

A close-up photograph of a person's hands interacting with a laptop. The left hand is holding a black pen over the trackpad, while the right hand is positioned over the keyboard. The laptop is dark-colored, and the background is a blurred office setting.

MySkill | *#RintisKarirImpian*

Case Study - E-Learning

Manpower Planning

Owner: Nasrul Alfin Prassetyo

Build your skill and portfolio via myskill.id

Case Study: Manpower Planning



Kopi Nusantara, sebuah perusahaan produksi kopi yang sukses, berencana untuk membuka cabang produksi baru sebagai bagian dari strategi ekspansinya. Cabang produksi baru ini diharapkan akan meningkatkan kapasitas produksi dan menciptakan peluang pertumbuhan lebih lanjut bagi perusahaan.

Namun, untuk melakukan ini, manajemen perlu melakukan perencanaan tenaga kerja yang cermat untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang tepat tersedia untuk mendukung ekspansi ini.

Lakukan Manpower Planning dengan framework pada slide berikut.



Case Study: Manpower Planning



1. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja	<p>Perkirakan jumlah karyawan yang dibutuhkan berdasarkan kapasitas produksi yang ditargetkan!</p>	<p>Kopi Nusantara menargetkan peningkatan kapasitas produksi sebesar 30% dari kapasitas saat ini. Jika saat ini membutuhkan 50 karyawan untuk 100% kapasitas, maka estimasi kebutuhan tenaga kerja tambahan adalah:</p> <ul style="list-style-type: none">• Target kapasitas produksi: 130%• Tambahan tenaga kerja: 30% dari 50 = 15 karyawan tambahan• Total tenaga kerja cabang baru: ± 60–70 orang (termasuk buffer untuk shift, cuti, dan kondisi darurat)
2. Identifikasi Jenis Pekerjaan dan Kualifikasi	<p>Apa saja jenis pekerjaan & kualifikasi yang diperlukan di cabang produksi baru Kopi Nusantara?</p>	<p>Next Slide</p>
3. Rekrutmen dan Seleksi	<p>Apa strategi rekrutmen yang tepat yang harus diadopsi oleh Kopi Nusantara untuk menarik karyawan baru?</p>	<p>Rekrutmen Lokal: Bekerja sama dengan BLK (Balai Latihan Kerja) dan sekolah kejuruan lokal. Memberdayakan tenaga kerja sekitar lokasi cabang baru.</p> <p>Employer Branding: Kampanye sosial media mengenai budaya kerja positif dan peluang karier di Kopi Nusantara. Menonjolkan nilai "Sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan".</p> <p>Kanal Rekrutmen Digital: Gunakan platform seperti JobStreet, LinkedIn, Kalibrr untuk posisi spesifik. Gunakan Google Form untuk seleksi awal posisi non-manajerial.</p>



Jenis Pekerjaan	Jumlah	Kualifikasi Utama
Operator Produksi	30 orang	Lulusan minimal SMA/SMK, sehat fisik, memahami SOP produksi
Teknisi Mesin	5 orang	D3/S1 Teknik Mesin/Elektro, pengalaman 1–2 tahun di manufaktur
Quality Control (QC)	5 orang	D3/S1 Teknologi Pangan, pengalaman di bidang mutu produksi makanan/minuman
Supervisor Produksi	3 orang	S1 Teknik Industri, pengalaman minimal 3 tahun memimpin tim produksi
Staff Gudang & Logistik	5 orang	SMA/D3 Logistik, memahami sistem inventory dan administrasi barang
HR/Admin	2 orang	D3/S1 Manajemen atau Administrasi, familiar dengan sistem HRIS
Keamanan & Kebersihan	5 orang	Minimal SMA, pengalaman di bidang keamanan/cleaning service