Universitas Indonesia Library >> UI - Tesis Membership

Human asset and performance management practice at PT. Semen Gresik (Persero), Tbk

Arie Indra Murti, author

Deskripsi Lengkap: https://lib.ui.ac.id/detail?id=20438072&lokasi=lokal

---

Abstrak

ABSTRACT
The economic crises in Indonesia bring the significant impact on business sectors activity. In the cement industry this condition has Lead to high competitive domestic cement market. PT Semen Gresik was able to maintain its 45% market share by keep innovate and investing a significant amount in their production activities. To maintam its position in the market, PTSG also have to compete on the human resource area as the company? s most critical assets. The human assets and their performance need to be well-managed due to its contribution in the company competitive advantage as they need to placed a greater attention to human resource department .

Human Asset and Performance Management issues emphasized on the development and deployment of human asset skills (Accenture, 2001). It means engineering excellent human competency. The development itself consist of several major activities: Training and Development; . Career Planning and Discipline (Invancevich, 2001). Performance Management used to explain the performance cycle of planning, performance execution, performance evaluation and then back to the beginning (Brennan, 1989). Before the company pursue to the next step of developing human resource, it need first to determine and to understand about the employee performance by evaluating their performance. Performance evaluation is a tool to give company a description about their workforce condition and as a basis for further necessary developmental activity. It?s the reason why the evaluation have to be able to assess the performance as objective as possible.

The analysis on PTSG human resource department activities show that the company still implemented a traditional human resource management, which the activities only focused in administering the human resources data. In some area indicate severe problems perceive in the cause of it. PTSG have suffer from its long period of recruitment inactivity from 1997 that will cost them a skills and generatior gap. To minimize this, company must have a accurately designed training programs and must be able to trace good talent to place it in the right place. Above of all, these program must be able to improve things, persons and skills that need to be improved and subjected to gain a more effective and productive human resource. But the present performance evaluation seems didn?t able to support since its subjectivity and seniority climate still exist.

During the internship session, writer tried to develop a model of performance evaluation based on competencies that might can be implemented along with company?s objective to start a competency based human resource. The model consist of four step evaluation which are: determine the Job Iàret for each individual; Perfbrmance Evaluation and Consultation as a downward evaluation; Employee Development Report as a self-evaluation, and Discussion and Consultation to giving employee a feedback based on the

evaluation result and make a future job target to be evaluated next period.

To support the talent-building challenge, the role of human resources should be redefined and its capabilities strengthened. HR executives need to be effective, proactive. counselor with personal and business credibility and strong relationship with business units.

<hr> ABSTRAIT
Les crises économiques en Indonésie apportent l?impact considérable sur activité des secteurs de l?affaire. Dans l?industrie du cement cette condition a le rôle principal àu marché du cement domestique qui deviens très compétitif. Le PT Semen Gresik était capable de maintenir ses 45% part du marché par leur innovation et investir un montant considérable dans leurs activités de la production. Pour maintenir sa place dans le marché, PTSG ont aussi devoir rivaliser sur latégion de la ressource humaine comme l?aspect plus critique pour l?entreprise. Les ressource humains et leur performance ont besoin d?être bien- dirigé dû à sa contribution dans la compagnie avantage compétitif comme ils ont besoin à placé une plus grande attention à la département de la ressource humain.

L?approche de Human Asset & Performance Management est accentué sur le développement et déploiement des habiletés de ressource humaines (Accenture, 2001). Il veut dire construire la compétence de l?être humain excellente. Le développement lui-même consiste en les plusieurs activités majeures: Former et Développement ; Çarrière Plannifi cation et Dî sc¡pune (Invancevich, 2001). Gestion de Performance expliquait au cycle de la performance d?organisation, exécution de la performance, évaluation de la performance et aiors en amere au commencement (Brennan, I 989). Avant la compagnie poursuivez au prochain pas de développer la ressource Immaine, il a besoin de déterminer et comprendre au sujet de la performance de l?employé en évaluant leur performance en premier lieu. L?évaluation de la performance est un outil pour donner une description à compagnie au sujet de leur condition du workjòrce et comme une base pour effectuer les activité developmental nécessaire supplémentaire. Ii est la raison pourquoi l?évaluation doit être capable de répartir la perfonnance comme objectif comme possible.

L?analyse sur PTSG exposition des activités du département de la ressource humaine que la compagnie a encore rendu effectif une gestion cte la ressource humaine traditionnelle que les activités ont concentré seulement dans I?administration des données des ressources humain. Dans quelque région indiquez les problèmes sévères perçoivent dans la cause de lui. PTSG a souffrent de sa longue période d?inactivité du recrutement de 1 997 cela les coûtera Un habiletés et intervalle de la génération. Pour minimiser ceci, la compagnie doit avoir un former correctement conçu programmes et doit être capable de tracer le bon talent pour le placer dans la bonne place. Au-dessus de tout, ce programme doit être capable d?améliorer choses, personnes et habiletés qui ont besoin d?être amélioré et ont soumis pour gagner une ressource humaine plus efficace et productive. Mais l?évaluation de la performance présente paraît n?a pas fait capable à support depuis sa subjectivité et le climat de la priorité d?âge existe encore.

Pendant la session du stage, l?écrivain a essayé de développer un modèle d?évaluation de la performance basé sur compétences qui pèuvent peut être rendu effectif avec I?objectif de compagnie pour commencer une competence base la ressource humaine. Le modèle consiste en quatre évaluation du pas qui est: déterminez la Cible du Travail pour chaque individu, Evaluation de la Performance et Consultation comme

une evaluation descendante; Rapport du Développement de l?Employé comme une moi-même-évaluation, et Discussion et Consultation à employé donnant une réaction a basé sur le résultat de l?évaluation et fait une cible du travail future être évalué prochaine période.

Pour supporter le défi du talent-bâtiment, le rôle des ressources humaines devrait être redéfini et ses capacités ont fortifié. Les cadres HR ont besoin d?être efficace, conseiller du proactive avec personnel et crédibilité de l?affaire et rapport fort avec les unités de l?affaire.