



STRATEGIC HUMAN RESOURCE MANAGEMENT (MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIC)

PERTEMUAN IX

STRATEGI PERENCANAAN SDM BERBASIS ANALISIS SWOT

Dr. KHAIDARMANSYAH

WHAT IS A PLAN ?



WHAT IS A PLANING ?



What is a Plan?

A *plan* is an organized schedule or sequence of methodical activities intended to attain a goal and objectives for the accomplishment of a mission or assignment. It is a method or way of doing something in order to attain objectives. A plan provides answers to 5W's and 1 H.

What is Planning?

Hudzik and Corder defined *planning* as “thinking about the future, thinking about what we want the future would be, and thinking about what we need to do now to achieve it.”

KONSEP PERENCANAAN

Henry Fayol :

Perencanaan adalah aktivitas memperkirakan keadaan di masa depan.

W.B. Casttater :

Perencanaan adalah cara manusia memproyeksikan keinginannya.

Perencanaan

Perencanaan (*Planning*) merupakan serangkaian kegiatan yang di dalamnya memuat keputusan yang menjadi tolak ukur pencapaian keberhasilan suatu kegiatan.

PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM)

Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM)

- ❑ 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”.

Perencanaan SDM adalah proses menetapkan strategi untuk memperoleh, memanfaatkan, mengembangkan, dan mempertahankan SDM sesuai dengan kebutuhan organisasi sekarang dan perkembangannya di masa yang akan datang.



PERENCANAAN SDM

Adalah proses sistematis untuk meramalkan kebutuhan pegawai

(*demand*) dan ketersediaan (*supply*) pada masa yang akan datang, baik jumlah maupun jenisnya, sehingga departemen SDM dapat merencanakan rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan aktivitas yang lain dengan baik.

4



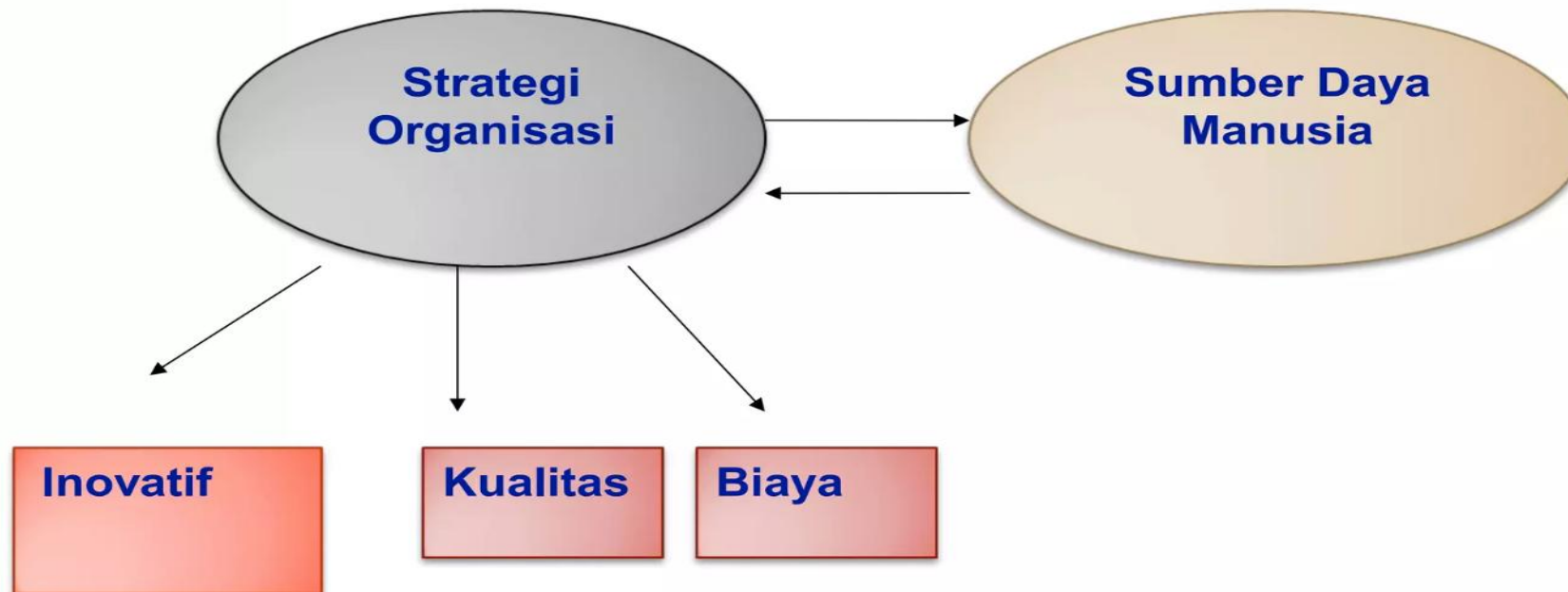
- Perencanaan sumber daya manusia adalah jumlah total perencanaan yang diformulasikan untuk

- recruitment,
- screening,
- kompensasi,
- pelatihan,
- struktur kerja,
- promosi.

