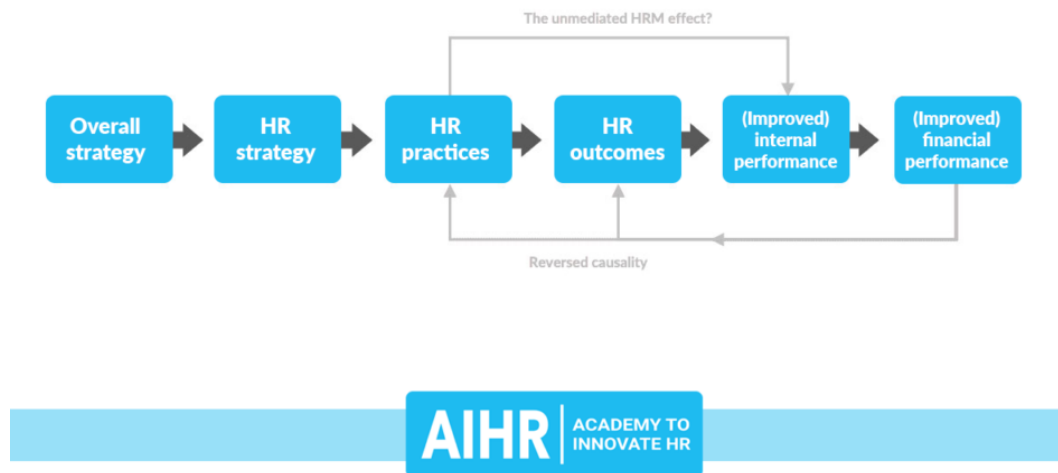


Analisis Model Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis

1. The Standard Causal Model of HRM

a. The strategic map



b. Description of each stages objectives

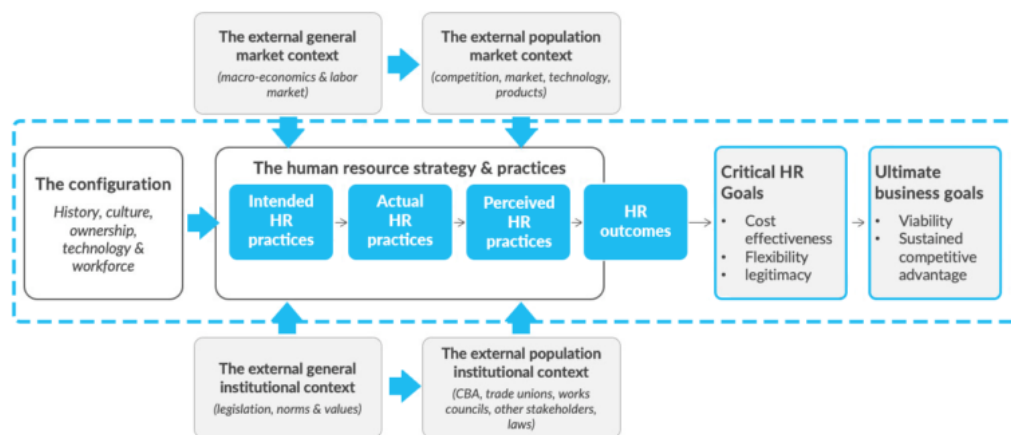
- Overall Strategy adalah Strategi keseluruhan berdasarkan tujuan dan pertimbangan perusahaan lainnya.
- HR Strategy adalah strategi sumber daya manusia yang didasarkan dari Overall Strategy yang berfokus pada anggota perusahaan.
- HR Practices adalah pelaksanaan dari strategi sumber daya manusia.
- HR outcome adalah hasil dari pelaksanaan HR Practices.
- Internal Performance adalah dampak HR outcome dimana hal itu berdampak pada peningkatan kinerja.
- Financial Performance adalah keuntungan yang didapatkan atas peningkatan kinerja internal perusahaan.

c. Strategic statements on various specific objectives

- Overall Strategy –Perencanaan strategi keseluruhan perusahaan dilakukan agar pelaksanaan operasional dapat sesuai dengan tujuan utama perusahaan itu sendiri.
- HR Strategy – Tujuan perencanaan strategi ini adalah untuk memetakan arahan SDM agar mendukung perusahaan secara efektif dan efisien.
- HR Practices – Tujuan pelaksanaan adalah untuk mengelola SDM berdasarkan strategi yang direncanakan secara tepat.
- HR outcome – Hasil yang diperoleh berupa keunggulan SDM.
- Internal Performance – Kinerja internal meningkat.
- Financial Performance – Keuntungan meningkat dan memberikan dampak baik ke perusahaan..

