

ABSTRAK

KEBIJAKAN STRATEGIC HOLDING PERUSAHAAN SEMEN NASIONAL DITINJAU DARIPERSPEKTIF SUBER DAYA MANUSIA (Kasus Pada PT Semen Tonasa)

Oleh:

Widji Astuti, SE

8236177032

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai implikasi kebijakan strategic holding ditinjau dari perspektif SDM pada PT Semen Tonasa. Dengan subyek penelitian para karyawan PT Semen Tonasa dan karyawan penugasan ke holding. Terdiri dari enam karyawan yang merupakan manager dan senior manager serta satu karyawan yang merupakan perwakilan pihak HRD. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Bahan penelitian bersumber dari data sekunder yang diperoleh dari bahan laporan primer, sekunder dan tersier dan data Primer yang diperoleh dari studi lapangan berupa wawancara dan peroleh dokumen perusahaan. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang menjadi cara pengumpulan data dari penelitian ini terdapat sejumlah isu-isu dalam pembentukan strategic holding yang menjadi perhatian untuk diselesaikan demi tercapainya harapan dari kebijakan tersebut seperti PHK, perbedaan sistem dan proses yang sulit dikombinasikan. Hal ini dapat terselesaikan dengan baik karena karyawan dianggap sebagai aset perusahaan yang bernilai dan perbedaan sistem dan standar yang berbeda dibuat standar, tersentralisasi didukung sistem HRIS yang handal kecuali hubungan industrial dan kepatuhan hukum. Isu pengelolaan sumber daya manusia yang juga menjadi perhatian serta paling terlihat antara lain mengenai penurunan jumlah kompensasi, pelatihan dan pengembangan yang lebih terpusat dan dibuat standar dalam program learning solution serta pengembangan eselon 1 dan 2 sebagian dilakukan di holding. Tidak hanya itu, penilaian kinerja setelah pembentukan strategic holding menjadi lebih baik karena menggunakan penilaian kinerja unit kerja dan individu berbasis *balanced scorecard* dengan sistem HRIS berbasis SAP dalam Modul *Performance Management* dan dikelola secara terintegrasi di seluruh perusahaan.

Kata kunci : Holding, Sumber Daya Manusia, Pelatihan & Pengembangan, Kompensasi, Pengelolaan Kinerja

ABSTRACT

STRATEGIC HOLDING POLICY OF NATIONAL CEMENT COMPANY VIEWED FROM HUMAN RESOURCES PERSPECTIVE

(Case in PT Semen Tonasa)

Oleh:

Widji Astuti, SE

8236177032

This research is to obtain detailed comprehension of strategic holding from human resources perspective in PT Semen Tonasa. Subject for this research are employee existing PT Semen Tonasa and employee on duty from PT Semen Tonasa. The subjects consists of 6 employees from manager and senior manager level and one from HR executive. This research used qualitative approach with case study method. Research material sourced from secondary data obtained from primary, secondary and tertiary report material and Primary data obtained from field studies in the form of interviews and obtain company documents. Based on observations and interviews, there are a number of issues in the formation of strategic holding that are of concern to be resolved in order to achieve the expectations of the policy such as layoffs, system differences and processes that are difficult to combine. This can be resolved well because employees are seen as valuable company assets and different systems and standards are made standardized, centralized supported by a reliable HRIS system except industrial relations and legal compliance. The issue of human resource management which is also a concern and most visible among others is the reduction in the amount of compensation, training and development that is more centralized and made standard in the learning solution program and the development of echelons 1 and 2 is partly carried out in holding. Not only that, performance evaluation after the formation of strategic holding is better because it used work unit and individual performance assessment based on balanced scorecard with SAP-based HRIS system in the Performance Management Module and is managed in an integrated manner throughout the company

Keywords : Holding, Human Resources, Training & Development, Compensation, Performance Management

