

Fungsi dan kompetensi praktisi sumber daya manusia (Studi mengenai praktisi SDM di Jabotabek)

Agus Salim, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=72077&lokasi=lokal>

Abstrak

Manajemen sumberdaya manusia mengalami perubahan yang cukup berarti dalam beberapa dekade terakhir ini. Perubahan tersebut menjadikan fungsi manajemen SDM mengalami pergeseran. Manajemen SDM saat ini mulai berperan strategis dalam organisasi. Seiring dengan itu, kedudukan praktisi SDM juga mulai diakui dan mendapat tempat yang layak. Perubahan fungsi SDM ke arah yang lebih strategis sebagai kecenderungan global perlu dikaji kenyataannya di Indonesia.

Perubahan tersebut juga telah membawa persyaratan kompetensi praktisi SDM mengalami perubahan. Memiliki kemampuan teknis SDM sudah tidak memadai lagi, kemampuan strategis dan organisasional serta pengetahuan tentang bisnis menjadi persyaratan yang harus dimiliki oleh para praktisi SDM jika tidak mau ketinggalan.

Latar belakang itulah yang mendorong penulis melakukan penelitian ini. Diharapkan dari penelitian ini dapat diketahui fungsi-fungsi utama dari manajemen SDM di Jabotabek serta persyaratan kompetensi utama yang diperlukan untuk menjadi praktisi SDM yang berhasil.

Penelitian ini mengambil sampel 111 responden yang terdiri dari para manajer dan direktur SDM dari 111 perusahaan di Jabotabek yang berasal dari berbagai jenis dan bidang organisasi. Secara deskriptif sampel penelitian mencakup 55 % responden bekerja di perusahaan dengan status PMA dan sisanya sebesar 45 % PMDN; dengan jenis usaha manufaktur sebesar 26,2 %, jasa 42,3 % dan campuran 31,5 %.

Dengan menggunakan analisis faktor ditemukan ada 4 fungsi utama manajemen SDM yaitu 1) fungsi dan peran perencanaan, pengadaan dan pengembangan tenaga kerja, 2) fungsi dan peran strategi dan organisasi, 3) fungsi dan peran pengelolaan imbal jasa dan 4) fungsi dan peran pengelolaan perubahan. Sementara itu kompetensi utama yang dipersyaratkan untuk menjadi praktisi SDM adalah 1) kompetensi teknis SDM dalam bidang perencanaan, pengadaan dan pengembangan tenaga kerja, 2) kompetensi strategis SDM, 3) kompetensi pengelolaan imbal jasa, 4) kompetensi hubungan antar manusia atau pengelolaan team dan 4) kompetensi pendukung dalam kemampuan menyusun dan mengembangkan program K3 serta kemampuan mengembangkan program kesetaraan kesempatan kerja (equal employment opportunity). Dengan demikian keterlibatan praktisi SDM dalam strategi organisasi juga terjadi di Indonesia demikian juga tuntutan kemampuan praktis SDM tidak hanya terbatas pada kompetensi teknis SDM tapi juga kemampuan strategis dan organisasi serta kemampuan mengelola perubahan.

Dengan menggunakan regresi ganda stepwise (stepwise multiple regression) dapat disimpulkan bahwa persyaratan kompetensi praktisi SDM dipengaruhi oleh fungsi-fungsi manajemen SDM. Persyaratan

kompetensi dalam perencanaan, pengadaan dan pengembangan tenaga kerja dipengaruhi secara oleh fungsi perencanaan, pengadaan dan pengembangan tenaga kerja.

Persyaratan kompetensi dalam hubungan antar pribadi dipengaruhi secara langsung oleh 1) fungsi manajemen perubahan dan kontribusi karyawan, 2) fungsi manajemen strategis SDM dan organisasi, serta 3) fungsi pengelolaan imbal jasa. Persyaratan kompetensi dalam pengelolaan imbal jasa dipengaruhi secara langsung oleh semua fungsi SDM. Persyaratan kompetensi dalam strategis SDM dan organisasi dipengaruhi secara langsung oleh 1) fungsi manajemen strategi SDM dan organisasi serta 2) fungsi pengelolaan imbal jasa. Persyaratan kompetensi pendukung dipengaruhi secara langsung oleh 1) fungsi manajemen strategi SDM dan organisasi dan 2) fungsi perencanaan, pengadaan dan pengembangan tenaga kerja. Dengan demikian penelitian ini juga mengukuhkan pendapat yang menyatakan bahwa fungsi dan manajemen SDM mempengaruhi kompetensi yang diperlukan oleh para praktisi SDM.