

Membangun Strategi SDM

Dr. Jakfar, SE, MM

FEB UNIVERSITAS JAYABAYA

SDM sebagai bidang administrasi dan strategi

Strategi SDM



Bisnis masa depan
perusahaan

Administrasi SDM

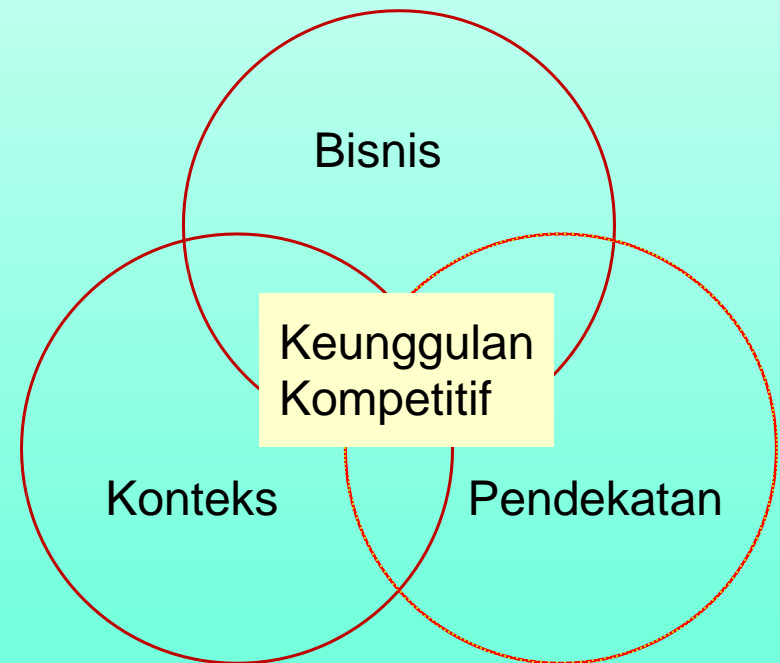


Masalah dan topik
operasional harian

Strategi SDM

Strategi SDM suatu perusahaan mengacu pada semua **pendekatan** yang berhubungan dengan orang yang menangani **tantangan** bisnis strategis dan **tujuan** untuk memperkuat **keunggulan kompetitif** perusahaan.

Selain itu, strategi SDM mendefinisikan bagaimana semua pendekatan penting diselaraskan dengan **konteks** struktural dan budaya.



Perangkap Utama saat mengembangkan Strategi SDM

Berpikir dari Dalam ke Luar. Solusi dipaksakan ke dalam organisasi tanpa melibatkan mereka yang seharusnya mendapat manfaat darinya. Manajemen perubahan diterapkan dengan ketidaktahuan

Kerumitan, sebagai jawaban teknokratis, terkadang birokratis terjadi kerumitan. Solusi terkait SDM harus sederhana. Jika tidak, solusi tersebut tidak akan berhasil

