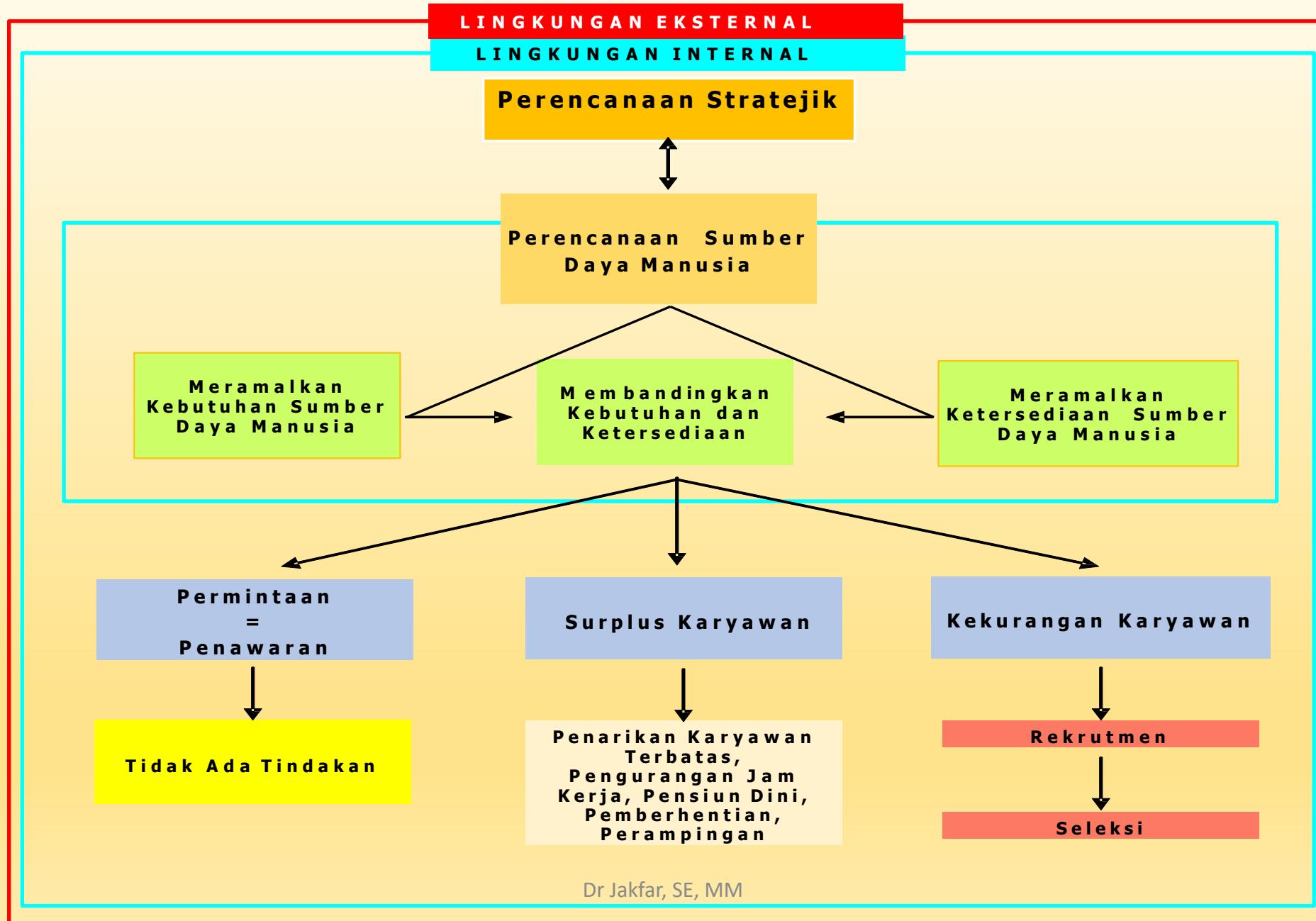
