

Pengintegrasian Modul Kompetensi dalam Sistem Pengelolaan SDM (Studi Kasus di PT. DNS)

Yodi Donatrin, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20344791&lokasi=lokal>

Abstrak

ABSTRAK

Tugas akhir ini merupakan kegiatan penulis dalam upaya mengatasi persoalan yang dikeluhkan manajemen PT DNS, Tbk sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa portal keuangan dan konsultan teknologi solusi yang pertama di Indonesia. Uraian mengenai profil perusahaan dapat ditemukan pada bagian III dan struktur organisasi pada lampiran 1.

Perkembangan teknologi yang pesat membuat kebutuhan tenaga kerja yang memiliki keahlian di bidang teknologi informasi (TI) semakin tinggi, sementara persediaan tenaga ahli TI di pasar tenaga kerja sangat terbatas. Kondisi tersebut membuat ketidakseimbangan dan ketimpangan tenaga kerja di bidang TI.

Penerapan perubahan strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi model telah diterapkan dalam upaya untuk mendapatkan tenaga kerja TI yang potensial di pasar kerja yang kompetitif.

Tetapi sistem rekrutmen berbasis kompetensi tersebut tidak dapat mencegah meningkatnya labor tum over baik tahun 2001 maupun semester 1 tahun 2002 (lihat lampiran 1 data pengunduran diri PT DNS, Tbk.)

Menanggapi keluhan manajemen PT. DNS, Tbk penulis mengajukan beberapa pemikiran :

- a. Melakukan seleksi berdasarkan kompetensi akan sia-sia bila jumlah pekerja yang meninggalkan perusahaan tetap tinggi. Apakah sistem ini tepat untuk diterapkan ?
- b. Tingginya pengunduran diri dapat disebabkan oleh berbagai sebab seperti gaji, kondisi perusahaan, tidak cocok dengan atasan atau kebutuhan perkembangan yang tidak terpenuhi.
- c. Rendahnya loyalitas pekerja bisa saja bersumber dari berbagai faktor, sehingga diperlukan analisis untuk mengidentifikasi akar permasalahan.

Hasil umpan balik wawancara akhir (Exit Interview), PT DNS, Tbk, menunjukkan bahwa pekerja meninggalkan perusahaan lebih disebabkan perusahaan tidak menyediakan program pelatihan yang komprehensif dan mendapatkan tawaran atau kesempatan yang lebih baik (lihat hal 28-29)

Digunakannya Model Kompetensi sistem HR selain mernudahkan proses perubahan dalam meningkatkan kinerja pekerja baru secara maksimal diharapkan mampu memperpanjang masa kerja pekerja lama (Lucia 8: Lepsinger, 1999). Lebih lanjut Lucia dan Lepsinger (1999) menambahkan bahwa Model kompetensi merupakan kerangka acuan dalam pengelolaan SDM, yang digunakan dalam proses seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian karya maupun perancangan karir.

Pendekatan metode ini dibangun berdasarkan kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan dan karakteristik peran yang dibutuhkan dari suatu pekerjaan untuk tampil secara efektif dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Parry, dalam Cooper, 2000).

Hasil survei pendapat pekerja menunjukkan bahwa model kompetensi rekrutmen dan penilaian karya disetujui untuk diherapkan. Tetapi pekerja tidak menyetujui kebijakan aktivitas pengelolaan pelatihan. (lihat table 4.2. hal. 20).

Hasil analisis dari data exit intervzwb juga ditemukan beberapa opini yang mengatakan bahwa, misi dan visi PT DNS, Tbk perlu ditinjau kembali dan disosialisasikan, agar pekerja sebagai bagian dari organisasi mengetahui apa yang diharapkan oleh perusahaan dan perusahaan juga dapat mengetahui apa yang dibutuhkan pekerja untuk memberikan kontribusi dan kinerja kepada perusahaan.

Dari hasil analisis data di atas, ditentukan bahwa sumber peningkatan jumlah pekerja yang mengundurkan diri lebih disebabkan karena perusahaan tidak menyediakan program pelatihan bukan karena ketidakpuasan alas gaji, kondisi kerja maupun hubungan dengan atasan.

Hasil analisis umpan balik dari pekerja menyatakan bahwa mereka mendukung sistem rekrutmen dan sistem penilaian karya berbasis kompebensi. Oleh karenanya sistem tersebut dapat menjadi acuan untuk mengembangkan sistem pelatihan berbasis kompetensi. Rekomendasi untuk mengatasi masalah ini sebagai berikut: Pertama, merencanakan strategi pelatihan bagi pekerja secepat mungkin. Kedua, menyarankan Competency Based Model-HR System untuk digunakan sebagai kerangka acuan peugeloiaan sumber daya rnanusia secara keseluruhan. Ketiga, meninjau kembali Critical Success factors (CSFs) dan Key Performance Indicator (KPIS) untuk mendukung tujuan organisasi maupun tujuan individu, yang memberikan arah dalam pencapaian kinerja. Keempat, membangun komitmen untuk mengajak setiap orang untuk berperan aktif.