- Perencanaan merupakan proses yang didesain untuk

- menerjemahkan perencanaan dan tujuan organisasi dengan persyaratan pekerjaan secara kualitatif dan kuantitatif di masa yang akan datang,
- memenuhi persyaratan permintaan tenaga kerja pada jangka waktu pendek dan panjang.

Hubungan Peran Sumber Daya Manusia dan Strategi



Model diadaptasi dari Schuler & Jackson, 1987 (1987)

RUANG LINGKUP PERENCANAAN SDM

2. Informasi Pegawai

(Nama, umur, Ketrampilan, latar blkg, performance, Potensi, dll)

7. Analisis Lingkungan

1. Perencanaan Strategi Organisasi

4. Perencanaan SDM

- Umum & tkt Unit
- Produktivitas
- Staf, manajer, dll
- Succession planning
- Pasar kerja eksternal

3. Analisis Masa Lalu

- Struktur organisasi, tanggung jawab, ukuran, staffing
- Flows, trends, turnover, transfer, death, pensiun, dll
- Penyesuaian perubahan.

Manajemen SDM

- Mengorganisasikan perencanaan
- Perencanaan SDM
- Manajemen Karir
- Evaluasi, pengendalian, penelitian

5. Program SDM

- Penarikan, seleksi
- Pengembangan
- Sistem penggajian
- Manajemen karir

6. Umpan Balik



Gambar: Pengintegrasian PSDM dengan Perencanaan Bisnis

Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi

Lingkungan Eksternal

- a. Perkembangan ekonomi
- b. Kondisi sosial politik hukum
- c. Perubahan-perubahan teknologi

Lingkungan Internal

- a. Rencana strategis organisasi
- b. Besarnya anggaran
- c. Forecast penjualan dan produksi meskipun tidak setepat anggaran juga menyebabkan perubahan kebutuhan personalia jangka pendek.
- d. Perluasan usaha berarti kebutuhan sumber daya manusia baru.

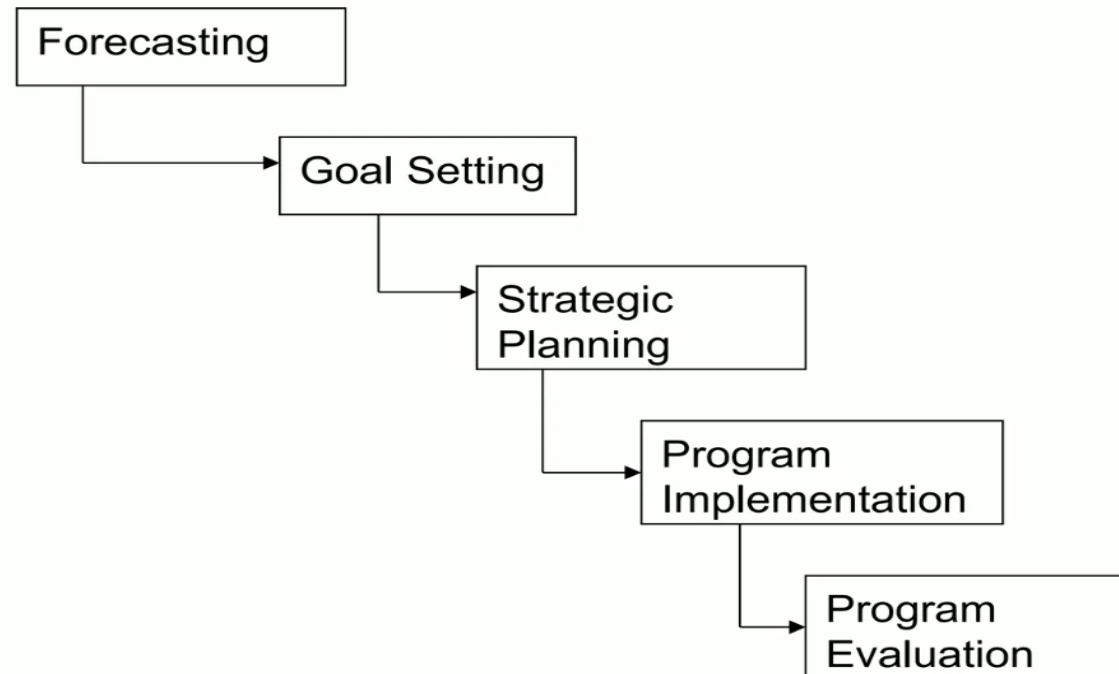
Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi

Persediaan Karyawan

Permintaan sumber daya manusia dimodifikasi oleh kegiatan-kegiatan karyawan. Pensiun, permohonan berhenti, terminasi, dan kematian semuanya menaikkan kebutuhan personalia. Data masa lalu tentang faktor-faktor tersebut dan trend perkembangannya bisa berfungsi sebagai pedoman perencanaan yang akurat.



Model Proses Perencanaan Sumber Daya Manusia



Proses Perencanaan SDM

LINGKUNGAN EKSTERNAL
LINGKUNGAN INTERNAL

Perencanaan Stratejik

Perencanaan
Sumber Daya Manusia

Meramalkan
Kebutuhan Sumber
Daya Manusia

Membandingkan
Kebutuhan dan
Ketersediaan

Meramalkan
Ketersediaan
Sumber Daya
Manusia

Permintaan
=
Penawaran

Surplus Karyawan

Kekurangan
Karyawan

Tidak Ada Tindakan

Penarikan Karyawan
Terbatas,
Pengurangan Jam
Kerja, Pensiun Dini,
Pemberhentian,
Perampangan

Rekrutmen

Seleksi



Fungsi-fungsi P-SDM

1. Perencanaan Organisasi, pekerjaan dan manusia
 - Strategi MSDM
 - Perencanaan SDM
2. Pengadaan SDM
3. Membangun Performance Individu dan Organisasi

LANGKAH-LANGKAH ANALISIS KEBUTUHAN SDM

1. Analisis faktor-faktor penyebab perubahan kebutuhan SDM.
2. Peramalan kebutuhan SDM.
3. Penentuan kebutuhan SDM di masa yang akan datang.
4. Analisis ketersediaan (*supply*) SDM dan kemampuan perusahaan.
5. Penentuan dan implementasi program.



1. ANALISIS FAKTOR PENYEBAB PERUBAHAN KEBUTUHAN SDM

- a. Perubahan dalam lingkungan eksternal seperti ekonomi, politik, teknologi dan persaingan.
- b. Perubahan keputusan internal seperti strategi, budget, ramalan penjualan, ekspansi, rancangan organisasi dan rancangan pekerjaan.
- c. Perubahan tenaga kerja organisasi seperti adanya pegawai yang pensiun (*retirement*), mengundurkan diri (*resignation*), PHK (*termination*), meninggal dunia, pegawai sakit, dll.



2. PERAMALAN KEBUTUHAN SDM

Teknik-teknik peramalan kebutuhan,
yaitu :

- a. Ramalan para ahli (*expert forecast*) atau *judgement technique*.
- b. Analisis kecenderungan atau *trend analysis*.
- c. *Budget and planning analysis*.
- d. *New venture analysis*.
- e. *Computer analysis*.
- f. *Statistical analysis*.

3. PENETUAN KEBUTUHAN SDM DI MASA YANG AKAN DATANG

Penentuan kebutuhan SDM pada masa depan meliputi jumlah dan kemampuan yang dimiliki, baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang.

| n | Nama Jabatan | Bagian | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | Jml. |
|---|--------------|-------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|------|
| 1 | Direktur | Operasional | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Manajer | Operasional | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Supervisor | Operasional | | | 2 | | | 2 | | | 2 | | | 2 | 8 |
| 4 | Pramuniaga | Operasional | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 24 |
| 5 | Kebersihan | Operasional | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 6 | Keamanan | Operasional | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 12 |
| 7 | Kasir | Operasional | | | | | | | | | | | | | |

4. ANALISIS KETERSEDIAAN SDM DAN KEMAMPUAN PERUSAHAAN

- ❖ Memperkirakan ketersediaan sumber internal, yaitu proses pemeriksaan tenaga kerja yang ada, jumlah dan jenisnya.
- ❖ Teknik analisis yang digunakan yaitu *replacment chart*, yaitu gambaran singkat mengenai siapa menggantikan apabila suatu jabatan kosong. Ada tambahan catatan tentang informasi calon pekerja yang disebut *replacment summary*, yaitu daftar kemungkinan pengganti untuk setiap jabatan.

