

HASIL CEK PLAGIASI

Judul Artikel :

Kepemimpinan Strategik: Sebuah Alternatif Menghadapi Perubahan Peran Dalam Persaingan Global

Nama Penulis :

Munawaroh, STKIP PGRI Jombang, Telp/HP: (0321) 868343/08155040565, Email: munawarohw@yaho o.co.id

Note :

Artikel Jurnal ini sudah dipublikasikan secara On-line pada Jurnal MEDIA KAMPUS STKIP PGRI Jombang, Desember 2007 dan baru dilakukan cek plagiasi dengan Plagiarism Checker X pada tanggal 9 Juli 2018



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 3%

Date: Senin, Juli 09, 2018

Statistics: 56 words Plagiarized / 2014 Total words

Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

KEPEMIMPINAN STRATEGIK: SEBUAH ALTERNATIF MENGHADAPI PERUBAHAN PERAN DALAM PERSAINGAN GLOBAL Munawa roh * Abstract As a new paradigm in the field of human resource management, the effectiveness of strategic human resource management is in question. This paper examines a n a pplicatio n of strategic management concepts in human resourc e practic es and their implication in leadership.

This also discusses some prerequisite conditions and changes in organization in order to assure new leadership concepts fittingthe new environm ent. Kata kunci: manajemen strategik, sumber daya manusia strategik, kepemimpinan strategik

I. PENDAHULUAN Pada dekade terakhir ini, telah lahir konsep manajemen sumber daya manusia yang inkonvensional, yakni manajemen sumber daya manusia strategik (MSDM Strategik). Konsep ini berkembang seiring dengan meningkatnya minat terhadap bidang manajemen strategik (strategic management).

Berkembangnya minat tersebut pada akhirnya membawa implikasi bagi semua fungsi-fungsi organisasi, seperti keuangan, pemasaran, produksi dan operasi, dan tidak terkecuali sumber daya manusia. Sehubungan dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM), berkembang satu "disiplin" baru yang disebut MSDM Strategik. Kata disiplin perlu diberi tanda kutip mengingat masih dalam perdebatan. II.

MSDM DAN KEPEMIMPINAN STRATEGIK MSDM Strategik merupakan pola penyebaran sumber daya manusia yang terencana dan merupakan aktivitas yang diharapkan membuat organisasi mampu mencapai tujuannya (Wright & McMahan, 1992). Implikasinya, MSDM harus terlibat secara aktif di dalam keseluruhan proses yang memungkinkan organisasi mencapai tujuannya.

Hal ini tentu saja

* Dra.Munawaroh, M.Kes adalah Kandidat Doktor Pendidikan Ekonomi PPS Unlversltas Negerl Ma lang, Jurusan Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Jombang MEDIA EDISI JULI • DESEMBER 2007 105

merupakan paradigma baru MSDM, karena selama ini, MSDM dianggap sebagai "pelengkap penderita" dalam proses perencanaan tujuan organisasi (strategic planning process).

Pertanyaannya sekarang ada lah, "Apakah telah terja di suatu rep o sisi (repositioning) pe ra n MSDM?" Jawaban atas pertanyaan ini menjadi tidak sederhana mana kala kita melihat bahwa penambahan kata sifat strategik di belakang MSDM akan membawa konsekuensi dibuangnya konsep konsep ataupun pemahaman pemahaman konvesional atas peran MSDM di dala m pengambilan keputusan. MSDM Strategik bukan sekedar mencangkokkan jargon jargon manajemen strategik di manajemen sumber daya manusia.

MSDM Strategik haruslah dipandang sebagai keinginan untuk menjadikan **sumber daya manusia sebagai salah satu** basis keunggulan bersaing yang lestari (sustainable competitive advantage). Penerapan atau keinginan untuk mempertahankan konsep konsep lama , akan membuat organInnisasi kehilangan daya saing. Fenom ena mutakhir telah memunculkan tantangan-tantangan baru-seperti manajemen krisis, issues management, persaingan global, total quality management, perekonomian berbasis _kewirausahaan, perhatian kepada pengembangan sumber daya manusia , kepedulian terhadap lingkungan hidup, dan sebagainya yang tidak akan dapat diantisipasi oleh fungsi-fungsi tradisional (Mitroff, Mason, & Pearson, 1994; Zahra, 1998).

