

Competency-based Learning Program untuk Kandidat Kepala Cabang Non Pabrik PT. X

Rudy Ganriyabenjamin Gantika, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20300930&lokasi=lokal>

Abstrak

PT. X adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang industri pengolahan makanan, dengan produk makanan yang bervariasi antara lain mie instan, minyak goreng, makanan ringan, makanan bayi, bumbu-bumbu masakan dan lain-lain. Bisnis utama dari perusahaan adalah memproduksi dan menjual mie instan dengan penguasaan pangsa pasar di Indonesia sebesar 90 %.

Selain beroperasi di Indonesia, perusahaan juga memasarkan produknya dipasar internasional, walaupun sampai saat ini dari segi penjualan baru mencapai 2% dari total bisnis perusahaan.

Saat ini dibidang bisnis mie instan, perusahaan memiliki 14 cabang dengan fasilitas pabrik yang tersebar hampir diseluruh wilayah Indonesia, dengan jumlah karyawan sekitar 12.000 orang.

Strategy perusahaan sebelumnya adalah menjadikan PT X Sebagai Transnational Company yaitu perusahaan yang beroperasi di mancanegrara pada industri pengolahan makanan dengan bisnis utamanya penjualan mie instan.

Pada Annual General Meeting 2002 yang diselenggarakan pada awal tahun, perusahaan merubah strategy perusahaan dari yang semula mengarah kepada penetrasi kepasar international dengan menjadikan perusahaan transnational, terhitung muiai tahun 2002 perusahaan menunda rencana menjadikan perusahaan sebagai transnational company sampai tahun 2010 dan lebih memfokuskan kepada pasar domestik.

Yang menjadi masalah dari PT. X adalah tidak adanya kandidat internal yang dinilai mampu untuk mengisi jabatan Kepala “Cabang Non Pabrik”. Sebelumnya kurangnya kandidat internal tidak terlalu dirasakan oleh PT. X, karena biasanya kebutuhan akan Kepala Cabang hanya untuk mengisi satu posisi Kepala Cabang yang lowong dan frekuensinya sangat jarang sekali. Keadaan ini mulai dirasakan sebagai masalah saat perusahaan akan membentuk sekitar 19 “cabang non pabrik” untuk masa lima tahun kedepan sebagai dampak dari perubahan strategy perusahaan.

Untuk mengatasi kurangnya kandidat internal untuk mengisi posisi kepala cabang, pada tulisan ini akan diusulkan suatu model pengembangan kompetensi karyawan khususnya untuk kepala-kepala departemen yang berada di cabang. Dalam program ini para peserta akan melakukan proses belajar untuk meningkatkan kompetensinya tidak hanya saat mengikuti pelatihan, tetapi juga saat mereka berada

pada situasi kerja sehari-hari dengan melakukan self directed learning yang dibimbing oleh Kepala Cabangnya masing-masing yang berperan sebagai mentor.