



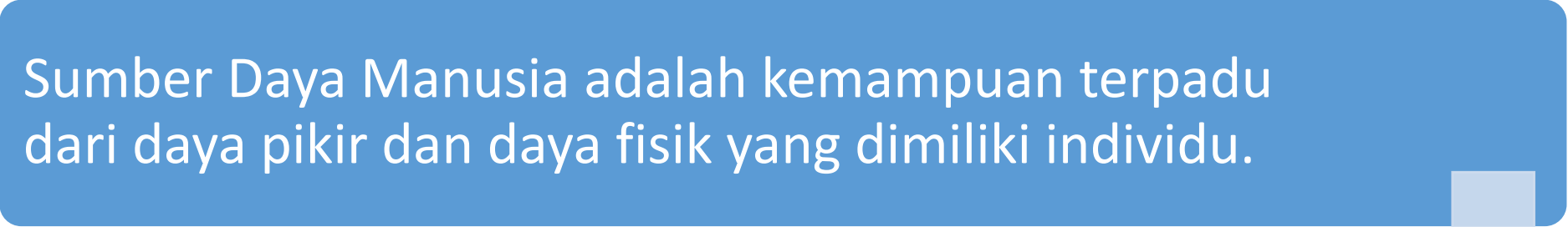
PERENCANAAN SDM GLOBAL

BAB II

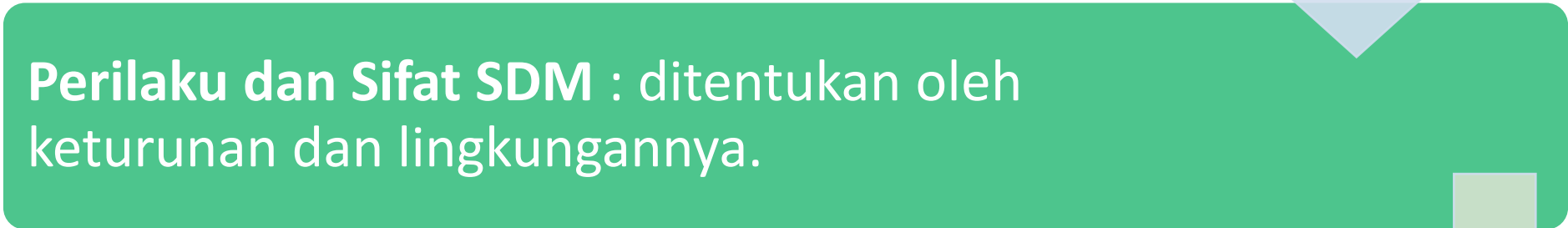


A. Pengertian Perencanaan SDM

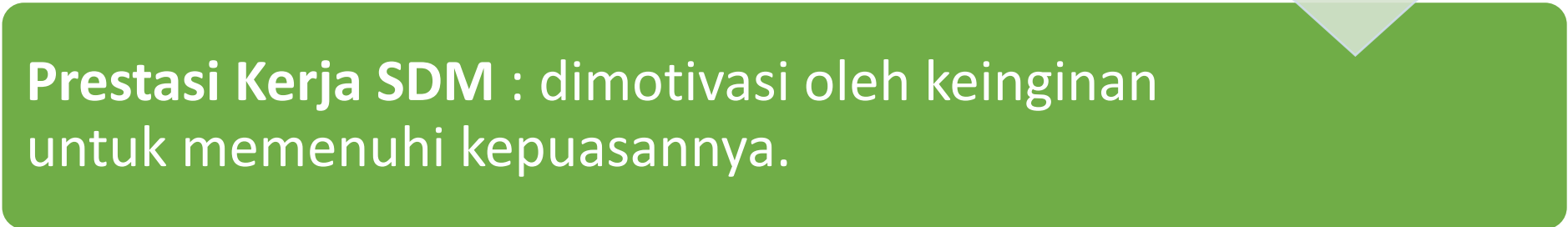
Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu.



Perilaku dan Sifat SDM : ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya.



Prestasi Kerja SDM : dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.



A. Pengertian Perencanaan SDM

Andrew E Sikula

- Perencanaan SDM/Tenaga Kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berinteraksi dengan rencana organisasi.

George Milkovich
& Paul C. Nystrom
(Dale Yoder)

- Perencanaan tenaga kerja adalah proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengontrolan yang menjamin Perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang secara otomatis lebih bermanfaat.

