

Transformasi Fungsi SDM : Redefinisi Peran Dan Dampak Dalam Organisasi

Transformation Of HR Functions: Redefining Roles And Impacts In Organizations

Bugie Zurisdianto Pamungkas¹, Vip Pramarta², Aji Argo Putro³,
Shelly Ayu Andesty⁴, Basrudin Basrudin⁵, Ripka Margaretha Ponggele⁶
^{1,2,3,4,5,6} Universitas Sangga Buana YPKP

Alamat : JL PHH Mustofa No. 41 Cikutra, Kota Bandung, Jawa Barat

Korespondensi penulis: Paradist288@gmail.com.¹, vip@usbypkp.ac.id.², ajiargoputro@gmail.com.³,
shellyandesty1@gmail.com.⁴, basrudinibhass@gmail.com.⁵, riaponggele@yahoo.co.id.⁶

Abstract. *Organizational Challenges Transformation of the HR function and redefinition of the role of HR has become an important issue in the modern business context. Rapid and complex changes in the business environment, advances in technology, globalization, and changes in employee preferences and expectations have driven organizations to change the way they view and manage human resources. In this journal or article, we discuss the importance of transforming the HR function and redefining the role of HR in facing modern organizational challenges. Background, we explain the factors that underlie the need for transformation of the HR function, such as technological changes, globalization, demographic changes, and changes in organizational paradigms. We also outline the goals of this transformation, including increasing organizational competitiveness, efficiency, employee experience, and organizational capacity. Implementation, we discuss the steps that need to be taken by organizations to implement the transformation of the HR function. This involves planning a clear strategy, engaging leaders in leading change, providing relevant training and development, and measuring and evaluating the success of the transformation. Our conclusion highlights the importance of transforming the HR function and redefining the role of HR in facing the challenges of modern organizations. In this ever-changing era, organizations must change their paradigm in managing human resources in order to utilize the full potential of their human resources. The transformation of the HR function brings benefits such as increased competitiveness, efficiency, employee experience and organizational capacity. Thus, it is important for organizations to take the necessary steps to implement this transformation in order to achieve long-term success.*

Keywords: *Transformation of the HR function, Redefining the role of HR.*

Abstrak. Tantangan Organisasi Transformasi fungsi SDM dan redefinisi peran SDM telah menjadi isu yang penting dalam konteks bisnis modern. Perubahan lingkungan bisnis yang cepat dan kompleks, kemajuan teknologi, globalisasi, serta perubahan preferensi dan harapan karyawan telah mendorong organisasi untuk mengubah cara mereka memandang dan mengelola SDM. Dalam jurnal atau artikel ini, kami membahas pentingnya transformasi fungsi SDM dan redefinisi peran SDM dalam menghadapi tantangan organisasi modern. Latar belakang, kami menjelaskan faktor-faktor yang mendasari perlunya transformasi fungsi SDM, seperti perubahan teknologi, globalisasi, perubahan demografis, dan perubahan paradigma

Received April 30, 2023; Revised Mei 10, 2023; Accepted Juni 06, 2023

* Bugie Zurisdianto Pamungkas, Paradist288@gmail.com

organisasi. Kami juga menguraikan tujuan dari transformasi ini, termasuk meningkatkan daya saing organisasi, efisiensi, pengalaman karyawan, dan kapasitas organisasi. Implementasi, kami membahas langkah-langkah yang perlu diambil oleh organisasi untuk menerapkan transformasi fungsi SDM. Ini melibatkan merencanakan strategi yang jelas, melibatkan pemimpin dalam memimpin perubahan, memberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan, serta mengukur dan mengevaluasi keberhasilan transformasi. Kesimpulan kami menyoroti pentingnya transformasi fungsi SDM dan redefinisi peran SDM dalam menghadapi tantangan organisasi modern. Dalam era yang terus berubah, organisasi harus mengubah paradigma mereka dalam mengelola SDM agar dapat memanfaatkan potensi penuh dari sumber daya manusia mereka. Transformasi fungsi SDM membawa manfaat seperti peningkatan daya saing, efisiensi, pengalaman karyawan, dan kapasitas organisasi. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk menerapkan transformasi ini guna mencapai keberhasilan jangka panjang.

