

RUANG LINGKUP STRATEGI SDM

Dr. Jakfar, SE, MM

FEB UNIVERSITAS JAYABAYA

Pengertian Strategi SDM

Apa itu strategi SDM?

Strategi SDM menetapkan apa yang ingin dilakukan organisasi terkait kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia, dan bagaimana strategi tersebut harus diintegrasikan dengan strategi bisnis dan satu sama lain.

Jika kita melihatnya secara praktis, strategi SDM adalah rencana yang dibuat organisasi untuk mengatur sumber daya manusianya agar selaras dengan visi, tujuan, sasaran, hasil utama, dan harapan mereka.

Membuat strategi SDM yang efektif adalah tugas dari departemen sumber daya manusia.

Strategi SDM yang efektif harus mencakup semua aspek yang terkait dengan sumber daya manusia mulai dari perekrutan hingga kompensasi, pelatihan, dan tunjangan.

Strategi SDM bertujuan untuk mendorong keberhasilan bisnis secara keseluruhan dengan memacu karyawan untuk memberikan pekerjaan berkualitas tinggi.

Pengertian Strategi SDM

Apa itu strategi SDM?

Tujuan dari strategi SDM adalah untuk memandu program pengembangan dan implementasi. Strategi ini menyediakan sarana untuk mengomunikasikan kepada semua pihak yang berkepentingan tentang maksud organisasi tentang bagaimana sumber daya manusianya akan dikelola. Strategi ini memungkinkan organisasi untuk mengukur kemajuan dan mengevaluasi hasil terhadap tujuan.

Strategi SDM bertujuan untuk mendorong keberhasilan bisnis secara keseluruhan dengan memacu karyawan untuk memberikan pekerjaan berkualitas tinggi.

Fokus Strategi SDM

Patrick M. Wright menguraikan tiga elemen penting yang menjadi fokus strategi SDM yang sukses:

1. Memiliki sesuatu. Keterampilan, kompetensi, dan kemampuan apa yang dapat ditawarkan karyawan?
2. Merasakan sesuatu. Tingkat komitmen, keterlibatan, dan motivasi apa yang ditunjukkan oleh karyawan Anda?
3. Melakukan sesuatu. Bagaimana karyawan Anda menunjukkan produktivitas?

Strategi SDM

3

questions of
HR strategy



1. What employees offer

- Skills
- Competencies
- Abilities



2. What employees feel

- Motivation
- Engagement
- Commitment



3. What employees do

- Task behavior
- Attendance
- Turnover

Tipe Strategi SDM

Penelitian tentang strategi SDM yang dilakukan oleh Armstrong dan Long (1994) dan Armstrong dan Baron (2002) ada dua jenis dasar strategi SDM yaitu:

- 1) strategi menyeluruh;
- 2) strategi khusus yang berkaitan dengan berbagai aspek manajemen sumber daya manusia.

Tipe Strategi SDM

Strategi menyeluruh;

- Strategi menyeluruh menggambarkan maksud umum organisasi tentang bagaimana orang harus dikelola dan dikembangkan dan langkah apa yang harus diambil untuk memastikan bahwa organisasi dapat menarik dan mempertahankan orang yang dibutuhkannya dan memastikan sejauh mungkin bahwa karyawan berkomitmen, termotivasi, dan terlibat.
- Strategi tersebut cenderung diungkapkan sebagai pernyataan tujuan dan maksud yang luas, yang menjadi dasar bagi strategi yang lebih spesifik. Strategi tersebut berkaitan dengan efektivitas organisasi secara keseluruhan – mencapai keunggulan sumber daya manusia dengan, seperti yang ditunjukkan Boxall dan Purcell (2003), mempekerjakan ‘orang yang lebih baik dalam organisasi dengan proses yang lebih baik’, mengembangkan proses kerja berkinerja tinggi, dan secara umum menciptakan ‘tempat yang hebat untuk bekerja’.

