

## ABSTRACT

### DESIGN OF COMPETENCY-BASED HUMAN RESOURCES DEVELOPMENT STRATEGY AT PT. XYZ YEAR 2022-2024

Unexpected phenomenon from environment such as disaster, pandemic, or human changing lifestyle rapidly could become a factor for organization being unable to survive. The failure to achieve organizational and individual targets in the company can also make the company fall slowly if it is not handled properly. To maintain the sustainability of the company, it is necessary to make decisions in management with a strategic approach. The development strategy through human resources is needed for individual development and the achievement of the company's mission. Competence is needed to ensure development occurs in accordance with the company's mission. This research is qualitative research using interview primary data with research instruments in the form of questions developed based on the theory of strategic direction based on business type Miles and Snow (1984), the continuum theory of strategic maturity of human resource development from Garavan (1991), McCracken and Wallace (2000). The results of the analysis of this study found that PT. XYZ has a defender business strategy direction. The analysis of continuum strategic HR development maturity shows the characteristics of being integrated with the company's mission and goals; environmental analysis; HRD policy and planning; cultural understanding; existence of complementary HRM activities; and emphasis on evaluation are included in the immature type, the characteristics of learning culture; HR function; top management support; line manager commitment and involvement; and the expansion of the instructor's role are included in the quite mature type. Based on these findings, a competency-based HR development strategy is designed included plan of implementation at PT. XYZ for year 2022-2024.

*Keywords:* Human resource development strategy, competence, defender, continuum of strategic human resource development maturity.

## ABSTRAK

### RANCANGAN STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS KOMPETENSI DI PT. XYZ TAHUN 2022-2024

Kejadian tidak terduga dari lingkungan seperti terjadinya musibah, pandemi atau perubahan tren gaya hidup manusia yang cepat dapat menjadi salah satu faktor yang membuat perusahaan tidak dapat bertahan. Ketidaktercapaian target secara organisasi maupun individu dalam perusahaan juga dapat membuat perusahaan jatuh secara perlahan jika tidak segera ditangani secara tepat. Untuk menjaga keberlangsungan perusahaan diperlukan keputusan dalam manajemen dengan pendekatan strategis. Strategi pengembangan melalui sumber daya manusia diperlukan untuk berkembangnya individu dan pencapaian misi perusahaan. Kompetensi diperlukan untuk memastikan pengembangan terjadi sesuai dengan misi perusahaan. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan data primer wawancara dengan instrumen penelitian berupa pertanyaan yang dikembangkan berdasarkan teori arahan strategi berdasarkan tipe bisnis Miles dan Snow (1984), teori kontinum kematangan strategis pengembangan sumber daya manusia dari Garavan (1991), McCracken dan Wallace (2000). Hasil analisis penelitian ini menemukan bahwa PT. XYZ memiliki arahan strategi bisnis *defender*. Analisis kontinum kematangan pengembangan SDM strategis menunjukkan karakteristik terintegrasi dengan misi dan tujuan perusahaan; analisis lingkungan; kebijakan dan perencanaan HRD; keberadaan kegiatan HRM lainnya; pemahaman budaya; dan penekanan pada evaluasi termasuk dalam *immature*, karakteristik budaya belajar; fungsi HRD; dukungan dari *top management*; komitmen dan keterlibatan manajer lini; dan perluasan peran instruktur termasuk dalam *quite mature*. Berdasarkan dari temuan tersebut dibuat rancangan strategi pengembangan SDM berbasis kompetensi beserta rencana implementasinya di PT. XYZ tahun 2022-2024.

Kata kunci: Strategi pengembangan sumber daya manusia, kompetensi, *defender*, kontinum kematangan pengembangan sumber daya manusia strategis.