

[Type text]



## ABSTRAK TESIS

---

Nomor Mahasiswa : 2011011925  
Nama Mahasiswa : Hayu Wikanto  
Program / Angkatan : Magister Manajemen Eksekutif / LI  
Judul Tesis : RANCANGAN PENYEMPURNAAN STRATEGI MANAJEMEN  
SUMBER DAYA MANUSIA DI PT ASTRA DAIHATSU MOTOR

### **Pernyataan Masalah:**

Bagaimana rancangan strategi Manajemen Sumber Daya Manusia yang selaras terhadap strategi bisnis PT Astra Daihtasu Motor tahun 2014-2017, berikut rancangan implementasinya?

### **Metodologi Penelitian:**

Manajemen Sumber Daya Manusia teori oleh Miles dan Snow

### **Ringkasan Hasil Penelitian, Kesimpulan dan Saran:**

#### **Hasil Penelitian:**

Strategi bisnis 2012-2014 dan strategi bisnis 2015-2017 PT Astra Daihtasu Motor (ADM), berdasarkan tipologi strategi bisnis Miles dan Snow ADM memiliki tipe *Analyzer*. Yaitu strategi yang fokus terhadap inovasi pengembangan produk, namun juga memperhatikan efisiensi biaya dan kualitas. Untuk mencapai strategi ini, maka ADM harus didukung dengan MSDM yang memiliki strategi dasar mengalokasikan SDM, dimana strategi ini merupakan penggabungan strategi mengembangkan SDM secara internal yang didukung dengan mengakuisisi SDM.

Oleh karena itu, ADM harus didukung dengan pengelolaan rekrutmen dan seleksi yang menggunakan strategi 'make' dan 'buy' untuk mempercepat akuisisi kompetensi, sehingga dapat mendukung pertumbuhan bisnis yang sangat pesat. Dalam hal pengelolaan pengembangan karyawan, program training yang ekstensif yang dilaksanakan perusahaan harus mendapatkan

[Type text]

dukungan dari manajemen lini. Untuk memastikan manajemen lini fokus terhadap proses dan hasil kerja, maka ADM perlu melakukan analisa beban kerja sehingga atasan dapat memonitor perkembangan anak buahnya. Selain itu, ADM harus memastikan ketersediaan kader pemimpin di masa datang, untuk mengoptimalkan kapabilitas perusahaan dalam mencapai sasaran bisnisnya. Pengelolaan kinerja harus mampu mendorong memotivasi SDM untuk memunculkan kinerja yang optimal melalui kriteria dan sistem penilaian kinerja yang terintegrasi terhadap sistem imbal jasa dan sistem promosi. Sehingga SDM memiliki orientasi terhadap hasil dan juga terhadap proses. Demikian halnya dengan pengelolaan imbal jasa, ADM harus mempertimbangkan sistem kompensasi yang mempertimbangkan keadilan internal untuk menjaga iklim kerja tetap harmonis, dan juga mempertimbangkan keadilan eksternal sehingga menarik bagi SDM berpengalaman untuk bergabung dengan ADM. Adapun untuk pengelolaan hubungan karyawan, ADM harus memperhatikan perbedaan budaya maupun bahasa antara SDM yang berasal dari lokal dan SDM yang ekspatriat. ADM harus mendorong tumbuhnya keterbukaan komunikasi baik formal maupun internal di dalam lingkungan kerja.

### **Kesimpulan:**

Strategi MSDM dengan membangun SDM dan mengakuisisi SDM, dapat digunakan untuk mendukung pencapaian sasaran ADM pada tahun 2017.

### **Saran:**

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah tingkat Section Head. Untuk memperluas cakupan dan kedalaman informasi maka sebaiknya melibatkan seluruh tingkat jabatan. Sedangkan untuk rencana implementasi, sebaiknya dilengkapi dengan ukuran-ukuran pencapaian, yang diintegrasikan dan diselaraskan dengan fungsi-fungsi operasi lainnya maupun dengan strategi bisnis ADM.