



**OPTIMALISASI CBHRM
DI *PRODUCT SUPPLY* DEPARTEMEN PADA
PT. BLUE GAS INDONESIA**

**KARYA AKHIR
DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK
MENYELESAIKAN PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**OLEH:
ERWIN SETIYA
55106120117**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
2009**

ABSTRACT

This economic globalization makes business competition is tighter. Every company prepare them self to be more advanced in order to win or survive in the competition. To become advanced company, it takes a quality business process and followed by growing revenue; optimize the asset usage and increasing productivity. Overall result of the business process is influenced by HR readiness, which can be measured by HR mapping usage the competency measured based on competency based human resources management.

PT. Blue Gas Indonesia, supplier for cooking appliances and LPG refill, is one the company that preparing themselves to have an advanced business process since in front of them there are challenges with big opportunity regarding Indonesian government's priority for gas conversion program. In this condition competent human resources with high performance is really needed to support company goals achievements.

In this final assignment, mapping of competency and performance for implementation of PT. Blue Gas Indonesia competency based human resources management are conducted, which include measurement of individual competency, performance, job role of the individual in doing his job and responsibility, and the actual achievement.

Result from employee's competency mapping will be appropriate if it is used as Management's basis for decision in terms of developing their business and developing their employees. Management has committed to implement competency based human resources management concept, with clarity of every performance measure & force the data/record in one period and understanding of the appraiser regarding the competency appraisal,

ABSTRAK

Pada era ekonomi global saat ini, menjadikan persaingan bisnis semakin ketat dan berat. Setiap perusahaan berusaha mempersiapkan diri menjadi perusahaan yang unggul sehingga bisa menang atau bertahan dalam persaingan tersebut. Untuk menjadi perusahaan yang unggul tentunya di perlukan suatu proses bisnis yang berkualitas yang hasilnya di tandai dengan pertumbuhan laba perusahaan, optimalisasi dalam pemanfaatan asset dan peningkatan angka produktivitas. Keseluruhan hasil dari proses bisnis tersebut, tentunya sangat dipengaruhi oleh kesiapan Sumber Daya Manusia di dalamnya dan untuk mengukur kesiapan Sumber Daya Manusia tersebut salah satunya adalah melalui pemetaan Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi.

PT. Blue Gas Indonesia, sebagai salah satu penyedia perlengkapan alat memasak serta pengisian ulang gas LPG, merupakan salah satu perusahaan yang sedang mempersiapkan dan mengupayakan seluruh proses bisnisnya berada pada proses yang unggul, karena dihadapkan pada tantangan yang berat saat ini, namun mempunyai potensi dan peluang usaha yang besar terkait dengan program konversi gas yang saat ini menjadi program prioritas pemerintah Indonesia. Pada kondisi tersebut sudah tentu penilaian kinerja yang baik dan benar sangat dibutuhkan untuk menunjang kesiapan Sumber Daya Manusia.

Pada tugas karya akhir ini, di lakukan pemetaan terhadap kompetensi dan *performance* atas implementasi *competency based human resources management* pada karyawan PT.Blue Gas Indonesia yang meliputi pengukuran atas unjuk kompetensi yang dimilikinya, kontribusi / peranan yang bersangkutan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya serta aktual hasil yang dicapai.

Hasil dari pemetaan kompetensi karyawan akan lebih sesuai jika di gunakan sebagai alat pengambil keputusan Manajemen dalam upaya pengembangan bisnis kedepan dan pengembangan karyawan di dalamnya. Untuk hal tersebut Manajemen telah berkomitment akan menerapkan konsep *competency based human resources management* dengan memperjelas setiap ukuran kinerja dan mengupayakan data / catatan prestasi dalam satu periode serta pemahaman para penilai terkait penilaian kompetensi.

PENGESAHAN KARYA AKHIR

Judul : **Optimalisasi CBHRM di Product Supply Departemen
pada PT. Blue Gas Indonesia**

Bentuk Karya Akhir : Riset Penyelesaian Masalah

Nama : Erwin Setiya

NIM : 55106120117

Program : Pascasarjana Program Magister Manajemen

Tanggal : 28 Maret 2009

Mengesahkan

Ketua Program Studi Magister Manajemen

Dr. Ir. Har Adi Basri, M.Ec.

