

Subsistem Penelitian dan Subsistem Perencanaan SDM

Penelitian Sumber Daya Manusia.

Bergungsi untuk mengumpulkan data melalui proyek penelitian khusus. Contoh:

- Penelitian Suksesi (*succession Study*),
- Analisis dan Evaluasi Jabatan (*Job Analysis and Evaluation*),
- Penelitian Keluhan (*Grievance Studies*).

Secara umum penelitian dijalankan dengan tujuan menghasilkan informasi. Penelitian SDM dapat didefinisikan sebagai semua kegiatan yang melibatkan proses perancangan, pengumpulan, penganalisisan dan pelaporan informasi, dengan tujuan memperbaiki pembuatan keputusan yang berkaitan dengan pengidentifikasikan, pemecahan masalah dan penentuan peluang dalam SDM.

Beberapa poin utama yang termuat dalam pengertian penelitian SDM dapat disebutkan dibawah ini :

- ⊖ Terdiri atas beberapa tahap-merupakan suatu proses
- ⊖ Hasil akhir berupa informasi, dan
- ⊖ Ditujukan untuk membantu pengambilan keputusan manajemen SDM

Penelitian SDM diharapkan memberikan informasi berkualitas sebagai “kompas (alat bantu)” pengambilan keputusan. Informasi dikatakan berkualitas jika memenuhi kriteria relevan, akurat, reliable, valid dan aktual, yang berguna bagi manajemen.

- Relevan berarti informasi yang disediakan berhubungan dengan masalah penelitian SDM.
- Akurat menunjukkan tingkat atau derajat ketepatan informasi yang diberikan.
- Reliable berarti informasi tersebut dapat diandalkan/dipercaya kebenarannya.
- Valid artinya informasi tersebut memiliki kekonsistenan.
- Aktual artinya informasi masih baru atau tidak ketinggalan zaman, sehingga masih sesuai dengan konteks waktu saat keputusan akan dibuat.

Subsistem Penelitian Sumber Daya Manusia:

- a. **Penelitian suksesi** (*succession studies*) dilakukan untuk mengidentifikasi orang-orang dalam perusahaan yang merupakan calon bagi posisi yang akan tersedia.

Contoh: seorang kepala Departemen akan pensiun, dan Manajemen puncak ingin mengetahui siapa yang dapat dipertimbangkan untuk di promosikan ke jabatan itu.

- b. **Analisa dan evaluasi jabatan** (*job analysis and evaluation*) mempelajari setiap jabatan dalam suatu area untuk menentukan lingkup dan mengidentifikasikan pengetahuan dan keahlian yang diperlukan.
- c. **Penelitian keluhan** (*grievance studies*) membuat tindak lanjut atas keluhan yang disampaikan oleh pegawai untuk berbagai alasan.

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Andrew E. Sikula (1981:145) mengemukakan bahwa:

“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”.

George Milkovich dan Paul C. Nystrom (Dale Yoder, 1981:173) mendefinisikan bahwa: “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”.

Perencanaan SDM merupakan proses analisis dan identifikasi tersedianya kebutuhan akan sumber daya manusia sehingga organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya.

1. Kepentingan Perencanaan SDM

Ada tiga kepentingan dalam perencanaan sumber daya manusia (SDM), yaitu:

- o Kepentingan Individu.
- o Kepentingan Organisasi.
- o Kepentingan Nasional.

2. Komponen-komponen Perencanaan SDM

Terdapat beberapa komponen yang perlu diperhatikan dalam perencanaan SDM, yaitu:

Tujuan

Perencanaan SDM harus mempunyai tujuan yang berdasarkan kepentingan individu, organisasi dan kepentingan nasional. Tujuan perencanaan SDM adalah menghubungkan SDM yang ada untuk kebutuhan perusahaan pada masa yang akan datang untuk menghindari mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

Perencanaan Organisasi

Perencanaan Organisasi merupakan aktivitas yang dilakukan perusahaan untuk mengadakan perubahan yang positif bagi perkembangan organisasi. Peramalan SDM dipengaruhi secara drastis oleh tingkat produksi. Tingkat produksi dari perusahaan penyedia (suplier) maupun pesaing dapat juga berpengaruh. Meramalkan SDM, perlu memperhitungkan perubahan teknologi, kondisi permintaan dan penawaran, dan perencanaan karir.

Kesimpulannya, PSDM memberikan petunjuk masa depan, menentukan dimana tenaga kerja diperoleh, kapan tenaga kerja dibutuhkan, dan pelatihan dan pengembangan jenis apa yang harus dimiliki tenaga kerja. Melalui rencana suksesi, jenjang karier tenaga kerja dapat disesuaikan dengan kebutuhan perorangan yang konsisten dengan kebutuhan suatu organisasi.

