Pertemuan Kelima-Enam
Perencanaan SDM

Perencanaan sumber daya manusia

(*human resources planning)* disingkat PSDM

- PSDM diproses - oleh perencana (*planner*) dan hasilnya menjadi rencana (*plan*).
- Dalam rencana ditetapkan tujuan dan pedoman pelaksana yang menjadi dasar untuk kontrol.

- **Perencanaan** yaitu memilih tujuan cara terbaik untuk mencapai tujuan dari beberapa alternatif yang ada
- **Rencana** adalah sejumlah keputusan yang menjadi pedoman untuk mencapai suatu tujuan tertentu. (setiap rencana mengandung dua unsur yaitu tujuan dan pedoman).
- **Perencanaan SDM** adalah merencanakan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan secara efektif dan efisien dalam membentu terwujudnya tujuan. Malayu Hasibuan (249:2007).

❑ Kesimpulan

- **Perencanaan SDM** adalah suatu proses sistematis yang digunakan untuk memprediksi permintaan dan penyediaan SDM di m.y.a.d

- Perencanaan SDM menetapkan program pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

❑ **TUJUAN PSDM untuk menentukan ;**

1. Kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan.
2. Menjamin penyediaan tenaga kerja masa kini dan m.y.a.d
3. Untuk menghindari mismanajemen/tumpang tidih dalam pelaksaan tugas
4. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat

5. Menghindari kekurangan/kelebihan karyawan
6. Sebagai pedoman dalam menetapkan program pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan
7. Pedoman dalam melaksankan mutasi (V dan H) dan pensiun karyawan
8. Dasar penilaian karyawan

❑ METODE PSDM

1. **Ilmiah** ⇒ dilakukan berdasarkan hasil analisis dari data, informasi dan peramalan-peramalan (*forecasting*) dari perencanaannya.

- Resiko kecil

- Data (kejadian nyata pada masa lalu baik sekunder maupun primer) dan informasi (hasil proses dari data serta memebrikan informatif kepada penerimanya) akurat
- Analisis yang baik dan benar

2. **Nonilmiah** ⇨ hanya didasarkan atas pengalaman, imajinasi, dan perkiraan-perkiraan dari perencanaan
   - Resiko cukup besar (mis: kualitas dan kuantitas tenaga kerja tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan ⇨ timbul mismanajemen dan pemborosan yang merugikan perusahaan).

- **INFORMASI PSDM**

  Informasi hasil proses dari data serta memberikan informatif kepada penerimanya.

  menurut Gordon B. Davis (1951) Informasi adalah “data yang telah diolah menjadi suatu bentuk yang penting bagi penerima dan mempunyai nilai yang nyata atau dapat dirasakan dalam keputusan-keputusan sekarang atau keputusan-keputusan akan datang”.

- Perencana SDM dapat dilakukan dengan baik dan benar jika informasi tentang

1. ***Job analysis*** (memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, konteks pekerjaan, persyaratan personalia , perilaku manusia, dan alat-alat yang digunakan).
2. ***Job description*** (memberikan informasi tentang tugas-tugas dan tanggung jawab seorang pejabat pada suatu jabatan)

3. ***Job Specification*** (memberikan informasi tentang kualifikasi2 SDM yang akan menjabat suatu jabatan)
4. ***Job Evaluation*** (memberikan informasi tentang berat ringan pekerjaan, resiko pekerjaan dan gaji Jabatan)
5. ***Job enrichment*** (memberikan informasi untuk memperkaya pekerjaan pada suatu jabatan yang sifatnya vertikal)
6. ***Job enlargement*** (memberikan informasi untuk memperkaya jenis pekerjaan yang sifatnya horizontal)
7. ***Work simplification*** (memberikan informasi untuk spesialisasi pekerjaan, karena perkembangan perusahaan)

❑ PERAMALAN SDM

perencanaan SDM yang baik jika dapat meramalkan m.y.a.d dengan cara memproyeksikan hasil analisis informasi yang diperoleh. (masa 5 tahun)

- **Tujuan peramalan antara lain** ;

1. Kebutuhan dan persediaan tenaga kerja
2. Kemajuan perusahaan dan teknologi sehingga harus dilaksankan pelatihan dan kurikulum yang tepat
3. Kemajuan pendidikan dan peningkatan kemampuan SDM
4. Kebutuhan akan jenis2 kecakapan SDM (P/L) pada m.y.a.d
5. Kebijakan perburuhan pemerintah (seperti ; usia, UMR dan jam kerja).

