

MEMBANGUN SDM BERSIH MENURUT SHL INDONESIA

SDM bersih, berintegritas dan profesional, dapat berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan, dan pada gilirannya akan menjadi nilai yang membedakan antara satu organisasi dengan lainnya.

Pada akhirnya sebuah organisasi atau korporasi akan dinilai berdasarkan rekam jejak kinerja dan nilai-nilai budaya yang dianut. Kondisi *new work environment* kian menuntut segenap unsur di dalam organisasi untuk terus meningkatkan produktivitas dan kinerja. Kompleksitas organisasi yang semakin meningkat, arus informasi yang kian terbuka tanpa ada batasan, serta ketergantungan yang makin besar antara satu dengan yang lain; membuat setiap organisasi harus mempertimbangkan dampak dari setiap keputusan bisnis yang diambil. Belakangan ini makin nyata, sekecil apapun langkah yang diambil organisasi akan lebih mudah mendapat sorotan banyak pihak, khususnya *stakeholder*.

Keberhasilan bisnis organisasi merupakan perpaduan yang unik antara semangat untuk menjadi yang paling unggul di bidang usaha masing-masing serta kemampuan untuk memberikan (produk dan jasa) yang terbaik kepada *customer*, dilandasi keteguhan menjalankan prinsip berbisnis secara bersih. Integritas, sering kali menjadi hal yang sangat dipertaruhkan, dan menjadi cermin profesionalisme dari keseluruhan bisnis yang dijalankan sebuah organisasi.

Kesadaran akan *talent* dengan karakteristik sejalan citra yang ingin ditumbuhkan organisasi, mengilhami praktisi pengelola bisnis untuk memiliki talent serupa, untuk menggerakkan roda bisnis. Dengan *talent* yang kuat untuk mendukung visi bisnis yang bersih, organisasi diharapkan dapat memenangkan simpati dan keterlekatan dengan *customer* dan *stakeholder*.

Imam Santoso, Associate Director of Talent Business Solutions, **SHL Indonesia** menegaskan bahwa praktisi bisnis perlu memperluas fokus, tidak semata mencari talent yang memiliki kesesuaian karakteristik dengan visi bisnis yang bersih, melainkan perlu dikaitkan dengan proses pengelolaan

human capital secara menyeluruh.

Titik Awal Membangun SDM Bersih

Karenanya menjadi keharusan bagi organisasi melalui praktik pengelolaan *human capital* untuk mencari, menyiapkan, membangun dan memelihara *human capital* agar selaras dengan nilai-nilai budaya organisasi.

Proses rekrutmen dan seleksi, misalnya mesti dapat memastikan dapat menjangkau *talent* berkualitas, memiliki kompetensi, dan karakteristik pribadi seperti sejalan dengan yang dibutuhkan organisasi. “Meningkat nilai-nilai dan kecenderungan pribadi merupakan aspek yang relatif melekat pada diri setiap *talent* dan perlu upaya khusus apabila kita ingin melakukan modifikasi, maka proses seleksi pun sebaiknya dapat menemukan *talent* dengan karakteristik sejalan nilai dasar organisasi” papar Imam Santoso.

Imam Santoso memaparkan, untuk kebutuhan seleksi semacam ini, SHL Indonesia sebagai penyedia jasa *Talent Measurement Solution*, memiliki repertoar pengalaman yang kaya dan beragam dalam melakukan asesmen potensi dan kompetensi individu. Hasil asesmen yang dilakukan harus dapat memberikan *value* bagi praktisi bisnis dalam membuat prediksi kecocokan setiap *talent* dengan tuntutan pekerjaan dan organisasi. Tantangan pun semakin meningkat ketika organisasi membutuhkan *talent* senior yang akan menduduki posisi stratejik.

Lebih lanjut, menjadi penting bagi organisasi untuk memanfaatkan setiap detail informasi tentang *talent* untuk tujuan pengembangan. Catatan pengembangan sikap dan keterampilan kerja dari setiap *talent* yang bergabung seringkali menjadi perlu untuk dikomunikasikan kepada yang bersangkutan atau atasannya. Hal ini untuk memastikan *talent* memahami harapan organisasi terhadap dirinya dalam rangka



proses *adjustment* diri dengan organisasi secara berkelanjutan.

Bagaimanapun setiap organisasi pasti membutuhkan jajaran *human capital* yang profesional dan bersih, memiliki standar kompetensi dan menganut nilai-nilai sejalan dengan apa yang dibutuhkan organisasi. “Ini penting mengingat keunggulan, profesionalisme, integritas menjadi bagian dari *image branding* korporasi untuk menjamin keberlangsungan suatu organisasi,” ujar Imam Santoso. (IP).

Kriteria SDM Bersih Versi SHL Indonesia

1

Kompeten dan profesional di bidangnya

2

Konsisten menjaga tindakan sejalan visi, misi dan nilai-nilai yang dibangun organisasi

3

Mendukung implementasi prinsip berbisnis yang bersih

021 515 4131

info.indonesia@shl.co.id

www.shl.co.id