2. The 8-box model by Paul Boselie

a. The strategic map



b. Description of each stages objectives

- The Configuration – merupakan latar belakang perusahaan mengenai sejarah, budaya kerja, dan hal lain yang memengaruhi penyampaian informasi kepada karyawan.
- Intended HR practices – adalah perencanaan situasi sempurna yang mengarah pada tujuan pengelolaan SDM.
- Actual HR practices – merupakan pelaksanaan sebenarnya dari perencanaan pengelolaan SDM.

- Perceived HR Practices – adalah bagaimana karyawan memandang pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia.
- The external general market context, the external population market context, the external general institutional context, dan the external population institutional context adalah informasi yang digunakan dalam pertimbangan perencanaan dan pelaksanaan MSDM.
- HR Outcomes – Adalah hasil dari HR practices yang dapat berupa Critical HR Goal (Efisiensi, fleksibilitas, kesungguhan kerja, dan lain-lain) dan Ultimate business goal (Keuntungan finansial, pangsa pasar, dan lain-lain)

c. Strategic statements on various specific objectives

- The Configuration – merupakan latar belakang perusahaan mengenai sejarah, budaya kerja, dan hal lain yang memengaruhi penyampaian informasi kepada karyawan.
- Intended HR practices – Perencanaan dibuat ideal agar dapat menggambarkan hasil maksimal.
- Actual HR practices – Pelaksanaan perencanaan strategi harus sesuai dengan sasaran hasil pengelolaan SDM.
- Perceived HR Practices – Karyawan diarahkan agar memahami tujuan dari pengelolaan SDM.
- The external general market context, the external population market context, the external general institutional context, dan the external population institutional context dimanfaatkan agar dapat mewujudkan proses yang tepat sasaran dengan situasi perusahaan.
- HR Outcomes – Hasil pengelolaan SDM di evaluasi lalu diberdayakan di perusahaan sesuai seperti yang sudah direncanakan.

3. The HR value chain

a. The strategic map



b. Description of each stages objectives

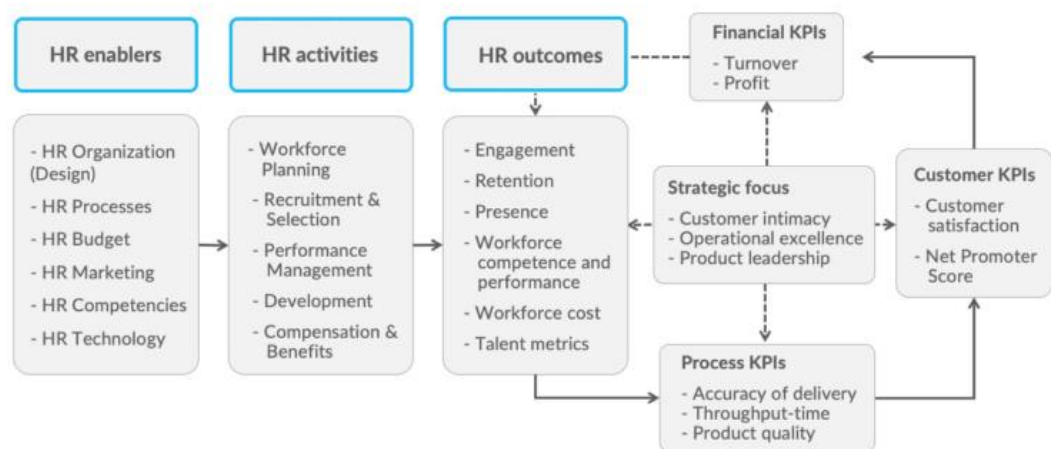
- HRM activities dan processes adalah segala bentuk aktivitas pengelolaan MSDM berdasarkan tujuan perusahaan.
- HRM Outcomes adalah hasil pencapaian yang oleh aktivitas MSDM.
- Organizational objectives adalah sasaran yang menyangkut keberlangsungan dan perkembangan perusahaan.

c. Strategic statements on various specific objectives

- HRM activities dan processes dirancang dan dilaksanakan seefisien mungkin.
- HRM Outcomes yang dihasilkan, dimanfaatkan dengan tepat sesuai potensi penerapan dalam perusahaan.
- Organizational objectives tercapai berkat dampak dari peningkatan kinerja SDM dan digunakan lagi untuk pengelolaan SDM selanjutnya.