Dibutuhkan suatu ke mampuan me-manage berbagai sumber daya dan aset yang bersifat intangible untuk mencapai pertumbuhan. III. FO R M AT K EPEM I M PI N AN DA N PERSAI N GAN D I M I LLEN N I U M BARU Setting persaingan baru di abad 21, pada dasa r nya me rupaka n pe rpa dua n revo lusi d i b ida ng t e k no lo gi d e n ga n f e no m e n a globalisasi (Hitt, Keats & DeMarie, 1998) seperti terlihat pada Gambar 1.

Setting persa ingan baru tersebut lebih bersifat strategik dan, oleh karenanya, membutuhkan respon s t r a t e gik pula u nt uk d a p a t mengantisipasi secara proaktif. Ketiada an keterlibatan manajemen p u n c a k d i d a l a m u p a y a menyongsong a bad baru, aka n m e ny e b a b k a n p e ny e s u a i a n penyesuaian strategik tida k da pat dilakukan. Di sisi lain, penyesuaian penyesuaian strategik tersebut telah menjadi keharusan.

GAMBAR :1 Landscape PersalIngan Baru

c'li _Landscape Persaingan Baru Meningkatkan kondisi discontinuities dan disequilibrium strategik Menghilangnya batas-batas industri Pasar yang hypercompetitive Penekanan yang tajam terhadap harga, kualitas dan kepuasan kebutuhan pelanggan Meningkatnya fokus terhadap inovasi dan pembelajaran berkelanjutan **Perubahan dinamika karir dan ekspektasi** tenaga kerja

Sumber: Hitt, Keats & DeMarie (1998).

Secara lebih spesifik, dibutuhkan konsep-konsep kepemimpinan baru yang lebih strategis untuk membawa organisasi mampu bergerak menyongsong era persaingan baru. Mengapa kepemimpinan strategis? Di dalam konsep manajemen strategis, kemampuan untuk menetapkan visi, misi dan tujuan organisasi merupakan critical points bagi keberhasilan organisasi. Akan tetapi, implementasi rencana-rencana strategis juga tidak kalah pentingnya.

Untuk itu dibutuhkan kepemimpinan yang kuat agar mampu menjaga pelaksanaan pencapaian tujuan organisasi **sesuai dengan visi dan misi yang** telah ditetapkan. Dan tingkatan manajeriallah yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan perubahan, bukan di tingkatan operasional. Jadi dalam hal ini, kepemimpinan strategis adalah konsep kepemimpinan yang secara kental diwarnai oleh pemikiran-pemikiran dan visi yang strategis.

TRANSFORMASI ORGANISASI Format kepemimpinan yang tidak sesuai dengan perubahan lingkungan akan gagal membawa organisasi mencapai tujuannya, seperti telah diwaspadai MEDIA EDISI JULI - DESEMBER 2007 107

oleh Kotter (1995). Kepemimpinan yang tidak memiliki sense of urgency, kehilangan visi dan kemampuan untuk mengomunikasikan visi, serta kecenderungan untuk tidak mengindahkan kemungkinan kemungkinan perubahan, telah menjadi faktor utama kegagalan proses transformasi organisasi menuju kondisi yang lebih baik.

Peranan kepemimpinan puncak sebagai motor penggerak transformasi organisasi juga dikemukakan oleh Ghoshal & Bartlett (1994, 1994, 1995) melalui tulisannya di Harvard Business Review. Proses transformasi organisasi menuju format yang lebih kondusif, tidak dapat dilakukan dengan sambil lalu atau setengah hati.

Hal utama yang harus muncul adalah adanya kebutuhan untuk berubah dengan menanggapi kebutuhan pasar dan persaingan yang ada. Kotter (1995) mengusulkan delapan tahapan transformasi. Dengan adanya penahapan tersebut, maka proses transformasi diharapkan tidak menjadi momok yang menakutkan terutama bagi jajaran manajemen puncak.

Kecemasan jajaran di bawahnya (lower management) dan jajaran operasional juga dapat diminimalkan, karena di dalam penahapan tersebut terdapat proses pelembaan (institutionalizing) pendekatan-pendekatan baru yang digunakan. Sehingga implementasi proses transformasi tidak seperti operasi radikal yang cenderung akan memunculkan sifat penolakan (Mitroff, Mason, & Pearson, 1994)

GAMBAR 2 Delapan Tahapan Transformasi Organisasi

— — — — — Sumber: Kotter (1995) Keberhasilan proses transformasi, mengacu kepada pantahapan tersebut, akan sangat bergantung kepada kualitas kepemimpinan organisasi.

