

## ABSTRAK

### **Audit Peran Fungsi Sumber Daya Manusia oleh Internal Perusahaan untuk Menilai Kinerja Divisi Sumber Daya Manusia Studi Kasus Pada PT Hutchison 3 Indonesia**

Intan Yunastiti

16/407209/PEK/22444

Kompetisi bisnis yang semakin meningkat memaksa perusahaan untuk memiliki kapabilitas yang baru dan berbeda. Untuk itu dibutuhkan bagian Sumber Daya Manusia yang berperan dalam mengembangkan kapabilitas serta mengimplementasikan program-program strategik yang dapat menjawab tantangan bisnis. PT Hutchison 3 Indonesia merupakan salah satu perusahaan telekomunikasi di Indonesia yang sedang menghadapi transformasi bisnis yang menuntut inovasi yang cukup cepat. Untuk mendukung hal tersebut, PT Hutchison 3 Indonesia ingin melibatkan Direktorat Sumber Daya Manusia sebagai mitra bisnis. Untuk mengoptimalkan peran Direktorat Sumber Daya Manusia, perlu dilakukan *assessment* atau penilaian dari kinerja Direktorat Sumber Daya Manusia dengan melakukan audit sumber daya manusia. Audit sumber daya manusia akan dilakukan oleh karyawan yang bukan dari direktorat sumber daya manusia yang merasakan langsung kinerja dari direktorat sumber daya manusia.

Audit sumber daya manusia meliputi 3 aspek. Pertama adalah aspek pelayanan sesuai dengan fungsi sumber daya manusia. Kedua adalah aspek peran sumber daya manusia. Ketiga adalah aspek kontribusi sumber daya manusia.

Audit sumber daya manusia dalam penelitian ini dilakukan dengan survei terhadap persepsi karyawan mengenai kinerja divisi SDM di perusahaan PT. Hutchison 3 Indonesia. Survey dilakukan dengan menggunakan kuisisioner sebanyak 42 item yang merupakan pengembangan alat ukur yang dirumuskan oleh Ulrich, et al. (2012) dan Wright, et al. (2001).

Berdasarkan hasil analisis audit sumber daya manusia, secara keseluruhan persepsi karyawan terhadap kinerja direktorat sumber daya manusia adalah baik untuk ketiga aspek yaitu aspek pelayanan sesuai fungsi SDM, aspek peran SDM dan aspek kontribusi SDM. Beberapa area yang masih harus dikembangkan dari kinerja direktorat sumber daya manusia adalah untuk fungsi *culture management*, *talent management*, serta perannya sebagai mitra bisnis dan mengembangkan strategi bisnis yang terkait sumber daya manusia.

Area yang dipersepsikan baik oleh karyawan antara lain dalam fungsi *man power planning*, *remuneration*, serta perannya dalam memberikan konsultasi internal terkait masalah-masalah sumber daya manusia dan membuat kebijakan terkait sumber daya manusia.

Kata kunci : Human Resource Management, Human Resource Audit, Human Resource Role.

## ABSTRACT

### **Human Resource Audit to Assess HR Department Performance Case Study at PT Hutchison 3 Indonesia**

Intan Yunastiti  
16/407209/PEK/22444

*Business competition that recently become tighter, forces companies to have new and different capabilities. To support the company, Human Capital Division is required to play an important role in developing capabilities and implementing strategic programs to support company in address business challenges. PT Hutchison 3 Indonesia is one of the telecommunications companies in Indonesia that is facing a business transformation that demands quite rapid innovation. Management of PT Hutchison 3 Indonesia is currently strengthening on Human Capital Division to be a strategic partner for the business. To optimize the role of Human Capital Division, it is necessary to conduct an assessment to Eevaluate performance and capabilities by conducting an Human Capital Audit. Human Capital Audit was conducted based on other division's employee perception to provide information and input regarding Human Capital Division's performance*

*This Audit covers 3 aspects. First is the aspect of service in accordance with the Human Capital function. Second is the aspect of the role of Human Capital int the organization. Third is the aspect of Human Capital contribution to the business.*

*Human Capital Audit was conducted through a survey that gathers employee's perception regarding the Human Capital division's performance in PT. Hutchison 3 Indonesia. A questionnaire of 42 items that is developed based on previous instrument created by Ulrich, at al. (2012) and Wright, at al. (2001) was used.*

*The results showh that overall employee's perception of Human Capital performance is good for the three aspects covering service in accordance with the Human Capital function, the role of Human Capital in the organization and Human Capital contribution to the business. Some improvement areas for Human Capital Division are culture management, talent management, and Human Capital role as a strategic partner for the business However, employee's perception of Human Capital Division that is currently has been managed well are man power planning and remuneration function, as well as Human Capital role to provide internal consultation and capability to develop Human Capital Policy.*

*Keyword : Human Resource Management, Human Resource Audit, Human Resource Role*