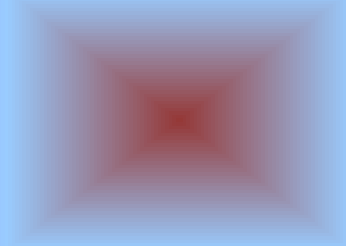


# **HUMAN RESOURCES PLANNING PROCESS**

**(Proses Perencanaan Sumber Daya  
Manusia)**



# **PROSES PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA**

perencanaan Sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri dari peramalan penentuan sasaran perencanaan strategis, evaluasi dan implementasi program.

# DETERMINING TENAGA KERJA PERMINTAAN

Pada dasarnya, menuntut peramalan dikembangkan di pada ketrampilan atau kategori pekerjaan spesifik relevan kepada statusnya dan organisasi. Ketika ketrampilan atau kategori pekerjaan dikenali, perencana harus mencari informasi yang akan membantu meramalkan apapun kebutuhan orang-orang dengan ketrampilan itu atau dalam kategori pekerjaan itu akan meningkat atau berkurang di masa datang. Dengan Organisasi yang berbeda kesempurnaan itu peramalan diperoleh.

# HR EVIDENCE-BASED

Sebagai contoh, Wal-Mart telah memperkenalkan seorang pekerja yang skeduling sistemnya didasarkan pada ramalan sangat dapat dipercaya mengenai berapa banyak tukang pakaian di toko yang tepat waktu dan efisien. Itu adalah, berdasar pada bukti histories toko dapat meramalkan volume lalu lintas para pekerja berdasar jawdwal ini.

Menurut HR direktur Larry Liebach, "mengoptimalkan jadwal ke lebih baik mengantisipasi ketika tukang pakaian akan berada di toko kami sedemikian rupa sehingga kita dapat lebih baik melibatkan mereka."

# MENENTUKAN PENYEDIA TENAGA KERJA

Perusahaan membutuhkan suatu tenaga kerja melalui permintaan yang diproyeksikan, perusahaan harus mendapatkan suatu indicator yang menyangkut tentang penyediaan tenaga kerja pada perusahaan . menentukan tenaga kerja untuk yang internal membutuhkan suatu analisa terperinci berapa banyak orang-orang \*apakah sekarang ini dalam berbagai kategori pekerjaan atau yang mempunyai ketrampilan spesifik di dalam perusahaan. Analisa ini kemudian dimodifikasi untuk mencerminkan perubahan di masa dekat mendatang disebabkan oleh pengunduran diri, promosi, perpindahan, perputaran fakultatif, dan penghentian/pemecatatan.

# MENENTUKAN SURPLUS ATAU KEKURANGAN TENAGA KERJA

Ketika meramalkan tenaga kerja permintaan dan persediaan ialah mengetahui, perencana yang dapat bandingkan untuk memastikan apakah ada kekurangan tenaga kerja atau tenaga kerja surplus untuk kategori pekerjaan. Ketika ini ditentukan, organisasi dapat menentukan apa itu akan lakukan sekitar permasalahan potensi ini.

# **PENENTUAN SASARAN DAN PERENCANAAN STRATEGIS**

Langkah yang kedua dalam perencanaan SDM adalah penentuan sasaran dan perencanaan strategis, Tujuan pengaturan tujuan yang kuantitatif secara spesifik adalah untuk memusatkan perhatian pada masalah dan menyediakan suatu benchmark untuk menentukan sanak keluarga sukses tentang segala program yang diarahkan pada perbaikan suatu tenaga kerja kekurangan atau surplus menunggu keputusan.