Tiga Kepentingan dalam Perencanaan SDM :

1

Kepentingan Individu

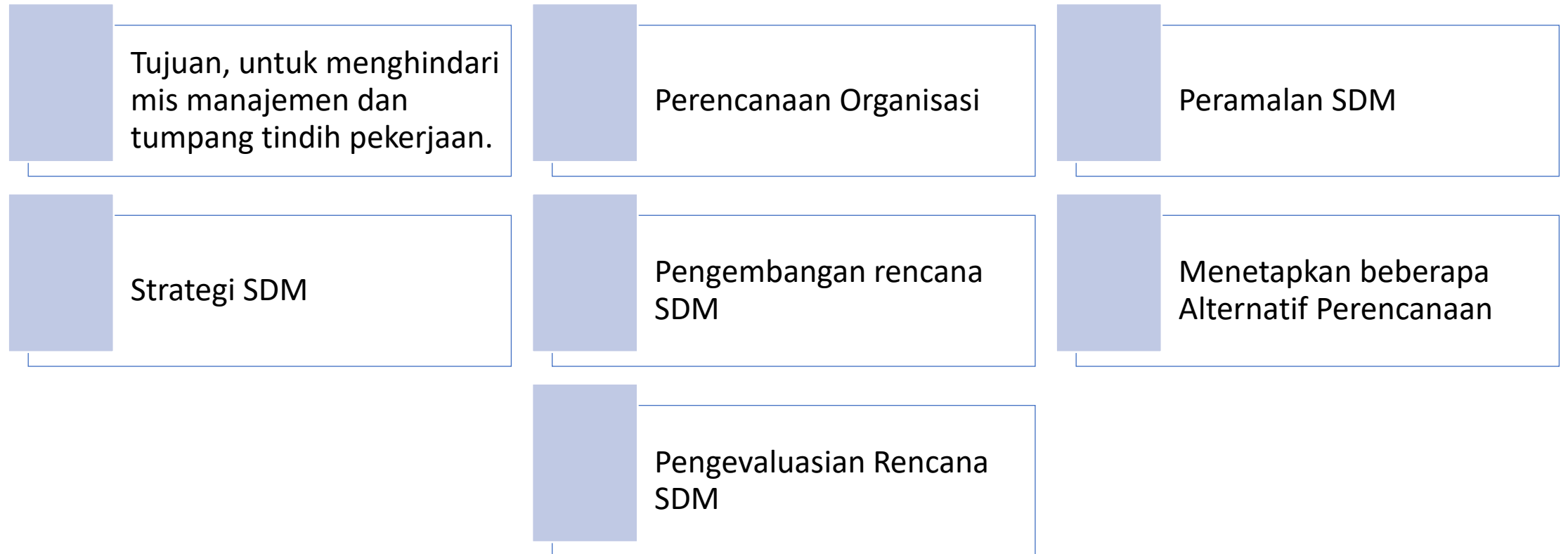
2

Kepentingan Organisasi

3

Kepentingan Nasional

Komponen yang perlu diperhatikan dalam perencanaan SDM :

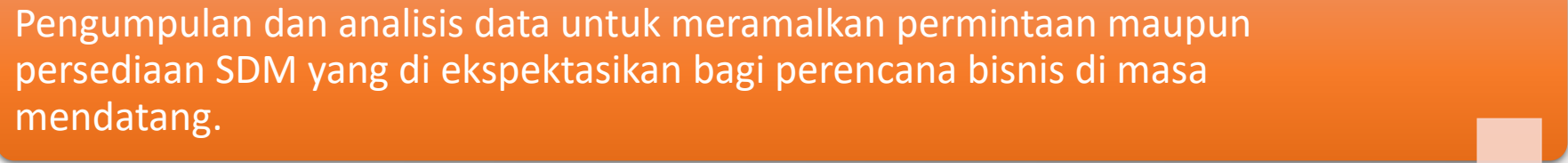


Kendala- Kendala dalam Perencanaan SDM :

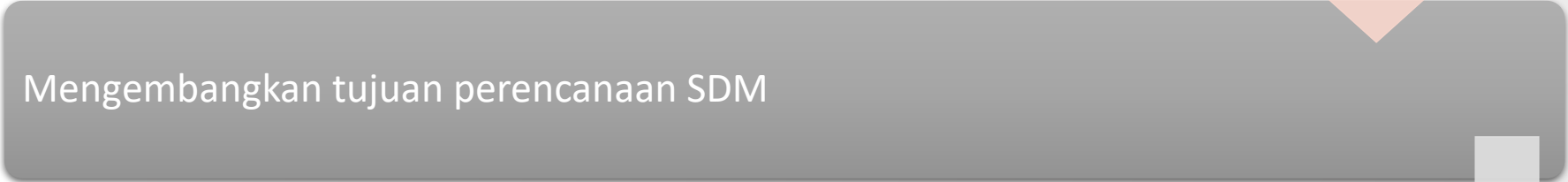


Langkah-Langkah Perencanaan SDM (Schuler, 1994)

Pengumpulan dan analisis data untuk meramalkan permintaan maupun persediaan SDM yang di ekspektasikan bagi perencana bisnis di masa mendatang.