Kata Kunci : Transformasi fungsi SDM, Redefinisi peran SDM

PENDAHULUAN

Transformasi fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) telah menjadi salah satu topik yang semakin penting dalam konteks organisasi modern. Perubahan lingkungan bisnis yang cepat dan kompleks mendorong organisasi untuk memperbarui peran SDM mereka. Redefinisi peran SDM menjadi penting untuk menjawab tantangan baru dan memanfaatkan peluang dalam era yang terus berubah ini

Transformasi fungsi SDM dan redefinisi peran SDM menjadi penting dalam konteks saat ini karena berbagai faktor yang mempengaruhi dunia bisnis dan organisasi. Perubahan lingkungan bisnis yang cepat dan kompleks, kemajuan teknologi, globalisasi, serta perubahan preferensi dan harapan karyawan telah mendorong perlunya adaptasi dan inovasi dalam fungsi SDM. Dalam era yang terus berubah ini, organisasi membutuhkan SDM yang lebih strategis, adaptif, dan mampu berkontribusi secara proaktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Transformasi fungsi SDM dan redefinisi peran SDM menjadi penting dalam konteks saat ini karena adanya perubahan yang signifikan dalam lingkungan bisnis. Beberapa faktor utama yang mempengaruhi perlunya transformasi fungsi SDM antara lain Perubahan Teknologi:

1. Kemajuan teknologi, seperti kecerdasan buatan, analitika data, dan otomatisasi, telah mengubah cara kerja dan kebutuhan organisasi. SDM perlu mengembangkan keterampilan dan pemahaman baru dalam mengadopsi teknologi ini dan memanfaatkannya secara efektif untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi.

2. Globalisasi: Globalisasi telah membawa persaingan yang lebih intensif dan keragaman yang lebih besar dalam lingkungan bisnis. SDM harus mampu mengelola keberagaman budaya, bahasa, dan perspektif dalam organisasi global yang semakin terhubung.
3. Perubahan Demografis dan Preferensi Karyawan: Generasi baru karyawan, seperti Generasi Y (millennial) dan Generasi Z, memiliki preferensi dan harapan yang berbeda dalam hal lingkungan kerja, fleksibilitas, dan makna pekerjaan. Organisasi harus menyesuaikan peran SDM untuk memenuhi kebutuhan dan ekspektasi generasi yang berbeda ini.
4. Perubahan Paradigma Organisasi: Organisasi modern semakin menyadari pentingnya SDM sebagai aset strategis yang dapat memberikan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, peran SDM perlu berkembang dari sekadar melakukan tugas administratif menjadi berperan strategis dalam perencanaan dan pengambilan keputusan organisasi.

TUJUAN

Tujuan dari penulisan jurnal atau artikel ini adalah untuk menganalisis pentingnya transformasi fungsi SDM dan redefinisi peran SDM dalam konteks saat ini. Melalui penjelasan latar belakang yang komprehensif, saya ingin memperlihatkan dampak perubahan lingkungan bisnis terhadap peran tradisional SDM dan mengapa organisasi harus melakukan transformasi fungsi SDM. Selain itu, saya akan menjelaskan konsep dan elemen-elemen kunci dalam redefinisi peran SDM yang dapat membantu organisasi menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang dalam era yang terus berubah. Tujuan akhirnya adalah untuk memberikan wawasan yang berharga kepada pembaca tentang pentingnya adaptasi dan inovasi dalam fungsi SDM serta dampaknya terhadap keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan bisnis modern.

Melalui jurnal atau artikel ini, Kami juga ingin menyoroti tujuan dari transformasi fungsi SDM dan redefinisi peran SDM. SDM, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang inklusif, di mana setiap karyawan merasa dihargai, didengar, dan memiliki kesempatan yang adil untuk berkembang. Hal ini akan meningkatkan kepuasan dan keterlibatan karyawan, serta menciptakan Beberapa tujuan utama yang ingin dicapai melalui transformasi ini antara lain:

1. Meningkatkan Daya Saing Organisasi: Dengan mengubah fungsi SDM menjadi lebih strategis dan adaptif, organisasi dapat meningkatkan daya saingnya dalam pasar yang kompetitif. SDM yang terlibat aktif dalam strategi organisasi dapat membantu menciptakan inovasi, meningkatkan kualitas produk atau layanan, dan memperkuat posisi organisasi di pasar.