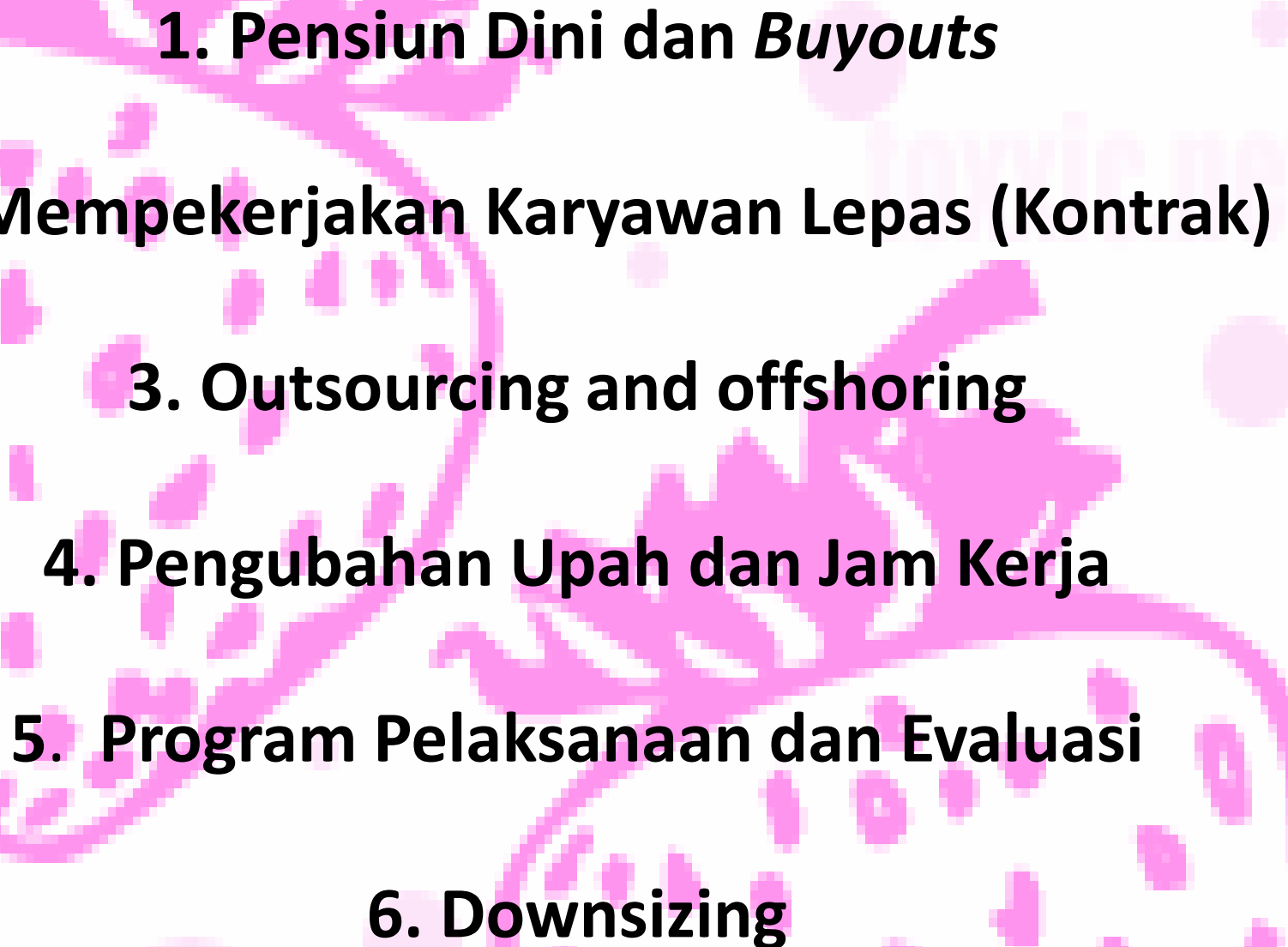


# KOMPETISI MELALUI PENYOKONGAN KEMAMPUAN KARYAWAN

Akunting merupakan suatu pekerjaan yang memerlukan tingkat pendidikan dan dedikasi yang tinggi. Namun, akuntansi juga dianggap sebagai pekerjaan yang tidak menarik. walaupun akunting merupakan pekerjaan yang sulit, pada kenyataannya, depnaker telah memprediksikan bahwa akunting akan menjadi salah satu pekerjaan yang akan berkembang pesat 10 tahun ke depan. Pihak lain mengestimasi akan ada sekitar 50.000 posisi akunting yang dibutuhkan per periode.

Masalah yang nyata pada bidang akunting ini adalah kesulitan dalam menarik dan memperoleh tenaga ahli kerana sering berpindah-pindanya para pegawai dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Dan hal ini sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan pegawai kepada klien. Para pengusaha di bidang ini benar-benar membutuhkan pengembangan segmen tenaga kerja dan peningkatan loyalitas dan komitmen jangka panjang dari calon tenaga kerja yang dibutuhkannya.