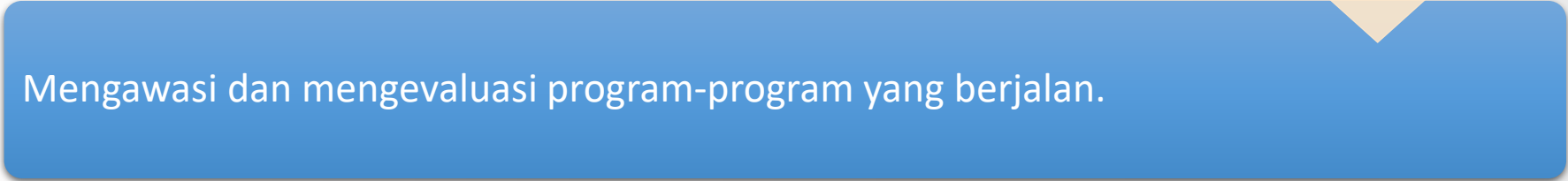
Mengembangkan tujuan perencanaan SDM



Merancang dan mengimpenetasi program-program yang dapat memudahkan Perusahaan dalam pencapaian tujuan perencanaan SDM.



Mengawasi dan mengevaluasi program-program yang berjalan.



- Dalam Perencanaan SDM Internasional, selain diperlukan 4 Langkah perencanaan SDM pada slide sebelumnya, juga diperlukan sebuah **analisis pasar tenaga kerja eksternal**, baik yang bersifat **local/domestic**, maupun **internasional**.
- Analisis ini diperlukan **untuk mengetahui kebutuhan** atau dalam rangka penyediaan **tenaga kerja** yang dihubungkan dengan **keterampilan dan keahlian** yang **dipersyaratkan dalam bisnis Internasional**.

Pertimbangan Beberapa Aspek dalam Perencanaan SDM Global

1. Identifikasi potensi/kriteria yang harus dipenuhi pada setiap level manajemen.
2. Identifikasi terhadap factor penting dalam bisnis Internasional
3. Perumusan Langkah-Langkah yang harus dilakukan dalam rangka penguatan komitmen bagi pengembangan karir internasional.
4. Mengaitkan perencanaan SDM dengan penguatan keterampilan yang dibutuhkan.
5. Perluasan kesempatan bagi pengembangan diri pekerja.
6. Pembagian unit-unit dalam bisnis yang diselenggarakan dengan memfokuskan pada usaha pencapaian tujuan bisnis internasional.

B. Peramalan/Forecasting



Peramalan (forecasting) menggunakan informasi masa lalu dan saat ini untuk mengidentifikasi kondisi masa depan yang diharapkan.



Peramalan SDM harus dilakukan melalui 3 tahap : perencanaan jangka pendek, menengah dan Panjang.



Penekanan utama dari peramalan SDM saat ini adalah meramalkan kebutuhan SDM organisasi atau permintaan kebutuhan akan SDM, dapat berupa penilaian subjektif, maupun matematis.



Metode Meramalkan Permintaan SDM :

Metode Penilaian (Subjektif)

- Estimasi dapat *top down* atau *bottom up*.
- *Rules of thumb* mempercayakan pedoman umum diterapkan pada situasi khusus dalam organisasi.

Metode Matematika

- Analisis Regresi Statistik : membuat perbandingan statistic dari hubungan masa lampau diantara berbagai factor.
- Rasio Produktivitas : menghitung rata-rata jumlah unit yang diproduksi per karyawan.
- Rasio jumlah tenaga kerja : yang dibutuhkan dapat digunakan untuk meramalkan tenaga kerja tak langsung.



C. Estimasi Persediaan SDM Internal dan Eksternal

- Persediaan Internal
 - Berasal dari karyawan yang telah ada, yang dapat dipromosikan, ditransfer, atau di demosi untuk mengisi lowongan.
 - Persediaan Eksternal/ Supply External
 - Berasal dari luar atau mereka yang tidak sedang bekerja di organisasi tersebut dan siap direkrut oleh organisasi/Perusahaan.
- 

Penilaian Supply SDM Internal

Penilaian internal terhadap ketenagakerjaan organisasi dapat membantu HRD untuk mengidentifikasi calon-calon minoritas interen untuk lowongan tertentu.



