

Persepsi terhadap upaya transformasi peran SDM menjadi Multiple Role Model

Nurwakhid Hanif Alrosyid, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=76293&lokasi=lokal>

Abstrak

SDM ditempatkan pada posisi kunci untuk meraih daya saing perusahaan menghadapi persaingan global. Hal ini membuat fungsi human resources dalam perusahaan ditantang untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan melalui ketersediaan SDM yang tangguh. Pemberdayaan fungsi human resources dimulai dengan menata ulang paradigma mengenai peran-peran strategis fungsi human resources dengan menggunakan konsep multiple role model yang dikembangkan oleh Dave Ulrich. Konsep multiple role model merupakan konsep pemberdayaan fungsi human resources melalui empat peran yang berorientasi/fokus pada masa depan dan operasional sehari-hari yaitu peran strategic partner, peran change agent, peran employee champion, dan peran administrative expert. Konsep ini mendorong perubahan paradigma dari pengelolaan human resources secara administrative menjadi strategis.

Penelitian dilakukan pada karyawan Astra Otoparts sebagai upaya memotret kesenjangan implementasi konsep multiple role model, yang dilakukan dengan metode deskriptive dan verifikative. Teknik penentuan sampel menggunakan stratified random sampling.

Hasil penelitian adalah pertama terlihat kecenderungan peran fungsi human resources Astra Otoparts dalam konsep multiple role model berada di atas rata-rata. Kedua, hipotesis "ada perbedaan antara bagian HR dan Non-HR dalam mempersepsikan peran strategic partner" tidak terbukti. Ketiga, hipotesis "ada perbedaan antara HR dan Non-HR dalam mempersepsikan peran Change Agent" tidak terbukti. Keempat, hipotesis "ada perbedaan antara HR dan Non-HR dalam mempersepsi peran Administrative Expert" terbukti. Kelima, hipotesisi "ada perbedaan antara HR dan Non-HR dalam mempersepsi peran Employee Champion" terbukti.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan fungsi HR Astra Otoparts masih didominasi oleh peran sebagai Administrative Expert, peran fungsi FIR di Astra Otoparts sebagai administrative expert tidak dipersepsi sama oleh bagian Non-HR. Adanya persamaan persepsi antara bagian HR dan Non-HR terhadap peran HR sebagai strategic partner, artinya responden mengetahui dan memahami peran yang dilakukan oleh fungsi HR sebagai strategic partner. Peran fungsi FIR di Astra Otoparts sebagai employee champion tidak dipersepsi sama oleh bagian Non-HR Adanya persamaan persepsi antara bagian HR dan Non-HR terhadap peran FIR sebagai Change Agent, artinya responden mengetahui dan memahami peran yang dilakukan oleh fungsi HR sebagai Change Agent.

Saran dan hasil penelitian yaitu fungsi HR Astra Otoparts hares lebih memfokuskan pada peran-peran yang berorientasi ke strategic atau masa depan yaitu lebih memainkan peran sebagai strategic partner dan peran sebagai change agent, dibandingkan dengan peran yang berorientasi pada operasional sehari-hari yaitu peran sebagai administrative expert dan peran sebagai employee champion.

Fungsi HR Astra Otoparts harus lebih meningkatkan persamaan persepsi dalam organisasi mengenai employee champion yaitu program untuk memonitor, meningkatkan komitmen dan kontribusi karyawan melalui komunikasi yang efektif dan teratur, pengelolaan kesehatan mental karyawan, pengembangan karyawan yang mengarah pada kompetensi yang diperlukan.

Fungsi HR Astra Otoparts harus memperkecil porsi kegiatan-kegiatan administrative dengan memikirkan efektifitas dan efisiensi melalui penggunaan teknologi agar tidak terlalu disibukan oleh kegiatan operasional sehari-hari. Dengan demikian proses kegiatan yang menyangkut layanan/servis HR dapat dilakukan oleh karyawan yang bersangkutan.