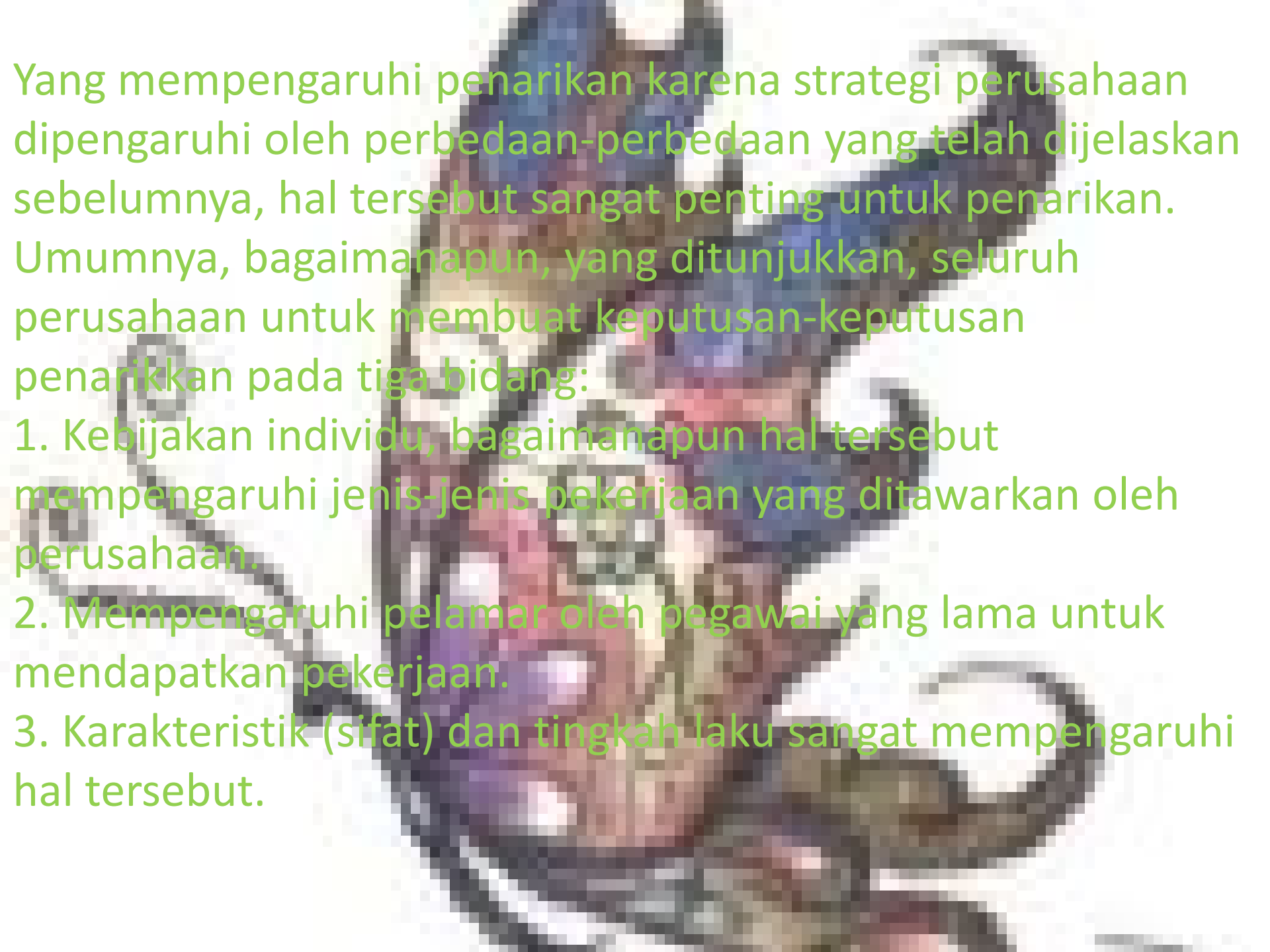


- 
- 1. Pensiun Dini dan *Buyouts***
  - 2. Mempekerjakan Karyawan Lepas (Kontrak)**
  - 3. Outsourcing and offshoring**
  - 4. Pengubahan Upah dan Jam Kerja**
  - 5. Program Pelaksanaan dan Evaluasi**
  - 6. Downsizing**

Kita menegaskan bahwa merencanakan sumber daya manusia itu sangat berperan penting dalam organisasi tenaga kerja seluruhnya rencana tersebut juga penting untuk berbagai macam bagian tenaga kerja. Sebagai contoh, tindakan meyakinkan, meramalkan rencana-rencana dan mencatat berbagai macam kegiatan yang dikelola yang dibela oleh anggota kelompoknya masing-masing, sebagai mana wanita dan minoritasnya, hal tersebut sebagai kategori pekerjaan dan jalan karier.

# **PROSES PENARIKAN SUMBER DAYA MANUSIA**

Peran dari manusia sebagai proses penarikan sumber daya manusia adalah untuk membantu persediaan dari potensial gaji yang baru sehingga suatu organisasi dapat menggambarkan jika kebutuhan-kebutuhan muncul.



