

Meningkatkan kompetensi SDM melalui knowledge management

Rini Widiawati, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20344755&lokasi=lokal>

Abstrak

PT. Imam Agung Seiya (IAS) merupakan perusahaan padat karya yang bergerak di bidang Building Service, dimana sebagian besar karyawannya adalah para cleaning sen/ice, Oilce Boy, Gardener, Security, Operator kantin dimana pada tahun 2006 telah mengalami peningkatan pertumbuhan yang cukup signifikan dan telah pula terjadi perubahan kepemilikan sahamnya yaitu 60% adalah milik karyawan dan 40% adalah masih pemegang saham lama. Bila dianalisis dengan seksama, permasalahan yang terjadi adalah kompetensi SDM yang ada sebagian besar masih rendah dan memang belum ada depanemcn HR yang linkage dengan kebutuhan bisnis perusahaan. Di PT.IAS baru ada fungsi SDM saja yang sifat dan alur kerjanya bersifat situasional sesuai perkembangan kegiatan perusahaan saat itu saja. Belum adanya departemen I-IR yang memiliki fokus model atau fokus sistem berdampak kepada tidak terarahnya kegiatan dan proses pembelajaran yang tidak maksimal dan tidak terfokus. Intervensi yang dilakukan pada tingkat organisasi adalah segera melakukan revisiting Corporate Strategy, penetapan visi, misi dan goals perusahaan, restrukturisasi organisasi dan pembentukan departemen HR yang memilih fokus model CBHLRM / Competency Based Human Resources Management. Pada tahapan awal dari action yang dilakukan departemen HR adalah pada bagian Training and Development. Pada tingkat kelompok adalah difokuskan pada tim perubahan (change agenU, Sedangkan pada tingkat individu dilakukan intervensi untuk meningkatkan motivasi belajar, bekerja, berkarya dan berprestasi serta motivasi untuk berbagi pengetahuan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja. Ditinjau dari strategy map, intervensi psikologi ini berada pada perspektif learning and Growth. Tujuan intervensi ini adalah untuk mengubah keadaan dari SDM yang kompetensinya masih rendah ke kompetensi yang diharapkan oleh perusahaan, dari belum adanya departemen I-IR yang resmi menjadi adanya departemen IIR yang memiliki fokus model atau fokus sistem CBI-IRM dengan penekanan awal dan utama yaitu fokus pada kegiatan Learning and Development dengan melakukan pembaharuan pada tingkat organisasi, kelompok dan individu. Sehingga diharapkan akan terjadi peningkatan kompetensi dan peningkatan peran HR Departemen sebagai katalisator penggerak dan pemeroepat proses pembelajaran yang berdampak pada perbaikan operation management pada internal proses perspective serta customer perspective yang semakin bagus. Dan memberikan dampak pada peningkatan share holder value organisasi.

.....PT. Imam Agung Setya is an outsourcing company for janitors, office boys, gardeners, security and canteen operators. This company has significant improvement and progressive changes, especially in shareholders ownership which is 60% owned by all employees and 40% owned by previous owners. The major problems of this company are related to human resources management impacted to all problems especially the unexisting HRD Department which have roles and responsibilities in improving staff competencies in general. This unexisting HRD Department should be developed so PT. Imam Agung Setya has better system and model on how to improve the staff competencies. To improve the major problems, some interventions should be made in all levels. In organizational levels PT. IAS should revisit corporate strategy, vision, mission and company goals and organizational restructuring and building HRD

development. The intervention in group level especially in supervisory level should pass the fit and proper test. In the individual level the intervention should be made by improving motivation, knowledge sharing and competencies. All interventions mentioned above are in the learning and growth position based on Strategy Maps by Kaplan. The objectives of all interventions are to improve the low competencies to the better one. All recommendations on this writing focused on learning and development for organizational, group and individual levels.