

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Oleh Kelompok 2 :

Bintang Ariesta (135030200111109)
Maudy Ludmilla (135030207111041)
Farras Caesarmas P. (135030207111045)
Happy Indah P. (135030207111047)

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI BISNIS
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
2015**

Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia

“Perencanaan sumber daya manusia adalah proses analisis dan identifikasi tersedianya dan kebutuhan akan sumber daya manusia sehingga organisasi tersebut dapat mencapai tujuan” Menurut L.Mathis dan Jackson;2001.

“Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berinteraksi dengan rencana organisasi” Menurut Andrew E. Sikula, (Mangkunegara, 1981;145).

“Perencanaan tenaga kerja adalah proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengontrolan yang menjamin perusahaan mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat, yang secara otomatis lebih bermanfaat”. Menurut George Milkovich dan Paul C. Nystrom (Yoder, 1981:173).

“Perencanaan tenaga kerja adalah proses mengantisipasi dan membuat ketentuan (persyaratan) untuk mengatur arus gerakan tenaga kerja ke dalam, di dalam dan keluar organisasi yang bertujuan untuk mempergunakan tenaga kerja seefektif mungkin dan mempunyai sejumlah pekerja yang memenuhi kualifikasi dalam mengisi posisi pada saat tepat” Menurut Arthur W. Sherman dan George W. Bohlander (Nawawi, 2003: 137).

Kesimpulan

Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu proses analisis dalam memenuhi kebutuhan sumber daya manusia sebuah perusahaan dengan peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengontrolan guna penempatan pegawai.

Konsep dan Arti Penting Perencanaan Sumber Daya Manusia

Konsep perencanaan sumber daya manusia

Manajemen SDM secara luas adalah integrasi dan adaptasi. Berkenaan dengan itu, ada tiga prinsip yang menjadi dasar kegiatan MSDM: pertama, MSDM secara penuh terintegrasi dengan strategi dan kebutuhan strategi organisasi. Kedua, kebijakan-kebijakan SDM melekat satu sama lain baik lingkup kebijakan bersilang maupun hirarki-hirarki bersilang. Ketiga, praktek-praktek SDM disesuaikan, diterima dan digunakan oleh para manajer lini dan karyawan sebagai bagian dari kegiatan kerja setiap hari. (Greer, 1995 : 106-107)

Pentingnya perencanaan sumber daya manusia

Pentingnya Perencanaan Sumber Daya Manusia ada tiga, yaitu:

Kepentingan Perorangan

Perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi kepentingan individu pegawai, karena perencanaan dapat membantu meningkatkan potensinya, begitu pula kepuasan pegawai dapat dicapai melalui perencanaan karier.

Kepentingan Organisasi

Perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi (perusahaan) dalam mendapatkan calon pegawai yang memenuhi kualifikasi. Dengan adanya perencanaan sumber daya manusia, dapat dipersiapkan calon-calon pegawai yang berpotensi untuk menduduki posisi manajer untuk masa yang akan datang.

Kepentingan Nasional

Perencanaan sumber daya manusia sangat bermanfaat bagi kepentingan nasional. Hal ini karena pegawai-pegawai yang berpotensi tinggi dapat dimanfaatkan pula oleh pemerintah dalam rangka meningkatkan produktivitas nasional. Mereka dapat dijadikan tenaga-tenaga ahli dalam bidang tertentu untuk membantu program pemerintah. (Mangkunegara, 2005:5)

Kesimpulan

Konsep dan pentingnya perencanaan sumber daya manusia meliputi tiga hal. Yaitu, permintaan sumber daya manusia, penawaran sumber daya manusia, serta peramalan sumber daya manusia. Perencanaan sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia untuk menentukan jumlah dan mutu sumber daya manusia pada berbagai pekerjaan dalam pencapaian tugas organisasi dan mengurangi ketidakpastian akan kebutuhan sumber daya manusia pada waktu yang akan datang.

Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia

Faktor-faktor kebutuhan analisis sumber daya manusia:

Rencana strategi

Suatu perusahaan yang banyak menggunakan tenaga kerja dan produksinya (padat karya) memungkinkan untuk masa mendatang akan mengganti mesin-mesin (padat modal) sehingga akan mempengaruhi kebutuhan akan tenaga kerja dimasa mendatang.

Kependudukan

Banyaknya penduduk berarti memperbanyak penawaran tenaga kerja. Manajer personalia akan terus menerus dihadapkan pada kekurangan tenaga kerja terampil diantara banyaknya pekerja dipasar tenaga kerja.