Yang mempengaruhi penarikan karena strategi perusahaan dipengaruhi oleh perbedaan-perbedaan yang telah dijelaskan sebelumnya, hal tersebut sangat penting untuk penarikan. Umumnya, bagaimanapun, yang ditunjukkan, seluruh perusahaan untuk membuat keputusan-keputusan penarikan pada tiga bidang:

1. Kebijakan individu, bagaimanapun hal tersebut mempengaruhi jenis-jenis pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan.
2. Mempengaruhi pelamar oleh pegawai yang lama untuk mendapatkan pekerjaan.
3. Karakteristik (sifat) dan tingkah laku sangat mempengaruhi hal tersebut.

# PENGAWASAN TERHADAP KARYAWAN

Pengawasan terhadap karyawan salah satu upaya kerja karyawan dapat dibatasi yang kadang-kadang dilalaikan. Perusahaan yang tidak melakukan peraturan tentang karyawan akan mengakibatkan proses kesalahan pengawasan. Kesalahan pengawasan ini sebuah tahap dimana pegawai memiliki pengambilan keputusan pada batasan tertentu. Belakangan ini pengambilan keputusan dapat menambah pengikisan pegawai untuk membatasi pegawai tanpa sanksi. Untuk melindungi pegawai dari masalah pegawai, maka adanya pengawasan terhadap pegawai.

# PERIKLANAN

The background of the slide is white and features a decorative pattern of purple butterflies and flowers. Two large, detailed purple monarch-style butterflies are positioned in the upper half, with their wings spread. Below them, a dense cluster of smaller purple flowers and butterflies is scattered across the lower right portion of the slide. The overall aesthetic is soft and nature-themed.

Periklanan adalah hal paling penting untuk perusahaan pada persaingan perusahaan yang lain. Sebernarnya, penelitian membuktikan bahwa profil perusahaan pada pengaplikasian adalah peringkat kedua dalam bekerja itu sendiri.



# PENARIKAN TENAGA KERJA

Menurut *Edwin B. Flippo*, penarikan adalah proses pencarian dan pemikatan para calon pegawai yang mampu bekerja di dalam organisasi. Jadi penarikan adalah usaha mencari dan menarik tenaga kerja agar melamar lowongan kerja yang ada pada suatu perusahaan.



# Penarikan tenaga kerja dipengaruhi oleh hal-hal berikut:

- Balas jasa yang diberikan
- Status karyawan
- Kesempatan promosi
- Metode penarikan
- Soliditas perusahaan
- Peraturan perburuhan
- Penawaran tenaga kerja

# Penentuan sumber-sumber penarikan

## • Sumber Internal

Sumber internal adalah karyawan yang akan mengisi lowongan kerja yang kosong diambil dari dalam perusahaan tersebut, yaitu dengan cara memutasikan atau memindahkan karyawan yang memenuhi spesifikasi pekerjaan jabatan itu.

Pada Sumber Internal sendiri adanya keunggulan dan kelemahannya

## ➤ Sumber Eksternal

Apabila tidak ada karyawan yang dapat memenuhi kualifikasi jabatan yang lowong, perusahaan dapat menarik dari sumber eksternal. Sumber eksternal adalah karyawan yang akan mengisi jabatan yang lowong dilakukan penarikan dari sumber-sumber tenaga kerja di luar

perusahaan, antara lain berasal dari:

1. Kantor penempatan tenaga kerja,
2. Lembaga-lembaga pendidikan,
3. Referensi karyawan atau rekanan,
4. Serikat-serikat buruh,
5. Pencangkokan dari perusahaan lain,
6. Nepotisme dan leasing,
7. Pasar tenaga kerja dengan memasang iklan pada media massa, dan Sumber-sumber lainnya.

## Metode-metode penarikan

- Metode Tertutup
- Metode Terbuka

## Kendala-kendala penarikan

- Kebijakan-kebijakan organisasi
- Persyaratan jabatan
- Metode pelaksanaan penarikan
- Kondisi pasar tenaga kerja
- Solidaritas perusahaan
- Kondisi-kondisi lingkungan eksternal

# *Perguruan tinggi dan universitas*

Paling perguruan tinggi dan universitas yang punya jasa penempatan pencarian itu untuk menolong lulus mereka untuk memperoleh lapangan kerja. Bahwasanya, pada pewawancara kampus adalah paling penting sumber dari rekrut untuk profesional taraf masukan dan lowongan managerial. Organisasi cenderung memfokuskan terutama pada perguruan tinggi yang mempunyai reputasi kuat di area untuk mereka yang mana punya kebutuhan kritis (insinyur kimia, akuntansi umum, atau seperti).

MOTHER

STUDI KASUS

daughter  
**Price Water House**

sister



TERIMA KASIH ATAS  
PERHATIANNYA

WASSALAMU'ALLAIKUM

WR. WB