

**Tugas ini disusun untuk memenuhi Matakuliah Manajemen Sumber Daya  
Manusia**

**Oleh:**

**Detyani Putri Asyafri (145030800111004)**

**Aulia Rosyidah Kusnadi (145030800111008)**

**Ayu Sekar Rini (145030801111002)**



**Program Studi Pariwisata**

**Jurusan Administrasi Bisnis**

**Fakultas Ilmu Administrasi**

**Universitas Brawijaya**

**Februari, 2016**

## DAFTAR ISI

### BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	2
C. Tujuan .....	3

### BAB II ISI

1. Konsep dan Arti Penting Perencanaan SDM .....	3
1.1 Kepentingan Perorangan .....	3
1.2 Kepentingan Organisasi .....	3
1.3 Kepentingan Nasional .....	3
2. Analisis Kebutuhan SDM .....	3
2.1 Kebutuhan SDM .....	4
3. Faktor-faktor Kebutuhan Analisis SDM .....	7
3.1 Rencana Strategi .....	7
3.2 Kependudukan .....	7
3.4 Kecenderungan Teknologi .....	7
3.4 Kecenderungan Sosial .....	7
4. Analisis Permintaan dan Penawaran SDM .....	7
4.1 Permintaan SDM .....	8
4.2 Penawaran SDM .....	9
5. Sistem Informasi SDM .....	10
5.1 Fungsi Sistem Informasi SDM dan Penempatannya .....	11

### BAB III KESIMPULAN

A. Kesimpulan .....	12
---------------------	----

### Daftar Pustaka

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Pembentukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dapat meningkatkan suatu kemajuan sebuah perusahaan. Oleh karena itu sangat diperlukan adanya manajemen. Hal-hal yang berkaitan dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia dapat disebut dengan ilmu Manajemen Sumber Daya manusia. Secara umum, Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia - bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian MSDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain. Unsur utama MSDM adalah manusia.

Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Banyak hal yang perlu direncanakan oleh perusahaan maupun pihak-pihak tertentu mengenai pengelolaan Sumber Daya Manusia guna mencapai sebuah tujuan bersama dalam perusahaan dan meningkatkan kualitas kinerja Sumber Daya manusia. Oleh karena itu, penulis ingin membahas dan mempelajari lebih mendalam mengenai perencanaan SDM.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apa konsep dan arti penting perencanaan Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan maupun dalam suatu organisasi?
2. Bagaimana analisis kebutuhan Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan maupun dalam sebuah organisasi?
3. Bagaimana permintaan dan penawaran Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan maupun dalam sebuah organisasi?
4. Apa pengertian system informasi Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan maupun dalam sebuah organisasi?

## **C. Tujuan**

1. Untuk mengetahui konsep dan arti penting perencanaan Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan maupun dalam suatu organisasi?
2. Untuk mengetahui analisis kebutuhan Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan maupun dalam sebuah organisasi?
3. Untuk mengetahui permintaan dan penawaran Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan maupun dalam sebuah organisasi?
4. Untuk mengetahui pengertian system informasi Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan maupun dalam sebuah organisasi?

## **BAB II**

### **ISI**

#### **1. Konsep & Arti Penting Perencanaan SDM**

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 ada tiga, yaitu:

##### **1.1 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.

##### **1.2 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.

##### **1.3 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)

#### **2. Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi. Timbulnya kebutuhan akan profesionalisme untuk membantu organisasi dalam melaksanakan tujuannya menunjukkan semakin berperannya sumber daya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi dan semakin meningkatnya perhatian terhadap manajemen SDM. Para manajer memberikan perhatian penting kepada ketersediaan kemampuan-kemampuan dan keahlian-keahlian yang dibutuhkan

dalam rangka pertumbuhan bisnis, kualitas kemampuan manajerial dan pengendalian terhadap biaya-biaya yang berhubungan dengan pengelolaan sebagian besar karyawan yang memiliki kemampuan tinggi.

Agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik, dibutuhkan sumber daya manusia yang memenuhi syarat-syarat dan kriteria organisasi. Dari semua kriteria tersebut diharapkan akan terbentuk sumber daya manusia yang produktif yang berguna terhadap pencapaian tujuan organisasi. Manajemen yang baik akan cepat tanggap dalam memenuhi kebutuhan karyawan yang memiliki kemampuan dari keinginan untuk melaksanakan program-program organisasi. Untuk mengatasi kebutuhan-kebutuhan tersebut, maka diperlukan perencanaan sumber daya manusia. Hal ini diperlukan untuk memastikan bahwa mereka mempunyai karyawan yang benar pada saat yang tepat untuk melaksanakan rencana organisasi.

## **2.1 Kebutuhan Sumber Daya Manusia**

Kebutuhan (*demand*) atau permintaan akan sumber daya manusia oleh suatu organisasi adalah merupakan ramalan kebutuhan akan sumber daya manusia ini bukan sekedar kuantitas atau jumlah saja tetapi juga menyangkut soal kualitas. Dalam meramalkan kebutuhan sumber daya manusia yang akan datang perlu memperhitungkan faktor-faktor yang mempengaruhi perkembangan organisasi itu. Berikut merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi dan harus diperhitungkan dalam membuat ramalan kebutuhan sumber daya manusia pada waktu yang akan datang antara lain:

### **A. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal adalah kondisi lingkungan bisnis yang berada diluar kendali perusahaan yang berpengaruh pada rencana strategic dan rencana operasional, sehingga langsung atau tidak langsung berpengaruh pada perencanaan SDM. Faktor eksternal tersebut pada dasarnya dapat dikategorikan sebagai sebab atau alasan permintaan SDM dilingkungan sebuah organisasi/perusahaan. Sebab atau alasan terdiri dari:

#### **a. Ekonomi Nasional dan Internasional (Global)**

Faktor ini pada dasarnya berupa kondisi dan kecenderungan pertumbuhan ekonomi dan moneter nasional dan/atau Internasional yang berpengaruh pada kegiatan bisnis setiap dan semua organisasi atau perusahaan.

#### **b. Sosial, politik dan budaya.**

Faktor ini tercermin dalam kondisi kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara di wilayah Negara tempat operasional sebuah organisasi atau perusahaan menjalankan operasional bisnisnya.

#### **c. Perkembangan ilmu dan teknologi**

Perkembangan dan kemajuan Ilmu dan Teknologi berpengaruh pada kecepatan dan kualitas proses produksi dalam bentuk teknologi untuk mendesain produk, meningkatkan efisiensi kerja, produktivitas dan kualitas produk, termasuk juga teknologi pemberian pelayanan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan konsumen. Organisasi yang tidak mampu mengadaptasi kemajuan dan perkembangan teknologi baru yang canggih dalam melaksanakan pekerjaan, akan ditinggalkan atau tersisih dalam berkompetisi.

d. Pasar Tenaga Kerja dan Perusahaan pesaing

Pasar tenaga kerja adalah areal geografi yang memiliki persediaan tenaga kerja yang dibutuhkan (demand) sebuah perusahaan. Dan perusahaan pesaing adalah hal yang harus dipertimbangkan dalam memprediksi kebutuhan SDM.

### **B. Faktor Internal**

Faktor internal adalah kondisi persiapan dan kesiapan SDM sebuah organisasi/perusahaan dalam melakukan operasional bisnis pada masa sekarang dan untuk mengantisipasi perkembangannya dimasa depan. Dengan kata lain faktor internal adalah alasan permintaan SDM, yang bersumber dari kekurangan SDM didalam organisasi/perusahaan yang melaksanakan bisnisnya, yang menyebabkan diperlukan penambahan jumlah SDM. Alasan ini terdiri dari:

a. Faktor Rencana Strategik dan Rencana Operasional

Faktor ini merupakan penyebab utama yang terpenting dalam memprediksi kebutuhan SDM.

b. Faktor Prediksi Produk dan Penjualan

Sebuah organisasi atau perusahaan harus melakukan prediksi produk yang akan dihasilkan dan memprediksi pula produk yang bisa dipasarkan. Prediksi ini pada dasarnya merupakan prediksi laba yang dapat diraih, dengan mempergunakan jumlah dan kualitas SDM yang sudah dimiliki oleh organisasi/perusahaan. Kemungkinan meningkat dan menurunnya produk dan pemasaran atau laba perusahaan, sangat besar pengaruhnya pada prediksi kebutuhan SDM.