Pembimbing Utama

Dr. Ade Ahmad Rozi, SE. MBA

PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa semua pernyataan dalam karya akhir ini :

Judul : **Optimalisasi CBHRM di Product Supply Departemen pada PT. Blue Gas Indonesia**
Bentuk Karya Akhir : Riset Penyelesaian Masalah
Nama : Erwin Setiya
NIM : 55106120117
Program : Pascasarjana Program Magister Manajemen
Tanggal : 27 Maret 2009

Karya akhir ini merupakan hasil penelitian lapangan, studi pustaka, dan karya saya sendiri dengan bimbingan komisi dosen pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Mercu Buana.

Karya akhir ini belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis di perguruan tinggi lain. Semua informasi, data, dan hasil pengolahannya yang digunakan, telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 27 Maret 2009

Erwin Setiya

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan atas segala rahmat dan karunia yang Allah SWT berikan, sehingga akhirnya penulisan karya akhir ini dapat penulis selesaikan sesuai waktu yang ditetapkan. Penulisan karya akhir yang bersamaan waktunya dengan tugas penulis sebagai tim Manajemen, yang harus bertanggung jawab pada beberapa project dan perjalanan dinas ke luar kota, menjadikan suasana penulisan karya akhir, penuh cerita lucu, sedih, dan tegang karena masalah batas waktu, dan semoga hal ini menjadikan penulis lebih arif dalam mengatur waktu dan bertambah bijaksana menghadapi berbagai kondisi.

Di dalam menyelesaikan penulisan karya akhir ini, penulis memerlukan banyak sumber informasi dan bantuan yang diterima, baik bantuan moril dan inmoril. Dan pada kesempatan kali ini, tak lupa penulis sampaikan rasa terima kasih, atas bantuan dan dukungan yang luar biasa terhadap proses penyelesaian, karya akhir ini, diantaranya adalah :

1. Keempat orangtua penulis yang selalu memberi dukungan doa serta nasihat dan bimbingan. Semoga Allah SWT, memuliakan mereka dan mengampuni dosa-dosa mereka, serta memberi pahala syurga.
2. Virna Komalasari, istri tercinta yang dengan kesabaran dan pengertiannya selalu memberi dukungan bersama anak-anak tersayang ; Annisa Hana, Naila Fairuz dan Naura Fitri yang membahagiakan penulis saat penat dan menambah semangat untuk segera menyelesaikan karya akhir ini.

3. Bapak Husen dan Bapak Rey M. Sinaga selaku Presiden Direktur dan Direktur PT. Blue Gas Indonesia, serta Bapak Alfian Dani, selaku HR Manager yang banyak membantu dan memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan ini.
4. Bapak Dr. Ade Ahmad Rozi, MBA. yang dengan penuh kesabaran dan pengertian membimbing penulis, dengan memberi motivasi agar dapat menyelesaikan tugas karya akhir ini.
5. Bapak Dr. Eni Ariyanto SE, MSi sebagai dosen penguji saat seminar karya akhir, yang memberikan masukan perbaikan.
6. Bapak Prof. Dr. A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, M. Psi sebagai dosen penguji dan bapak Dr. Ir. Dana Santosa, M. Eng.Sc sebagai ketua sidang karya akhir.
7. Bapak Dr. Ir. Har Adi Basri, M.Ec. sebagai ketua program Magister Manajemen yang membantu penulis menyelesaikan karya akhir ini, serta Bapak dan Ibu Dosen UMB yang dengan semangat memberikan materi kuliah, hingga saat ini.
8. Rekan-rekan dalam tim Product Supply Departemen PT. Blue Gas Indonesia, yang senantiasa membantu penulis dalam banyak hal, khususnya kepada Indah Susanti dan Sri Mulyani yang kerap membantu dalam proses pengetikan dan pengerjaan tugas-tugas di kampus.
9. Maya Rahmatia dan Reinhard Sitorus, sahabat dalam pembuatan karya akhir, senasib dan seperjuangan yang selalu membantu dan menutupi kekurangan penulis.

