

Rancangan program pengelolaan resistensi terhadap perubahan pola kerja organisasi dalam implementasi "Human Resources Business Partnership (HRBP)"

Ratna Maya Sari Soeharto, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20300850&lokasi=lokal>

Abstrak

Sebuah perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi- dengan jumlah total karyawan saat ini sekitar 1300 karyawan yang menyebar hampir di seluruh wilayah Indonesia- ingin melakukan transformasi organisasi yang berkaitan dengan cara mengelola dan mengembangkan human capital untuk mencapai tujuan akhir yang diinginkan, yaitu individu yang kompeten (individual competency) dan organisasi yang mumpuni (organizational capability). Sebagaimana kita ketahui bahwa dalam sebuah organisasi ada keterkaitan yang erat antar satu unit dengan unit atau bagian yang lain maupun antar individu dan kelompok-kelompok dalam organisasi, yang seeara bersamaan akan mempengaruhi organisasi secara keseluruhan sebagai suatu sistem yang terbuka yang terus menerus berkembang, beradaptasi dan menyesuaikan dengan kebutuhan luar organisasi untuk mencapai performa bisnis perusahaan. Berkaitan dengan hal ini, Manajer Human Resources melakukan wawancara dengan jajaran manajemen puncak (sejumlah General Manager dan Direktur) mengenai peran Unit Human Resources dalam pandangan mereka sebagai pengguna jasa human resources. Solusi inovatif yang diajukan sebagai jawaban terhadap adanya kesenjangan ini adalah dengan “mengubah pola kerja antara Unit Human Resources dengan Unit Business menjadi pola kerja kemitraan (partnership), yang disebut sebagai Human Resources Business Partnership (HRBP).

HRBP merupakan konsep yang munculkan sekitar tahun 1997, diformulasikan oleh Dave Ulrich dari Harvard Business School, yang mendudukan Human Resources Unit sebagai Business Partner (mitra) bagi Unit Business yang lain, berdasarkan 4 peran penting dari Human Resources; pertama sebagai Mitra Strategis (Strategic Partner), kedua sebagai Pakar Administratif (Administratif Expert), ketiga sebagai Pendukung Karyawan (Employee Champion), dan keempat sebagai Agen Perubahan (Change Agent). Agar dapat berperan sebagai mitra bagi Unit Business, maka Unit Human Resources perlu mengembangkan keempat peran tersebut.