c. Faktor Pembiayaan SDM

Dalam memprediksi kebutuhan SDM sekurang-kurangnya harus sesuai dengan kemampuan organisasi/perusahaan membayar upah/gaji tetap sebagai bagian pembiayaan SDM dari presentase laba yang dapat diraih organisasi/perusahaan secara berkelanjutan.

d. Faktor Pembukaan Bisnis baru

Pengembangan produk baru akan berdampak diperlukannya penambahan SDM, karena terjadi penambahan pekerjaan dan bahkan mungkin bertambahnya jabatan baru. Untuk itu perlu dilakukan prediksi kebutuhan SDM dalam perencanaan SDM, baik jumlah maupun kualitasnya, yang disebabkan oleh pengembangan bisnis baru dilingkungan sebuah organisasi/perusahaan.

e. Faktor Desain Organisasi dan Desain Pekerjaan

Semakin banyak unit kerja dalam struktur organisasi, maka semakin banyak dan semakin bervariasi kualifikasi permintaan dalam perencanaan SDM sebuah organisasi/perusahaan.

f. Faktor Keterbukaan dan keikutsertaan para manajer

Pada dasarnya faktor ini berkenaan dengan keterbukaan dan kebijaksanaan Manajer Puncak. Kebijakan tanpa diskriminasi dengan nilai-nilai demokratis memungkinkan perencanaan SDM memprediksi jumlah dan kualifikasi permintaan SDM secara akurat dan obyektif.

### **C. Persediaan Karyawan**

Faktor ini adalah kondisi tenaga kerja (SDM) yang dimiliki perusahaan sekarang dan prediksinya dimasa depan yang berpengaruh pada permintaan tenaga kerja baru. Kondisi tersebut dapat diketahui dari hasil audit SDM dan Sistem Informasi SDM (SISDM) sebagai bagian dari Sistem Informasi manajemen (SIM) sebuah organisasi/perusahaan. Beberapa dari faktor ini adalah:

a. Karyawan yang akan pension

Jumlah, waktu dan kualifikasi SDM yang akan pension, yang harus dimasukkan dalam prediksi kebutuhan SDM sebagai pekerjaan atau jabatan kosong yang harus dicari penggantinya.

b. Pengunduran diri karyawan

Prediksi jumlah dan kualifikasi SDM yang akan berhenti atau keluar dan pemutusan hubungan kerja (PHK) sesuai dengan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau kontrak kerja, yang harus diprediksi oleh penggantinya untuk mengisi kekosongan pada waktu yang tepat, baik dari sumber internal maupun eksternal.

c. Kematian, dan sebagainya.

Prediksi yang meninggal dunia. Prediksi ini perlu dilakukan di lingkungan organisasi atau perusahaan yang telah memiliki SDM dalam jumlah besar yang seharusnya memiliki Sistem Informasi SDM yang akurat. Prediksi yang meninggal dunia dilakukan karena kemungkinan terjadi diluar kekuasaan manusia atau tidak



tergantung usia, sehingga mungkin saja dialami oleh pekerja yang usianya relative masih muda.

### **3. Faktor-faktor kebutuhan analisis sumber daya manusia**

#### **3.1 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.

#### **3.2 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.

#### **3.3 Kecenderungan Teknologi**

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

#### **3.4 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)

### **4. ANALISIS PERMINTAAN DAN PENAWARAN SDM**

Perencanaan sumberdaya manusia merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi diwaktu yang akan datang dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. Ini memungkinkan departemen personalia dapat menyediakan tenaga kerja secara lebih tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi, baik kebutuhan-kebutuhan personalia jangka pendek maupun jangka panjang melalui perencanaan.

Perencanaan SDM ini memungkinkan organisasi untuk :

1. Memperbaiki pengguna SDM
2. Memadukan kegiatan-kegiatan personalia dan tujuan organisasi diwaktu yang akan datang secara efisien
3. Melakukan pengadaan karyawan-karyawan baru secara ekonomis
4. Mengembangkan informasi dasar manajemen untuk membantu kegiatan-kegiatan unit-unit organisasi lainnya
5. Membantu program penarikan dan dasar tenaga kerja secara sukses
6. Mengkoordinasikan program-program manajemen personalia yang berbeda-beda.

