam organisasi
Berkaitan dengan audit SDM
Tambahan informasi yang digali dari audit SDM :
 1. Jumlah bawahannya
 2. Jumlah anggaran yang dikelola
 3. Tugas-tugas para bawahannya
 4. Tipe-tipe para bawahannya
 5. Pendidikan dan pelatihan yang pernah diikuti
 6. Jabatan-jabatan manajerial yang pernah dipangku.
- Perkiraan supply eksternal. → SDM yang masih berada diluar organisasi
Analisis pasaran kerja
Faktor Pendidikan
Situasi perekonomian
Faktor demografi