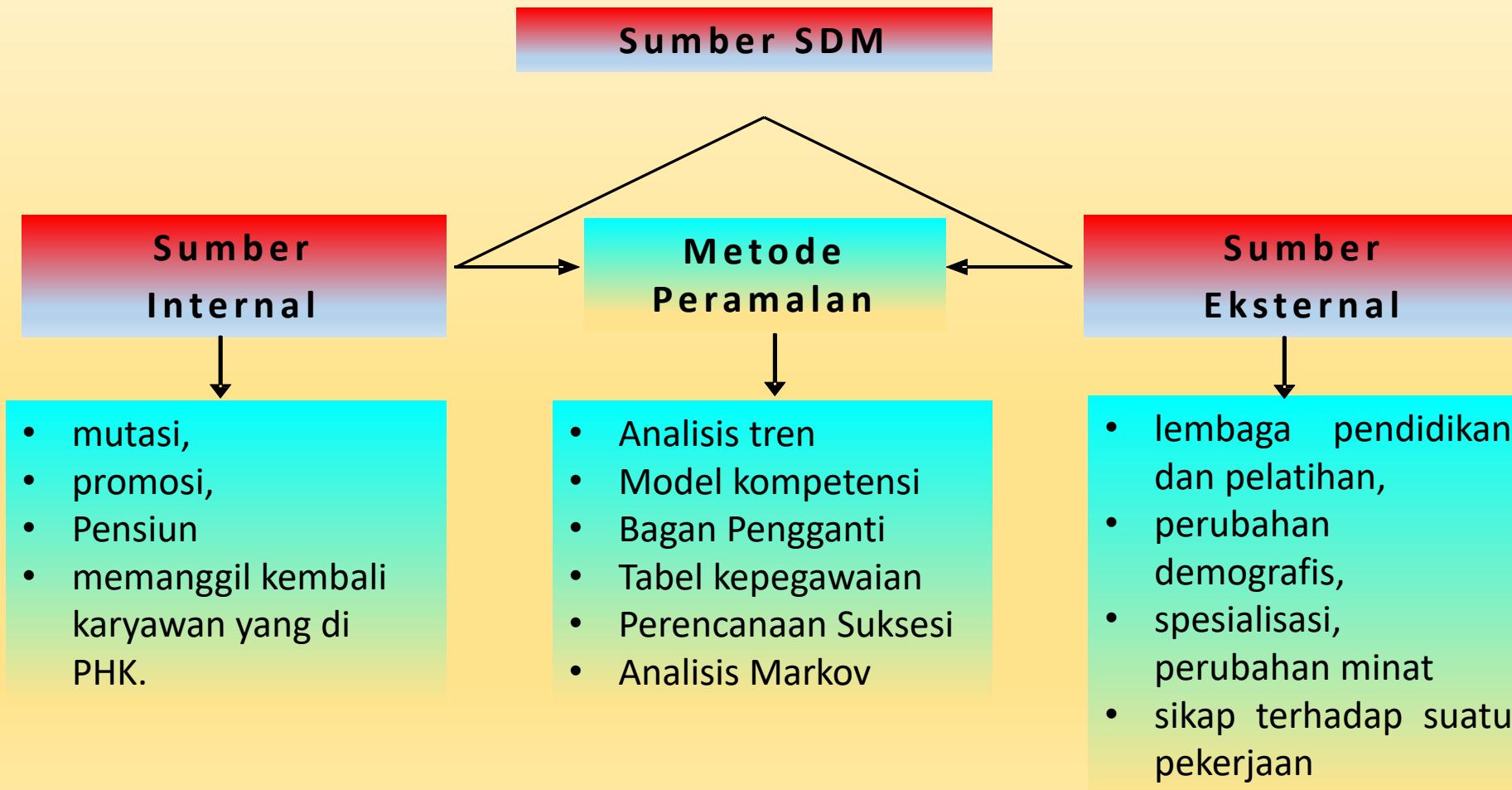