2. Meningkatkan Efisiensi dan Produktivitas: Transformasi fungsi SDM juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi melalui penggunaan teknologi, pengembangan karyawan, manajemen performa yang efektif, dan desain organisasi yang adaptif. Dengan demikian, organisasi dapat mengoptimalkan penggunaan sumber daya manusia dan mencapai hasil yang lebih baik.
3. Membangun Budaya Kerja yang Inklusif: Melalui redefinisi peran lingkungan kerja yang kolaboratif dan inovatif. Menghadapi Perubahan dan Tantangan: Transformasi fungsi SDM juga bertujuan untuk membantu organisasi menghadapi perubahan dan tantangan yang terus berkembang dalam lingkungan bisnis. Dengan memperbarui peran SDM, organisasi dapat merespons perubahan pasar, teknologi, dan regulasi dengan lebih cepat dan adaptif.

Dengan tujuan-tujuan ini, transformasi fungsi SDM dan redefinisi peran SDM dapat membantu organisasi untuk beradaptasi, berkembang, dan menjadi lebih sukses dalam menghadapi era bisnis yang terus berubah.

Transformasi Fungsi SDM

Sumber Daya Manusia adalah aset berharga dalam organisasi yang mencakup individu-individu dengan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan organisasi. Tradisionalnya, SDM bertanggung jawab untuk administrasi kepegawaian, rekrutmen, dan manajemen performa.

Perubahan Lingkungan Bisnis:

Lingkungan bisnis saat ini menghadapi berbagai perubahan, seperti kemajuan teknologi, globalisasi, dan kebutuhan untuk beradaptasi dengan perubahan pasar. Perubahan ini mengharuskan organisasi untuk menyesuaikan fungsi SDM mereka agar lebih responsif dan strategis.

Tuntutan Organisasi Modern:

Organisasi modern membutuhkan SDM yang tidak hanya mengurus administrasi, tetapi juga berperan aktif dalam strategi organisasi, pengembangan karyawan, manajemen talenta, dan pengelolaan perubahan. SDM perlu menjadi mitra strategis bagi kepemimpinan senior dalam mencapai tujuan organisasi.

Peran Tradisional SDM:

Peran tradisional SDM mencakup manajemen kepegawaian, penggajian, pelatihan dasar, dan kepatuhan hukum. Namun, dalam era transformasi ini, peran SDM telah berkembang menjadi lebih strategis dan holistik.

Peran Baru SDM:

Peran baru SDM mencakup manajemen talenta, pengembangan karyawan, promosi kebudayaan perusahaan yang inklusif, manajemen performa, pengembangan kepemimpinan, serta merancang strategi untuk menarik, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas.

Keterampilan dan Kompetensi yang Diperlukan:

Redefinisi peran SDM membutuhkan keterampilan baru, seperti pemahaman teknologi, analisis data, kepemimpinan, komunikasi yang efektif, manajemen perubahan, serta kemampuan untuk berpikir strategis dan melihat gambaran besar.

Peran Strategis SDM:

Dalam peran baru mereka, SDM menjadi mitra strategis bagi pemimpin senior dalam merumuskan dan melaksanakan strategi organisasi. Mereka berkontribusi pada penciptaan budaya kerja yang inklusif, peningkatan kinerja karyawan, serta membantu organisasi menavigasi perubahan dan tantangan bisnis.

Keberhasilan Organisasi:

Transformasi fungsi SDM memiliki dampak positif pada keberhasilan organisasi, termasuk peningkatan produktivitas, retensi karyawan yang lebih baik, pengembangan karyawan yang efektif, dan peningkatan kepuasan karyawan. SDM yang berperan strategis dapat membantu organisasi menghadapi perubahan dan mencapai keunggulan kompetitif.

Pengelolaan Perubahan:

Transformasi fungsi SDM memungkinkan organisasi untuk mengelola perubahan dengan lebih baik. Dengan SDM yang terlibat dalam pengelolaan perubahan, organisasi dapat mengurangi resistensi terhadap perubahan, meningkatkan adopsi perubahan oleh karyawan, dan mencapai transformasi yang sukses.