Perekonomian

Peramalan perekonomian sangat sulit dilakukan dengan teliti, namun tingkat kegiatan perekonomian harus dipertimbangkan dalam perencanaan tenaga kerja.

Kecenderungan teknologi

Kemajuan teknologi membawa dampak terhadap tergesernya tenaga kerja manusia dengan mesin-mesin canggih, sehingga berakibat terhadap kurangnya kebutuhan tenaga kerja.

Kecenderungan sosial

Peraturan pemerintah tentang ketenagakerjaan yang melindungi tenaga kerja dari pemberhentian semena-mena dan perlunya memperkerjakan tenaga kerja lokal dalam penerimaan karyawan. (Swasto, 2011: 37-38)

Kesimpulan

Analisis kebutuhan sumber daya manusia berisi tentang pertimbangan ketenaga kerjaan berhubungan dengan kebutuhan sumberdaya manusia yang berisi beberapa faktor seperti rencana strategi, kependudukan, perekonomian, kecenderungan teknologi, dan kecenderungan sosial.

Analisis Permintaan dan Penawaran Sumber Daya Manusia

Analisis permintaan (demand analysis) menetapkan kebutuhan sumber daya manusia di masa depan. Prakiraan sumber daya manusia (human resources forecasting) berusaha menentukan sumber daya manusia bagaimana yang dibutuhkan oleh organisasi demi mempertahankan pertumbuhannya serta memanfaatkan peluang di masa depan. Prakiraan menyebabkan manajer wajib memikirkan masa mendatang serta mengantisipasi berbagai peristiwa yang kemungkinan terjadi, meskipun peristiwa tersebut pada akhirnya tidak seperti yang di duga pada awalnya. Manfaat prakiraan hendaknya dinilai bukan dari tingkat kedekatannya dengan kebutuhan sesungguhnya, melainkan dari tingkat yang menyebabkan manajer akhirnya harus memikirkan dan mengantisipasi berbagai situasi di masa depan. (Simamora, 2006: 137)

Analisis penawaran (supply analysis) merupakan langkah lanjutan setelah membuat proyeksi kebutuhan sumber daya manusia dengan menganalisis ketersediaan tenaga kerja yang dapat diperoleh dari dua sumber, yaitu sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal adalah pegawai yang ada/dimiliki organisasi saat ini (persediaan), yang dapat dipromosikan, ditransfer/dipindah untuk menempati jabatan yang lowong. Sedangkan sumber eksternal adalah orang-orang dari luar organisasi (pasar tenaga kerja), yang mencakup orang-orang yang belum bekerja dan para pegawai organisasi-organisasi lainnya. (Ismail, 2010: 32).

Kita ambil suatu contoh. Larry Kern seorang direktur Dole Food Co.Inc, dimana pada tahun 2001, perusahaan sangat desentralisasi dan setiap perusahaan yang beroperasi terpisah mengatasi hamper seluruh aktivitas SDM dan perencanaan suksesi mereka sendiri. Strategi Kern mengurangi hal yang tidak diperlukan dan memusatkan pada aktivitas tertentu, termasuk perencanaan suksesi. Teknologi membantu Dole untuk melakukannya. Dole lalu memutuskan untuk meng-*outsource* kegiatan ini dengan mengontrakkan aplikasi (ASPs). Dole memilih software khusus dari Pilat NAI yang menjalankan software dan menyimpan semua data pada server sendiri. Dan system perencanaan suksesi Pilat mudah digunakan bagi para manajer Dole. Mereka mendapatkan akses untuk program tersebut melalui Web. Dan cara ini sebagai menciptakan rencana pengembangan karier bagi setiap manajer, termasuk seminar dan program yang lain. (Dessler, 2008: 169)

Kesimpulan

Analisis permintaan dan penawaran sumber daya manusia berisi tentang permintaan dan penawaran tenaga kerja dimasa yang akan datang dimana analisis permintaan akan menentukan

penempatan tenaga kerja di dalam organisasi sedangkan analisis penawaran akan menanalisis ketersediaan ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Alwi, Syafarudin .Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE- Yogyakarta. 2012

Mangunegara, Anwar Prabu. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Rosdakarya. Bandung. 2005

Meldona, Siswanto. 2012.Perencanaan Tenaga Kerja. UIN-Maliki Press. Malang

Swasto, Bambang. Manajemen Sumber Daya Manusia. UB Press. Malang. 2011

Simamora, Henry. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN. Yogyakarta. 2006

Ismail, Iriani. Manajemen Sumber Daya Manusia. Fakultas Pertanian Universitas Brawijaya. Malang. 2010

Dessler, Gary. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Indeks. Indonesia. 2008