PERMALAN PENAWARAN SDM

Proses Perencanaan SDM



Peramalan SDM



Pengenalan Peramalan Pasokan SDM

- Sumber daya manusia diperoleh dari **sumber internal** organisasi (karyawan saat ini) atau **sumber eksternal** (individu yang saat ini tidak dipekerjakan oleh perusahaan), atau, yang lebih umum, beberapa kombinasi dari hal-hal tersebut.
- Banyak organisasi memberi preferensi terhadap pasokan internal, karena memilih pegawai ini untuk pelatihan, pengembangan, dan promosi selanjutnya, memungkinkan organisasi untuk memperkuat loyalitas dan kinerja karyawannya.
- Alasan lain untuk memberikan pertimbangan istimewa kepada tenaga kerja sendiri untuk mengisi lowongan pekerjaan antara lain sebagai berikut:
 1. Pegawai yang ada sudah disosialisasikan mengenai norma, aturan, dan prosedur organisasi Anda, sehingga kesesuaian organisasi terjamin.
 2. Pemberi kerja memiliki pengetahuan rinci (sebagaimana tercantum dalam inventaris sistem manajemen sumber daya manusia-nya) kinerja karyawan dan pengetahuan, keahlian dan kemampuan dari waktu ke waktu (misalnya, sejarah pekerjaan dan pengalaman).
 3. Pasar tenaga kerja internal memberi perlindungan pekerja dari dampak penurunan ekonomi, karena karyawan dapat berpindah dari satu jenis pekerjaan ke jenis pekerjaan lainnya.

Pengenalan Peramalan Pasokan SDM

Peramalan pasokan Sumber Daya Manusia adalah proses memperkirakan ketersediaan sumber daya manusia.

1. Peramalan pasokan berarti membuat perkiraan pasokan sumber daya manusia dengan mempertimbangkan analisis inventarisasi sumber daya manusia saat ini dan ketersediaan di masa depan.
2. Untuk memperkirakan pasokan sumber daya manusia kita perlu mempertimbangkan pasokan internal dan eksternal.
 - Pasokan sumber daya manusia internal tersedia melalui mutasi, promosi, pensiunan karyawan & memanggil kembali karyawan yang di PHK, dll.
 - Sumber pasokan sumber daya manusia eksternal adalah ketersediaan tenaga kerja di pasar dan rekrutmen baru

Sumber Internal Organisasi

- Teknik analisis yang digunakan yaitu replacement chart, yaitu gambaran singkat mengenai siapa menggantikan apabila suatu jabatan kosong. Ada tambahan catatan tentang informasi calon pekerja yang disebut replacement summary, yaitu daftar kemungkinan pengganti untuk setiap jabatan.
- Membuat replacement chart dan replacement summary perusahaan dapat dilakukan dengan cara HR audit, yaitu sebuah proses mengumpulkan informasi dengan memakai formulir khusus untuk memeriksa keadaan SDM saat ini, yang meliputi keterampilan, pengalaman, pendidikan, dan data pribadi lain. Untuk non manajer disebut skillinventory, sedangkan untuk manajer disebut management inventory

Sumber Eksternal Organisasi

Ketersediaan jumlah pegawai yang ada di pasar tenaga kerja dipengaruhi oleh

- lembaga pendidikan dan pelatihan,
- perubahan demografis,
- spesialisasi, perubahan minat
- dan sikap terhadap suatu pekerjaan.

