

ABSTRACT

Design of Competency-Based Strategic Human Resource Development Program for Manager Level at PT XYZ

PT XYZ, a company in outsourcing business, is in the midst of business model change. This change demands two things from the employees. First, because of the increasing complexity of the intended business process, companies need to improve their employees' capabilities. Second, for the process of change to work well and quickly employees need to be in tune with the core competencies of the company. The core competencies, based on the company's values, contain five characteristics that PT XYZ basically requires from its employees in the new business model. This thesis focuses on achieving that second demand through employee development strategies and programs at the manager level.

Managers have a role as a bridge between top management and staff. This unique position makes the manager role as a lever in the internalization of core competencies. The success of PT XYZ instilling core competencies in managers will determine the success of internalizing core competencies across the company. The success of such internalization will determine the success of business model change which will be the future of the company. This will be the foundation of PT XYZ in doing evolution.

This thesis resulted in the design of the strategic scope and program scope of human resource development based on core competency. The strategic scope ensures human resource development will align with and support the corporate strategy. While the scope of the program designs appropriate development activities to build core competencies, develop ways to evaluate them, and ensure managers can apply these core competencies in the work place.

Keywords: Human Resource Development, Competence, Outsourcing, Strategy, Program, Learning

ABSTRAK

Rancangan Program Pengembangan SDM Stratejik berbasis Kompetensi untuk Level Manajer di PT XYZ

PT XYZ, perusahaan yang bergerak di bidang alih daya, sedang berada di tengah-tengah perubahan model bisnis. Perubahan ini menuntut dua hal dari para karyawan. Pertama, karena meningkatnya kompleksitas proses bisnis yang dituju, perusahaan membutuhkan peningkatan kemampuan karyawan. Kedua, agar proses perubahan dapat berjalan dengan baik dan cepat karyawan perlu selaras dengan kompetensi inti perusahaan. Kompetensi inti yang disusun berdasarkan nilai-nilai perusahaan tersebut berisi lima karakteristik yang secara mendasar dibutuhkan oleh PT XYZ dari karyawannya di dalam model bisnis yang baru. Tesis ini fokus pada mencapai tuntutan kedua tersebut melalui strategi dan program pengembangan karyawan di level manajer.

Para manajer memiliki peran sebagai jembatan antara manajemen puncak dengan para staf. Posisi yang unik ini menjadikan peran manajer sebagai pengungkit dalam internalisasi kompetensi inti. Keberhasilan PT XYZ menanamkan kompetensi inti di para manajer akan menentukan keberhasilan internalisasi kompetensi inti di seluruh perusahaan. Keberhasilan internalisasi tersebut akan menentukan keberhasilan perubahan model bisnis yang akan menjadi masa depan perusahaan. Ini merupakan fondasi PT XYZ dalam melakukan evolusi.

Tesis ini menghasilkan rancangan lingkup stratejik dan lingkup program pengembangan SDM berbasis kompetensi inti. Lingkup stratejik memastikan pengembangan SDM akan selaras dan mendukung strategi perusahaan. Sedangkan lingkup program mendesain aktivitas-aktivitas pengembangan yang tepat untuk membangun kompetensi inti, menyusun cara mengevaluasinya, serta memastikan para manajer dapat mengaplikasikan kompetensi inti tersebut di dalam pekerjaan.

Kata kunci: Pengembangan SDM, Kompetensi, Alih Daya, Strategi, Program, Pembelajaran