

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 sumber daya manusia (PSDM) adalah suatu proses termasuk peramalan, pengembangan, dan pengendalian dimana perusahaan memastikan bahwa perusahaan tersebut memiliki jumlah orang yang tepat dan jenis orang yang tepat di tempat yang tepat pada waktu yang tepat, melakukan pekerjaan yang secara ekonomi paling berguna bagi mereka.

Perencanaan SDM harus;

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

Hakikat Perencanaan Sumber Daya Manusia

1. Penetapan Tujuan, Perencanaan operasional dan strategis organisasi dapat memandu tujuan PSDM. Kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi didasarkan pada tujuan perusahaan. PSDM juga bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia, mempertajam keterampilan teknis sumber daya, membantu mereka merencanakan peta karir, mempertahankannya dan sebagainya.
2. Menilai Kebutuhan Staf, Perencanaan sumber daya manusia berfokus pada perencanaan awal kebutuhan dan perkiraan mengenai sumber daya manusia dalam organisasi. Perencanaan mencakup semua proses yang terkait dengan proses perekrutan, seleksi, dan pelatihan.

Hakikat Perencanaan Sumber Daya Manusia

3. Menjaga Inventarisasi Sumber Daya Manusia yang Ada, Ini terdiri dari catatan terkini tentang sumber daya manusia organisasi saat ini. Manajer harus mengetahui pasokan tenaga kerja yang tersedia untuk memenuhi posisi yang lebih tinggi di masa depan.
4. Mengatur Persamaan Permintaan dan Penawaran, Sulit untuk menemukan kandidat yang tepat untuk posisi pekerjaan yang kosong secara instan. Menelaah perspektif masa depan mengenai permintaan dan pasokan personel harus dilakukan jauh sebelumnya.
5. Perumusan Kebijakan, PSDM membantu dalam merumuskan kebijakan, program dan prosedur untuk memperoleh, memperluas, menjaga dan memanfaatkan sumber daya manusia organisasi.

Hakikat Perencanaan Sumber Daya Manusia

6. Aktivitas Berkelanjutan, Hal ini merupakan kegiatan yang berkelanjutan karena kebutuhan untuk menilai permintaan dan pasokan sumber daya manusia dalam organisasi tidak pernah berakhir
7. Mengembangkan Lingkungan Kerja yang Positif, Ruang lingkup Perencanaan Sumber Daya Manusia (PSDM) lebih dari sekedar perolehan sumber daya manusia; itu juga mencakup pembentukan dan pemeliharaan kondisi kerja yang optimal

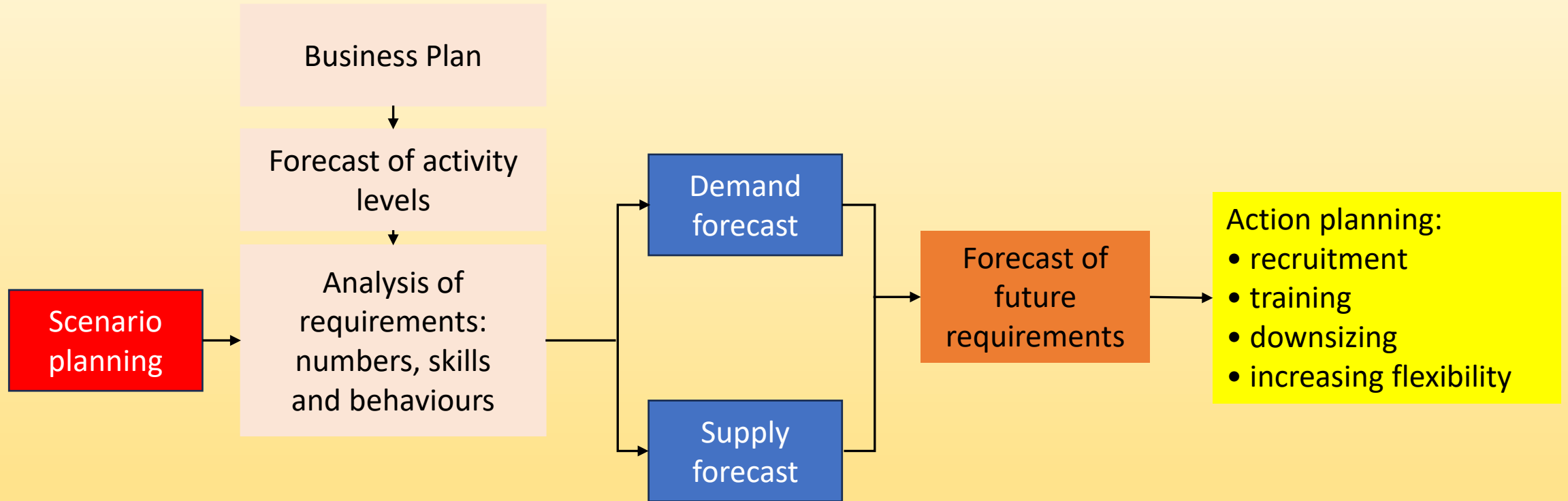
Ruang Lingkup Perencanaan Sumber Daya Manusia