FAKTOR EKSTERNAL YANG MEMPENGARUHI PERAMALAN PASOKAN SDM

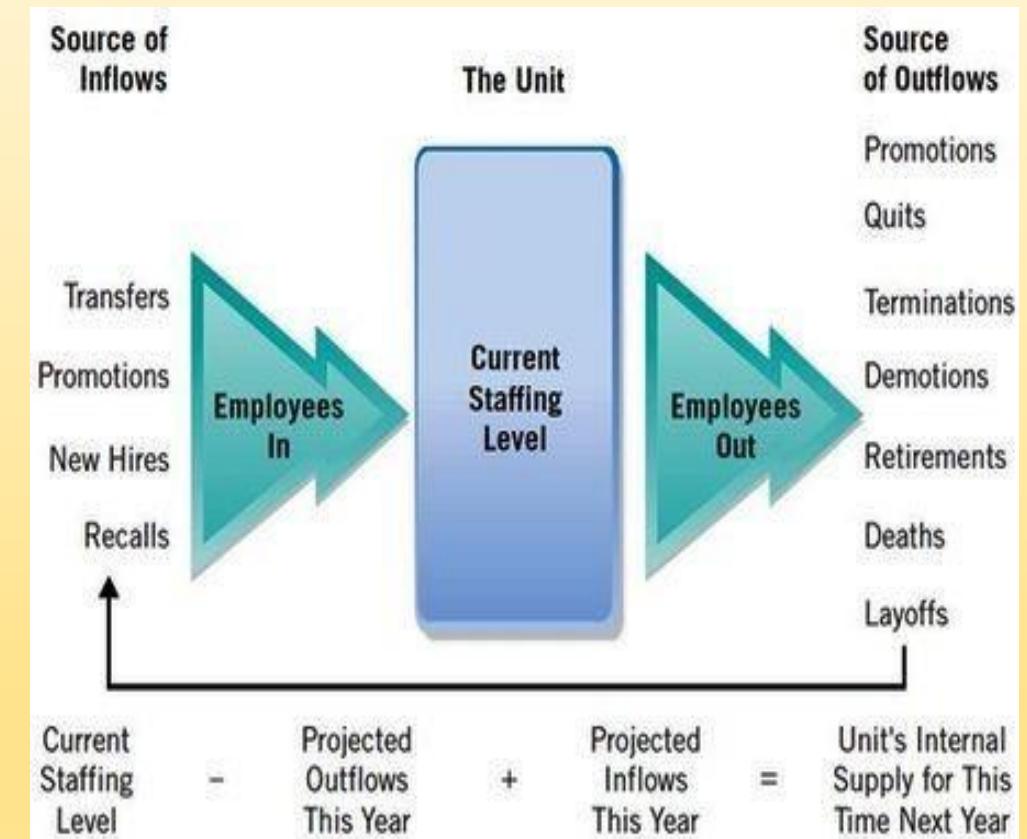
Pasokan sumber daya manusia eksternal bergantung pada beberapa faktor yang disebutkan di bawah ini.

- Penawaran dan permintaan lapangan kerja.
- tingkat melek huruf bangsa (Lembaga Pendidikan dan pelatihan).
- Perubahan demografi (tingkat populasi)
- industri dan tingkat serta tingkat pertumbuhan yang diharapkan
- Perkembangan teknologi.
- sistem kompensasi berdasarkan pendidikan, pengalaman, keterampilan dan usia.

FAKTOR INTERNAL YANG MEMPENGARUHI PERAMALAN PASOKAN SDM

Pasokan sumber daya manusia internal bergantung pada beberapa faktor yang disebutkan di bawah ini.

- Fitur organisasi (misalnya, kemampuan staf).
- Produktivitas - tingkat produktivitas, perubahan produktivitas.
- Tingkat promosi, demosi, mutasi dan turnover.