#### **4.1 Permintaan Sumberdaya Manusia**

Permintaan atau kebutuhan sumberdaya manusia organisasi diwaktu yang akan datang adalah “pusat” kegiatan perencanaan kepegawaian. Hampir semua perusahaan harus membuat prediksi kebutuhan karyawan.

Berbagai Penyebab Timbulnya Permintaan

Faktor-faktor yang dapat dikendalikan organisasi dan faktor-faktor lainnya.

##### **1. Lingkungan Eksternal**

Perubahan-perubahan lingkungan sulit diprediksi dalam jangka pendek dan kadang-kadang tidak mungkin diperkirakan dalam jangka panjang.

##### **2. Keputusan-keputusan organisasi**

Berbagai keputusan pokok mempengaruhi permintaan sdm. Rencana strategik perusahaan adalah keputusan yang paling berpengaruh. Dalam jangka pendek para perencana menterjemahkan rencana-rencana strategik menjadi operasional dalam bentuk anggaran dan besarnya anggaran adalah pengaruh jangka pendek yang paling berarti pada kebutuhan sumberdaya manusia.

##### **3. Faktor persediaan karyawan**

Permintaan SDM dimodifikasi oleh kegiatan-kegiatan karyawan. Data masa lalu tentang faktor-faktor tersebut dan trend perkembangannya bisa berfungsi sebagai pedoman perencanaan yang akurat.

Metode-metode forecasting

Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mengestimasi permintaan SDM diwaktu yang akan datang. Pendekatannya adalah :

1. Analisis anggaran dan perencanaan
2. Pendekatan normatif

#### **4.2 Penawaran Sumberdaya Manusia**

Suplai SDM terbagi dua yaitu :

1. Suplai Internal yaitu berasal dari para karyawan yang ada sekarang (persediaan)
2. Suplai Eksternal yaitu terdiri dari orang-orang dalam pasar tenaga kerja.

Estimasi Suplai Internal

Estimasi suplai internal adalah lebih dari sekedar menghitung jumlah para karyawan yang ada, tetapi juga mengaudit untuk mengevaluasi kemampuan-kemampuan mereka.

Estimasi Suplai Eksternal

Kebutuhan tenaga kerja yang harus dipenuhi dari sumber suplai eksternal dapat diperoleh dengan menganalisa pasar tenaga kerja, selain itu juga estimasi sumber-sumber eksternal perlu memperhatikan trend kondisi kependudukan dan sikap masyarakat terhadap perusahaan.

Sistem Perencanaan Sumberdaya Manusia

Sistem Perencanaan SDM terdiri dari empat kegiatan yang saling berhubungan dan terpadu :

1. Inventarisasi persediaan SDM : untuk meniali sumberdaya yang ada sekarang dan menganalisa penggunaan personalia sekarang
2. Forecast sumberdaya manusia : untuk memprediksi permintaan dan penawaran karyawan diwaktu yang akan datang
3. Penyusun rencana-rencana sumberdaya manusia : untuk memdukan permintaan dan penawaran personalia dalam perolehan tenaga kerja yang qualified melalui penarikan, seleksi, latihan, penempatan, transfer, promosi dan pengembangan.
4. Pengawasan dan evaluasi : untuk memberikan umpan balik kepada sistem dan memonitor derjat pencapaian tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran perencanaan sumberdaya manusia.

## **5. SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA (HRIS/Human Resource Information System)**

Sistem yang menyediakan informasi mengenai SDM perusahaan adalah sistem informasi sumber daya manusia atau HRIS (*human resource information system*). Nama system manajemen sumber daya manusia (*human resource management system*) atau HRMS juga semakin banyak digunakan. (MC leod : 44)

Sistem informasi sumber daya manusia (SISDM) atau *human resources information system* (HRIS) adalah program aplikasi komputer yang mengorganisir tata kelola dan tata laksana manajemen sumber daya manusia di perusahaan guna mendukung proses pengambilan keputusan atau biasa disebut dengan *decision support system* dengan menyediakan berbagai informasi yang diperlukan.

