

ABSTRACT

FORMULATION OF PT. INDESSO HUMAN RESOURCE MANAGEMENT STRATEGY FOR THE PERIOD OF 2013 -2016

PT. Indesso is the market leader company in Indonesia essential oil industry. Since 2006, the export trend of Indonesia essential oil tend to increase significantly. This growth had effect on the growth of PT. Indesso essential oil export, as evident from the export rise up to 30% between 2009 – 2011. Responding to these, PT. Indesso had done a capacity expansion and recruitmen of new employee. With the size of the organization growing and the increase of organization complexity, PT. Indesso perceive a need for a professional human resource management. On 2011, PT. Indesso establish a HR (human resource) Departement with the main responsibiley on HR management. However, until today the HR function haven't develop much and still being administrative. Meanwhile today, PT. Indesso is planning to direct its business activity into strategic form through BSC (balance scorecard) program development which begin since July 2013. With the need of professional HR management and the urge to align SDM activity into the attainment of business strategy, therefore there is a indictment for HR department to develop a HR management strategy for 2013 – 2016.

The formulation on HRM strategy was done by considering 3 main input, it is HRM ideal practices, BSC, and employee demography. The first analysis is used to identify the ideal practies that should be appllied according to business type based on Miles & Snow typology framework. BSC analysis is used to identify the main target to be achieve on HR development in PT. Indesso for the period of 2013 – 2016. Demography analysis used to identify the follow-up in facilitationg change in employee composition. From all of these analysis, it was concluded that the main strategy theme pursued is HR “capability improvement” and “employee retention increment”.

ABSTRAK

PERUMUSAN STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT. INDESSO PERIODE TAHUN 2013 - 2016

PT. Indesso merupakan *market leader* dalam industri *essential oil* di Indonesia. Sejak tahun 2006, tren ekspor *essential oil* Indonesia cenderung meningkat secara besar. Pertumbuhan ini berakibat juga pada pertumbuhan ekspor *essential oil* PT. Indesso, tampak dari peningkatan ekspor di atas 30% antara tahun 2009 – 2011. Untuk menanggapi, PT. Indesso melakukan penambahan kapasitas dan perekrutan karyawan baru. Dengan semakin berkembangnya ukuran organisasi dan meningkatnya kompleksitas pengelolaan SDM, maka PT. Indesso melihat perlunya suatu manajemen SDM yang profesional. Pada tahun 2011, PT. Indesso mendirikan Departemen HR (*human resources*) dengan tanggung jawab utama pada pengelolaan SDM PT. Indesso. Namun hingga saat ini pengelolaan SDM tidak banyak berkembang dan masih bersifat administratif. Sementara saat ini, PT. Indesso merencanakan untuk mengarahkan aktiivitas bisnisnya ke arah strategik, lewat program pengembangan BSC (*balance scorecard*) yang dimulai pada Juli 2013. Dengan kebutuhan akan pengelolaan SDM yang profesional dan dorongan untuk menyelaraskan aktivitas SDM dengan pencapaian strategi bisnis dari program BSC, maka ada tuntutan bagi Departemen HR untuk mengembangkan strategi MSDM untuk periode 2013 – 2016.

Perancangan terhadap strategi MSDM dicapai dengan mempertimbangkan 3 masukan utama, yaitu praktik ideal MSDM, BSC, dan demografi. Analisa pertama digunakan untuk mengidentifikasi praktik MSDM yang ideal diterapkan sesuai dengan tipe perusahaan dari kerangka tipologi Miles & Snow. Analisa BSC digunakan untuk mengidentifikasi sasaran utama yang hendak dicapai dalam pengembangan SDM di PT. Indesso periode 2013 – 2016. Analisa demografi digunakan untuk mendapatkan tindak lanjut dalam mengakomodir perubahan dalam komposisi karyawan. Dari seluruh hasil analisa ini, maka didapatkan bahwa tema utama strategi yang hendak dicapai adalah “peningkatan kapabilitas SDM” dan “peningkatan retensi karyawan”.