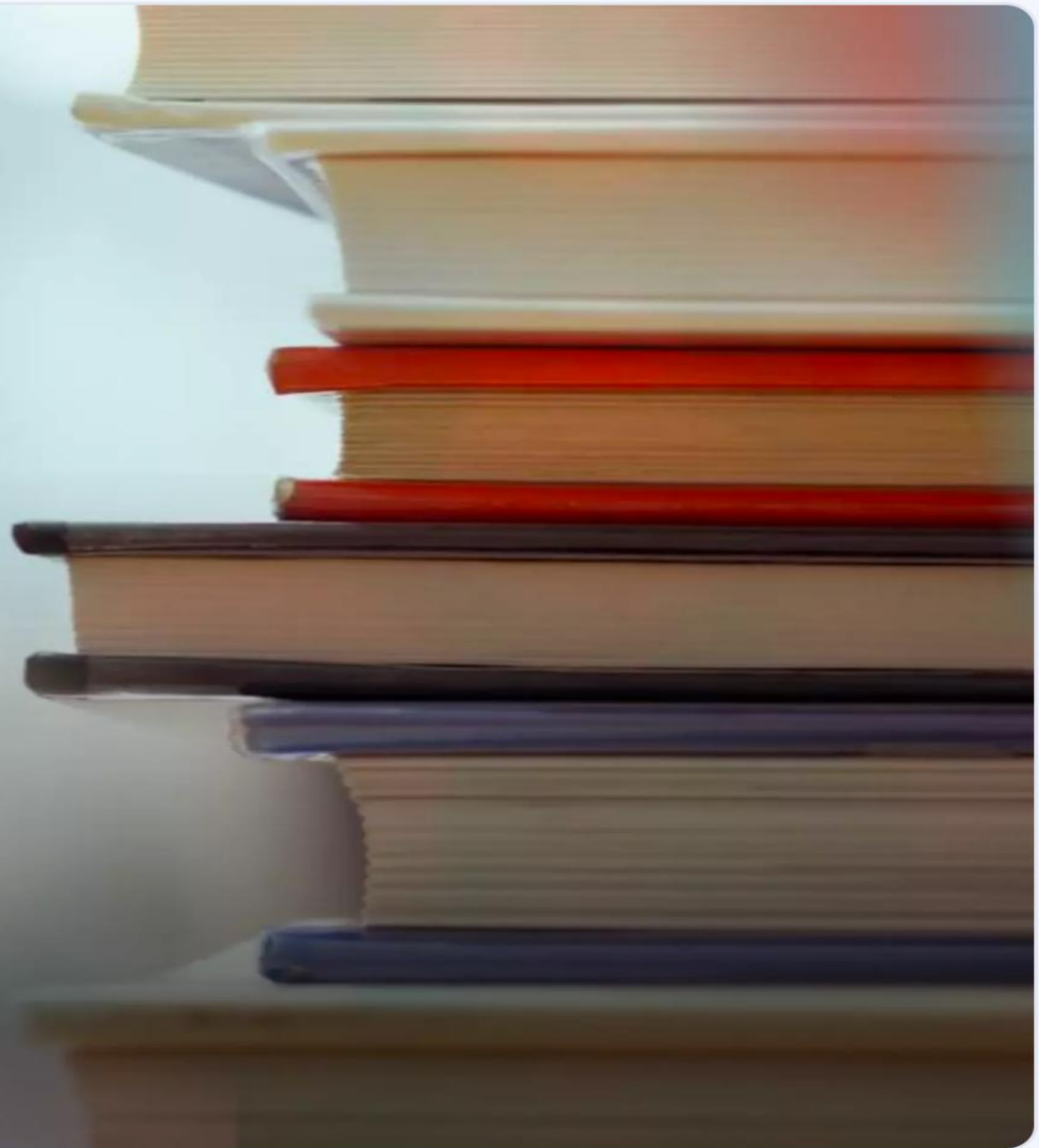


5. PENENTUAN DAN IMPLEMENTASI PROGRAM

Berdasarkan kebutuhan (*demand*) dan ketersediaan (*supply*) dapat terjadi beberapa kemungkinan, yaitu :

- ❖ Tidak ada perbedaan antara kebutuhan dan ketersediaan pegawai ($supply = demand$).
- ❖ Terjadi *over supply* tenaga kerja ($supply > demand$).
- ❖ Terjadi *under supply* tenaga kerja ($supply < demand$).

ANALISIS SWOT



Pengertian Analisis SWOT

- ❑ Analisis SWOT adalah analisis kondisi internal maupun eksternal suatu organisasi yang selanjutnya akan digunakan sebagai dasar untuk merancang strategi dan program kerja.
- ❑ Analisis internal meliputi peniaian terhadap faktor kekuatan (Strength) dan kelemahan (Weakness).
- ❑ analisis eksternal mencakup faktor peluang (Opportunity) dan tantangan (ThreathS).

