

Rancangan model kompetensi pengelola divisi sumber daya manusia dalam menjalankan peran sebagai mitra bisnis pada PT. XYZ

Achaddiani Tjahjaningsih Mufrondhi, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20303636&lokasi=lokal>

Abstrak

Dalam rangka mencapai visi PT. XYZ menjadi retailer nomor 1 (satu) di Asia Pasifik, pengelolaan sumber daya manusia menjadi pusat perhatian dan menjadi aspek strategis di dalam perusahaan. Transformasi peran pengelola Sumber Daya Manusia pada PT. XYZ dari peran rutin operasional di bawah pengelolaan suatu departemen, menuju peran sebagai mitra strategis dari manajemen di bawah pengelolaan suatu divisi yang independen dan memiliki wewenang yang lebih luas, membutuhkan model kompetensi yang tepat, terutama untuk pengelola Divisi Sumber Daya Manusiannya. Di samping itu, diketahui pula bahwa saat ini PT. XYZ belum memiliki model kompetensi untuk pengelolaan sumber daya manusia, sehingga penyiapan dan pembuatan model kompetensi, khususnya model kompetensi dari pengelola Divisi Sumber Daya Manusia, menjadi hal yang perlu mendapatkan perhatian dan prioritas utama.

Dengan memiliki kompetensi yang diharapkan, pengelola Divisi Sumber Daya Manusia PT. XYZ dapat memfasilitasi perubahan di dalam organisasi. Kompetensi juga dapat digunakan sebagai patokan bagi pengelola Divisi Sumber Daya Manusia pada PT. XYZ untuk meningkatkan kinerjanya dan membantu organisasi dalam mengkomunikasikan tingkah laku yang diharapkan, meningkatkan efisiensi dan kepuasan pelanggan. Kompetensi dapat pula digunakan untuk mendukung peran baru dari pengelola Divisi Sumber Daya Manusia yaitu sebagai strategi untuk memperkuat hubungan antara budaya organisasi, hasil dan kinerja individu; sebagai sarana untuk mendeskripsikan suatu pekerjaan dan apa yang diharapkan dari individu secara luas dan komprehensif. Untuk menyesuaikan kinerja individu dan kelompok dengan visi dan strategi organisasi, kompetensi merupakan metode yang tepat. Kompetensi pengelola Divisi Sumber Daya Manusia, haruslah sejalan dengan peran barunya dan berhubungan erat dengan struktur organisasi yang ada. Setelah dikemukakan beberapa teori tentang kompetensi, kategori, model kompetensi dan penyusunannya, model kompetensi pengelola Sumber Daya Manusia, pengukuran kompetensi serta transformasi peran pengelola Sumber Daya Manusia (sebagai mitra strategis, ahli pengelola infrastruktur, Sumber Daya Manusia yang efisien, pendukung kontribusi karyawan, agen perubahan), dan model kompetensi pengelola Sumber Daya Manusia dalam menjalankan peran sebagai mitra bisnis, maka satran pemecahan masalah yang diusulkan pada tugas akhir ini adalah:

1. Rancangan Model Kompetensi pengelola Divisi Sumber Daya Manusia pada PT. XYZ berikut langkah-langkah penyusunannya.

2. Rancangan Pengukuran Kompetensi pengelola Divisi Sumber Daya Manusia pada PT. XYZ.

Diharapkan agar hasil rancangan ini dapat dikembangkan dan dipergunakan untuk pengelola Divisi Sumber Daya Manusia PT. XYZ dalam menjalankan perannya dengan baik sebagai mitra bisnis dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia dan dapat dijadikan pedoman dalam merekrut karyawan baru di Divisi Sumber Daya Manusia Serta dapat diperoleh perlakuan / treatment yang tepat yang dibutuhkan untuk pengembangan selanjutnya.