

Program pelatihan dan pengembangan berbasis kompetensi pada jabatan branch manager di PT. XYZ

Zaenal Abdullah, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20344833&lokasi=lokal>

Abstrak

Perkembangan usaha menuntut perusahaan menambah sekaligus meningkatkan kualitas SDM nya. PT. XYZ mengalami pertumbuhan usaha yang cukup pesat dan cepat sejak berdirinya pada tahun 1994. Manajemen SDM sebagai mitra strategik perusahaan dituntut untuk menyediakan dan membina SDM dalam rangka mencapai visi dan misi perusahaan.

PT. XYZ melakukan pembukaan beberapa kantor cabang baru tiap tahunnya, dan tiap kantor cabang akan membutuhkan seorang branch manager baru. Manajemen SDM memiliki komitmen untuk melakukan promosi dari dalam (promotion from within), akibatnya banyak pejabat jenjang dibawah branch manager dipromosikan menjadi branch manager dalam waktu yang lebih cepat dari yang seharusnya.

Hal tersebut menyebabkan permasalahan kesenjangan antara tanggungjawab dan wewenang jabatan yang diemban oleh branch manager dengan kapasitas individunya yang cenderung lebih rendah. Hal ini terlihat pada hasil penilaian kinerja yang berbasis kompetensi, kesesuaian golongan jabatan individu dengan golongan jabatan yang disyaratkan, beberapa keluhan dari pihak internal (bawahan) dan pihak eksternal (pelanggan).

Menghadapi permasalahan di atas, ada tiga alternatif pemecahan masalah yang dapat ditempuh oleh PT. XYZ dalam rangka menutup kesenjangan kompetensi yang ada sesuai dengan kondisi perusahaan. Pertama adalah program pelatihan dan pengembangan yang didasarkan pada profil kompetensi branch manager yang telah diterapkan pada penilaian kinerja.

Program pelatihan dan pengembangan meliputi kelompok kompetensi behavior, management dan leadership. Kedua adalah formalisasi coaching and counseling yaitu pembuatan rencana kegiatan coaching and counseling yang lebih terpadu dan disepakati pelaksanaannya oleh pihak atasan dan bawahan. Ketiga adalah program pengembangan karir yaitu suatu program yang terencana, integratif dan komprehensif menyiapkan dan mengembangkan SDM yang ada untuk jabatan - jabatan tertentu pada masa depan. Hal ini adalah program jangka panjang dan efektifitasnya baru dapat dirasakan dalam beberapa tahun mendatang.

Mengingat kondisi tuntutan pertumbuhan perusahaan yang cepat, ketersediaan sarana dan dukungan komitmen pengembangan dari manajemen, maka alternatif pertama merupakan alternatif yang disarankan oleh penulis. Penulis juga mengajukan masukan tentang silabus program pelatihan dan pengembangan, jadwal pelaksanaan, alokasi dana (anggaran) dan matriks program pelatihan dan pengembangan.