

# PERENCANAAN SUMBER DAYA INSAN OLAHRAGA

---

Ahmad Nasrulloh  
[ahmadnasrulloh@yahoo.co.id](mailto:ahmadnasrulloh@yahoo.co.id)

# PENDAHULUAN

---

**DLM MEMASUKI ERA YG SEMAKIN MAJU ATAU ERA GLOBALISASI, TUNTUTAN HIDUP SMKIN TINGGI, PERSAINGAN DI BERBAGAI ASPEK SEMAKIN TINGGI PULA, SHG SETIAP MANUSIA DIHARAPKAN DPT MENCARI CARA UTK BSA MENGHADAPI MSLH TSB. DARI MSLH TSB, DI BAWAH INI AKN DI BHS SUATU CARA UTK MEMBENTUK SDM YG DPT BERSAING, MELALUI SUATU ORGANISASI, DNGN MEMBENTUK SUATU STRATEGI DAN PERENCANAAN SDM YG EFEKTIF & EFESIEN.**

---

## **1. MANAJEMEN**

**MRPKN PROSES PERENCANAAN, PENGORGANISASIAN, PENGARAHAN DAN PENGENDALIAN USAHA PARA ANGGOTA ORGANISASI DAN PENGGUNAAN SD YG DMLKI OLEH ORGANISASI,SHG UPAYA TSB DPT MENCAPAI TUJUAN YANG TELAH DITETAPKAN.**

## **2. MANAJEMEN OLH RGA**

**PLKSNAN FUNGSI PERENCANAAN, PENGORGANISASIAN, PENGARAHAN DAN PENGENDALIAN DLM KONTEKS ORGANISASI YG MEMILIKI TUJUAN UTAMA UTK MENYEDIAKAN AKTIVITAS, PRODUK, DAN LAYANAN OLH RGA/KEBUGARAN JASMANI.**

# **STRATEGI PENDEKATAN & PERENCANAAN MANAJEMEN SDM.**

## **□ PERENCANAAN SDM**

**ADLH BAGIAN INTEGRAL DARI BAGAIMANA  
SUATU ORGNISASI AKN MNCAPAI MSINYA, DGN  
MEMSTIKAN ORG YG TEPAT &  
MENENMPATKANNYA SESUAI DGN KEAHLIAN  
DAN PENGETAHUANNYA UNTUK MEMENUHI  
SUATU MISI ATAU TUJUAN SUATU ORGANISASI.**

## **□ TUJUAN PERENCANAAN**

**MEMFASILITASI KEEFEKTIFAN ORGANISASI YG  
HRS DI INTEGRASIKAN DGN TUJUAN JNGKA  
PNDK & JGKA PJNG ORGANISASI.**

## **PROSES PERENCANAAN SDM**

---

- **YAITU SUATU PENGAMATAN THDP SUATU ORGANISASI GUNA MENGETAHUI SUATU MISI, STRATEGI, TUJUAN, DAN PERSYARATAN TUJUAN DLM KONTEK LINGKUNGAN YG TERUS BERUBAH.**
- **TUJUAN PERENCANAAN YAITU MENCAPAI KESEIMBANGAN TENAGA KERJA YG DIINGINKAN & CAMPURAN MLL PRKTEK2 SDM YG TERINTEGRASI SPT ANALISIS PKRJAAN 7 DISAIN, STAF, PEMBELAJARAN & PENGEMBANGAN, & EVALUASI**

## **C. MENENTUKAN PASOKAN SDM**

---

**YAITU MENETUKAN DAN MEMPERKIRAKAN PERMINTAAN SDM DENGAN DI LANJUTKAN DGN LANGKAH:**

### **1. ANALISIS INTERNAL**

**MEMPERHITUNGGAN KMNGKINAN PENSIUN, OMSET, PELATIHAN POTENSI KBTHN KARYAWAN SAAT INI & KBTHN STAF MASA DEPAN.**

### **2. ANALISIS EKSTERNAL**

**MELIHAT PD KELAYAKAN, KUALIFIKASI, & KETERAMPILAN KETERSEDIAAN KOMPOSISI ANGKATAN KERJA YG RELEVAN DGN PASAR TENAGA KERJA & FAKTOR LINGKUNGAN TRMSK PENUAAN TENAGA KRJ, POLA IMIGRASI, PEKERJAAN YG BRHBNGN PASOKAN & KONDISI EKONOMI**

## **D. ANALISIS PEKERJAAN & DESAIN**

### **1. ANALISIS PEKERJAAN**

**ANALISIS SISTEMASTIS DRI TGS & TGG JWB YG DBRKN PKERJAAN, BRSM DGN KETERMPILAN, PNGTHUAN, & PNGLMN YG DIPERLUKAN UTK MLKUKAN PEKERJAAN**

### **2. DESKRIPSI & SPESIFIKASI PEKERJAAN**

**MRPKN 2 HSL UTAMA DRI ANALISIS PKRJAAN YAITU PENYEDIAAN INFORMASI PANDUAN UTK MEREKRUT ORG YG TEPT SESUAI KEBUTUHN ORGNISASI OLHRGA YG DI LAKUKAN**

### **3. DESAIN PEKERJAAN**

**PROSES MENGURAIKAN CRA KERJA YG DLKUKAN & TGS YG DI PRLKAN MNGGUNAKAN ANALISIS PKRJAAN & MENGONTEKTUALISASIKAN INFORMASI DGN MNMPTKAN DLM KLOMPOK KERJA.**

## **MANFAAT DESAIN**

---

- **PNGHMTN BIYAYA PELATIHAN**
- **MEMINIMALISIR PEKRJAAN STAF YNG KURANG BAIK**
- **KESALAHAN LEBIH SEDIKIT**
- **PENURUNAN KELEBIHAN MENTAL**
- **KELELAHAN**

## **KENDALA DESAIN PEKERJAAN**

- **PENGARUH DESAIN PEKERJAAN**
- **TRADE-OFF**
- **KESULITAN DLM MMLH ANALISIS DESAIN**
- **SULIT UTK MEMPREDIKSI**
- **PERBEDAAN INDIVIDU**
- **PEMBESARAN PEKERJAAN**
- **MEMERLKN PEKERJAAN YG BARU**
- **EFEK JANGKA PNJNG**



## **E. OUTSOURCING**

---

**SEBUAH CARA ALTERNATIF DARI SUATU ORGANISASI  
OLAHRGA YG LEBIH KECIL, YANG TDK MEMILIKI  
KEAHLIAN TERTENTU DGN PERTIMBANGAN SBB:**

- 1. EFEKTIFITAS PENYEDIA LAYANAN**
- 2. BIAYA DAN KUALITAS/KBTHN KEAHLIAN**
- 3. PENGETAHUAN**
- 4. KETERAMPILAN YG TIDAK ADA DI ORGANISASI**

---

# **KESIMPULAN**

**SBH STRATEGI & PERNCANAAN SDM  
SANGATLAH PNTNG UTK MENUNJANG  
TUJUAN ORGANISASI YG TELAH DSPKTI  
DEMI TERCAPAINYA SUATU MISI YANG  
DI INGKINKAN OLEH SUATU  
ORGANISASI**

**SEKIAN  
TERIMA KASIH**