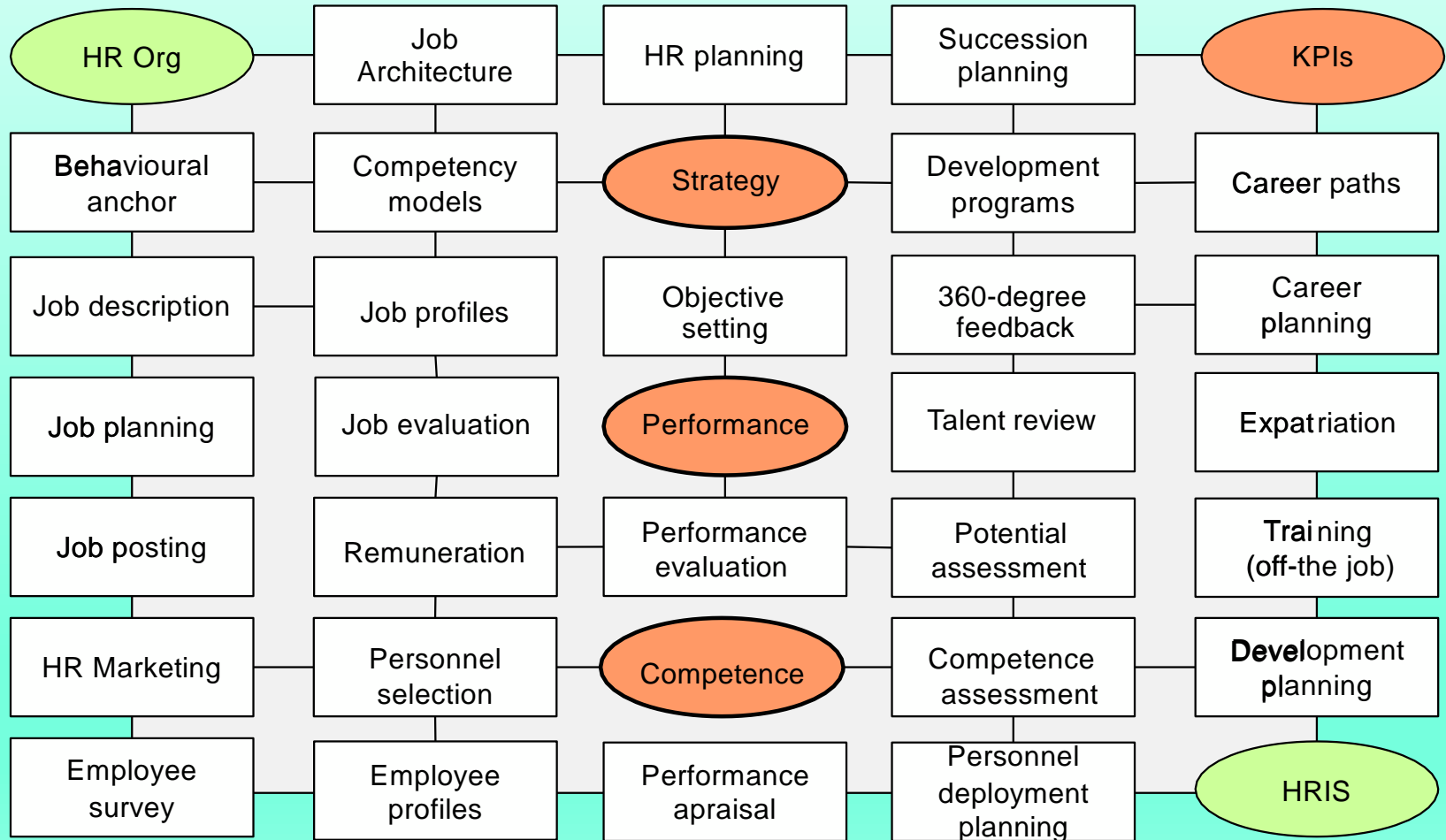
Kurang fokus. Terlalu banyak prioritas utama. Jika semuanya penting, tidak ada yang penting.

Strategi yang Sembarangan. Suatu pernyataan strategis hanya bisa kuat jika masuk akal.

Meniru dari orang lain. Mengadaptasi apa yang disebut praktik terbaik dari perusahaan lain tanpa mempertimbangkan konteks internal yang relevan.

Berfokus pada solusi. Definisi awal solusi dan konsep yang relevan tanpa memahami masalah yang harus dipecahkan.

