

# **PERAMALAN PERMINTAAN SDM**

***SETELAH MEMBACA BABINI, ANDA DAPAT:***

- Memahami pentingnya peramalan permintaan dalam proses perencanaan SDM.
- Mengenali hubungan antara rencana SDM dan teknik perkiraan permintaan tenaga kerja, dan tahap penyediaan berikutnya.
- Bandingkan dan kontraskan kelebihan dan kekurangan berbagai teknik peramalan permintaan, termasuk kuantitatif, kualitatif, dan teknik campuran.

# **PERAMALAN PERMINTAAN**

- Permintaan SDM mengacu pada kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia di masa depan, jenis pekerjaan, dan jumlah posisi yang harus diisi agar perusahaan dapat mengimplementasikan strateginya.
- Peramalan permintaan sumber daya manusia (SDM) adalah proses memperkirakan kuantitas dan kualitas manusia yang dibutuhkan di masa depan
- Dasar perkiraan harus berupa anggaran tahunan dan rencana jangka panjang perusahaan, yang diterjemahkan ke dalam tingkat aktivitas untuk setiap fungsi dan departemen.

# **FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERAMALAN PERMINTAAN SDM**

Peramalan Permintaan Sumber Daya Manusia bergantung pada beberapa faktor, beberapa di antaranya diberikan di bawah ini.

- Tren ketenagakerjaan;
- Kebutuhan penggantian;
- Produktivitas;
- Ketidakhadiran; Dan
- Ekspansi dan pertumbuhan

# PENTINGNYA PERAMALAN PERMINTAAN SDM

Ada beberapa alasan bagus untuk melakukan peramalan permintaan. Ini dapat membantu:

- Mengukur pekerjaan yang diperlukan untuk memproduksi sejumlah barang tertentu, atau menawarkan sejumlah jasa tertentu;
- Menentukan komposisi staf yang diinginkan di masa depan;
- Menilai tingkat kepegawaian yang sesuai di berbagai bagian organisasi untuk menghindari biaya yang tidak perlu;
- Mencegah kekurangan orang di tempat dan waktu yang paling dibutuhkan;
- Memantau kepatuhan terhadap persyaratan hukum sehubungan dengan persyaratan jabatan.

# Teknik Peramalan:

Teknik HR Forecasting bervariasi dari yang sederhana hingga yang canggih. Sebelum menjelaskan setiap teknik, mungkin saja menyatakan bahwa organisasi umumnya mengikuti lebih dari satu teknik. Tekniknya adalah:

- Analisis rasio-tren
- Analisis regresi
- Teknik belajar kerja
- Teknik Delphi
- Model aliran
- Teknik peramalan lainnya

# Teknik Peramalan

## 1. Analisis Rasio-tren

Ini adalah teknik peramalan SDM tercepat. Teknik ini mempelajari rasio masa lalu, katakanlah, antara jumlah pekerja dan penjualan dalam suatu organisasi dan meramalkan rasio masa depan, membuat beberapa kelonggaran atau perubahan dalam organisasi atau metodenya.

Contoh analisis tren –

- Produksi Satuan : 5.000
- Jumlah Pekerja : 100
- Rasio :  $100:5000 = 0,02$
- Estimasi Produksi : 8.000
- Jumlah Pekerja yang dibutuhkan :  $8000 \times 0,02 = 160$

# Teknik Peramalan

## 2. Analisis Regresi

Hal ini mirip dengan analisis rasio-tren dalam perkiraan tersebut didasarkan pada hubungan antara volume penjualan dan jumlah karyawan.

$$Y = a + b X$$

# Teknik Peramalan

## 3. Teknik Kerja-Belajar (Work-Study Techniques)

Teknik studi kerja dapat digunakan bila memungkinkan untuk menerapkan pengukuran kerja untuk menghitung lamanya operasi dan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan. Titik awal dalam perusahaan manufaktur adalah anggaran produksi yang disiapkan dalam hal volume produk yang dapat dijual untuk perusahaan secara keseluruhan, atau volume output untuk masing-masing departemen.

