

**RANCANGAN SISTEM PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA BERBASIS KOMPETENSI PT. AEROFOOD
INDUSTRIAL CATERING UNIT *HEALTHCARE* DAN *TOWN***

Oleh:

Andini Saraswati (2016023394)

Bhineka Yektiningtias (2016023397)

Manajemen Sumber Daya Manusia – Sekolah Tinggi PPM Manajemen

ABSTRAK

PT Aerofood Industrial Catering (AIC) adalah anak perusahaan dari Aerofood ACS yang bergerak di bidang industri jasa boga untuk *catering* di unit kesehatan (*healthcare*), perkantoran (*town*), *oil mining and gas (OMG)*, dan *facility*. Aktivitas operasi AIC sendiri menghasilkan sekitar 70.000 makanan setiap harinya dengan jumlah karyawan unit sekitar 800 orang. Bergerak dalam industri jasa boga, menuntut AIC untuk selalu mengedepankan *service excellence* nya melalui sumber daya manusia yang kompeten dan senantiasa mengedepankan nilai-nilai kedekatan dengan pelanggannya dengan mempertahankan keunggulannya di bidang *quality service* yang tidak terlepas dari peran *human capital training and development* dalam mengembangkan kompetensi karyawannya.

Jenis penelitian ini adalah penelitian terapan yang menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Dengan menggunakan wawancara dan studi dokumentasi sebagai metode yang digunakan untuk mengumpulkan data. Adapun subyek yang menjadi responden dalam wawancara antara lain *executive manager human capital*, *human resources manager*, *head learning and development*, dan karyawan dari unit *healthcare* dan *town*. Dengan pertimbangan bahwa baik manajer pada kantor pusat dan unit maupun *head* masing-masing divisi berasal dari departemen sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan akan inti dari sistem manajemen sumber daya manusia di perusahaan termasuk juga karyawan di unit yang bertindak sebagai pengguna.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kegiatan pelatihan dan pengembangan di PT AIC belum tersistemasi dengan baik. Pembaharuan sistem pelatihan dan pengembangan menjadi berbasis kompetensi dilakukan perusahaan untuk menekan *labor cost* nya dengan pengoptimalan fungsi pelatihan dan pengembangannya. Penyempurnaan sistem pelatihan dan pengembangan dilakukan dengan mengintegrasikan strategi perusahaan, tingkat kematangan yang diharapkan perusahaan, kesenjangan yang terjadi, dan kompetensi. Sistem pelatihan dan pengembangan dibuat dengan mengikuti tahapan berikut: 1)Analisis kebutuhan pelatihan; 2)Memastikan kesiapan karyawan; 3)Menciptakan lingkungan pembelajaran; 4)Memastikan alih pelatihan; 5) Memilih metode pelatihan; 6)Melakukan rencana evaluasi pelatihan; 7)Melakukan pengawasan dan evaluasi pelatihan yang ke tujuh tahap ini adalah berdasarkan referensi dari Noe (2010) dalam bukunya *Employee Training and Development*

Rekomendasi agar sistem pelatihan dan pengembangan yang baru dapat berhasil adalah dilakukannya penilaian kompetensi secara kontinu karena baik karyawan yang dinilai dan atasan yang menilai wajib mengetahui seberapa efektif kompetensi yang berhasil ditingkatkan dan apakah hal tersebut betul berpengaruh pada kinerja dan pencapaian target unit. Sistem ini juga perlu dukungan secara penuh dari *division head* atau kepala divisi terkait dan karyawan sebagai pengguna dalam penerapannya di lapangan. Terakhir, sosialisasi dan pemantauan secara periodik dari *learning and development* agar sistem pelatihan dan pengembangan yang baru tetap pada jalurnya.

Kata Kunci : Rancangan, Sistem Pelatihan dan Pengembangan, Kompetensi

**THE DESIGN OF TRAINING AND DEVELOPMENT SYSTEM BASED ON
COMPETENCIES AS PART OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN
PT AEROFOOD INDUSTRIAL CATERING *HEALTHCARE AND TOWN*
UNIT**

By:

Andini Saraswati (2016023394)

Bhineka Yektiningtias (2016023397)

Human Resources Management – PPM School of Management

ABSTRACT

PT Aerofood Industrial Catering (AIC) is a subsidiary of Aerofood ACS engaged in catering industry for catering in healthcare, offices, oil mining and gas (OMG), and facility. AIC's own operating activities generate approximately 70,000 meals per day with the total employee unit of about 800 people. Engaging in the catering industry, AIC demands to always prioritize its service excellence through competent employees and always prioritize the values of customers by maintaining its superiority in the field of quality service which is inseparable from the role of human capital training and development in developing the competencies of its employees .

This type of research is applied research using a descriptive qualitative approach. Using interviews and documentation study as a method to collect data. The subjects of the interviews include the executive manager of human capital department, human resources manager, head of learning and development, unit manager, head division, and a few couple of employees from the unit. Considering that both managers are from the human resources based department who has core knowledge of the human resources system in the company as well as the employee and the head division as the user.

This study conclude that the training and development activities held in PT AIC has not been well systemized. The renewal of training and development system into a competencies based is conducted by the company to suppress its labor cost by optimizing the function of training and development. Completion of training and development system is done by integrating company strategy, company's expected maturity level, gap from training and development activities, and competency. The training and development system is by implementing the Noe (2010) seven stages of designing training and development system. The following stages are; 1) Needs training analysis; 2) Ensuring employee readiness; 3) Creating learning environment; 4) Ensure the transfer of training; 5) Choosing a training method; 6) Conduct training evaluation plan; 7) Supervising and evaluating the training.

Hence, as the result comes by, the following recommendation would for the system implementation would be a continuous assessment of competencies because both the assessed employee and the assessing superiors are required to know how effectively the competencies are improved and whether they really affect the performance and achievement of the unit targets. The system also required a full

support from the division head or the head of the relevant division and the employee as well as the user. Finally, socialization and periodic monitoring from learning and development team is required to ensure that new training and development system stays on track.

Keywords : Design, Training and Development System, Competency