Pentingnya Peramalan Pasoka SDM:

- Memperkirakan kebutuhan bersih sumber daya manusia.
- Menyiapkan rencana aksi untuk penempatan kembali, redundansi/ penghematan.
- Menyelenggarakan program penempatan kembali.
- Menyelenggarakan program redundansi/penghematan.
- Ramalan masa depan dari semua sumber

Metode Peramalan Pasokan

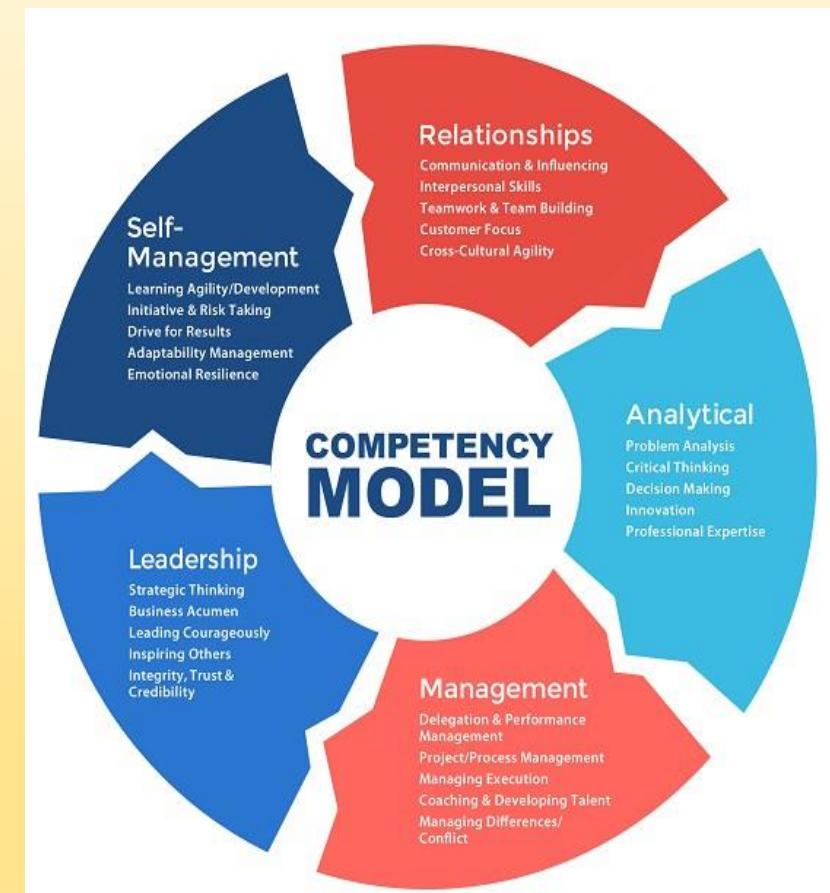
- Analisis tren
- Model kompetensi
- Bagan Pengganti
- Tabel kepegawaian
- Perencanaan Suksesi
- Pemodelan Aliran/Analisis Markov.

1. Analisis tren

- Analisis tren melibatkan pengumpulan dan evaluasi data untuk mengidentifikasi pola informasi yang mungkin berdampak masa depan.
- Dengan memeriksa tren masa lalu, departemen SDM dapat memprediksi dampak aktivitas yang sama terhadap masa depan organisasi, karena diasumsikan bahwa pola tersebut akan tetap stabil.
- Sebuah metode peramalan yang mengasumsikan tren dan rasio pergerakan karyawan di masa lalu adalah stabil dan menunjukkan tren dan rasio pergerakan karyawan di masa depan.
- Salah satu metode paling sederhana untuk memperkirakan pasokan SDM di masa depan.
- Misalnya, sebuah organisasi yang meninjau data historis mungkin menyadari bahwa setiap tahun, terdapat sekitar lima persen dari data tersebut staf mereka pensiun, enam persen mengundurkan diri, dan tiga persen dipecat

