

Analisis tingkat pembelajaran dan peran manajemen sumber daya manusia (HRD) di PT. Bank Bukopin = Learning analysis and the role of human resource management (HRD) in PT. Bank Bukopin

Sri Suryani, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=98260&lokasi=lokal>

Abstrak

Sejalan dengan perubahan lingkungan yang mengakibatkan perubahan pada strategi bisnis perusahaan dalam upayanya memperoleh keunggulan kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat belajar lebih cepat lagi. Salah satu kunci daya saing perusahaan adalah sumberdaya manusia, yang tetap dapat bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengerahkan sumberdayasumberdaya lain. Dalam membangun, memelihara dan melanjutkan daya saing, perusahaan perlu menyadari pentingnya mengembangkan diri ke dalam bentuk kapabilitas belajar yang lebih tinggi. Pengalaman dan riset Marquardt (1996:xviii) menunjukkan bahwa perusahaan yang dapat mengintegrasikan kelima subsistem pembelajaran yaitu belajar, organisasi, manusia, pengetahuan dan teknologi akan lebih gesit dan lebih sukses dalam membangun organisasi pembelajaran. Walaupun pengembangan kemampuan belajar merupakan tanggung jawab bersama, akan tetapi hal tersebut tidak lepas dari peran HRD sebagai fasilitator organisasi pembelajaran, Oleh karena itu dalam penelitian ini masaiiah pokok yang akan dibahas adalah bagaimana tingkat penerapan pembelajaran, bagaimana peran HRD yang stratejik dan bagaimana hubungan antara tingkat penerapan pembelajaran dan peran HRD stratejik pada PT. Bank Bukopin. Seiring dengan perubahan lingkungan, terjadi pula pergeseran peran HRD dalam perusahaan. Peran tradisional HRD yang lebih banyak dalam pekerjaan administrasi mulai berkembang kearah yang lebih strategis yaitu sebagai mitra stratejik (strategic partner), ahli administrasi (administrative expert), pendukung dan pendorong kemajuan karyawan (employee champion) serta agen perubahan (change agent). Dalam organisasi pembelajaran, peran stratejik HRD yang utama adalah sebagai pendukung dan pendorong kemajuan karyawan (employee champion) dan pada tahapan yang lebih lanjut, peran tersebut akan mengarah lebih kuat menjadi agen perubahan (change agent) (Gilley & Maycunich, 2000). Pengumpulan data penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang terdiri dari tiga bagian. Bagian pertama adalah pertanyaan yang berkaitan dengan karakteristik responden. Bagian kedua berkaitan dengan kelima subsistem yang mewakili karakteristik organisasi pembelajaran, diadaptasi dari Profil Organisasi Pembelajaran Michael J. Marquardt. Kemudian bagian ketiga adalah pertanyaan yang berkaitan dengan model peran ganda HRD, yang diadaptasi dari kuesioner yang digunakan oleh Dave Ulrich dan Jill Conner yang mewakili fungsi HRD sebagai mitra stratejik, ahli administrasi, pendorong dan pendukung kemajuan karyawan serta agen perubahan. Kuesioner disebarkan pada karyawan HRD (termasuk diktat) dan karyawan dari non HRD dengan tehnik pengambilan sampel berdasarkan monogram Harry King.

Untuk mengetahui sejauh mana hubungan setiap variabel organisasi pembelajaran dan variabel peran HRD dilakukan analisis deskriptif dan analisis korelasional metode Pearson. Uji validitas butir instrumen dilakukan melalui tehnik analisis item dengan menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan tehnik belah dua (split hair) dan dianalisis dengan rumus Spearman