Dalam sistem informasi sumber daya manusia (SISDM) mempunyai dua tujuan utama dalam organisasi antara lain : Untuk meningkatkan efisiensi, dimana data karyawan dan aktivitas sumber daya manusia digabungkan menjadi Satu Agar supaya lebih strategis dan berhubungan dengan perencanaan sumber daya manusia Ditinjau dari manfaatnya sistem informasi sumber daya manusia mempunyai manfaat dalam organisasi yaitu otomatis dalam sistem penggajian dan aktivitas tunjangan. Dengan sistem informasi sumber daya manusia, catatan waktu karyawan dimasukkan dalam sistem, dan pengurangan yang sesuai dan penyesuaian karyawan lainnya akan tercermin dalam pengecekan gaji terakhir.

Untuk dapat merancang dan menghasilkan suatu sistem informasi sumber daya manusia ada beberapa hal yang perlu diperhatikan antara lain :

- Informasi apa yang tersedia dan informasi apa yang dibutuhkan mengenai orang-orang dalam organisasi?
- Apa kegunaan informasi tersebut?
- Siapa yang membutuhkan informasi tersebut?
- Serta kapan dan seberapa sering informasi tersebut dibutuhkan?

Selanjutnya kegunaan sistem informasi sumber daya manusia dapat digunakan pada : Perencanaan dan analisis sumber daya manusia (SDM) Kesetaraan dan pekerjaan Kepegawaian Pengembangan SDM Kompetensi dan tunjangan Kesehatan, Keselamatan dan Keamanan Hubungan karyawan dan buruh Peningkatan secara dramatis dalam penggunaan internet telah membangkitkan , baik kemungkinan maupun kekhawatiran profesional sumber daya manusia, terutama ketika membangun intranet dan ekstranet.

Karakteristik informasi yang dipersiapkan dalam Sistem Informasi Sumberdaya

Manusia adalah:

1. Timely (tepat waktu)
2. Accurate (akurat)
3. Concise (ringkas)
4. Relevant (relevan)
5. Complete (lengkap)

Manajer dalam suatu perusahaan memerlukan informasi yang memiliki karakteristik di atas dalam rangka mengambil suatu keputusan (a decision making).

### **5.1 Fungsi Sistem Sumber Daya Manusia dan Penempatannya**

Fungsi sumber daya manusia memiliki empat kegiatan utama yaitu:

1. Perekrutan dan Penerimaan (*Recruiting and Hiring*). Sumber daya manusia membantu menerima pegawai baru ke dalam perusahaan. Sumber daya manusia selalu mengikuti perkembangan terakhir dalam peraturan pemerintah yang mempengaruhi praktek kepegawaian dan menasehati manajemen untuk menentukan kebijakan yang sesuai.
2. Pendidikan dan Pelatihan. Selama periode kepegawaian seseorang, sumber daya manusia dapat mengatur berbagai program pendidikan dan pelatihan yang diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja pegawai.
3. Manajemen Data. Sumber daya manusia menyimpan *database* yang berhubungan dengan pegawai dan memproses data tersebut untuk memenuhi kebutuhan informasi pemakai.
4. Penghentian dan Administrasi Tunjangan. Selama seseorang diperkerjakan oleh perusahaan mereka menerima paket tunjangan. Setelah penghentian, sumber daya manusia mengurus program pensiun perusahaan bagi mantan pegawai yang berhak.

## **BAB III**

### **KESIMPULAN**

#### **A. 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 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 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

- Dikatara. *Sistem Informasi Sumber Daya Manusia*, (Online), (<https://dikatar.wordpress.com/2011/11/30/sistem-informasi-sumber-daya-manusia/>), diakses pada 19 Februari 2016.
- Melya. *Analisis kebutuhan SDM*, (<https://melyyaa.wordpress.com/2012/03/26/52/>), diakses pada 19 Februari 2016.
- Kadir, Abdul.2003.*Pengenalan Sistem Informasi*. Yogyakarta:ANDI.
- Oetomo, Budi SutedjoDharma.2006.*Perencanaan dan Pembangunan Sistem Informasi*. Yogyakarta:ANDI.
- Susanto, Azhar.2002.*Sistem Informasi Manajemen*.Bandung:Lingga Jaya.
- Shelmi. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, (<https://shelmi.wordpress.com/2008/10/25/perencanaan-sumber-daya-manusia/>), diakses pada 19 Februari 2016.

## **Perencanaan Sumber Daya Manusia**