Perencanaan dan pengawasan yang lengkap



Pernyataan strategis, Pengembangan

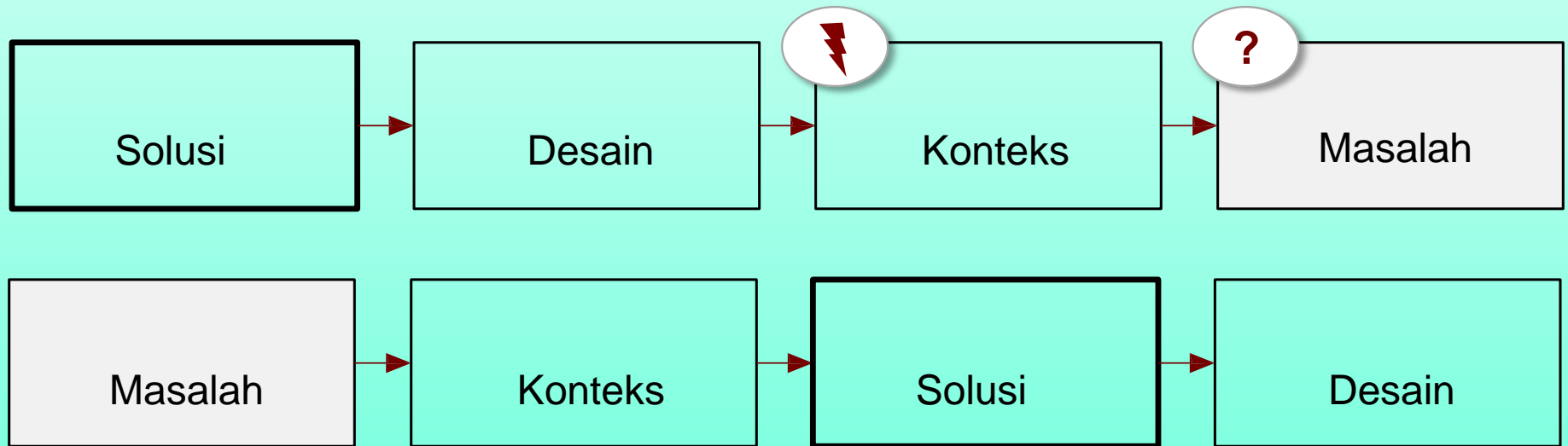
Perusahaan dan SDM

Sebagai sebuah perusahaan, memiliki tanggung jawab untuk mengembangkan orang-orang yang paling berbakat.

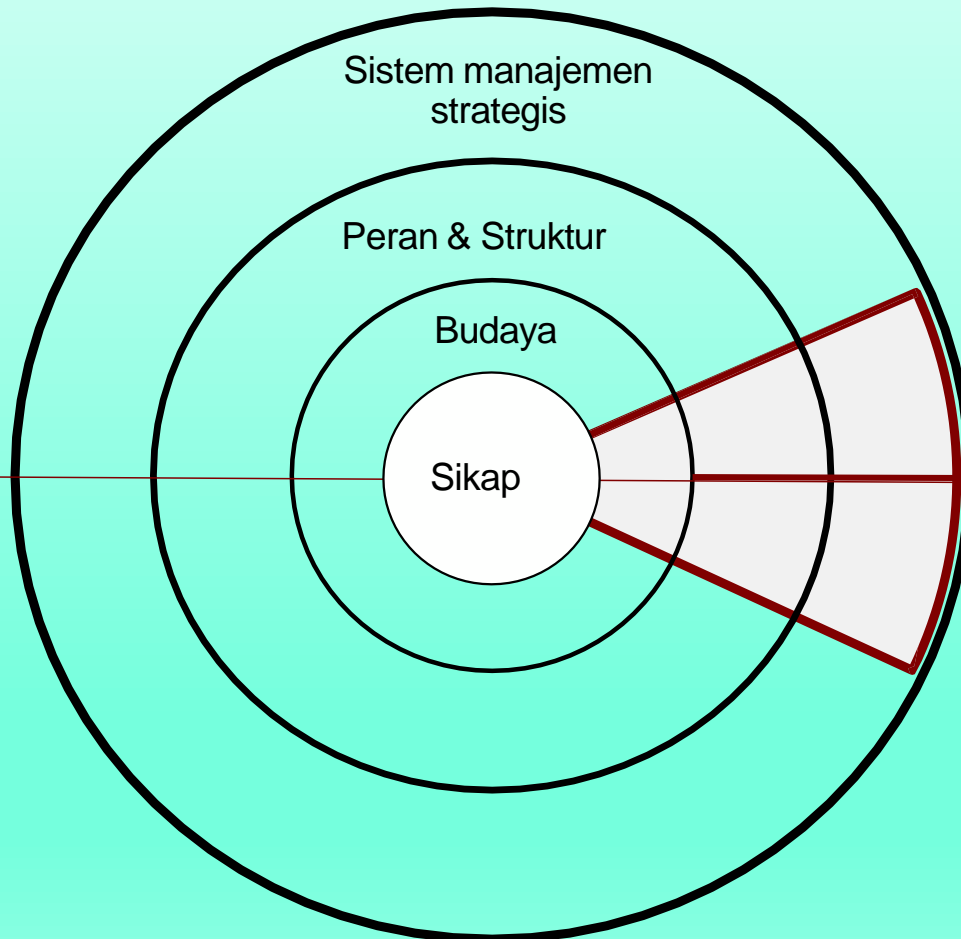
Karyawan itu sendiri

Tanggung jawab untuk pengembangan karyawan berada di tangan karyawan itu sendiri. Kami memberdayakan mereka untuk hal ini bila diperlukan dan bila diinginkan.

