



RINGKASAN

Sebuah perusahaan akan selalu memaksimalkan kemampuannya untuk melayani pelanggan dan permintaan pasar. Untuk memenuhi permintaan tersebut kebanyakan perusahaan bergantung pada orang-orang yang menjalankan hal tersebut. Pada kenyataannya diantara 4 sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan yaitu mesin, dana, bahan dan manusia, unsur manusia memegang peranan paling besar dalam membuat perusahaan menjadi lebih kompetitif dari saingannya. Oleh karena itu sebuah organisasi yang baik akan memberikan perhatian yang lebih besar dalam upaya menciptakan strategi pengembangan manusia yang lebih baik. Dengan mengintegrasikan strategi sumber daya manusia dengan strategi bisnis, sebuah perusahaan akan dapat memenangkan persaingan karena implementasi dari strategi akan dapat dipercepat.

Penelitian ini dilaksanakan untuk melakukan sebuah analisis kesesuaian antara strategi sumber daya manusia dengan strategi bisnis dengan pendekatan studi kasus pada PT. Asuransi Sumitomo Marine and Pool. Kesesuaian dari strategi sumber daya manusia dan strategi bisnis yang dijalankan akan didasarkan pada konsep kesesuaian yang dikemukakan oleh Miles dan Snow yang membagi tipe strategi sumber daya manusia menjadi tiga yaitu *defender*, *analyzer*, dan *prospector* dan strategi bisnis menjadi tiga macam pula yaitu *accumulator*, *facilitator*, dan *utilizer*. Selain itu hal yang terpenting yang akan dijadikan sebagai parameter dari kesesuaian antara strategi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki dan strategi bisnis yang dijalankan adalah keuntungan perusahaan yang berkesinambungan dan arus keluar masuk pegawai. Keselarasan atau kesesuaian antara strategi sumber daya manusia dengan strategi bisnis akan menghasilkan keunggulan yang kompetitif karena segala urusan yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan akan dikelola dengan baik. Pengelolaan ini diperlukan untuk mendukung strategi bisnis sehingga sebuah perusahaan dapat bergerak lebih cepat untuk mengungguli para pesaingnya.

Penelitian ini bersifat studi kasus dan menggunakan metode wawancara (*interview*) untuk mendapatkan informasi mengenai strategi sumber daya manusia dan strategi bisnis, khususnya pelaksanaan urusan sumber daya manusia seperti perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, perencanaan karir, penilaian prestasi kerja dan kompensasi. Wawancara dilakukan dengan Kepala cabang yang sekaligus merangkap sebagai manager HRD beserta staf. Selain itu pada penelitian ini diperoleh informasi mengenai divisi sumber daya manusia, misi dan visi perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis, dapat diambil kesimpulan bahwa strategi bisnis telah sesuai dengan sebagian besar strategi sumber daya manusia. Penilaian prestasi kerja dan sistem kompensasi harusnya lebih ditekankan untuk mendukung strategi bisnis. Sementara itu, perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan dan perencanaan karir telah sesuai dengan strategi bisnis.