Pertanyaan-pertanyaan yang diberikan selama penilaian internal :

Pekerjaan apa yang ada pada saat ini?	Berapa banyak orang yang mengerjakan setiap tugas?	Apa hubungannya laporan di antara tugas-tugas tersebut?	Berapa pentingnya masing-masing tugas tersebut?	Pekerjaan manakah yang membutuhkan penerapan strategi organisasi?	Apa saja karakteristik dari pekerjaan yang diharapkan?
---------------------------------------	--	---	---	---	--

Metode-Metode yang digunakan untuk menilai Supply SDM Internal :



Auditing pekerjaan dan keahlian



Inventarisasi Kemampuan Organisasi Sumber Dasar dari Data Tenaga Kerja.



Analisis Lingkungan Eksternal



Auditing pekerjaan dan keahlian

- Merupakan tindak lanjut dari realisasi perencanaan-perencanaan yang telah dilakukan.
- Kepentingan audit bagi Perusahaan adalah untuk mengetahui prestasi karyawan, untuk mengetahui besarnya kompensasi karyawan yang bersangkutan, untuk mengetahui kreativitas dan perilaku karyawan, untuk menetapkan apakah karyawan perlu dimutasi (vertical-horizontal) dan atau diberhentikan, dan untuk mengetahui apakah karyawan itu dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya.



Inventarisasi Kemampuan Organisasi Sumber Dasar dari Data Tenaga Kerja.

- Untuk menentukan kebutuhan jangka Panjang perekrutan, seleksi dan pengembangan SDM.
- Dasar untuk menentukan kemampuan tambahan yang diperlukan tenaga kerja masa mendatang yang mungkin belum diperlukan pada saat ini.
- Komponen inventarisasi : Demografi tenaga kerja secara individu (umur, masa kerja di organisasi, masa kerja pada jenis tugas yang sekarang); Kemajuan Karir secara individu (waktu yang diperlukan untuk setiap jenis tugas, promosi/perubahan ke tugas lain, tingkat upah); Data Kinerja secara individu (penyelesaian pekerjaan, perkembangan pada keahliannya).



Analisis Lingkungan Eksternal

- Proses penelitian terhadap lingkungan organisasi untuk menentukan kesempatan (opportunity) atau ancaman (threat).
- Hasil analisis akan mempengaruhi rencana SDM karena setiap organisasi akan masuk pada pasar tenaga kerja yang sama yang memasok juga untuk Perusahaan lain.
- Beberapa factor yang dapat mempengaruhi pasokan tenaga kerja antara lain pengaruh pemerintah, kondisi perekonomian, masalah kependudukan, dan persaingan komposisi tenaga kerja dan pola kerja.

D. Sebab-sebab Permintaan SDM

Faktor Internal

- Bersumber dari kekurangan SDM di dalam organisasi/Perusahaan.
- Faktor rencan strategik dan operasional, factor prediksi produk dan penjualan, factor pembiayaan (cost) SDM, factor pembukaan/pengembangan bisnis baru, factor desain organisasi dan desain pekerjaan, factor keterbukaan dan keikutsertaan manajer.

Faktor Eksternal

- Adalah kondisi lingkungan bisnis yang berada di luar kendali perusahaan yang berpengaruh pada rencana strategik dan rencana operasional sehingga langsung atau tidak langsung berpengaruh pada perencanaan SDM.
- Merupakan sebab/alas an permintaan SDM di lingkungan organisasi/Perusahaan.
- Terdiri dari factor ekonomi nasional dan internasional (Global), factor social politik dan hukum, factor teknologi, factor pasar tenaga kerja dan pesaing.

Faktor Ketenagakerjaan

- Adalah kondisi tenaga kerja (SDM) yang dimiliki Perusahaan sekarang dan prediksinya di masa depan yang berpengaruh pada permintaan tenaga kerja baru.
- Kondisi ini dapat diketahui dari hasil audit SDM dan system informasi SDM (SISSDM) sebagai bagian dari Sistem Informasi Manajemen (SIM) sebuah organisasi/perusahaan.
- Beberapa dari factor ini adalah : jumlah, waktu dan kualifikasi SDM yang pension, prediksi dan kualifikasi SDM yang akan berhenti dan PHK, yang harus diprediksi calon penggantinya untuk mengisi kekosongan pada waktu yang tepat, baik bersumber dari internal maupun eksternal Perusahaan.

A bright, modern dining room with a table set for a meal, a large potted plant, and open windows looking out onto a garden. The room features a wooden dining table with a patterned tablecloth, set with white dishes and a large bowl. A large green potted plant stands next to a wooden table. Two windows with white frames are open, showing a view of a garden with trees and a house. A black pendant lamp hangs over the table, and a white pendant lamp hangs over the plant. The text "Thank You" is overlaid in the center.

Thank You