

Penetapan kompetensi HR profesional di PT.X : berdasarkan persepsi karyawan, pimpinan dan HR Profesional

F.P. Dwiani Fegda Miniati, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20344986&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Penulisan Tugas Akhir ini merupakan penjabaran terhadap permasalahan kompetensi HR Profesional, yang pada umumnya terjadi di berbagai perusahaan yang mengalami perkembangan yang pesat, khususnya di PT. X, sebuah perusahaan yang bergerak di industri makanan.

Berangkat dari kenyataan adanya berbagai tantangan global dalam dunia bisnis di manapun berada; setiap perusahaan yang tidak ingin tergilas oleh arus kompetisi akan menyadari 8 (delapan) tantangan yang berkembang yaitu: globalisasi, ramai nilai layanan manajemen SDM dalam kompetensi usaha, profitabilitas, kapabilitas pmbahan, teknologi, peningkatan kompetensi dan /III?II(1}')HII(£ Tantangan ini menimbulkan banyak resiko yang harus ditanggung oleh perusahaan. Salah satu dampak yang besar pengamnya adalah pergeseran paradigma terhadap peran manajemen SDM. Menurut Dave Ulrich (1996) dalam buku HR Champion, 4 peran penting yang harus dijalankan oleh para HR profesional yaitu : management Q//n/man re.wmrce, management of/inn f)Qf\$ZL.S` !`IIC/!N'(.?, management Qf/f(1)I.\$f?)'III(Iff0}I and change dan management of enqployee comribunon PT. X mengalami pengembangan usaha yang signifikan sejak tahun 1997, dan terus mengalami puing,kalan lui ragga saat ini, merupakan Salah satu contolm perusahaan yang berusaha untuk menerima tantangan dan ikut andil dalam area

kompetisi bisnis di industri makanan di Indonesia. Selanjutnya PT X terus menetapkan dasar-dasar yang kuat guna mempertahankan eksistensi dan mengembangkan terus usahanya. Rencana usaha menjadi perusahaan publik pada tahun 2008, semakin memicu dan memacu PT X mcmbcnahi diri di segala bidang baik dari aspek .sy.srcrn. people dan_/??zci/i/ie.mya_ Melakukan banyak kajian dalam pengaturan arus kerja dan struktur organisasi, menetapkan visi dan misi yang lebih fokus sebagai motif untuk maju, dan tetap meletakkan dirinya pada nilai dasar perusahaan dalam philosophy dynamic and peace.

Peran aktif setiap SDM dalam perkembangan usaha di PT. X, secara otomatis menuntut pengembangan peran dari HR profesional yang mengelola bidang sumber daya manusia di PT. X. Namun saat ini belum semua HR profesional siap untuk memainkan peran secara lengkap. Kompetensi menjadi salah satu masalah yang perlu segera dibenahi dan dliadikan standar.

Layanan dan aktivitas kerja HR profesional yang luas dan menyentuh segala bidang di dalam perusahaan, membuat berbagai pihak memiliki harapan tersendiri

terhadap gambaran seorang HR profesional yang diharapkan. Akhirnya setiap pihak memiliki persepsinya masing-masing. Sayangnya persepsi tersebut tidak sama sehingga kadang kala menimbulkan ketidakpuasan dari berbagai pihak yang berhubungan kerja dengan para HR profesional. Di sisi lain timbul kelelahan dan kekecewaan karena penghargaan yang diharapkan tidak terwujud. Gambaran ini mengarahkan adanya kebutuhan terhadap penetapan standar kompetensi HR profesional yang mendekati persepsi dari berbagai pihak. Yang dimaksud dengan berbagai pihak adalah 2 karyawan, pimpinan dan [HR] yang berinteraksi. Berdasarkan peran yang harus dijalankan oleh HR profesional, Ulrich, Becker dan Huselid dalam buku "The HR Edge" mengarahkan 5 (lima) domain yang mempengaruhi keberhasilan seorang HR profesional yaitu 2 domain Penetapan kompetensi pada Tugas Akhir ini mengikuti tahapan dari LOMA competency dictionary. Dasar item kompetensi dan definisi merupakan hasil diskusi dan survey dengan menggunakan questionnaire. Dari informasi dan data yang terkumpul dilakukan analisis yang menghasilkan 15 kompetensi HR profesional yang direkomendasikan untuk PT. X yaitu : Customer Service dan Planning & Organizing (domain knowledge the business), Knowledge of HR Business & Manage resource (domain delivery of HR Practice), Group Facilitation, Communication, Conflict management (domain management of culture), Team work, Influencing Management (domain change) dan Adaptability, Developing Others, Political Awareness dan Emotional Awareness (domain personal credibility).

Proses penetapan kompetensi dapat langsung, dilakukan tanpa harus didahului dengan penyusunan analisis jabatan, dan dipandang sederhana dan mudah serta secara psikologis terdapat nuansa individual differences sesuai persepsi dari pihak-pihak yang bersentuhan langsung dalam pelaksanaan kerja HR profesional di perusahaan, yaitu PT. X.

Model kompetensi tersebut harus terus direview, dan diperbaharui sejalan dengan kebutuhan perusahaan hingga diperoleh model HR profesional PT X yang lebih menetap sifatnya.