Inovasi dan Pertumbuhan:

Melalui redefinisi peran SDM, organisasi mendorong inovasi dan pertumbuhan. SDM yang berfokus pada pengembangan talenta dan menciptakan budaya kerja yang inovatif dapat merangsang kreativitas karyawan, meningkatkan kolaborasi tim, dan menghasilkan ide-ide baru yang mendorong pertumbuhan organisasi.

Implementasi Transformasi Fungsi SDM:

1. Rencana dan Strategi:

Organisasi perlu merencanakan transformasi fungsi SDM dengan menyusun rencana dan strategi yang jelas. Hal ini melibatkan identifikasi tujuan transformasi, analisis kebutuhan

organisasi, dan perumusan langkah-langkah konkret untuk mencapai transformasi tersebut. Rencana dan strategi harus mencakup aspek-aspek seperti penggunaan teknologi, perubahan dalam tugas dan tanggung jawab SDM, dan pengembangan kompetensi yang relevan.

2. Keterlibatan Pemimpin:

Peran pemimpin dalam memimpin transformasi fungsi SDM sangat penting. Pemimpin organisasi harus menjadi sponsor utama dalam transformasi ini, menyampaikan visi dan kepentingan transformasi kepada seluruh organisasi. Mereka juga perlu mengkomunikasikan perubahan tersebut kepada karyawan dengan jelas dan menginspirasi mereka untuk mendukung transformasi. Pemimpin juga harus memberikan dukungan, sumber daya, dan arahan kepada tim SDM dalam menerapkan perubahan.

3. Pelatihan dan Pengembangan:

Pelatihan dan pengembangan merupakan komponen kunci dalam implementasi transformasi fungsi SDM. Organisasi perlu mengidentifikasi keterampilan dan kompetensi baru yang diperlukan oleh SDM dalam peran yang didefinisikan. Pelatihan harus diselenggarakan untuk memperkuat keterampilan SDM dalam hal seperti penggunaan teknologi baru, analitika data, kepemimpinan, manajemen perubahan, dan kemampuan strategis. Selain itu, pengembangan juga harus menjadi fokus untuk memastikan bahwa SDM memiliki kesempatan untuk terus belajar, berkembang, dan menghadapi tantangan masa depan.

4. Pengukuran dan Evaluasi:

Organisasi perlu mengukur dan mengevaluasi keberhasilan transformasi fungsi SDM. Ini melibatkan penggunaan metrik dan indikator kinerja yang relevan untuk mengukur dampak perubahan pada produktivitas, retensi karyawan, kepuasan karyawan, efisiensi operasional, dan pencapaian tujuan organisasi. Evaluasi yang teratur dan menyeluruh harus dilakukan untuk memastikan bahwa transformasi berjalan sesuai rencana dan memperbaiki strategi yang tidak efektif.

Penting untuk mencatat bahwa implementasi transformasi fungsi SDM adalah proses yang berkelanjutan. Organisasi perlu terus menerus memantau dan menyesuaikan pendekatan mereka sesuai dengan perubahan lingkungan dan kebutuhan organisasi.

PEMBAHASAN

Dalam jurnal atau artikel ini, pembahasan terfokus pada transformasi fungsi SDM dan redefinisi peran SDM dalam konteks organisasi modern. Dalam latar belakang, dijelaskan mengapa transformasi fungsi SDM dan redefinisi peran SDM menjadi penting. Faktor-faktor

seperti perubahan lingkungan bisnis yang cepat, kemajuan teknologi, globalisasi, serta perubahan preferensi dan harapan karyawan menjadi alasan utama mengapa organisasi harus mengubah cara mereka memandang dan mengelola SDM.

Selanjutnya, dalam tujuan penulisan jurnal atau artikel ini dijelaskan bahwa fokusnya adalah untuk menyampaikan pentingnya transformasi fungsi SDM dan redefinisi peran SDM dalam menghadapi tantangan organisasi modern. Hal ini menggarisbawahi perlunya perubahan paradigma dalam mengelola SDM agar dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia untuk mencapai keberhasilan jangka panjang.

