

Penyusunan model kompetensi inti dan manajerial pada PT. XYZ Pusat DKI Jakarta

Sani Bayu Murti, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20370677&lokasi=lokal>

Abstrak

PT. XYZ adalah perusahaan jasa dibidang air minum. Perusahaan ini mengalami perubahan kineija dari produksi, distribusi menjadi pengawas dan mengevaluasi pihak mitra swasta, sejak ditandatanganinya pejianjian kejasama dengan pihak mitra swasta pada tanggal 1 februari 1998. Perubahan kineija ini memberikan dampak pada sistem kinerja dalam organisasi, khususnya pada pengelolaan sumber daya manusia, sehingga pada tahun 2003 ditetapkan Tata Keija PT. XYZ oleh Gubernur DKI Jakarta. Berdasarkan hasil wawancara dengan staf sub divisi sumber daya manusia bahwa, proses seleksi dilakukan oleh pihak konsultan PT. XYZ, proses perekrutan ini masih memiliki kekurangan. Hasil perekrutan yang diharapkan adalah sesuai jumlah pegawai teknik dan administrasi namun pada kenyataannya pegawai administrasi lebih banyak dari pegawai teknik. Dalam hal ini, perencanaan sumber daya manusia harus di rancang sesuai dengan kebutuhan perusahaan baik jangka pendek, menengah maupun jangka panjang. Proses penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan PT. XYZ selama ini hanya berdasarkan penilaian atasan kepada bawahannya. Perusahaan PT. XYZ belum memiliki penilaian kinerja yang sesuai dan dapat dijadikan bekal para pegawai untuk jenjang promosi. Begitu pula proses pengembangan dan training di dalam perusahaan PT. XYZ, mengikut sertakan para pegawainya training, tanpa melakukan analisis kebutuhan training. Mengikutsertakan pegawai untuk training berdasarkan bisnis perusahaan yang bergerak di bidang air bersih yang diadakan oleh pihak luar perusahaan. Dalam hal imbalan dan penghargaan di dalam perusahaan PT. XYZ belum dilakukan sepenuhnya hanya mengikuti tata pengajian seperti pegawai negeri sipil.

Pada saat ini tampak bahwa, organisasi PT. XYZ mengalami kesulitan dalam menentukan kemampuan-kemampuan atau keterampilan-keterampilan yang dimiliki pegawai. Mengatasi permasalahan yang ada di organisasi PT. XYZ tersebut diatas dan kesulitan dalam menentukan kemampuan atau keterampilan diperlukan suatu standar dan persyaratan sebagai peta menuju kesuksesan kineija. Model kompetensi sebagai rangkaian yang penting bagi kinerja sebuah pekeijaan atau sekelompok pekeijaan juga memberikan sebuah peta yang membantu seseorang pegawai memahami cara terbaik mencapai keberhasilan dalam pekeijaan atau memahami cara mengatasi suatu situasi tertentu (LOMA's Compenetency Dictionary, 1998) Penyusunan model kompetensi menggunakan tahapan dari LOMA's Competency Dictionary (1998) yang terdiri dari Tahap Persiapan, Tahap Inti, yaitu expert panel, analisis data dan validasi kemudian ditutup dengan Tahap Penyelesaian. Model Kompetensi yang disusun pada PT. XYZ ini adalah model kompetensi inti dan model kompetensi manajerial. Masing-masing kompetensi disusun berdasarkan kamus kompetensi dan tingkat keahlian.

Tingkat keahlian ada lima level. Level yang paling rendah ada pada level satu, yaitu pegawai yang memiliki kemampuan pemula dalam pekeijaan, tingkat keahlian paling tinggi berada pada level lima, yaitu pegawai yang memiliki kemampuan ahli dalam pekeijaan. Metode yang digunakan dalam penyusunan model kompetensi ini dilakukan dengan wawancara dan FGD. Penyusunan Model kompetensi ini dilakukan pada

tanggal 13 April hingga 28 Mei 2009 dilakukan di kantor PT. XYZ Pusat DKI Jakarta.

Hasil yang diperoleh dalam penyusunan model kompetensi adalah lima kompetensi inti meliputi: Pengetahuan Organisasi, Integrasi, Komunikasi, Keterampilan Analisis dan kejasama serta empat kompetensi manajerial, yaitu: Perencanaan, inovasi, supervisi dan kepemimpinan.