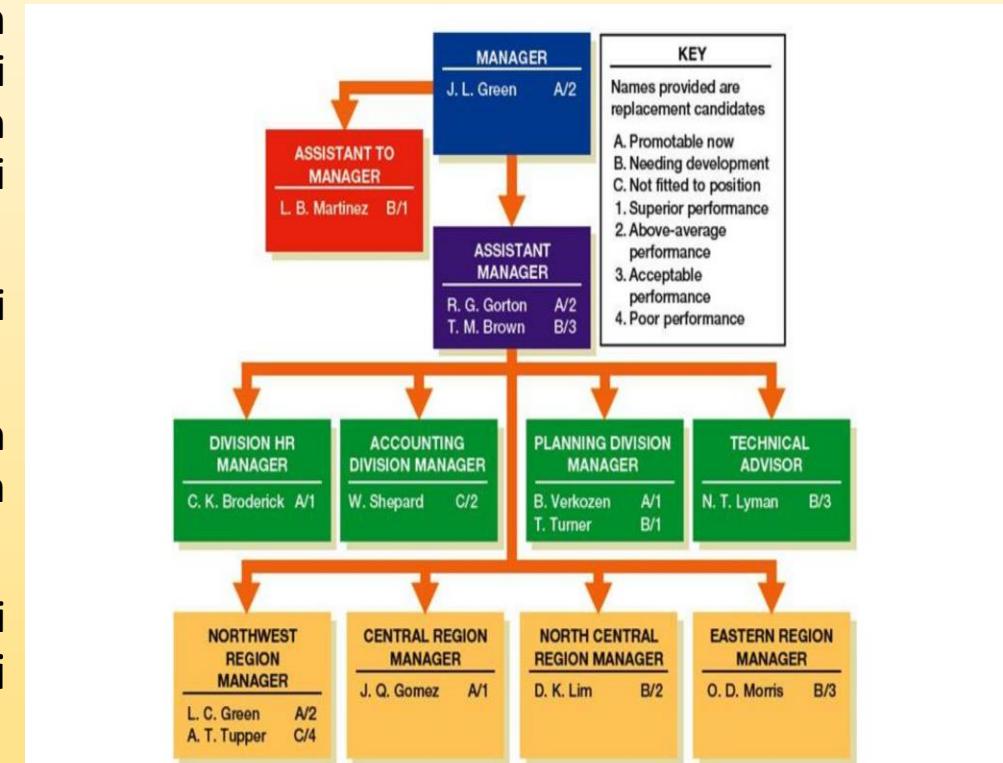
2. Metode Kompetensi

- Kompetensi adalah perilaku yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk kinerja yang sukses.
- Pemodelan kompetensi adalah kegiatan menentukan kompetensi spesifik yang menjadi ciri kinerja tinggi dan keberhasilan dalam suatu pekerjaan tertentu.
- Model berorientasi masa depan yang pertama-tama meninjau kompetensi yang selaras dengan misi, visi, dan strategi organisasi, dan kemudian bertujuan untuk mengidentifikasi tenaga kerja yang ideal dalam hal kompetensi tersebut.
- Model keterampilan/kompetensi fokus pada pencocokan keterampilan atau kompetensi yang tepat yang diperlukan untuk setiap pekerjaan dengan keterampilan yang tersedia dalam organisasi.



3. Bagan Pengganti

- Bagan yang digunakan untuk memperkirakan lowongan pekerjaan pada tingkat yang lebih tinggi dan mengidentifikasi bagaimana potensi pasokan SDM dapat mengisi lowongan tersebut melalui pergerakan internal dari pekerjaan tingkat rendah.
- Bagan penggantian memberikan identifikasi potensi lowongan pengganti dalam suatu organisasi.
- Bagan penggantian yang komprehensif akan mencakup informasi mengenai kemungkinan penggantian gerakan vertikal atau horizontal.
- Umumnya, bagan penggantian mencakup informasi tentang kinerja karyawan, kesiapan untuk mengisi posisi tersebut, dan pendidikan.