Anggaran jam produktif kemudian disusun dengan menggunakan jam standar untuk tenaga kerja langsung. Jam standar per unit output kemudian dikalikan dengan volume unit yang direncanakan untuk diproduksi untuk menghasilkan jumlah total jam yang direncanakan untuk periode tersebut. Ini kemudian dibagi dengan jumlah jam kerja aktual oleh masing-masing operator yang dapat menunjukkan jumlah operator yang dibutuhkan

# Teknik Peramalan

## 4. Teknik Delphi

Teknik Delphi adalah sebuah metode memperkirakan kebutuhan personel dari sekelompok ahli, biasanya manajer.

Pakar perencanaan sumber daya manusia (HRP) bertindak sebagai perantara, merangkum berbagai tanggapan dan melaporkannya temuan kembali ke ahlinya. Para ahli disurvei lagi setelah mereka menerima masukan ini. Ringkasan dan survey diulang sampai pendapat para ahli mulai sepakat. Kesepakatan yang dicapai adalah perkiraan kebutuhan personel.

Ciri yang membedakan teknik Delphi adalah tidak adanya interaksi antar para ahli

# Teknik Peramalan

## 5. Model Aliran

Model aliran sangat sering dikaitkan dengan peramalan kebutuhan personel. Yang paling sederhana disebut Markov model.

Dalam teknik ini, peramal akan:

1. Tentukan waktu yang harus ditempuh. Jangka waktu yang lebih pendek umumnya lebih akurat dibandingkan jangka waktu yang lebih panjang. Namun, jangka waktunya bergantung pada lamanya rencana SDM yang pada gilirannya ditentukan oleh rencana strategis Perusahaan.
2. Tetapkan kategori, disebut juga bagian, dimana karyawan dapat ditugaskan. Kategori-kategori ini tidak boleh tumpang tindih dan harus mempertimbangkan setiap kategori yang memungkinkan seseorang dapat ditugaskan. Jumlah negara bagian juga tidak bisa menjadi terlalu besar atau terlalu kecil.
3. Hitung pergerakan tahunan (juga disebut 'arus') antar bagian selama beberapa periode waktu. Bagian-bagian ini didefinisikan sebagai menyerap (keuntungan atau kerugian bagi perusahaan) atau tidak menyerap (perubahan tingkat jabatan atau status pekerjaan). Kerugian termasuk kematian atau cacat, ketidakhadiran, pengunduran diri dan pensiun. Keuntungannya meliputi perekrutan, perekrutan kembali, transfer dan pergerakan berdasarkan tingkat posisi.
4. Perkirakan kemungkinan transisi dari satu keadaan ke keadaan lain berdasarkan tren masa lalu. Permintaan adalah fungsi dari menggantikan mereka yang melakukan transisi.

Ada alternatif lain selain model Markov sederhana. Yang satu, disebut semi-Markov, tidak hanya memperhitungkan kategori saja tetapi juga masa kerja individu di setiap kategori. Bagaimanapun, kemungkinan perpindahan meningkat seiring dengan kepemilikan. Lain Metode ini disebut model lowongan, yang memprediksi probabilitas pergerakan dan jumlah lowongan. Meskipun model semi Markov membantu memperkirakan pergerakan di antara mereka yang situasi dan masa jabatannya serupa, model lowongan menghasilkan hasil terbaik bagi suatu organisasi.

# Teknik Peramalan

## 6. Teknik Peramalan Lainnya

Analisis usaha baru akan berguna ketika usaha baru mempertimbangkan perencanaan lapangan kerja.

Teknik ini memerlukan perencana untuk memperkirakan kebutuhan SDM sejalan dengan perusahaan yang melakukan operasi serupa. Misalnya Perusahaan minyak bumi yang berencana membuka tambang batubara dapat memperkirakan kebutuhan lapangan kerja di masa depan dengan menentukan tingkat lapangan kerja tambang batubara lainnya.

*THE END*