Syarat – syarat perencanaan SDM

- a. Harus mengetahui secara jelas masalah yang akan direncanakannya.
- b. Harus mampu mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang SDM.
- c. Harus mempunyai pengalaman luas tentang job analysis, organisasi dan situasi persediaan SDM.
- d. Harus mampu membaca situasi SDM masa kini dan masa mendatang.
- e. Mampu memperkirakan peningkatan SDM dan teknologi masa depan.
- f. Mengetahui secara luas peraturan dan kebijaksanaan perburuhan pemerintah.

3. Proses perencanaan SDM

Strategi SDM adalah alat yang digunakan untuk membantu organisasi untuk mengantisipasi dan mengatur penawaran dan permintaan SDM. Strategi SDM ini memberikan arah secara keseluruhan mengenai bagaimana kegiatan SDM akan dikembangkan dan dikelola.

Pengembangan rencana SDM merupakan rencana jangka panjang. Contohnya, dalam perencanaan SDM suatu organisasi harus mempertimbangkan alokasi orang-orang pada tugasnya untuk jangka panjang tidak hanya enam bulan kedepan atau hanya untuk tahun kedepan. Alokasi ini membutuhkan pengetahuan untuk dapat meramal kemungkinan apa yang akan terjadi kelak seperti perluasan, pengurangan pengoperasian, dan perubahan teknologi yang dapat mempengaruhi organisasi tersebut.

Prosedur perencanaan SDM

- o Menetapkan secara jelas kualitas dan kuantitas SDM yang dibutuhkan.
- o Mengumpulkan data dan informasi tentang SDM. Mengelompokkan data dan informasi serta menganalisisnya.
- o Menetapkan beberapa alternative.
- o Memilih yang terbaik dari alternative yang ada menjadi rencana.
- o Menginformasikan rencana kepada para karyawan untuk direalisasikan.

Metode PSDM ,dikenal atas metode nonilmiah dan metode ilmiah. Metode nonilmiah diartikan bahwa perencanaan SDM hanya didasarkan atas pengalaman, imajinasi, dan perkiraan-perkiraan dari perencanaanya saja. Rencana SDM semacam ini risikonya cukup besar, misalnya kualitas dan kuantitas tenaga kerja tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Akibatnya timbul mismanajemen dan pemborosan yang merugikan perusahaan.

Metode ilmiah diartikan bahwa PSDM dilakukan berdasarkan atas hasil analisis dari data, informasi, dan peramalan (forecasting) dari perencanaanya. Rencana SDM semacam ini risikonya relative kecil karena segala sesuatunya telah diperhitungkan terlebih dahulu.

4. *Pengevaluasian Rencana SDM*

Jika perencanaan SDM dilakukan dengan baik, akan diperoleh keuntungan-keuntungan sebagai berikut:

- o Manajemen puncak memiliki pandangan yang lebih baik terhadap dimensi SDM atau terhadap keputusan-keputusan bisnisnya.
- o Biaya SDM menjadi lebih kecil karena manajemen dapat mengantisipasi ketidakseimbangan sebelum terjadi hal-hal yang dibayangkan sebelumnya yang lebih besar biayanya.
- o Tersedianya lebih banyak waktu untuk menempatkan yang berbakat karena kebutuhan dapat diantisipasi dan diketahui sebelum jumlah tenaga kerja yang sebenarnya dibutuhkan.
- o Adanya kesempatan yang lebih baik untuk melibatkan wanita dan golongan minoritas didalam rencana masa yang akan datang.

Kendala-kendala Perencanaan Sumber Daya Manusia

1. Standar kemampuan SDM

Standar kemampuan SDM yang pasti belum ada, akibatnya informasi kemampuan SDM hanya berdasarkan ramalan-ramalan (prediksi) saja yang sifatnya subjektif. Hal ini menjadi kendala yang serius dalam PSDM untuk menghitung potensi SDM secara pasti.

2. Manusia (SDM) Mahluk Hidup

Manusia sebagai mahluk hidup tidak dapat dikuasai sepenuhnya seperti mesin. Hal ini menjadi kendala PSDM, karena itu sulit memperhitungkan segala sesuatunya dalam rencana. Misalnya, ia mampu tapi kurang mau melepaskan kemampuannya.

3. Situasi SDM

Persediaan, mutu, dan penyebaran penduduk yang kurang mendukung kebutuhan SDM perusahaan. Hal ini menjadi kendala proses PSDM yang baik dan benar.

4. Kebijakan Perburuhan Pemerintah

Kebijakan perburuhan pemerintah, seperti kompensasi, jenis kelamin, WNA, dan kendala lain dalam PSDM untuk membuat rencana yang baik dan tepat.