Solusi atau masalah sebagai titik awal



Pengembangan perusahaan dalam dua belahan bumi



Hirarki dan Stabilitas
Tanggung jawab digabung pada level manajemen puncak

Institutionalization

Kelincahan dan Jaringan
Tanggung jawab dibagi dalam jaringan yang terdesentralisasi

Tantangan Bisnis yang Kritis

Penurunan
Daya Beli

Perubahan Preferensi Konsumen

Gangguan Teknologi

Peraturan publik

Menurunnya Keinginan Berinvestasi

Munculnya
Pemain agresif

Ketidakpastian Politik

Digitalisasi

Perubahan segmen konsumen

**Tekanan Biaya melalui Pemasok
Berbiaya Rendah**

Perubahan Perilaku Konsumen

Meningkatnya Kelangkaan Sumber
Daya

Model Bisnis Baru

Persaingan Global

Keunggulan Persaingan

Di masa depan kita lebih berhasil dari pesaing karena:

Produk dan layanan kami lebih inovatif	Kami secara teknologi lebih maju	kami dapat menawarkan produk kami dengan harga lebih rendah
Produk dan layanan kami memiliki kualitas yang lebih tinggi	Produk kami memiliki desain yang lebih baik	kami mengomunikasikan janji kami secara lebih efektif (merek)
kami memiliki akses yang lebih efektif dan cepat ke pasar	Kami memiliki pangsa pasar terbesar di dunia.	...

Tantangan potensial yang berhubungan dengan manusia

Mengisi posisi kunci dan ahli	Mengisi fungsi kemacetan	Pemilihan kandidat yang tepat dan valid	Bersikap adil dalam kompensasi	Memungkinkan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga
Membentuk kondisi kerja yang produktif	Mengidentifikasi dan memanfaatkan potensi orang	Membuka peluang pengembangan jangka panjang	Berbagi pengetahuan yang relevan di seluruh perusahaan	Mempertahankan karyawan terbaik dan berpotensi tinggi
Memastikan kesempatan kerja yang luas	Membangun keterampilan dan kompetensi yang relevan	Menjaga tingkat keterlibatan tetap tinggi	Berurusan dengan berbagai generasi	Memungkinkan dan membangun keberagaman tenaga kerja

Topik dan pendekatan SDM potensial

Akuisisi dan seleksi talenta

Pengusaha
Pencitraan merek
Pencarian dan hubungan kandidat
Seleksi dan kesesuaian
Orientasi

Pembelajaran dan pengetahuan

Pelatihan kejuruan
Pendidikan eksekutif
Pembelajaran berkelanjutan
Manajemen pengetahuan