Brown. Pengolahan dan analisa data menggunakan program SPSS 11 yang menunjukkan bahwa keseluruhan pernyataan dalam kuesioner valid dan reliabel. Dari hasil perhitungan tabulasi data, ditemukan bahwa menurut 40.88% responden, pembelajaran di PT Bank Bukopin "cukup" diterapkan yang artinya baru diterapkan sebagian tertentu. Sebanyak 33.54% responden menyatakan "sering" yang artinya sudah diterapkan sebagian besar dengan hasil baik. Untuk peran HRD, menurut 46.63% responden, peran stratejik HRD sudah sering dilakukan. Hasil perhitungan komputer menunjukkan bahwa dalam variabel Organisasi Pembelajaran, indikator yang mempunyai pengaruh paling kuat adalah Pengelolaan Pengetahuan dengan koefisien korelasi 0,938. Untuk variabel Peran HRD, indikator yang paling berpengaruh adalah Agen Perubahan dengan koefisien korelasi 0,922. Sedangkan hubungan antara tingkat pembelajaran dan peran HRD bersifat positif dan cukup kuat (sedang) dengan koefisien korelasi 0,566. Indikator-indikator peran HRD yang paling berpengaruh terhadap tingkat pembelajaran di PT. Bank Bukopin adalah Agen Perubahan dan Mitra Stratejik dengan masing-masing koefisien korelasi sebesar 0,597 dan 0,575. Akhirnya dapat ditarik kesimpulan bahwa diterapkannya pembelajaran dalam perusahaan tidak terlepas dari sebagian peran HRD yang stratejik, terutama peran sebagai agen perubahan, walaupun dari hasil tabulasi data responden menunjukkan bahwa peran sebagai agen perubahan masih kurang ditunjukkan dalam lingkungan PT. Bank Bukopin.

Along with the changes in environment that affect to the company business strategy in getting competitive advantages, companies are pushed to implement quantum learning. One of competitive key is the human resources that could be survived because of their managerial competency. The managerial competencies are the ability to formulate vision and company strategy and ability to obtain and mobilize other resources. In building, maintaining and sustaining the competitive advantages, company must realize the importance of self development into the form of higher learning capability. Experience and research by Marquardt (1996:xviii) showed that company with the ability to integrate the fifth subsystems that is learn, organization, people, knowledge and technology will be more successful in developing the learning organization. Even though the development of the learning ability is a shared responsibility; however it is also the role of HRD as facilitator of learning organization. In this research, there are three subjects which would be examined. They are how the application of learning is, how the strategic role of HR is and how is the relation between the application of learning and the strategic role of HR at PT Bank Bukopin. As the environment change, the role of HR in the company is also shifted. The traditional roles of HRD that more involves in administrative works is shifted to the more strategic role as a strategic partner, administrative expert, employee champion and also the change agent. In the learning organization, the main strategic role of HR is being an employee champion; and in the next level, the role will become a change agent. (Gilley & Maycunich, 2000). The data of this research is collected through closed questionnaire which is consist of three parts. The first part is the questions related to the characteristic of respondent. The second part is related to the five subsystems that represent the characteristics of the learning organization which is adopted from Learning Organization Profile by Michael J. Marquardt. The last part is the questions which are related to multiple role model HR which is adopted from the questionnaire that was used by Dave Ulrich and Jill Conner, it represent the HRD function as strategic partner, administrative expert, employee champion and change agent. The questionnaire is distributed to employees of HRD and non HRD based on Harry King's monogram.

To know the relation between learning organization's variable and the role of HR variable, a descriptive

analysis and Pearson's correlation analysis has been conducted. The validity test is done by using item analysis techniques through correlation formula of Pearson Product Moment. The reliability test is done by using split half techniques through the Spearman's Brown formula. The data processing and analyzing that used SPSS II program shows that all statements in the questionnaire are valid and reliable.

Based on data tabulation, 40.88% respondent said that learning application at PT Bank Bukopin is applied sufficiently, meaning that the learning application is applied in certain part. 33.54% respondent said learning is often applied with good result. For HRD role, 46.63 % respondent comments that the HRD strategic role has been often applied.</i>