

Rancangan sistem pengembangan karir berdasarkan kompetensi pada cabang operasional Bank A

Febriana Setiawaty, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20303451&lokasi=lokal>

Abstrak

Dewasa ini banyak organisasi yang mulai memperhatikan kualitas dari sumber daya manusia. Hal ini disebabkan mereka mulai menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan penggerak utama dari sebuah organisasi, yang turut menentukan tercapainya tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas organisasi membuat kebijakan-kebijakan untuk mengelola pekerjaanya. Salah satu bentuk kebijakan yang saat ini banyak digunakan adalah penggunaan kompetensi. Hal ini disebabkan penggunaan kompetensi lebih dapat meramalkan tingkah laku dalam bekerja sehingga memudahkan sistem pengembangan sumber daya manusia.

Kompetensi dapat diaplikasikan kepada sistem pengembangan sumber daya manusia, salah satunya adalah sistem pengembangan karir. Sistem pengembangan karir sendiri adalah pendekatan formal yang dilakukan perusahaan untuk menjembatani kebutuhan individu dengan kebutuhan organisasi. Dalam hal ini, sistem pengembangan karir juga dapat mengatasi masalah-masalah seperti ketidakpuasan kerja karyawan dan kesulitan organisasi untuk mengidentifikasi karyawan yang potensial.

Hal ini seperti yang dialami oleh Bank A, yang merupakan sebuah Bank yang sedang berkembang. Saat ini Bank A sedang berusaha menerapkan kompetensi sebagai standar dalam mengelola para pekerjaanya. Namun, belum semua sistem pengelolaan sumber daya manusia yang menggunakan standar kompetensi, diantaranya sistem pengembangan karir. Padahal, dengan tidak adanya sistem pengembangan karir yang jelas banyak pegawai yang merasa tidak puas karena tidak mengetahui persyaratan kemampuan yang dituntut perusahaan pada setiap pekerjaan. Di sisi lain, Bank A juga mengalami masalah karena sulit mengidentifikasi program pengembangan untuk meningkatkan kemampuan karyawannya. Permasalahan ini terutama timbul pada cabang operasional Bank A, karena cabang operasional memiliki jumlah sumber daya terbesar dan juga langsung berinteraksi dengan nasabah.

Berdasarkan hal tersebut, untuk menjawab permasalahan yang dialami oleh Bank A maka perlu dibuat sebuah sistem pengembangan karir dengan memiliki dasar yang jelas yaitu kompetensi. Sistem pengembangan karir berdasarkan kompetensi terdiri dari tiga tahap yaitu tahap pengukuran untuk mengetahui level kompetensi pekerja, tahap perencanaan pelatihan dan pengembangan, serta tahap pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan. Dalam hal ini, untuk melaksanakan sistem pengembangan karir berdasarkan kompetensi dibutuhkan persiapan-persiapan diantaranya memperoleh dukungan dan pimpinan puncak perusahaan dan penyiapan jenjang karir berdasarkan kompetensi sebagai informasi untuk merencanakan karir karyawan di cabang operasional Bank A. Selanjutnya setelah sistem pengembangan karir berdasarkan kompetensi diterapkan, dalam periode waktu tertentu dilakukan evaluasi untuk mengetahui efektivitas dari sistem pengembangan karir berdasarkan kompetensi tersebut.