Keterlibatan dan loyalitas

Kondisi kerja dan daya tarik pemberi kerja
Survei karyawan
Retensi karyawan

Kinerja, umpan balik, dan penilaian

Penetapan tujuan
Umpan balik Tinjauan formal

Perkembangan dan karir

Identifikasi bakat
Pengembangan bakat
Karier ahli

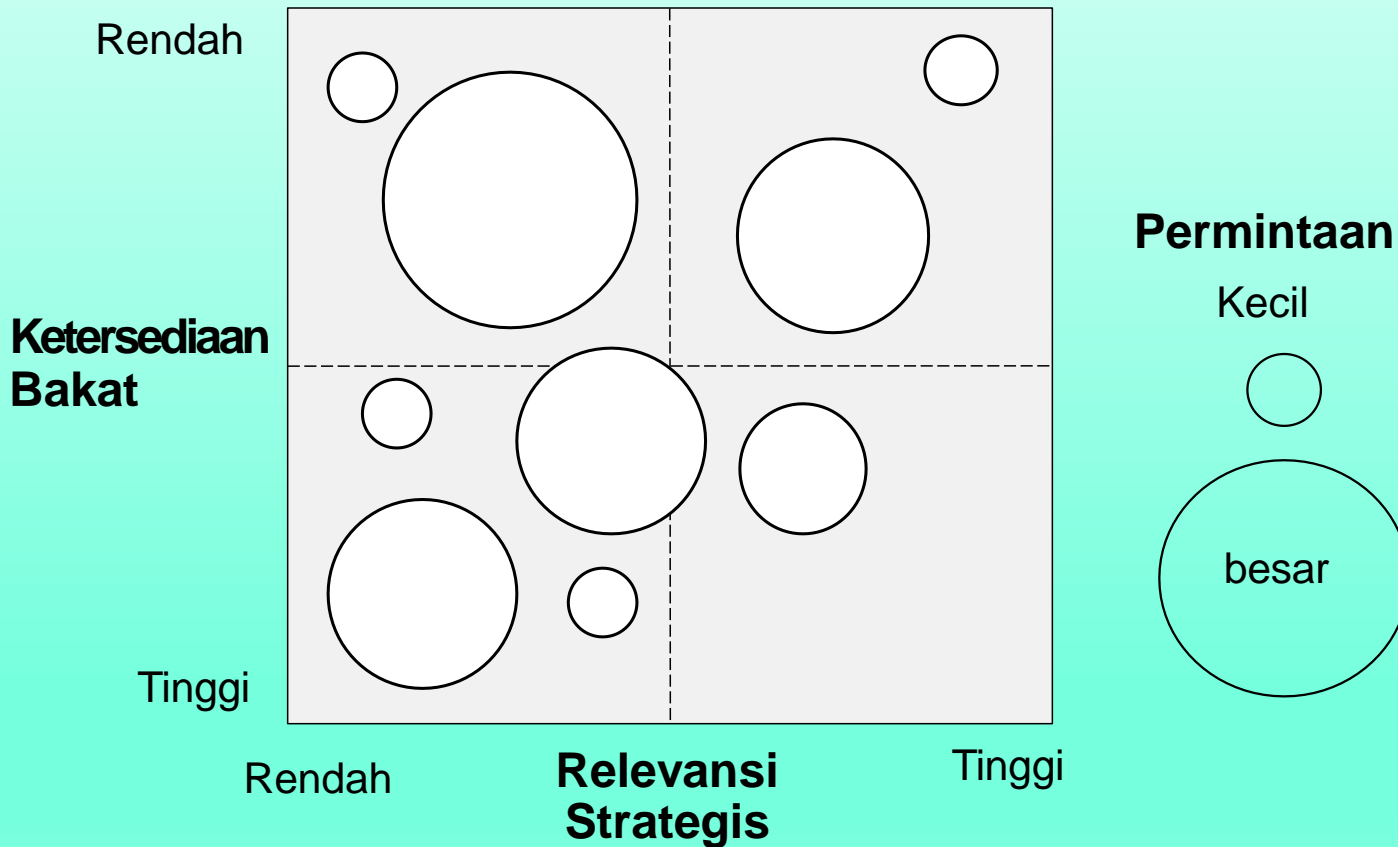
Kompensasi dan penghargaan

Strategi penghargaan
Gaji pokok
Gaji variabel

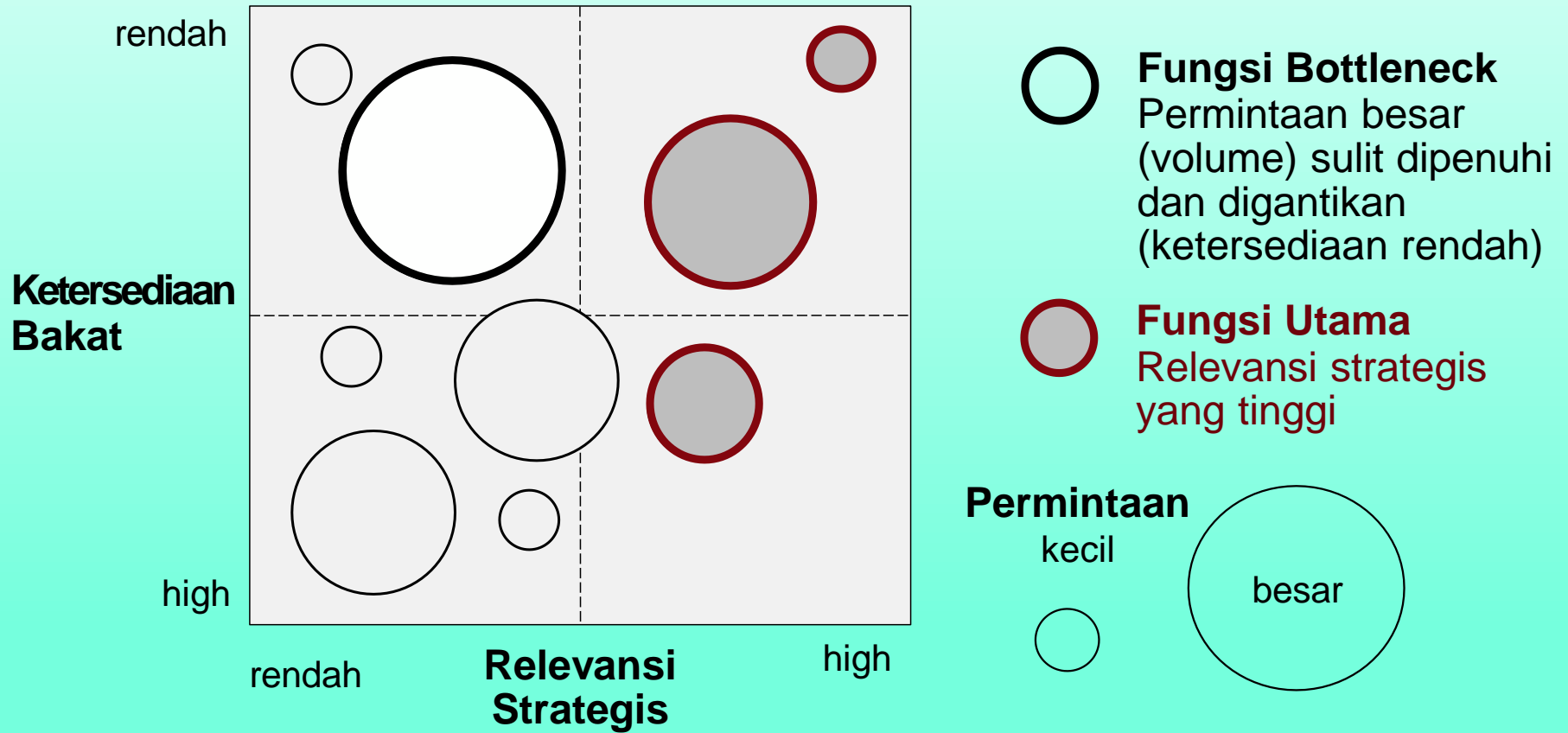
Tingkat pendekatan SDM potensial

Level	Isi	Arti
1	Bidang SDM umum	Hampir sama untuk semua perusahaan: sumber daya, perekrutan, pengembangan bakat, pembelajaran, dan lain-lain.
2	Topik SDM utama ("Daftar")	Pemilihan strategis (apa) topik SDM yang tampaknya sangat efektif dalam mengatasi tantangan kritis terkait SDM.
3	Penyelarasan strategis topik SDM utama	Keputusan strategis tentang cara menyelaraskan topik-topik SDM utama. Di sinilah jenis SDM yang diinginkan berperan.
4	Desain Operasional	Desain operasional proses, instrumen, KPI, teknologi, dan tanggung jawab.

Mengklasifikasikan berbagai fungsi



Fungsi kunci kritis dan hambatan



Apa fungsi utamanya – dan apa yang bukan

Suatu fungsi merupakan fungsi kunci, jika .. daya saing perusahaan di masa depan secara langsung bergantung padanya kinerja tinggi dalam fungsi tersebut membuat perbedaan yang signifikan atau dramatis terhadap kesuksesan perusahaan Anda perlu merekrut dan mengembangkan yang terbaik – bukan hanya yang sesuai biaya terkait untuk perekrutan, pengembangan, dan retensi tidak penting, itu ada dalam radar CEO

