

Perencanaan Karir Berbasis Kompetensi pada Divisi Sales Marketing MIDI PT. EPM

Yulianti Hadena, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20344812&lokasi=lokal>

Abstrak

Tugas akhir ini dilaksanakan pada Divisi Sales Marketing PT. EPM yang merupakan distributor dari alat kesehatan Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, wawancara, diskusi, serta studi literatur. PT. EPM memiliki visi untuk menjadi distributor terdepan untuk memberikan kepuasan pelanggan dengan bersandar kepada sumber daya manusia serta menggunakan kemajuan teknologi, Di bidang teknologi tampaknya PT. EPM telah berhasil mewujudkan visinya namun untuk sumber daya manusia, PT. EPM mengalami hambatan karena besarnya turn over pada divisi ini.

Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa 45% mengalami ketidakjelasan karir sehingga memutuskan untuk pindah ke perusahaan lain. Begitu pula dengan para karyawan memiliki concern utama yaitu kepada karir, gaji, dan lain-lain (aturan promosi, traning). Oleh karena itu alternatif pemecahan masalah bagi divisi PT. EPM yaitu dengan membuat perencanaan karir berbasis kompetensi, pengintegrasian HR System, review terhadap sistem penggajian, serta membuat employee communication program. Penulis memberikan rekomendasi pemecahan masalah berupa perencanaan karir berbasis kompetensi karena merupakan dasar bagi perubahan struktur gaji dan dapat segera dimulai sehingga dalam waktu yang satu semester sudah dapat dirasakan hasilnya. Untuk membuat Sistem perencanaan karir maka pertama kali menentukan jabatan feeder maupun jabatan sasaran. Oleh karena itu diadakan evaluasi terhadap jabatan yang saat ini ada untuk dilihat kemungkinan untuk membuat slot bagi jabatan baru. PT. EPM tetap menginginkan tidak adanya perubahan struktur organisasi oleh karenanya dibuat sistem jenjang karir secara fungsional dan struktural. Langkah selanjutnya adalah membuat model kompetensi bagi setiap jabatan divisi ini sehingga didapatkan profieciency table bagi masing-masing jabatan. Selanjutnya assessment bagi kandidat dari tiap jabatan sehingga dapat diketahui apa yang masih harus dikembangkan, berapa lama waktu yang direncanakan bagi promosi, dan lain sebagainya. Untuk memudahkan akses tiap orang Serta memudahkan mencari data makahasil tersebut dipetakan dalam Immun resources information .system untuk kemudian diperjelas dengan career path agar dapat memudahkan melihat ke arah mana pengembangan karyawan yang paling memungkinkan