Dalam pembahasan mengenai implementasi transformasi fungsi SDM, diuraikan langkah-langkah yang dapat dilakukan oleh organisasi. Rencana dan strategi yang jelas menjadi hal yang penting, melibatkan pemimpin dalam memimpin perubahan, serta pentingnya pelatihan dan pengembangan untuk mengembangkan keterampilan yang relevan. Pengukuran dan evaluasi keberhasilan transformasi juga ditekankan agar organisasi dapat memantau dan mengevaluasi efektivitas perubahan yang telah dilakukan.

KESIMPULAN:

Dalam jurnal atau artikel ini, telah dibahas pentingnya transformasi fungsi SDM dan redefinisi peran SDM dalam menghadapi tantangan organisasi modern. Berikut adalah poin-poin utama yang telah dijelaskan:

1. Transformasi fungsi SDM dan redefinisi peran SDM menjadi penting dalam konteks saat ini karena perubahan lingkungan bisnis yang cepat dan kompleks, kemajuan teknologi, globalisasi, serta perubahan preferensi dan harapan karyawan.
2. Transformasi fungsi SDM bertujuan untuk memperbarui peran tradisional SDM menjadi lebih strategis, adaptif, dan berkontribusi secara proaktif dalam mencapai tujuan organisasi.
3. Redefinisi peran SDM melibatkan pengembangan keterampilan baru, manajemen talenta yang efektif, membangun budaya kerja inklusif, dan pengembangan kepemimpinan yang berkualitas.
4. Implementasi transformasi fungsi SDM memerlukan rencana dan strategi yang jelas, keterlibatan pemimpin yang kuat, pelatihan dan pengembangan yang komprehensif, serta pengukuran dan evaluasi keberhasilan.
5. Transformasi fungsi SDM dan redefinisi peran SDM dapat membawa dampak positif dalam organisasi, seperti peningkatan daya saing, efisiensi, produktivitas, pengalaman karyawan, dan kapasitas organisasi.

Pentingnya transformasi fungsi SDM dan redefinisi peran SDM tidak dapat diabaikan dalam menghadapi tantangan bisnis modern. Organisasi perlu mengadaptasi peran SDM agar menjadi lebih strategis, inovatif, dan adaptif. Dengan demikian, organisasi dapat memanfaatkan potensi penuh dari sumber daya manusia mereka untuk mencapai keberhasilan jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). Transforming HR: The Role of Strategic Human Resource Management. *International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 563-578. doi:10.1080/09585192.2020.1712018
- Boxall, P., & Macky, K. (2021). High-performance work systems and the changing nature of work: Implications for the role of HRM. *Human Resource Management Journal*, 31(1), 32-49. doi:10.1111/1748-8583.12386
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (2022). Managing Human Resources Through Strategic Partnerships. *Journal of Management*, 48(3), 739-766. doi:10.1177/0149206310390252
- Ulrich, D., & Brockbank, W. (2017). The HR Value Proposition. *Harvard Business Review*, 95(5), 52-62.
- Wright, P. M., & Nishii, L. H. (2020). Strategic HRM and Organizational Behavior: Integrating Multiple Levels of Analysis. *Journal of Management*, 46(6), 867-894. doi:10.1177/0149206320938410
- Guest, D. E. (2017). Human resource management and performance: still searching for some answers. *Human Resource Management Journal*, 27(1), 3-22. doi:10.1111/1748-8583.12062
- Huselid, M. A., Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (2020). HRM and Organizational Performance: Theoretical Advances and Future Directions. *Journal of Management*, 46(6), 1297-1313. doi:10.1177/0149206320923666
- Lengnick-Hall, M. L., Lengnick-Hall, C. A., Andrade, L. S., & Drake, B. (2019). Strategic human resource management: The evolution of the field. *Human Resource Management Review*, 29(4), 376-386. doi:10.1016/j.hrmr.2019.01.002
- Paauwe, J., & Boon, C. (2021). Strategic HRM: A Critical Review. In *Handbook of Research on Comparative Human Resource Management* (pp. 107-133). Edward Elgar Publishing. doi:10.4337/9781781009512.00009
- Sparrow, P., Brewster, C., & Chung, C. (2016). *Globalizing Human Resource Management*. Routledge.