

PERENCANAAN SDM

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses dimana organisasi memastikan bahwa;

- ia memiliki jumlah dan jenis orang yang tepat
- di tempat yang tepat
- di waktu yang tepat
- mampu secara efektif dan efisien menyelesaikan tugas-tugas yang akan membantu organisasi mencapai tujuan strategis secara keseluruhan

Perencanaan SDM harus;

- terkait dengan strategi keseluruhan organisasi untuk bersaing secara domestik dan global
- diterjemahkan ke dalam jumlah dan jenis pekerja yang dibutuhkan

Kerangka Organisasi

Pernyataan misi mendefinisikan bisnis apa yang dijalankan organisasi, termasuk;

- mengapa itu ada?
- siapa pelanggannya?
- tujuan strategis yang ditetapkan oleh manajemen senior untuk menetapkan target yang ingin dicapai organisasi

Tujuan umumnya ditetapkan untuk 5-20 tahun ke depan

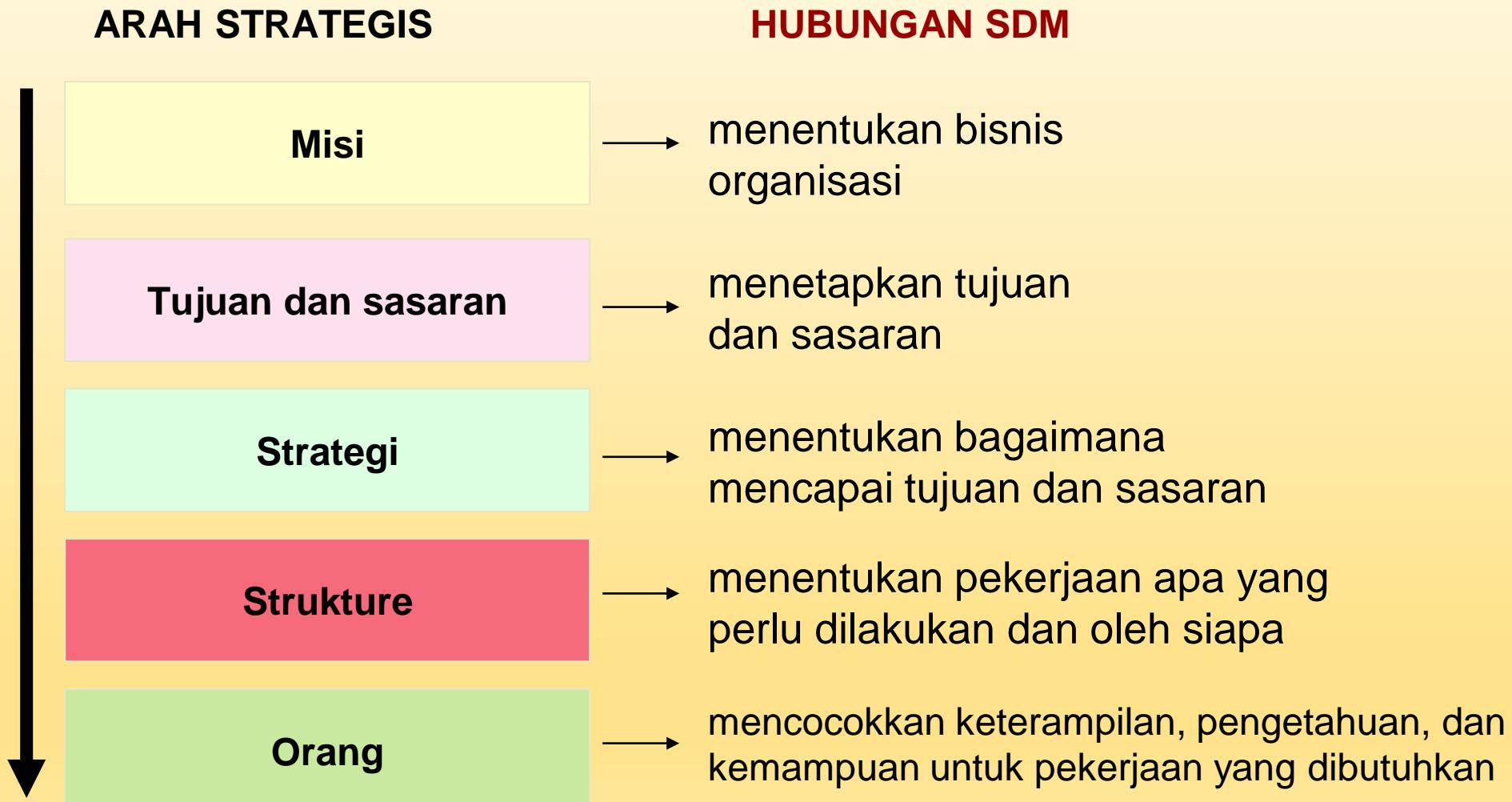
Menghubungkan Strategi Organisasi dengan Perencanaan SDM

Penilaian perusahaan,

- Analisis SWOT (Strengths-Weaknesses-Opportunities-Threats) menentukan apa yang dibutuhkan untuk memenuhi tujuan
- Mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan serta kompetensi inti

HRM menentukan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan apa yang dibutuhkan oleh sumber daya manusia organisasi melalui analisis jabatan.

Menghubungkan Strategi Organisasi dengan Perencanaan SDM



Menghubungkan Strategi Organisasi dengan Perencanaan SDM

SDM harus memastikan tingkat staf memenuhi tujuan perencanaan strategi.

