

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menentukan dan menetapkan status strategi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi saat ini. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengeksplorasi dan menilai kontribusi strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas dan kinerja fungsi sumber daya manusia. Setelahnya, tujuan terakhir penelitian ini adalah menguji dan mengetahui pengaruh fungsi sumber daya manusia berkinerja tinggi yang efektif terhadap peningkatan komitmen dan keterikatan kerja karyawan terhadap pekerjaannya. Peneliti mengangkat fenomena peran departemen SDM yang masih tradisional di salah satu perusahaan asing yang bergerak di bidang konstruksi dalam penanganan isu SDM-nya. Praktik ini menyebabkan perusahaan memiliki tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi. Di sisi lain, terdapat perubahan manajemen secara besar-besaran yang membuat adanya perubahan dan pengembangan dalam praktik SDM perusahaan. Walau demikian, kondisi perusahaan masih belum terlalu memfokuskan perkembangan karyawan dan organisasi serta masih memiliki limitasi yang baru fokus dalam sisi administrasi. Secara konseptual, SDM yang strategis dapat menghasilkan kompetensi serta perilaku karyawan yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan strategisnya.

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus yang berfokus pada fenomena di perusahaan. Pengumpulan data primer dilakukan melalui wawancara mendalam kepada para narasumber dari jajaran direksi dan karyawan. Kriteria yang disyaratkan dalam penelitian ini adalah narasumber yang dianggap mengetahui praktik dan fungsi SDM di perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa belum adanya peran strategi SDM di perusahaan. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan belum adanya implementasi praktik SDM yang berpusat pada kinerja atau pun yang berpusat pada orang. Ini membuat, belum terlihat adanya pengembangan fungsi-fungsi SDM berkinerja tinggi yang signifikan di perusahaan.

Hasil penelitian juga menunjukkan keterikatan kerja karyawan pada perusahaan dapat meningkat apabila mendapat dukungan dari peran fungsi-fungsi SDM berkinerja tinggi.

Kata Kunci: Strategi SDM, Fungsi-fungsi SDM berkinerja tinggi, keterikatan kerja

ABSTRACT

This research aims to determine and establish the current status of human resource management strategies in organizations. Apart from that, this research also aims to explore and assess the contribution of human resource strategies in improving the effectiveness and performance of human resource functions. After that, the final aim of this research is to test and determine the effect of effective high-performance human resource functions on increasing employee commitment and work engagement to their work. The researcher raised the phenomenon of the role of the HR department which is still traditional in a foreign company operating in the construction sector in handling HR issues. This practice causes the company to have a fairly high employee turnover rate. On the other hand, there have been major management changes which have resulted in changes and developments in the company's HR practices. However, the condition of the company is that it still does not focus too much attention on employee and organizational development and still has limitations that focus only on the administrative side. Contextually, strategic HR can produce the competencies and employee behavior that a company needs to achieve its strategic goals.

This research uses a case study approach that focuses on phenomena in companies. Primary data collection was carried out through in-depth interviews with sources from the board of directors and employees. The criteria required in this research are sources who are considered to know HR practices and HR functions in the company.

The research results show that there is no strategic role for HR in the company. Apart from that, the research results also show that there has been no implementation of HR practices that are performance-centered or people-centered. This means that there has not been any significant development of high-performance HR functions in the company.

The research results also show that work engagement at the company can improve, if they receive support from the role of high-performance HR functions.

Keywords: *HRM strategies, high-performance HR functions, work engagement*