10. Teman-teman angkatan IX UMB Menteng yang selalu *mensupport* dan memberi warna tersendiri dalam proses penyelesaian karya akhir ini; Anna, Sapto, pak Rastim, Baginda, dr. Eddy, Cecep, Saiful, Abi, Farla, Bayu, Dinda, Dedy, Anne serta masih banyak lainnya dalam kelas SDM, Marketing, Keuangan dan Operasi yang tak cukup jika disebutkan satu persatu.
11. Team administrasi UMB, khususnya mbak Yuni dan rekan-rekan, yang banyak memberikan bantuan kepada penulis.
12. Serta, semua para pihak yang tidak dapat kami sebutkan, yang dengan ikhlas turut membantu kelancaran proses penyelesaian karya akhir ini.

Akhir kata, semoga tulisan karya akhir ini dapat memberi manfaat bagi banyak pihak. Amin.

Jakarta 27 Maret 2009

Erwin Setiya

DAFTAR ISI

<i>ABSTRACT</i>	ii
ABSTRAK	iii
PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Pembatasan Masalah	8
1.4. Tujuan Penelitian	9
1.5. Manfaat Penelitian	9
1.6. Sistematika Penulisan	10

BAB II DESKRIPSI PT. BLUE GAS INDONESIA

2.1. Sejarah Perusahaan	12
2.2. Lingkup Bidang Usaha	
2.2.1. Produk	14
2.2.2. <i>Sales and Distribution</i>	17
2.2.3. <i>Manufacturing & Refilling</i>	17
2.3. Sumber Daya	18
2.3.1. Struktur Organisasi	19

2.3.2.	Kualitas Bahan Baku	22
2.3.3.	<i>Filling Plant</i>	22
2.3.4.	Produksi <i>Manufacturing</i>	23
2.3.5.	Teknologi Informasi	23
2.4.	Visi dan Strategi Obyektif	
2.4.1.	Visi PT. Blue Gas Indonesia	24
2.4.2.	Strategi	28
2.5.	Proses Bisnis	
2.5.1.	Mendapatkan Pelanggan	32
2.5.2.	Penyediaan Produk	33
2.5.3.	Melayani Pelanggan	34

BAB III KAJIAN PUSTAKA

3.1.	Tinjauan Teoritis	
3.1.1.	Definisi Kompetensi.....	38
3.1.2.	Faktor dasar yang mempengaruhi perilaku Kompeten.....	43
3.1.3.	Karakteristik dasar Kompetensi.....	46
3.1.4.	Definisi CBHRM.....	51
3.2.	Employee Selection & Development Cycle.....	54
3.3.	Manfaat Kompetensi.....	55
3.4.	Langkah-Langkah Pengembangan Model Kompetensi.....	57
3.5.	Talent berbasis kompetensi.....	64
3.6.	Pendekatan Model.....	69
3.7.	Mendesign Talent Reservoir.....	69
3.8.	Alat Assesment Management Talent.....	70
3.9.	Metoda Pengembangan Kompetensi.....	75
3.10.	Perencanaan SDM.....	77

BAB IV METODOLOGI PEYELESAIAN MASALAH

4.1. Objek Riset	80
4.1.1. Lokasi Penelitian	80
4.1.2. Waktu Penelitian	80
4.2. Metode Riset	
4.2.1. Tahapan Penelitian	80
4.2.2. Data Primer	83
4.2.3. Data Sekunder	83
4.2.4. Mekanisme Pengumpulan Informasi	83
4.3. Metode Analisis	
4.3.1. Analisis Penyelesaian Masalah	85
4.3.2. Model Analisis Alur Pemecahan Masalah	87