- SYARAT-SYARAT PSDM

1. Mengetahui secara jelas masalah yang akan direncanakannya
2. Mampu mengumpulkan dan menganalisis informasi SDM
3. Mempunyai penget. Job analysis, org. Dan situasi persediaan SDM

4. Mampu membaca situasi SDM masa kini dan mendatang
5. Memperkirakan peningkatan SDM dan teknologi m.y.a.d
6. Menget. Secara luas peraturan dan kebijaksanaan perburuhan pemerintah

- **PROSEDUR PSDM**

1. Menetapkan kualitas dan kuantitas yang jelas SDM dibutuhkan
2. Mengumpulkan data dan informasi
3. Mengelompokan data dan informasi serta menganalisisnya
4. Menetapkan beberapa alternatif
5. Memilih yang terbaik dari alternatif yang menjadi rencana
6. Menginformasikan rencana kpd kary. Untuk direalisasikan

❑ CIRI-CIRI RENCANA SDM

1. Menyeluruh, jelas , dan mudah dipahami kary.
2. Job descreption setiap personel jelas (tidak tumpang tindih).
3. Kualitas dan kuantitas serta penempatan kary. Sesuai kebut.
4. Harus jelas hubungan kerja, saluran perintah, dan tanggung jawab.
5. Harus fleksibel (tujuan, pedoman, dan pola dasar tetap).
6. Mengatur mutasi (V-H), peraturan, sanksi hukum, pengembangan, cara penilaian dan yang dinilai.
7. Jelas hak dan kewajiban para karyawan
8. Menjadi pedoman, kejelasan tugas pendorong semangat kerja kary.
9. Dapat digunakan sebagai alat kontrol yang baik.

❑ PENTINGNYA PSDM

1. Kepentingan Perorangan : dapat membantu meningkatkan tujuan yang ingin dicapai melalui kegiatan-kegiatan yang terarah, efektif dan efisien (contoh : rencana pendidikan, karier yang terarah).
2. Kepentingan Perusahaan : untuk dapat meningkatkan daya guna dan hasil guna dalam mencapai tujuan perusahaan (contoh : tenaga kerja yang berkualitas, kuantitas, dan penempatan pegawai yang tepat sesuai kebutuhan). PSDM parusahaan dapat menilai maju dan mundurnya perusahaan atau kontrol.
3. Kepentingan Nasional : sangat penting untuk kemajuan suatu negara terletak dari keunggulan SDM. Maka pemerintah harus merencanakan peningkatan mutu SDM melalui adanya PSDM yang baik dan benar. Contoh : PSDM bidang pertambahan penduduk, kesehatan, pendidikan dan disiplin.

- **KENDALA-KENDALA PSDM**

1. **Standar kemampuan SDM** yang pasti dan akurat belum ada, akibatnya informasi hanya berdarkan ramalan-ramalan yang sifatnya subyektif.
2. **Manusia sebagai mahluk hidup** tidak dapat dikuasai sepenuhnya seperti mesin. Misalnya : ia mampu tetapi kurang mau melepaskan kemampuannya.
3. **Situasi SDM** persediaan, mutu, dan penyebaran penduduk kurang mendukung kebutuhan SDM perus.
4. **Kebijakan Perburuhan Pemerintah** seperti : kompensasi, jenis kelamin, dan WNA.
5. **Tantang bersifat eksternal** meliputi **:** bidang ekonomi, sosial politik, perundang-undangan, teknologi dan persaingan.
6. **Tantangan Internal** meliputi : anggaran, estimasi produk dan penjualan, usaha dan kegiatan baru.

❑ MENGATASI HAMABATAN

1. Memahami tujuan perncanaan dan proses penetapan tujuan yaitu membantu dalam pengambilan keputusan.
2. Rencana dan tujuan yang dibuat manajemen puncak dikomunikasikan kebawah dan melibatkan manjemen bawah dalam proses pengambilan keputusan.
3. Komunikasi dan partisipasi dapat meningkatkan komitmen dalam pelaksaan perencanaan.
4. Konsistensi antara tujuan yang lebih tinggi dan rendah dijaga.
5. Sistem reward yang tepat dan layak akan mendorong perilaku seseorang dalam bertindak dan mengambil resiko sekaligus mendorong kreativitas.
6. Sistem informasi dapat membantu meminimalkan tingkat risiko dan ketidakpastian hasil yang ada.