1. Mempertahankan Inventarisasi Tenaga Kerja Saat Ini, Hal ini mungkin memerlukan pemeliharaan data tentang karyawan yang berkaitan dengan berbagai variabel seperti potensi, keterampilan, preferensi kerja, dll.
2. Memproyeksikan Kebutuhan Sumber Daya Manusia di Masa Depan, Peramalan kebutuhan tenaga kerja dalam suatu organisasi memerlukan banyak perhitungan, membuat perkiraan yang akurat, menganalisis lingkungan dari berbagai sudut pandang dan merumuskan rencana khusus untuk masa depan.

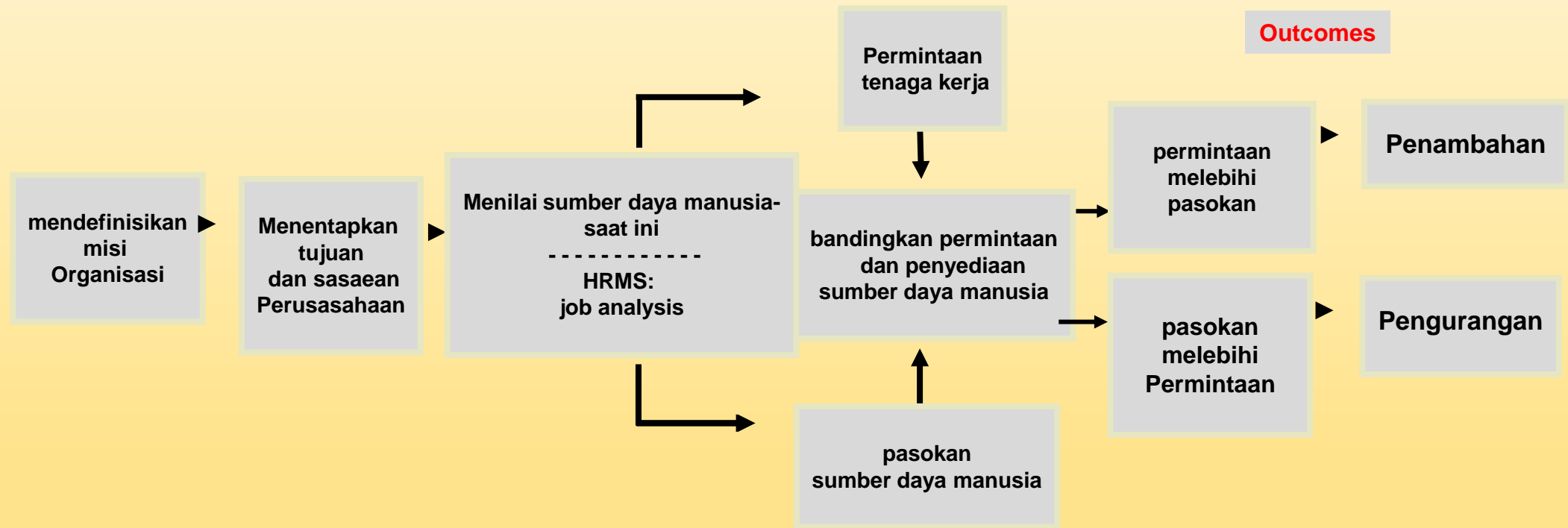
Ruang Lingkup Perencanaan Sumber Daya Manusia

3. Memenuhi Kebutuhan Tenaga Kerja, PSDM hanya dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi bila ia menjalankan fungsi perencanaan, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, induksi dan penempatan, promosi dan mutasi, motivasi dan kompensasi secara efektif.
4. Memprediksi Masalah Sumber Daya Manusia. PSDM mencoba untuk mencapai keseimbangan antara sumber daya yang ada dan posisi masa depan yang diharapkan dalam organisasi. Hal ini membantu untuk mengidentifikasi apakah tenaga kerja memadai, baik dari segi kuantitas dan kualitas.

Human resource planning flow chart



Menghubungkan Strategi Organisasi dengan Perencanaan SDM



Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia

1. Evaluasi Tenaga Kerja Saat Ini, PSDM terutama mengevaluasi tenaga kerja yang ada untuk mengetahui kekuatan dan kelemahannya.
2. Peramalan Kebutuhan Sumber Daya Manusia, PSDM memegang peranan yang sangat penting dalam menilai kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi dengan akurat. Jika PSDM yang terencana tidak ada, maka akan sulit bagi perusahaan untuk memiliki orang yang tepat pada waktu yang tepat.
3. Mencapai Tujuan Organisasi, PSDM secara khusus berfokus pada kebutuhan yang berkaitan dengan pertumbuhan, ekspansi, diversifikasi, atau strategi pertumbuhan lainnya dalam organisasi.