Tipe Strategi SDM

Strategi khusus

Strategi SDM yang spesifik menetapkan apa yang ingin dilakukan organisasi dalam berbagai bidang seperti:

1. manajemen bakat – bagaimana organisasi bermaksud untuk ‘memenangkan perang untuk mendapatkan bakat’;
2. peningkatan berkelanjutan – menyediakan inovasi bertahap yang terfokus dan berkelanjutan yang berkelanjutan selama kurun waktu tertentu;
3. manajemen pengetahuan – menciptakan, memperoleh, menangkap, berbagi, dan menggunakan pengetahuan untuk meningkatkan pembelajaran dan kinerja;
4. sumber daya – menarik dan mempertahankan orang-orang berkualitas tinggi;
5. pembelajaran dan pengembangan – menyediakan lingkungan tempat karyawan didorong untuk belajar dan berkembang;
6. penghargaan – mendefinisikan apa yang ingin dilakukan organisasi dalam jangka panjang untuk mengembangkan dan menerapkan kebijakan, praktik, dan proses penghargaan yang akan memajukan pencapaian tujuan bisnisnya dan memenuhi kebutuhan para pemangku kepentingannya;
7. hubungan karyawan – mendefinisikan maksud organisasi tentang apa yang perlu dilakukan dan apa yang perlu diubah dalam cara organisasi mengelola hubungannya dengan karyawan dan serikat pekerja mereka.

Tipe Strategi SDM

Elemen-elemen kunci dari strategi SDM adalah:

1. Akuisisi bakat
2. Pengembangan karyawan
3. Manajemen kinerja
4. Kompensasi dan tunjangan
5. Strategi retensi
6. Perencanaan tenaga kerja
7. Teknologi SDM
8. Kepatuhan dan pertimbangan hukum
9. Keterlibatan dan kesejahteraan karyawan
10. Manajemen perubahan

KRITERIA UNTUK STRATEGI SDM YANG EFEKTIF

Strategi SDM yang efektif adalah strategi yang berhasil dalam artian mencapai apa yang ingin dicapai. Secara khusus, strategi ini:

- akan memenuhi kebutuhan bisnis;
- didasarkan pada analisis dan studi terperinci, bukan sekadar angan-angan;
- dapat diubah menjadi program yang dapat ditindaklanjuti yang mengantisipasi persyaratan dan masalah implementasi;
- koheren dan terintegrasi, karena terdiri dari komponen-komponen yang saling sesuai dan mendukung;
- memperhitungkan kebutuhan manajer lini dan karyawan secara umum serta kebutuhan organisasi dan pemangku kepentingan lainnya. Seperti yang ditekankan Boxall dan Purcell (2003): ‘Perencanaan SDM harus bertujuan untuk memenuhi kebutuhan kelompok pemangku kepentingan utama yang terlibat dalam manajemen SDM di perusahaan.’

Mengapa strategi SDM penting?

Strategi SDM memandu para profesional SDM untuk mencapai tujuan bisnis sekaligus menyelaraskannya dengan nilai-nilai perusahaan.

Strategi ini memungkinkan penggunaan anggaran yang efisien dan pengelolaan proses SDM yang efektif.

Menerapkan strategi SDM yang berfokus pada pembinaan komunitas, otonomi, keselarasan nilai karyawan-perusahaan, dan pertumbuhan karyawan dapat meningkatkan retensi, keterlibatan, produktivitas, kinerja, dan laba.

Rencana strategi SDM

Rencana strategi SDM menggambarkan tentang posisi organisasi saat ini dan membantu mengidentifikasi cara untuk mencapai tujuan.

Pertimbangkan untuk menggunakan analisis SWOT untuk membantu mengevaluasi tujuan organisasi, membuat tujuan baru, dan mencocokkan orang yang tepat dengan peran yang paling memanfaatkan keahlian mereka.

Rencana strategi SDM juga dapat membantu menentukan posisi baru mana yang akan dibuka dan jenis program apa yang akan mendukung orang-orang seiring dengan perkembangan perusahaan.

Manfaat perencanaan sumber daya manusia yang strategis

Perencanaan sumber daya manusia yang strategis memungkinkan perusahaan untuk memvisualisasikan dan memanfaatkan kekuatan mereka saat ini serta mengantisipasi tantangan di masa depan.

