

Di susun oleh :

1. Roihatul Musyafi' 125030200111167
2. M Iqbal Darmawan 125030207111045
3. Ni Komang Ayu P 125030207111137
4. Bastian Prabowo 125030200111159
5. Nurul Q. Purnama 125030200111109
6. Moh. Ludvi R. 125030200111054

SUPPLY PLANNING

Membahas soal manajemen sumber daya manusia tidak lepas dari perencanaan penyediaan sumber daya manusia sehingga kebutuhan yang diharapkan terhadap tersedianya sumber manusia yang dibutuhkan bisa terpenuhi secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia merupakan pilar fungsi utama organisasi dalam mendukung pola penentuan strategi dan kebijakan secara terpadu. Keputusan-keputusan dan perencanaan sumber daya manusia harus sehat dengan didukung oleh informasi mengenai sumber daya manusia yang baik. Perencanaan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi membutuhkan perencanaan dalam pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia dalam segala aspek seperti aspek operasional, produksi, distribusi dan lain-lain.

Fungsi dari perencanaan penyediaan sumber daya manusia juga merupakan fungsi utama dalam organisasi guna menjamin tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai fungsi, jabatan, dan pekerjaan dalam sebuah organisasi, dan yang paling penting akan menjadi sebuah investasi bagi perusahaan atau organisasi.

Keputusan bekerja dalam pilihan pekerjaan juga dipengaruhi banyak variabel, seperti upah dan manfaat pekerjaan. Ini sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola sehingga bisa dijadikan sebagai investasi perusahaan. Pengertian investasi sumber daya manusia adalah pengorbanan sejumlah dana yang dikeluarkan dan kesempatan memperoleh penghasilan selama proses investasi. Dalam artian bahwa suatu sumber daya manusia harus dikembangkan secara terencana sehingga sebuah organisasi dapat mendapatkan ekuntungna dalam proses penyediaan sumber daya manusia, seperti : pendidikan dan peatihan karyawan.

Pengertian Supply Planning

Pengadaan atau penyediaan sumber daya manusia adalah upaya proses untuk memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja

yang dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan/ dikumpulkan.

Tujuan pengadaan/penyediaan adalah Menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

Dalam proses penyediaan sumber daya manusia dibutuhkan adanya perencanaan sehingga semuanya berjalan secara terstruktur dan bisa mencapai tujuan. Perencanaan tenaga kerja adalah langkah –langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat dan pada waktu yang tepat kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan.

Manfaat perencanaan Sumber Daya Manusia , yaitu :

- 1) Organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada dalam organisasi secara lebih baik.
- 2) Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan.
- 3) Perencanaan berkaitan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja baik jumlah maupun kualitas tenaga kerja.
- 4) Penanganan informasi ketenagakerjaan (jumlah, masa kerja, status, jumlah penghasilan)
- 5) Sebagai alat penelitian.
- 6) Dasar bagi penyusunan program kerja

Menentukan kebutuhan tenaga kerja

Menentukan kebutuhan tenaga kerja dimaksudkan agar jumlah kebutuhan tenaga kerja masa kini dan masa depan sesuai dengan beban pekerjaan, kekosongan-kekosongan dapat dihindarkan dan semua pekerjaan dapat dikerjakan. Menentukan kebutuhan tenaga kerja haruslah menentukan jumlah masing-masing jenis karyawan yang diperlukan. Dengan cara melakukan peramalan/proyeksi terhadap kebutuhan perusahaan untuk suatu periode tertentu. Tujuan penarikan tenaga kerja adalah untuk mempertemukan perusahaan dengan para pelamar yang potensial.

Ada 2 cara pendekatan peramalan kebutuhan tenaga kerja, yaitu :

- 1) Analisa beban kerja (work load analysis)

Adalah penentuan jumlah karyawan yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu beban kerja tertentu atau menentukan beban kerja ke dalam man hours (beban kerja per orang per jam kerja).

2) Analisa kebutuhan tenaga kerja (work force analysis)

Adalah menghitung kebutuhan tenaga kerja berdasarkan kebutuhan kerja .

Menentukan kebutuhan tenaga kerja berdasarkan kepada informasi faktor internal dan eksternal perusahaan.

Faktor internal dan eksternal perusahaan adalah sebagai berikut :

- a. Jumlah produksi
- b. Ramalan-ramalan usaha
- c. Perluasan perusahaan
- d. Perkembagn teknologi
- e. Tingkar permintaan dan penawaran tenaga kerja
- f. Perencanaan kerja pegawai.

Keuntungan perencanaan penyediaan sumber daya manusia

Fungsi pengadaan sumber daya manusia dalam perusahaan bertujuan agar diperoleh tenaga kerja dalam jumlah dan kualifikasi yang memadai dan sesuai kebutuhan perusahaan.

Pengadaan sumber daya manusia diawali dengan dilakukannya terlebih dahulu perencanaan kebutuhan tenaga kerja, penarikan dan seleksi tenaga kerja, kemudian diakhiri dengan penempatan karyawan.

Keuntungan bagi perusahaan ketika [perusahaan merancang penyediaan sumber daya manusia dalam suay oerusahaan diantaranya adalah:

1. perusahaan dapat memprediksi pengeluaran biaya dalam satu periode
2. perusahaan dapat menyediakan karywan ESDM yang dibutuhkan
3. sebagai investasi perusahaan.

Yang dimaksud investasi perusahaan bahwa perusahaan itu mampu menyediakan sumber daya manusia yang berkompeten dengan cara pelatihan yang terstruktur, training organization, pengalaman pengalam untuk dijadikan sebagai pendukung kinerja karyawan di perusahaan.

Peran supply planning

Supply Planning adalah rencana manajemen perusahaan untuk mendapatkan calon karyawan, yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan manajemen demi memajukan perusahaan.

1. agar perusahaan dapat merencanakan penyediaan sumber daya
2. perusahaan dapat menentukan kuota calon karyawan
3. agar pimpinan dapat menentukan posisi karyawan lama dalam perusahaan