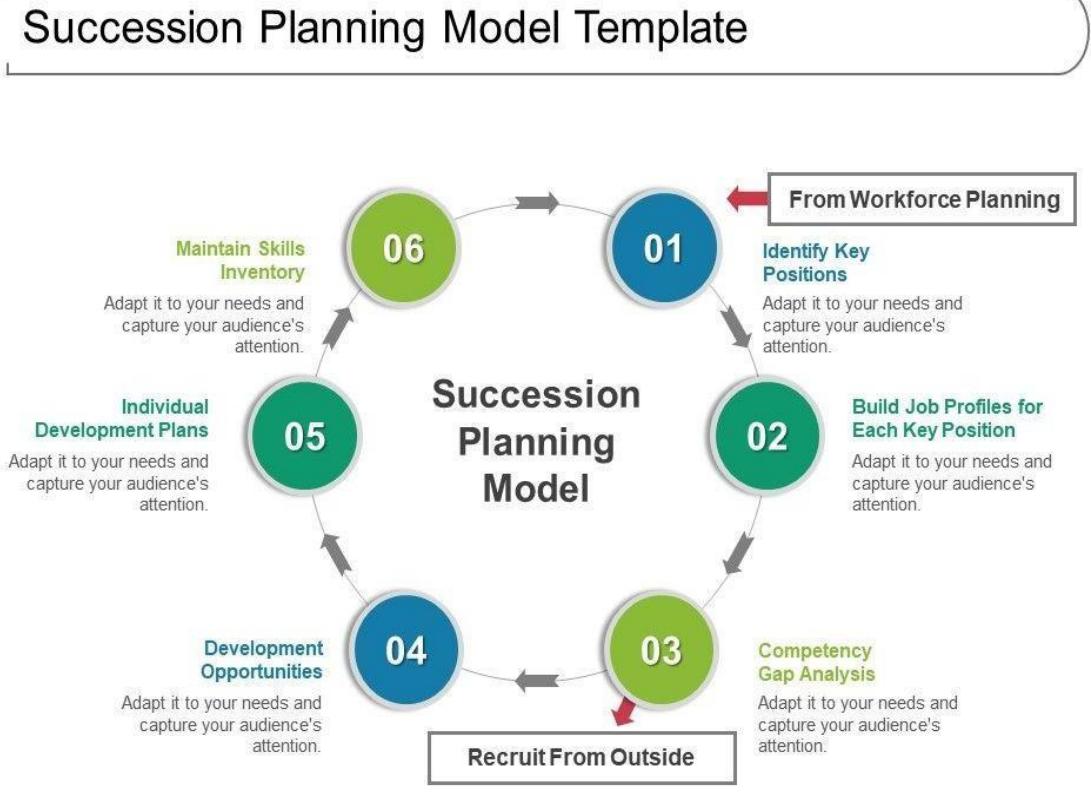
4. Tabel Kepegawaian

- Tampilan grafis yang jelas tentang semua pekerjaan organisasi dan jumlah karyawan saat ini di setiap pekerjaan.
- Tabel kepegawaian adalah representasi grafis dari seluruh pekerjaan organisasi, beserta jumlah karyawan yang saat ini menduduki pekerjaan tersebut dan kebutuhan pekerjaan di masa depan (bulanan atau tahunan), yang dapat diperoleh dari perkiraan permintaan.
- Hal ini menyajikan pemahaman visual sederhana tentang tingkat kepegawaian suatu organisasi dalam setiap departemen dan organisasi secara keseluruhan, dalam upaya membantu memahami kombinasi karyawan yang membentuk tenaga kerja internal suatu organisasi.
- Informasi ini berguna dalam mengevaluasi tingkat kepegawaian berdasarkan departemen, cabang, atau proyek; jenis staf di setiap tingkatan; dan kombinasi staf di semua kategori.

5. Perencanaan Suksesi

Menentukan pasokan tenaga kerja internal memerlukan analisis terperinci mengenai berapa banyak orang yang saat ini berada dalam berbagai kategori pekerjaan atau memiliki keterampilan khusus dalam organisasi.