BAB V HASIL DAN ANALISIS

5.1. Kondisi Saat ini	
5.1.1. Karakteristik Responden pada Penggalan Informasi Kondisi Saat ini	89
5.1.2. Observasi dan Analisis	90
5.1.3. Hasil Penggalan Informasi untuk Kondisi Saat ini	91
5.2. Konsep CBHRM di PT. BLUE GAS INDONESIA	91
5.2.1. CBHRM Structure.....	92
5.2.2. Kompetensi Mode.....	93
5.2.2.1. Generic Kompetensi.....	98
5.2.2.2. Specific Kompetensi.....	100
5.2.3. <i>Assessment process and Tools</i>	104
5.2.4. Kompetensi Model PT BGI.....	107
5.2.5. <i>Development Program</i>	117
5.2.5.1. On the job activity.....	118
5.2.5.2. Role Model.....	118
5.2.5.3. Training Umum.....	119
5.3. Analisis Kondisi Yang Diharapkan	119

5.4.	Hasil Penggalan Informasi untuk Kondisi yang di harapkan..	119
5.5.	Kesenjangan (<i>gap</i>) yang ada	120
5.6.	Proses Pencarian Solusi/Penyelesaian Masalah	121
5.7.	Hasil Analisis Implementasi CBHRM.....	121

BAB VI KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

6.1.	Kesimpulan	123
6.2.	Rekomendasi	124
	DAFTAR PUSTAKA	126
	LAMPIRAN	127
	RIWAYAT HIDUP PENULIS	133

DAFTAR TABEL

1.	Daftar 9 kompetensi inti dan definisinya	72
2.	Ilustrasi hasil asesment	76
3.	Alat-alat Manajemen Analisis.....	87
4.	Generic Kompetensi Model menurut Spencer	93
5.	Generic Kompetensi Model menurut Hays.....	94
6.	Generic Kompetensi Model menurut Loma.....	95
7.	Matrix Kompetensi dan tools	106
8.	Tools Aspek psikologis pendukung kompetensi.....	107
9.	Standart Kompetensi yang diharapkan.....	109
10.	Standart Kompetensi berbanding Aktual Kompetensi.....	110
11.	Standart Kompetensi (Foreman).....	111
12.	Gap Analisa Supervisor.....	112
13.	Gap Analisa Foreman.....	113
14.	Matrix Kompetensi dan Performance.....	116

DAFTAR GAMBAR

1.	<i>Competency based HRM framework for development</i>	4
2.	Komposisi Saham PT. Tigaraksa Satria.....	13
3.	Produk satu tungku dan dua tungku blue gaz	14
4.	Produk Regulator blue gaz	15
5.	Produk <i>Smartcooker & Blender</i> Vienta	16
6.	Tabung T 911 dan T 907 blue gaz	16
7.	Aktivitas <i>direct selling sales force</i>	17
8.	Pusat Pengisian ulang blue gaz Jakarta.....	18
9.	Struktur Organisasi PT. Blue Gas Indonesia.....	19
10.	<i>Strategy Map</i> PT. Blue Gas Indonesia	30
11.	<i>Business Objective Deployment</i>	31
12.	Agen-agen blue gaz	35
13.	Mesin-mesin pengisian blue gaz	36
14.	Pengecekan kualitas tabung	37
15.	Bisnis Proses PT. Blue Gas Indonesia	37
16.	Iceberg model	51
17.	<i>System Thinking Process</i>	88
18.	CBHRM Structure pada PT. Blue Gas Indonesia.....	92

DAFTAR LAMPIRAN

1.	:	Formulir Recruitment Requisition.....	128
2.	:	Formulir Aplikasi calon Karyawan menggunakan BEI.....	129
3.	:	Form Contoh Indikator Generic Kompetensi	131
4.	:	Form Contoh Indikator Generic Kompetensi	132



**OPTIMALISASI CBHRM
DI *PRODUCT SUPPLY* DEPARTEMEN PADA
PT. BLUE GAS INDONESIA**

**KARYA AKHIR
DIAJUKAN SEBAGAI SALAH SATU SYARAT UNTUK
MENYELESAIKAN PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**OLEH:
ERWIN SETIYA
55106120117**

**UNIVERSITAS MERCU BUANA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

2009