

DAFTAR ISI

HALAMAN DEWAN PENGUJI.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PERNYATAAN PERUSAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRACT.....	vi
ABSTRAK.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	3
1.4 Manfaat Penelitian.....	3
1.5 Batasan Penelitian	4
1.6 Sistematika Penulisan.....	4
BAB II TINJAUAN TEORI.....	5
2.1 Teori Kompetensi.....	5
2.1.1 Definisi Kompetensi.....	5
2.1.2 Tipe-tipe Kompetensi	5
2.1.3 Manfaat Manajemen SDM Berbasis Kompetensi bagi Pengembangan Karyawan ..	6
2.1.4 Model Kompetensi (Kamus dan Matriks).....	7
2.1.5 Asesmen Kompetensi	7
2.2 Teori Pelatihan dan Pengembangan	9
2.2.1 Definisi Pelatihan dan Pengembangan	9
2.2.2 Pengembangan SDM Strategik	9
2.2.3 Asesmen Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan.....	11
2.2.4 Pembelajaran dan Transfer Pelatihan	13
2.2.5 Fase Perancangan Pelatihan dan Pengembangan	19
2.2.5 Metode Pelatihan dan Pengembangan	19
2.2.6 Evaluasi Pelatihan	26
2.3 Sintesa Konseptual	29
2.4 Kerangka Konseptual	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31

3.1	Kerangka Analisis	31
3.2	Tipe Penelitian.....	32
3.3	Populasi dan Sampel Penelitian	32
3.4	Pengambilan Data	32
3.5	Pengolahan dan Analisis Data.....	32
3.6	Tabel Kebutuhan Data.....	34
BAB IV	PROFIL PT XYZ	35
BAB V	PROGRAM PENGEMBANGAN SDM STRATEJIK BERBASIS KOMPETENSI INTL.....	40
5.1	Penetapan Tingkat Kematangan Pengembangan SDM Stratejik	40
5.1.1	Integrasi dua arah dengan misi dan tujuan organisasi	41
5.1.2	Dukungan manajemen puncak sebagai pemimpin dalam pengembangan SDM	41
5.1.3	Pemindaian lingkungan dilakukan oleh manajemen senior untuk pengembangan SDM	42
5.1.4	Pembentukan strategi pengembangan SDM yang menjadi dasar kebijakan pengembangan SDM	42
5.1.5	Komitmen dan keterlibatan manajer lini untuk bermitra secara stratejik dengan spesialis pengembangan SDM.....	42
5.1.6	Terintegrasi secara horisontal dengan aktivitas manajemen SDM lainnya yang mendukung pengembangan	43
5.1.7	Peran tambahan pelatih sebagai konsultan perubahan organisasi	43
5.1.8	Pengembangan beroperasi untuk mempengaruhi dan/atau mengubah budaya organisasi	44
5.1.9	Mengevaluasi kontribusi stratejik dan relevansi dari intervensi	45
5.2	Analisis Kesenjangan Kompetensi.....	46
5.2.1	Level Kompetensi Inti yang Dituntut dari Jabatan Manajer	46
5.2.2	Gap Kompetensi Inti yang dimiliki Manajer saat ini dengan yang menjadi Tuntutan	46
5.3	Rancangan Program Pengembangan SDM berbasis Kompetensi Inti PT XYZ	48
5.3.1	Desain Program Pengembangan.....	48
5.3.2	Rancangan Pra-pengembangan, Acara Pengembangan dan Pasca-pengembangan	72
5.4	Rancangan Implementasi Strategi dan Program Pengembangan SDM	78
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN	82
6.1	Kesimpulan.....	82
6.2	Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Cara-cara Asesmen Kompetensi	7
Tabel 2 Peta Kontinum Kedewasaan Pengembangan SDM Stratejik.....	10
Tabel 3 Metode Asesmen Kebutuhan Pengembangan.....	12
Tabel 4 Tipe Hasil Pembelajaran (Noe, 2013).....	14
Tabel 5 Bagian dan Aktivitas dalam Pemodelan Perilaku	23
Tabel 6 Perbandingan Metode Pelatihan dengan Hasil Pembelajaran.....	25
Tabel 7 Hasil Pelatihan dan Level Evaluasi Pelatihan.....	27
Tabel 8 Kebutuhan Data Penelitian	34
Tabel 9 Pembentukan Budaya Belajar Berdasarkan Nilai Perusahaan	45
Tabel 10 Hasil Asesmen Kompetensi Inti pada Manajer yang menjadi Sampel	47
Tabel 11 Kurikulum Peningkatan Kompetensi Inti ke Level 3.....	49
Tabel 12 Identifikasi Perilaku Kunci berdasarkan Kompetensi Inti	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Roman Pavilion	6
Gambar 2 Model Pembelajaran dan Transfer Pelatihan	13
Gambar 3 Sistem Pembelajaran	19
Gambar 5 Kerangka Konseptual	30
Gambar 6 Kerangka Analisis	31
Gambar 7 Proses Pengolahan Data	33
Gambar 8 Penggambaran Perubahan Proses Bisnis PT XYZ	37
Gambar 9 Sistem Pengembangan SDM	40
Gambar 10 Hubungan antara Strategi Perusahaan dan Strategi Manajemen SDM	43
Gambar 11 Rekomendasi Perubahan Struktur Departemen Pengembangan SDM	44
Gambar 12 Jadwal Pelaksanaan Implementasi	79

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Kamus Kompetensi PT XYZ

Lampiran 2: Struktur Organisasi PT XYZ (nama direduksi)

Lampiran 3: Jabatan di PT XYZ

Lampiran 4: Keberadaan Deskripsi Pekerjaan

Lampiran 5: *Culture/Brand Platform* PT XYZ

Lampiran 6: Hasil Evaluasi Pelatihan Komunikasi Efektif dan Persuasif