- Laporan inventaris SDM merangkum informasi tentang pekerja saat ini dan keterampilan mereka
- Sistem informasi SDM (HRIS)
 - memproses informasi karyawan
 - cepat menghasilkan analisis dan laporan
 - memberikan dukungan kompensasi/manfaat

Menghubungkan Strategi Organisasi dengan Perencanaan SDM

Perencanaan sukses mencakup pengembangan bagan pengganti yang

- menggambarkan posisi manajemen tingkat menengah ke atas yang mungkin kosong dalam waktu dekat
- daftar informasi tentang individu yang mungkin memenuhi syarat untuk mengisi posisi

Menghubungkan Strategi Organisasi dengan Perencanaan SDM

SDM harus meramalkan kebutuhan staf.

- SDM membuat inventaris kebutuhan staf masa depan untuk tingkat dan jenis pekerjaan, dirinci berdasarkan tahun
- prakiraan harus merinci pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan khusus yang dibutuhkan, bukan hanya "kami membutuhkan 30 karyawan baru"

Menghubungkan Strategi Organisasi dengan Perencanaan SDM

SDM memprediksi pasokan tenaga kerja di masa depan.

- pasokan sumber daya manusia suatu unit berasal dari:
 - pegawai baru
 - pekerja kontingen/semestara
 - Pemindahan/transfer karyawan
- memprediksi dari yang sederhana hingga yang kompleks
- transfer lebih sulit diprediksi karena bergantung pada tindakan di unit lain

Menghubungkan Strategi Organisasi dengan Perencanaan SDM

Penurunan pasokan internal terjadi melalui:

- pensiun paling mudah diramalkan
- pemecatan mungkin untuk meramalkan
- transfer mungkin untuk diramalkan
- PHK mungkin diperkirakan
- cuti panjang mungkin untuk meramalkan
- sukarela berhenti sulit untuk diperkirakan
- penyakit berkepanjangan sulit diramalkan
- kematian paling sulit untuk diramalkan

Menghubungkan Strategi Organisasi dengan Perencanaan SDM

Kandidat berasal dari

- migrasi ke dalam komunitas
- lulusan baru
- peningkatan jumlah pengangguran dan individu yang bekerja mencari peluang lain, baik paruh waktu atau penuh waktu

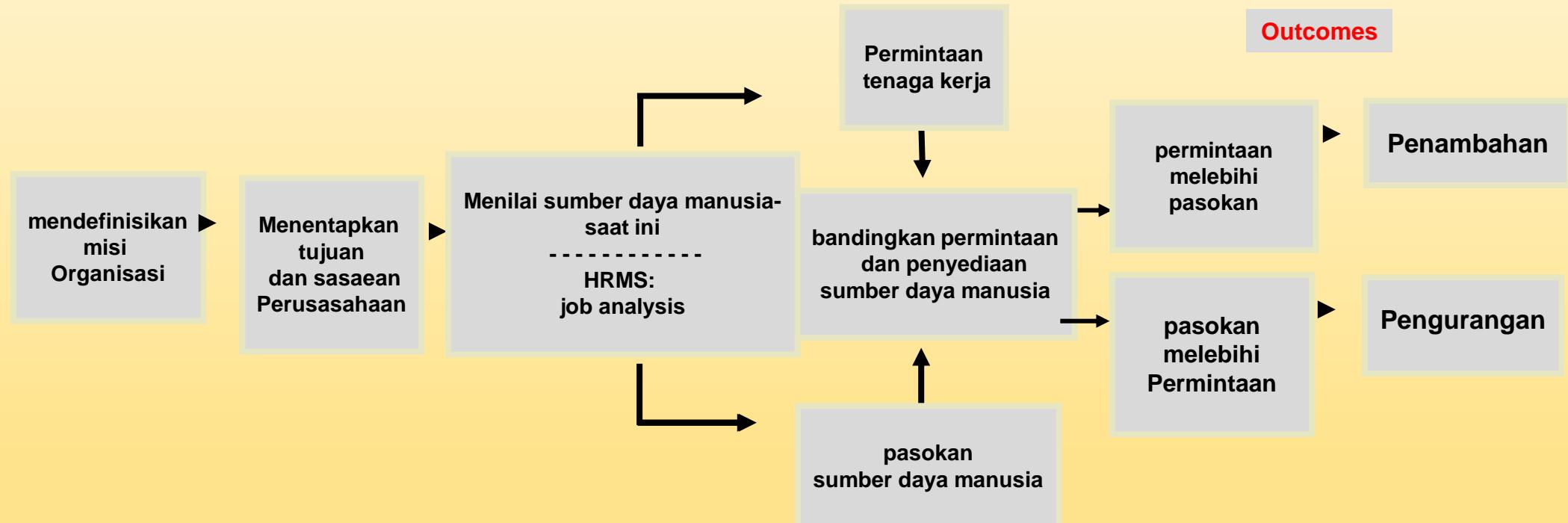
Pasokan tenaga kerja potensial dapat diperluas dengan pelatihan formal atau on-the-job.

Menghubungkan Strategi Organisasi dengan Perencanaan SDM

Untuk mencocokkan permintaan dan penawaran tenaga kerja, SDM

- membandingkan perkiraan permintaan dan penawaran pekerja
- memantau kekurangan saat ini dan masa depan, dan kelebihan staf. Terkadang, tujuan strategis harus berubah dan berpengaruh terhadap sdm
- menggunakan perampingan untuk mengurangi penawaran dan menyeimbangkan permintaan

Menghubungkan Strategi Organisasi dengan Perencanaan SDM



THE END