

## Program Pengembangan Berbasis Kompetensi untuk <em>Team Leader</em> PT.HSO = Competency-based Development Program for Team Leader PT. HSO

Ratih Cinthyadevi Erviantini, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20344205&lokasi=lokal>

---

### Abstrak

Penulisan tugas akhir ini bertujuan untuk menyusun program pengembangan berbasis kompetensi untuk posisi team leader PT.HSO. Teori yang digunakan dalam penyusunan program pengembangan berbasis kompetensi adalah teori Spencer & Spencer (1993). Tahapan penyusunan program pengembangan dimulai dengan menyusun model kompetensi. Dari hasil penyusunan kompetensi didapatkan sembilan kompetensi yang dibutuhkan pada posisi team leader. Kompetensi tersebut adalah analytical thinking coaching, organizing, bussiness sense, teamwork willingness to learn, achievement orientation, communication, dan self' confidence. Setelah kompetensi tersusun, langkah selanjutnya adalah mengidentifikasi kompetensi-kompetensi untuk dikembangkan dengan melihat kesenjangan antara level pencapaian aktual saat ini dengan level pencapaian yang diharapkan organisasi. Kompetensi yang menjadi prioritas pengembangan adalah analytical thinking coaching, organizing, dan bussiness sense. Hal ini dikarenakan kompetensi tersebut merupakan kompetensi yang paling penting dibutuhkan oleh posisi team leader sedangkan level pencapaian aktualnya saat ini masih rendah. Langkah selanjutnya adalah menentukan metode pengembangan yang paling efektif untuk setiap kompetensi. Metode yang akan digunakan adalah on the job training dan off the job training. Setelah mengetahui metode yang akan digunakan., langkah selanjutnya adalah membuat kurikulum untuk tiap metode yang digunakan.

.....The purpose of this study is to competency-based development program for team leader PT.HSO. This study utilize Spencer & Spender (1993) theory in develop employee development program. The first phase is building competency model. There are nine competencies that required by team leader. Those are analytical thinking coaching, organizing bussiness sense, teamwork, willingness to learn, achievement orientation, communication, and self confidence. The second phase is identification of competencies that needed to develop by analysed gap exist between actual level and expected level of competency. The result shows analytical thinking, coaching, organizing and bussiness sense will be priority to develop because they haven't met proficiency level that required. The next phase is selecting the effective method to develop each competency. Methods that will be used for the development program are of the job training and on the job training. The final phase is develop curricula for each methods.