KODE UNIT : **M.70SDM01.012.2**

JUDUL UNIT : **Menyusun Kebutuhan SDM**

DESKRIPSI UNIT : Unit kompetensi ini berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dibutuhkan dalam menetapkan kebutuhan SDM sesuai dengan rencana jangka pendek dan jangka panjang organisasi.

ELEMEN KOMPETENSI	KRITERIA UNJUK KERJA
1. Menganalisis kebutuhan SDM	1.1 Kebutuhan SDM diidentifikasi berdasarkan rencana organisasi jangka pendek dan jangka panjang. 1.2 Hasil identifikasi kebutuhan SDM dianalisis untuk menentukan perkiraan pemenuhan SDM.
2. Menetapkan kebutuhan SDM Jangka Panjang	2.1 Rekomendasi perkiraan kebutuhan SDM dibuat berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan SDM. 2.2 Perkiraan kebutuhan SDM ditetapkan berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku di Organisasi.

BATASAN VARIABEL

1. Konteks variabel
   1.1 Unit kompetensi ini berlaku untuk menyiapkan informasi perkiraan kebutuhan pekerja pada organisasi..
   1.2 Identifikasi kebutuhan pekerja juga mempertimbangkan kondisi internal dan eksternal organisasi. Kondisi internal meliputi ketersediaan SDM secara di dalam organisasi, baik jumlah maupun kompetensi yang memenuhi kualifikasi jabatan, sedangkan kondisi eksternal, antara lain meliputi *benchmarking,* permintaan dan ketersediaan tenaga kerja *(labor supply and demand)*, demografi, dan proyeksi persaingan pasar tenaga kerja.
   1.3 Yang dimaksud SOP adalah SOP penetapan kebutuhan pekerja pada organisasi dalam jangka pendek, menengah, panjang.

2. Peralatan dan perlengkapan
   2.1 Peralatan
      2.1.1 ATK
      2.1.2 Alat pengolah data
      2.1.3 Alat cetak
   2.2 Perlengkapan
      2.2.1 Dokumen sasaran organisasi jangka pendek, menengah dan panjang
      2.2.2 Dokumen struktur organisasi
      2.2.3 Dokumen uraian jabatan
      2.2.4 Dokumen hasil analisis beban kerja

3. Peraturan yang diperlukan
   (Tidak ada.)

4. Norma dan standar
   4.1 Norma
      4.1.1 Etika dan nilai-nilai organisasi
      4.1.2 Tata kelola yang baik (*good corporate governance*)
   4.2 Standar
      (Tidak Ada.)

PANDUAN PENILAIAN

1. Konteks Penilaian
   1.1 Penilaian/asesmen kompetensi pada unit ini dilakukan di Tempat Uji Kompetensi (TUK) atau pada tempat yang disimulasikan dan diterapkan secara individu.
   1.2 Dalam pelaksanaannya, peserta/asesi dilengkapi dengan peralatan/perlengkapan, dokumen, bahan serta fasilitas asesmen yang dibutuhkan dan dilakukan di TUK atau tempat simulasi yang disiapkan oleh LSP terkait sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP).
   1.3 Perencanaan dan proses asesmen ditetapkan dan disepakati bersama dengan mempertimbangkan aspek-aspek tujuan dan

konteks asesmen, ruang lingkup, kompetensi sesuai skema asesmen, persyaratan peserta, sumber daya asesmen, tempat asesmen serta jadwal asesmen.

1.4 Metode asesmen yang dapat diterapkan meliputi kombinasi metode tes lisan, tes tertulis, observasi tempat kerja, demonstrasi/simulasi, verifikasi bukti/portofolio dan wawancara serta metode lain yang relevan.

2. Persyaratan kompetensi

(Tidak ada.)

3. Pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan

3.1 Pengetahuan

3.1.1 Strategi dan sasaran organisasi jangka pendek, menengah, jangka panjang

3.1.2 Proses bisnis setiap fungsi manajemen

3.1.3 Permintaan dan ketersediaan tenaga kerja *(labor supply and demand)*, demografi, dan proyeksi pasar tenaga kerja

3.2 Keterampilan

3.2.1 Teknik penggalian informasi dan pengumpulan data

3.2.2 Analisis hasil riset ketersediaan SDM

3.2.3 Menggunakan teknologi pendukung pencarian sumber pekerja

4. Sikap kerja yang diperlukan

4.1 Teliti dalam membaca hasil analisis beban kerja.

4.2 Analitis dalam menerjemahkan hasil riset ketersediaan SDM

4.3 Cermat dalam menghitung jumlah kebutuhan SDM

4.4 Berorientasi pada informasi yang mendukung pencarian sumber pekerja

5. Aspek kritis

5.1 Kecermatan penentuan metode analisis kebutuhan SDM yang sesuai dengan kondisi organisasi dan strategi MSDM