Beberapa manfaat perencanaan sumber daya manusia yang strategis adalah:

1. Meningkatkan laba bersih dengan alokasi anggaran yang tepat sasaran
2. Mengurangi pergantian staf
3. Meningkatkan keterlibatan dan produktivitas tim
4. Menarik bakat terbaik
5. Melakukan kebijakan yang lebih baik
6. Minimalkan gangguan bisnis

Praktik terbaik untuk menerapkan strategi SDM

Tidak seorang pun dapat memprediksi bagaimana dan seberapa sering pasar dan kebutuhan perusahaan akan berubah. Namun, tetap proaktif dapat membuat Anda selangkah lebih maju dan siap untuk berubah dengan cepat. Panduan berikut dapat membantu membangun strategi SDM yang proaktif. Bekerja sama dengan para pemimpin perusahaan lainnya. Strategi SDM berfungsi sebagai fondasi strategi bisnis yang berfokus pada orang dan membutuhkan kolaborasi SDM dan para pemimpin lainnya dari seluruh organisasi.

- Amankan anggaran Anda. Mengalokasikan anggaran untuk program SDM sangatlah penting. Bekerja samalah dengan tim keuangan Anda untuk mengamankan anggaran dan memastikan program Anda memiliki dukungan finansial yang mereka butuhkan agar berhasil.
- Tinjau strategi Anda secara terus-menerus. Untuk mengikuti perubahan kebutuhan bisnis, sangat penting untuk meninjau strategi Anda secara berkala. Ini akan memungkinkan Anda untuk mengidentifikasi elemen yang harus diperbarui dan menyesuaikan KPI bila perlu.
- Dorong kolaborasi dan transparansi lintas tim. Strategi SDM terbaik mendukung kolaborasi lintas tim, tim yang likuid, dan transparansi. Pendekatan ini memelihara kepercayaan dan pembangunan tim. Hal ini juga memungkinkan perusahaan untuk mengubah strategi dengan cepat dan memanfaatkan keterampilan tenaga kerja mereka, sehingga menghindari perlunya PHK skala besar dan upaya perekrutan besar-besaran di setiap perubahan pasar.

Contoh strategi SDM

Strategi SDM dapat dikarakterisasikan sebagai strategi ekspansif atau spesifik. Strategi SDM ekspansif membahas manajemen organisasi secara keseluruhan. Strategi spesifik berfokus pada peningkatan fungsi SDM tertentu—misalnya, perekrutan, perencanaan kompensasi, dan pengembangan karyawan.

Meskipun setiap strategi SDM berbeda dan disesuaikan dengan kebutuhan unik setiap organisasi, strategi SDM umum biasanya mencakup:

- Komunikasi konstan antara SDM, pimpinan, dan anggota tim
- Ketentuan untuk pengalaman orientasi dan pemberhentian yang positif
- Praktik perekrutan yang beragam dan inklusif (terbuka)
- Mobilitas karier dan pengembangan profesional
- Paket kompensasi dan tunjangan yang kompetitif
- Kepercayaan dan transparansi
- Memprioritaskan kesehatan dan kesejahteraan mental karyawan

Teknologi SDM dan manajemen sumber daya manusia yang strategis

Teknologi SDM dapat menyederhanakan proses, membantu perusahaan meningkatkan efisiensi operasional, menghilangkan beban tugas administratif, dan memungkinkan orang untuk kembali fokus pada tugas strategis tingkat tinggi.

Teknologi SDM dapat membantu manajemen sumber daya manusia yang strategis dengan:

- Mengotomatiskan proses, menyimpan data di tempat yang sama, dan membuat informasi lebih mudah diakses
- Menghilangkan kesalahan dan bias manusia
- Mengumpulkan data melalui **analitik**, menyediakan kapasitas yang lebih besar untuk evaluasi dan perbaikan. **Analisis SDM** adalah proses pengumpulan dan penafsiran data SDM untuk mendukung keputusan bisnis yang tepat dan cerdas.

Strategi SDM yang komprehensif dapat meningkatkan budaya perusahaan

Strategi SDM merupakan landasan bagi proses SDM yang sukses, yang memungkinkan organisasi berfungsi dengan lancar dan bersiap menghadapi potensi gangguan.

Perencanaan yang disengaja terhadap praktik perekrutan, penerimaan karyawan, dan pelatihan serta pengembangan untuk meningkatkan pengalaman karyawan pada akhirnya dapat menumbuhkan budaya perusahaan yang sehat dengan karyawan yang puas.



together
we achieve
m o r e