Suatu fungsi tidak mesti merupakan fungsi utama, jika kinerja tinggi dalam fungsi tersebut berdampak besar pada keberhasilan perusahaan tetapi tidak terkait dengan strateginya, seluruh perusahaan akan menderita, ketika menyingkirkannya, tingkat gaji yang terkait akan tinggi, jika posisi terkait sulit diisi dari dalam atau luar, kebutuhan untuk menempatkan posisi tersebut mendesak.

Fungsi kemacetan

Suatu fungsi merupakan fungsi penghambat jika permintaannya sangat tinggi dan sulit dipenuhi karena kondisi pasar tenaga kerja Jumlah kandidat yang mencari pekerjaan secara aktif lebih sedikit daripada jumlah karyawan baru yang dibutuhkan Fungsi penghambat sering kali tidak memiliki relevansi strategis yang tinggi, tetapi bisa saja demikian. Jadi, suatu fungsi merupakan fungsi penghambat sekaligus fungsi utama

Seringkali fungsi kemacetan mengacu pada kebutuhan (kesulitan) yang umum di berbagai entitas desentralisasi (misalnya divisi, lokasi, anak perusahaan). Untuk fungsi kemacetan, sangat sering kelompok sasaran yang homogen dengan profil yang sebanding seharusnya ditangani (misalnya lulusan teknik mesin)



together
we achieve
m o r e