Analisis SWOT mencakup tiga langkah utama:



- **Pertama**, kita harus memahami kekuatan dan kelemahan organisasi atau perusahaan (lingkungan internal).
- **Kedua**, kita harus mempelajari lingkungan organisasi/perusahaan, dan memahami peluang dan ancaman yang ada dalam lingkungan tersebut (lingkungan eksternal).
- **Akhirnya**, menganalisis kekuatan mana yang dapat digunakan untuk mengambil keuntungan dari peluang yang khusus, dan kelemahan mana yang dapat membuat usaha rawan pada saat menghadapi ancaman tertentu, sehingga perusahaan dapat merencanakan opsi strategis yang lebih baik..

Analisis SWOT

Kekuatan
Kelemahan

Faktor
Internal

lingkungan
internal
organisasi

Peluang
Ancaman

Faktor
Eksternal

lingkungan
eksternal
organisasi

Analisis SWOT

**FOKUS
INTERNAL**

KEKUATAN

Apa yang dilakukan dengan baik?

KELEMAHAN

Apa yang salah sekarang?

**FOKUS
EKSTERNAL**

PELUANG

Kemungkinan apa yang ada?

ANCAMAN

Apa yang dapat menjadi salah?



Kekuatan

- Apa yang menjadi kekuatan organisasi/perusahaan?
- Apa yang Anda Kerjakan dengan baik?
- Apa yang dilihat orang lain sebagai kekuatan organisasi/perusahaan?
- Apa yang dilakukan dengan baik oleh organisasi/perusahaan?
- Apa rekam jejak yang baik?
- Di mana organisasi Anda bersaing dengan baik?



Kelemahan

- Apa yang dapat dikembangkan?
- Apa yang berlangsung kurang optimal dibandingkan dengan keinginan organisasi/perusahaan?
- Kompetisi apa yang berlangsung dengan baik?
- Apa yang dapat diperbaiki oleh organisasi/perusahaan?
- Apa yang telah dilakukan secara tidak baik?
- Hal apa yang harus organisasi/perusahaan hindari?

Peluang



- Jika tidak ada hambatan, apa yang akan dilakukan?
- Apa yang mungkin dilakukan?
- Di mana posisi yang anda inginkan dalam lima tahun ke depan?
- Dengan siapa anda ingin bekerja?
- Sampai di mana teknologi baru dapat mengubah usaha anda?
- Apakah perubahan finansial/pemerintahan/legislatif dapat menguntungkan usaha anda di masa depan?
- Apa yang akan terjadi dalam beberapa tahun yang akan datang?
- Apa yang dapat menjadi solusi "win-win"?



Ancaman

- Apa yang menghambat perkembangan usaha anda?
- Apa yang dilakukan oleh pesaing anda?
- Apakah teknologi/perkembangan baru mempengaruhi usaha anda?
- Perubahan apa yang akan terjadi?
- Hambatan seperti apa yang anda hadapi?
- Dapatkah anda mengatur pembiayaan jangka pendek dan jangka panjang?

Matriks Analisis SWOT



| Faktor Internal Faktor Eksternal | Kekuatan [S] | Kelemahan [W] |
|-------------------------------------|--|--|
| Peluang [O] | Strategi SO ----- Gunakan "S" untuk memanfaatkan "O" | Strategi WO ----- Menghilangkan "W" dan memanfaatkan "O" |
| Ancaman [T] | Strategi ST ----- Gunakan "S" untuk Menghindarkan "T" | Strategi WT ----- Minimalikan "W" untuk Menghindarkan "T" |

Aturan sederhana untuk analisa SWOT



- Bersikap realistis tentang kekuatan dan kelemahan usaha anda.
- Bedakan keadaan usaha anda sekarang dengan keadaan pada masa yang akan datang.
- Selalu lakukan analisis dalam kaitannya dengan misi utama anda.
- Buatlah SWOT secara singkat dan sederhana. Hindarkan kompleksitas dan penekanan yang berlebihan.
- Berdayakan SWOT dengan kerangka konseptual yang logis.



To Remember

- ❑ Analisis SWOT dapat bersifat sangat subyektif. Jangan terlalu tergantung Analisis SWOT. Jarang ada dua orang yang menghasilkan kesimpulan akhir yang sama tentang SWOT.
- ❑ Gunakan hasil analisis SWOT sebagai pedoman bukan sebagai resep.



GEDUNG PARKIR

Terima Kasih