4. The HR Value Chain Advanced

a. The strategic map



b. Description of each stages objectives

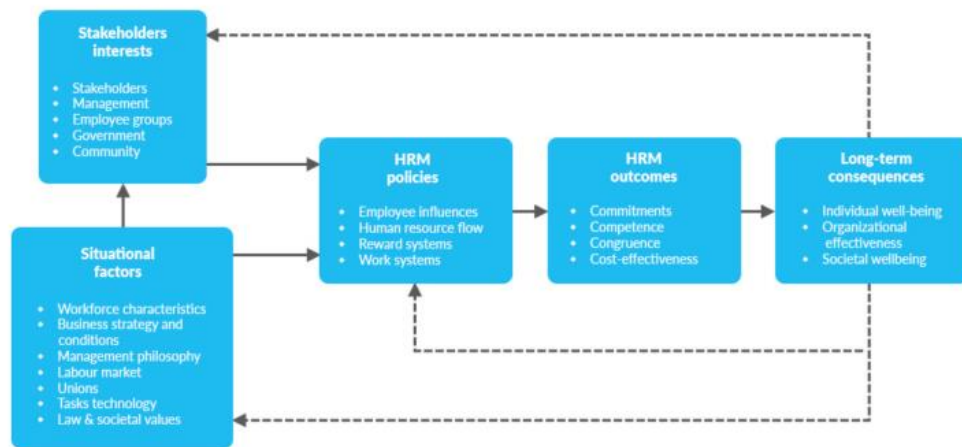
- HR enabler adalah aspek pertimbangan kegiatan pengelolaan SDM oleh perusahaan.
- HR activities adalah pelaksanaan pengelolaan SDM.
- HR outcomes adalah hasil yang dicapai dari pengelolaan SDM.
- Strategic focus adalah penilaian pengaruh MSDM terhadap perusahaan berdasarkan sudut pandang keuangan, pelanggan, dan proses.

c. Strategic statements on various specific objectives

- HR enabler harus sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan secara spesifik.
- HR activities – pelaksanaan harus sesuai dengan perencanaan dengan kata lain efektif.
- HR outcomes hasil harus dimanfaatkan secara maksimal sesuai potensi dalam perusahaan.
- Strategic focus – penilaian harus berdasarkan data sesungguhnya yang diteliti oleh perusahaan.

5. The Harvard Framework for HRM

a. The strategic map



b. Description of each stages objectives

- Stakeholder interest adalah kebutuhan pemilik kepentingan terkait dengan perusahaan, yang harus dijadikan pertimbangan.
- Situational Factors adalah faktor eksternal yang dapat memengaruhi operasional perusahaan.
- HRM policies adalah kebijakan perusahaan dalam melaksanakan MSDM.
- HRM Outcomes adalah hasil dari pelaksanaan MSDM yang dapat memberikan dampak dalam perusahaan.
- Long term consequences adalah dampak yang didapatkan oleh perusahaan jangka panjang dari pelaksanaan MSDM.

c. Strategic statements on various specific objectives

- Stakeholder interest – diharuskan untuk berdasarkan data nyata yang benar-benar harus dipenuhi perusahaan.
- Situational Factors – begitu pula situational factors harus berdasarkan data nyata yang akan berdampak terhadap operasional perusahaan.
- HRM policies – Kebijakan harus sesuai dengan tujuan perusahaan dan pertimbangan relevan lainnya.
- HRM Outcomes – Hasil MSDM harus dimanfaatkan secara maksimal agar memberikan dampak yang signifikan terhadap perusahaan.
- Long term consequences – Dampak jangka panjang perusahaan diharapkan sesuai dengan rencana sehingga memberikan nilai keberlangsungan perusahaan.

Organizational development strategies information

Dengan perencanaan dan penerapan strategi SDM yang tepat, keuntungan perusahaan akan meningkat melalui jalur peningkatan kinerja internal.

Personal development strategies information

Dengan mendapatkan pengelolaan SDM yang baik, SDM dapat meningkatkan keahlian dalam bidangnya.