

Model pengukuran potensi kandidat manajer di PT. Toyota Astra Motor

Adjie Sapta, author

Deskripsi Lengkap: <https://lib.ui.ac.id/detail?id=76286&lokasi=lokal>

Abstrak

PT. Toyota Astra Motor sebagai perusahaan "joint venture" antara PT. Astra International Tbk. (Indonesia) dan Toyota Motor Company (Jepang) menyadari bahwa keunggulan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang merupakan "intellectual capital" dari perusahaan merupakan sumberdaya utama dalam menghadapi kompetisi global di abad 21 mendatang.

Kemampuan secara dini memetakan kelebihan dan kekurangan dan seorang karyawan khususnya untuk calon level manajerial merupakan hal yang mutlak guna mendapatkan suatu pengembangan pribadi (individual development plan) yang lebih fokus dan sejalan dengan strategi perusahaan. Oleh sebab itu diperlukan suatu model pengukuran potensi karyawan yang teruji kehandalannya secara intemasional dan dapat dilakukan secara in-house di PT. Toyota Astra Motor.

Penulis beruntung mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan menjadi Assessor dan Administrator untuk Toyota Group Executive Assessment Center dari Development Dimension International (DDI) Pittsburgh, sebuah organisasi konsultan sumber daya manusia yang ternama di Amerika yang telah membantu lebih dari 200 perusahaan yang terdaftar namanya dalam FORTUNE 500, dan pendirinya yaitu DR. William C Byham termasuk angkatan pertama yang memelopori penggunaan Assessment Center untuk dunia bisnis, sehingga penulis dapat menghayati secara mendalam pengukuran potensi karyawan ini melalui pengamatan langsung.

Tujuan penelitian adalah pertama untuk menemukan dimensi apa yang dibutuhkan oleh level manajerial PT. Toyota Astra Motor di masa mendatang dan kedua adalah menemukan bagaimana cara pengukuran potensi itu sendiri melalui metode yang dikenal dengan nama Assesment Center.

Untuk tujuan pertama, populasi yang dijadikan lokus penelitian adalah para manajer PT. Toyota Astra Motor, dimana teknik pengumpulan data berdasarkan hasil kuesioner, wawancara dan focus group yang dilakukan kepada manajer dan Board of Director. Hasil penelitian adalah 13 dimensi dan 1 kecocokan motivasi yang apabila dimiliki seorang manajer diyakini mampu membuat manajer tersebut efektif dan efisien dalam pekerjaannya.

Untuk tujuan kedua, lokus penelitian adalah sistem penyelenggaraan Assessment Center di PT. Toyota Astra Motor, yang berlangsung pada bulan Juni dan awal Juli 1999. Dalam penelitian yang dilakukan secara kualitatif ini, penulis melakukan pengamatan langsung dengan menjadi Assesor dan Administrator Assessment Center. Hasil penelitian adalah suatu model yang memberikan gambaran tahap demi tahap pelaksanaan Assessment Center yang menjadi dasar pengukuran potensi kandidat manajer di PT. Toyota Astra Motor.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, penulis menyarankan perlunya dibuat suatu Return On Investment (ROI) terhadap proses ini dan disamping itu perlu dilatih lebih banyak Interviewer dan Assessor agar proses Assessment Center ini tetap langgeng walaupun ada Interviewer dan Assessor yang "turn over" karena lanjut usia ataupun pindah ke perusahaan lain.