Kebutuhan terhadap penetapan visi, akses kepada seluruh tingkatan organisasi, memerlukan power yang melekat pada pemimpin organisasi. Oleh karena itu, harapan tuntutan bagi dimiliki ya kepemimpinan strategik tidak dapat dipisahkan dengan kebutuhan organisasi melakukan transformasi. Demikian dengan fenomena globalisasi, maka tuntutan tersebut akan meluas menjadi kepemimpinan strategik global. Petrick, et al.

(1999) meyakini bahwa reputasi dan kepemimpinan strategik global akan menjadi disumbangkan oleh persaingan yang lestari di era baru. Kepemimpinan yang dapat menjadi disumbangkan oleh persaingan harus didasarkan oleh berbagai kompetensi yang menunjang, baik kompetensi gaya kepemimpinan global maupun kompetensi substansi kepemimpinan global.

Dengan dimilikinya kompetensi-kompetensi tersebut, akan menjamin organisasi memperoleh keunggulan bersaing melalui: Makin berimbangannya pembuatan keputusan-keputusan strategik dengan pengurangan risiko-risiko kesalahan strategik. Pengembangan kapabilitas sebagai platform/pekerjaan kolektif di semua tingkatan organisasi.

Mengembangkan kapabilitas dan sensitivitas di semua tingkatan. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI Proses untuk membangun kepemimpinan yang mampu

bersaing di era millennium baru, perlu dibangun secara bertahap.

Hal ini penting dilakukan, untuk menghindari keterkejutan yang diakibatkan oleh perubahan-perubahan yang terjadi sebagai konsekuensi penerapan konsep dan pendekatan baru. Tidak kalah pentingnya adalah penerapan inovasi-kasial dalam pendekatan baru yang melembaga untuk mendapatkan dukungan dan keterlibatan seluruh tingkatan organisasi. DAFTAR PUSTAKA Bartlett, C. A. & Ghoshal, S. (1994). "Changing the Role of Top Management: Beyond Strategy to Purpose."

Harvard Business Review, November-December, 79-88. __ (1995). "Changing the Role of Top Management: Beyond System to People." Harvard Business Review. May-June, 132-142. Ghoshal, S. & Bartlett, C. A. (1995). "Changing the Role of Top Management: Beyond Structure to Processes." Harvard Business Review. January-February, 86-96. Hitt, M. A., Keats, B. W., & DeMarie, S. M. (1998).

"Navigating in the New Competitive Landscape: Building Strategic Flexibility and Competitive Advantage in the 21st century." Academy of Management Executive. Vol. 12 (4), 22-42. Kotter, J. P. (1995). "Leading Change: Why Transformation Efforts Fail." Harvard Business Review. March-April, 59-67. Mitroff, I. L, Mason, R. O., & Pearson, C. M. (1994). "Radical Surgery: What will Tomorrow's Organizations Look Like?."

Academy of Management Executive. Vol. 8(2), 11-21. Petrick, J. A., Scherer, R. F., Brodzinski, J. D., Quinn, J. F. & Ainina, M. F. (1999). "Global Leadership Skills and Reputation as a Capital: Intangible Resources for Sustainable Competitive Advantage." Academy of Management Executive. Vol. 13 (1), 58-69. Wright, P. M. & McMahan, G. C. (1992).

"Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management." Journal of Management. Vol. 18 (2), 295-320. Zahra, S. A. (1998). 'The Changing Rules of Global Competitiveness in the 21st Century.' Academy of Management Executive. Vol. 12 (1), 36-42.

INTERNET SOURCES:

-
- <1% -
https://www.researchgate.net/publication/233167888_Strategic_human_resource_management_effectiveness_and_firm_performance
- <1% - <https://www.scribd.com/document/355278069/SDM-Dan-Daya-Saing>
- <1% - <http://slideplayer.info/slide/11123724/>
- <1% - <https://makalahnih.blogspot.com/2014/09/manajemen-mutu-pendidikan.html>
- <1% -
<https://www.scribd.com/document/183917349/Upaya-Meningkatkan-Keunggulan-Kompetitif>
- <1% - <https://blogaldirinaldi.wordpress.com/pengembangan-organisasi/>
- <1% - <https://link.springer.com/content/pdf/bbm%3A978-3-8350-9081-1%2F1.pdf>
- 1% - <https://pubsonline.informs.org/doi/ref/10.1287/orsc.10.5.583>
- <1% -
<https://www.scribd.com/document/268702085/CULTURE-CHANGE-CHAPTER-Revised-OD-HANDBOOK-doc>
- <1% -
<https://www.slideshare.net/vuthuydung5076/85-dissertation-factors-influencing-employee-performance-case-study-of-dragon-logistics>
- <1% - <https://www.scribd.com/document/40959813/Human-Resource-Planning>