Perencana kemudian memodifikasi analisis ini untuk mencerminkan perubahan yang diharapkan dalam waktu dekat sebagai akibat dari pensiun, promosi, transfer, pergantian sukarela, dan pemberhentian



6. Analisis Markov

- Analisis yang membantu memprediksi pergerakan karyawan internal dari satu tahun ke tahun lainnya dengan mengidentifikasi persentase karyawan yang tetap pada pekerjaannya, dipromosikan atau diturunkan, dipindahkan, dan keluar dari organisasi.
- Dengan melacak dan memprediksi pergerakan lapangan kerja dalam suatu organisasi, analisis Markov memungkinkan pengembangan matriks transisi untuk memperkirakan pasokan tenaga kerja internal.
- Analisis Markov adalah teknik statistik yang digunakan dalam meramalkan perilaku masa depan suatu variabel atau sistem yang keadaan atau perilakunya saat ini tidak bergantung pada keadaan atau perilakunya pada suatu waktu di masa lalu dengan kata lain bersifat acak. Teknik ini dinamai ahli matematika Rusia Andrei Andreyevich Markov.
- Matriks transisi, atau matriks Markov, dapat digunakan untuk memodelkan aliran internal sumber daya manusia.
- Matriks ini hanya menunjukkan probabilitas rata-rata laju pergerakan historis dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Untuk menentukan probabilitas pemegang jabatan tetap dalam pekerjaannya selama periode perkiraan.

Transition Matrix for Twelve-Month Period				
	Exit	Manager	Supervisor	Line Worker
Manager	.15	.85	.00	.00
Supervisor	.10	.15	.70	.05
Line Worker	.20	.00	.15	.65

Contoh -

Ada kemungkinan 20% untuk berhenti dalam 12 bulan, kemungkinan 0% untuk dipromosikan menjadi manajer, 15% kemungkinan untuk dipromosikan menjadi penyelia, dan 65% kemungkinan untuk menjadi pekerja lini kali ini di tahun depan. Matriks transisi tersebut membentuk dasar untuk simulasi komputer mengenai arus internal orang-orang melalui organisasi besar dari waktu ke waktu.

Penentuan dan Implementasi Program

Berdasarkan kebutuhan (demand) dan ketersediaan (supply) dapat terjadi beberapa kemungkinan, yaitu :

- Tidak ada perbedaan antara kebutuhan dan ketersediaan pegawai (supply = demand).
- Terjadi kelebihan supply tenaga kerja (supply > demand).
- Terjadi kekurangan supply tenaga kerja (supply < demand).

Alternatif Tindakan jika Diramalkan Defisit (Kekurangan) Karyawan

1. 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.
2. Insentif Kompensasi: Karena persaingan yang ketat dalam mendapatkan karyawan pada situasi permintaan tinggi, perusahaan harus mengandalkan insentif kompensasi.
3. Program Pelatihan: Program-program pelatihan khusus diperlukan untuk mempersiapkan orang-orang yang sebelumnya belum mampu bekerja agar dapat mengisi posisi-posisi dalam perusahaan.
4. Standar Seleksi yang Berbeda: Menurunkan standar-standar pegawai agar cukup banyak orang tersedia untuk mengisi jabatan-jabatan

Alternatif Tindakan jika Diramalkan Surplus (Kelebihan) Karyawan

1. Pensiun Dini: Mendorong karyawan untuk pensiun lebih awal dengan total paket uang pensiun yang cukup menarik.
2. 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.
3. Penarikan Terbatas: Mengurangi angkatan kerja dengan tidak mengganti para karyawan yang keluar.
4. Pengurangan Jam Kerja: Perusahaan juga bisa menanggapi berkurangnya kebutuhan beban kerja dengan mengurangi jumlah total waktu kerja.

Penentuan dan Implementasi Program

Berdasarkan kebutuhan (demand) dan ketersediaan (supply) dapat terjadi beberapa kemungkinan, yaitu :

- Tidak ada perbedaan antara kebutuhan dan ketersediaan pegawai (supply = demand).
- Terjadi kelebihan supply tenaga kerja (supply > demand).
- Terjadi kekurangan supply tenaga kerja (supply < demand).

THE END