

Perencanaan Karir Berbasis Kompetensi pada Divisi Sales Marketing MIDI PT. EPM

Yulianti Hadena, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20344812&lokasi=lokal>

Abstrak

Tugas akhir ini dilaksanakan pada Divisi Sales Marketing PT. EPM, yang merupakan distributor dari alat kesehatan. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, wawancara, diskusi, serta studi literatur. PT. EPM memiliki visi untuk menjadi distributor terdepan dalam memberikan kepuasan pelanggan dengan bersandar pada sumber daya manusia serta menggunakan kemajuan teknologi. Di bidang teknologi, PT. EPM telah berhasil mewujudkan visinya, namun untuk sumber daya manusia, PT. EPM mengalami hambatan karena tingginya turn over pada divisi ini.

Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa 45% karyawan mengalami ketidakjelasan karir sehingga memutuskan untuk pindah ke perusahaan lain. Begitu pula dengan para karyawan yang memiliki concern utama terhadap karir, gaji, dan lain-lain (aturan promosi, training). Oleh karena itu, alternatif pemecahan masalah bagi divisi PT. EPM adalah dengan membuat perencanaan karir berbasis kompetensi, pengintegrasian HR System, review terhadap sistem penggajian, serta membuat employee communication program. Penulis memberikan rekomendasi pemecahan masalah berupa perencanaan karir berbasis kompetensi karena merupakan dasar bagi perubahan struktur gaji dan dapat segera dimulai sehingga dalam waktu satu semester sudah dapat dirasakan hasilnya.

Untuk membuat sistem perencanaan karir, pertama kali menentukan jabatan feeder maupun jabatan sasaran. Oleh karena itu, diadakan evaluasi terhadap jabatan yang saat ini ada untuk melihat kemungkinan membuat slot bagi jabatan baru. PT. EPM tetap menginginkan tidak adanya perubahan struktur organisasi, oleh karenanya dibuat sistem jenjang karir secara fungsional dan struktural. Langkah selanjutnya adalah membuat model kompetensi bagi setiap jabatan divisi ini sehingga didapatkan proficiency table bagi masing-masing jabatan. Selanjutnya, dilakukan assessment bagi kandidat dari tiap jabatan sehingga dapat diketahui apa yang masih harus dikembangkan, berapa lama waktu yang direncanakan bagi promosi, dan lain sebagainya. Untuk memudahkan akses tiap orang serta memudahkan mencari data, maka hasil tersebut dipetakan dalam Human Resources Information System, yang kemudian diperjelas dengan career path agar dapat memudahkan melihat ke arah mana pengembangan karyawan yang paling memungkinkan.