

Analisis efektivitas fungsi strategik manajemen sumber daya manusia pada PT. Excelcomindo Pratama

Setyarini, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=98448&lokasi=lokal>

Abstrak

Memasuki abad 21, dunia usaha menghadapi berbagai tantangan bisnis yang harus ditaklukkan supaya suatu perusahaan tetap bertahan dan berkembang pada posisi yang kompetitif di antara pesaingnya. Oleh karena itu, aspek SDM mulai diperhatikan sebagai salah satu variabel penentu dan pendukung. Dampaknya fungsi manajemen SDM mengalami tuntutan baru, dimana secara tradisional, lebih banyak mengelola kegiatan administratif atau operasional kepegawaian, maka tuntutan yang baru adalah untuk berfungsi secara strategik dengan tidak meninggalkan pemahaman terhadap tuntutan tradisional. Berfungsi secara strategik, secara singkat artinya departemen SDM mulai terlibat dalam perumusan strategi bisnis, baik secara organisasi maupun unit bisnis, yaitu melalui penyelarasan dengan strategi SDM.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab masalah penelitian tentang analisis efektivitas fungsi strategik manajemen SDM dilihat dari pelayanan, peran, dan kontribusi SDM pada PT. Excelcomindo Pratama. Analisis dilakukan terhadap penilaian dua kelompok sampel, yaitu departemen SDM, sebagai perumus dan pelaksana fungsi, dan unit, sebagai konsumen internalnya. Baik variabel pelayanan maupun kontribusi SDM diteliti dengan menggunakan kuesioner yang diadaptasi dari penelitian Wright, et al. (1998), sedangkan variabel peran SDM diteliti menggunakan kuesioner yang dipakai oleh Ulrich dan Conner (Ulrich, 1997).

Hasil penelitian menunjukkan baik departemen SDM maupun unit percaya bahwa semua pelayanan SDM penting untuk dilaksanakan bagi keunggulan kompetitif perusahaan. Hanya saja mayoritas poin penilaian menunjukkan efektivitas pelayanan SDM pada kondisi saat ini adalah tidak efektif. Kualitas pemenuhan peran secara keseluruhan dinilai sedang atau cukup baik (mengacu pada klasifikasi penilaian yang digunakan oleh Ulrich). Sedangkan kontribusi departemen SDM pada pencapaian kinerja optimal organisasi masih belum efektif atau belum terlihat nyata tidak hanya bagi unit tetapi juga diakui oleh departemen SDM.

Temuan lain yaitu diketahui adanya perbedaan signifikan dalam kepentingan pelayanan SDM pada pelayanan komunikasi mengenai adanya pelayanan SDM itu sendiri, adanya perbedaan signifikan dalam efektivitas pelayanan SDM pada pelayanan hubungan tenaga kerja, adanya perbedaan signifikan dalam peran SDM pada peran SDM sebagai Strategic Partner dan Administrative Expert, dan dari 10 area kontribusi SDM, terdapat 8 area kontribusi yang ditemukan berbeda secara signifikan antara kedua kelompok Sampel. Ke-delapan area kontribusi tersebut adalah melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diharapkan, memberikan informasi yang berguna, meningkatkan posisi kompetitif perusahaan, memberikan kontribusi yang bernilai tambah, komunikasi mengenai adanya pelayanan SDM, membangun kompetensi inti, menyediakan praktek-praktek SDM yang terkoordinasi, menyediakan praktek SDM yang mendukung rencana bisnis perusahaan.

Sebagai pendukung analisis keseluruhan, dalam hasil korelasi antara kedua kelompok sampel pada pelayanan SDM. Korelasi sebesar 0.71 antara kedua kelompok sampel pada penilaian mengenai derajat kepentingan pelayanan SDM. Hal ini menunjukkan, baik unit maupun departemen SDM melihat pelayanan SDM sebagai faktor pendukung yang penting bagi kesuksesan organisasi. Korelasi sebesar 0.79 antara kedua kelompok pada penilaian mengenai efektivitas pelayanan SDM. Hal ini menunjukkan bahwa departemen SDM memberikan penilaian yang tinggi secara keseluruhan, tetapi juga menyetujui adanya tingkat efektivitas yang relatif pada kondisi departemen SDM saat ini dalam menyediakan pelayanan tersebut.

Sebagai saran, penulis melihat bahwa departemen SDM harus lebih giat dalam mengkomunikasikan dan mewujudkan pelayanan, peran, dan kontribusinya kepada unit serta antisipatif terhadap kebutuhan dan keterlibatan unit. Sedangkan bagi unit, diharapkan untuk lebih menerima keterlibatan departemen SDM dalam aktivitas dan program unit. Hal ini dimaksudkan agar tidak terjadi kesenjangan harapan dan kenyataan sehingga terbentuk sinergi yang erat dalam pencapaian kinerja organisasi yang optimal.