Tujuan Perencanaan Sumber Daya Manusia

4. Manajemen Perubahan yang Efektif, Untuk mengelola perubahan secara efektif dalam lingkungan bisnis yang berkaitan dengan produk, peningkatan teknologi atau kebijakan baru yang dibuat oleh pemerintah, PSDM diharuskan mengambil langkah-langkah untuk memenuhi hal-hal tersebut.
5. Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Secara Optimal, Tanggung jawab penting pertama dan terpenting dari PSDM adalah memastikan pemanfaatan maksimal sumber daya yang ada saat ini dan masa depan dalam organisasi.
6. Menganalisis Kesenjangan Tenaga Kerja, PSDM mencoba mengidentifikasi kesenjangan antara sumber daya yang ada dan kebutuhan di masa depan dengan memberikan pelatihan dan mengasah keterampilan
7. Memberikan Detail yang Akurat. PSDM memberikan informasi rinci tentang sumber daya manusia yang kurang dimanfaatkan atau menganggur. Ini juga membantu dalam pengambilan keputusan bidang manajemen terkait dengan promosi dan banyak lagi.

Perlunya Perencanaan Sumber Daya Manusia

1. Peningkatan Teknologi
2. Intervensi Pemerintah
3. Menyeimbangkan Pekerjaan- Situasi Pengangguran
4. Perubahan Lingkungan Organisasi
5. Rekrutmen yang Dibenarkan
6. Tenaga Kerja yang Beragam
7. Kekurangan Keterampilan
8. Peraturan Peradilan
9. Waktu Pimpin

Perlunya Perencanaan Sumber Daya Manusia

1. Peningkatan Teknologi, Terdapat peningkatan berkelanjutan dalam teknologi produksi, metode pemasaran, dan teknik manajemen industri. Pemerintah juga menuntut adanya modifikasi yang sesuai pada profil pekerjaan. PSDM diperlukan untuk merencanakan kebutuhan sumber daya manusia untuk menghindari masalah redundansi, pelatihan ulang, atau penempatan kembali
2. Intervensi Pemerintah, Berbagai langkah legislatif, seperti ketentuan mengenai kondisi kerja dan jam kerja, pembatasan pekerja perempuan dan anak, pekerja lepas dan kontrak, dll., serta campur tangan pemerintah dalam fungsi perusahaan memerlukan PSDM yang lebih sistemik.

Perlunya Perencanaan Sumber Daya Manusia

3. Menyeimbangkan Pekerjaan- Situasi Pengangguran, PSDM mencoba untuk mencapai keseimbangan antara generasi muda yang berpendidikan, menganggur, dan terampil serta kebutuhan keterampilan di industri.
4. Perubahan Lingkungan Organisasi, Dalam lingkungan bisnis yang selalu berubah dan dinamis, organisasi selalu mengalami variasi dan gangguan dalam sistem kerjanya. Oleh karena itu, organisasi mengandalkan PSDM untuk merencanakan secara strategis kebutuhan sumber daya manusianya.
5. Rekrutmen yang Dibenarkan, Sangat wajar jika suatu organisasi mendapatkan rekomendasi rekrutmen dari berbagai kalangan seperti serikat pekerja, kelompok politik, dan rekomendasi pribadi. Penerapan PSDM secara ketat dalam sistem sangat penting untuk mencegah rekrutmen parsial seperti itu.

Perlunya Perencanaan Sumber Daya Manusia

6. Tenaga Kerja yang Beragam, Dalam skenario lingkungan bisnis saat ini, angkatan kerja terdiri dari orang-orang dari berbagai usia, jenis kelamin, budaya, dan latar belakang sosial yang memiliki keterampilan berbeda. Perencanaan tenaga kerja organisasi yang akurat memerlukan penerapan PSDM yang efektif.
7. Kekurangan Keterampilan, Di era bisnis yang kompetitif ini, sistem kerja dalam organisasi menjadi lebih rumit karena keterampilan unik dan langka yang dibutuhkan dalam perusahaan untuk menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, tugas PSDM adalah menarik dan mempertahankan potensi yang dibutuhkan dalam organisasi.

Perlunya Perencanaan Sumber Daya Manusia

8. Peraturan Peradilan, Organisasi telah beralih dari perlakuan terhadap karyawan sebagai objek. Berbagai langkah legislatif telah memperkuat posisi karyawan dalam organisasi. Undang-undang ketenagakerjaan yang berbeda telah diterapkan untuk memastikan karyawan menghindari penghematan, PHK yang tidak dapat dibenarkan, dll. PSDM bertanggung jawab untuk memperkirakan persyaratan setelah mempertimbangkan faktanya.
9. Waktu menilai, Ketika karyawan baru dilatih untuk mengetahui tanggung jawab dan profil pekerjaan terkini, diperlukan waktu yang cukup bagi mereka dan manajemen untuk menilai nilai mereka dan menugaskan mereka tugas yang sesuai. PSDM menyediakan lead time (durasi antara dimulainya sebuah proses hingga proses tersebut berakhir) untuk isu-isu yang disebutkan di atas.

THE END