



UNIVERSITAS MERCU BUANA

STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN MELIHAT PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP GRADE/POSISI DI PT. XYZ INDONESIA

tanggal	02-4-05
No. Reg: 1	10012
2	IM/05/012

TESIS

Ha. ap.

Oleh

SRIYONO
NIM : 031.02.060

**PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA, 2004**



UNIVERSITAS MERCU BUANA

**STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DENGAN
MELIHAT PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP GRADE/POSISI DI
PT. XYZ INDONESIA**

TESIS

Diajukan
Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi
Program Magister Manajemen
Universitas Mercu Buana

Oleh

SRIYONO
NIM : 131.02.060

**PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MERCU BUANA
JAKARTA, 2004**

KUTIPAN MAKNA

**JIKA KAMU SUDAH MENGERJAKAN BAGIANMU DENGAN SUNGGUH-
SUNGGUH MAKA YANG LAINNYA ADALAH BAGIAN ALLAH.**

PENGESAHAN TESIS

JUDUL TESIS : STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER
DAYA MANUSIA DENGAN MELIHAT
PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP
GRADE/POSISI DI PT. XYZ INDONESIA

NAMA MAHASISWA : SRIYONO
NIM : 031.02.060

Tesis Ini Telah Disetujui Dan Dipertahankan Didepan Sidang Tim Penguji
Program Magister Manajemen, Program Pascasarjana Universitas Mercu Buana.

Pada Hari : Kamis
Tanggal : 16 September 2004
Tempat : Ruang Sidang Program Pascasarjana Manajemen Universitas
Mercu Buana, Jalan Menteng Raya No. 29 Jakarta Pusat

Menyetujui :
Pembimbing



Dr. Ir. Alugoro Mulyowahyudi, Msc.

Mengetahui :
Direktur Program Pascasarjana Magister Manajemen
Universitas Mercu Buana




Dana Santoso, M. Eng. Sc. Ph.D.

RINGKASAN

PT. XYZ Indonesia merupakan salah satu produsen PTA (Pure Terephthalic Acid) di Indonesia. Dalam mengemban misi perusahaan sebagai penyuplai PTA terhandal di Asia harus mampu memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai misi dan visi perusahaan. Sebagai salah satu sumber yang tak pernah habis untuk digali adalah kemampuan dari Sumber Daya Manusia yang ada di perusahaan.

Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik-karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Adapun komponen-komponen dari kompetensi merupakan perpaduan antara *knowledge*, *skill* dan *attitude* dari individu tersebut. Kompetensi diyakini sebagai salah satu unsur sumber daya manusia yang bersifat integratif dan sangat menunjang strategi perusahaan. Kompetensi tidak terbentuk dengan sendirinya tetapi harus direncanakan dengan rancangan pekerjaan dan rancangan pengembangan perusahaan.

Dalam tesis ini penulis bermaksud mencari pengaruh kompetensi terhadap grade atau posisi di PT XYZ Indonesia dan merumuskan menjadi sebuah strategi untuk mengembangkan sumber daya manusia di PT XYZ Indonesia. Penelitian dilakukan pada bisnis inti yaitu departemen Produksi dan Logistik di PT XYZ Indonesia yang merupakan bidang usaha yang sekarang sedang menjadi fokus manajemen PT. XYZ Indonesia.

Pengujian hubungan kedua variabel dilakukan dengan menggunakan korelasi korelasi Spearman's diperoleh angka 0.519 yang menunjukkan hubungan korelasi tersebut diangka sedang. Sedangkan secara teoritis seharusnya hubungan kedua variabel tersebut kuat. Sehingga perlu pembenahan dalam pengembangan kompetensi karyawan dan sistem grading yang dianut oleh PT. XYZ. Indonesia.

Sedangkan pengujian dengan regresi diperoleh persamaan

$$Y = 2.610 + 0.047X$$

Dengan angka signifikansi 0.563 dan angka determinasi = 0.317 ini berarti ada hubungan positif antara kompetensi dengan grade karyawan dengan angka signifikansi 0.563. Angka tersebut menunjukkan adanya hubungan antara kedua variabel tersebut dengan hubungan yang positif, yang berarti apabila kompetensi karyawan naik akan mengakibatkan grade karyawan akan naik tetapi hubungan tersebut pada tingkat sedang, sedangkan secara teoritis seharusnya kedua hubungan tersebut pada tingkat yang kuat. Sedangkan grade dipengaruhi oleh kompetensi sebesar 31.7 % dan 68.3 % dipengaruhi oleh factor lainnya yang perlu dipelajari lebih lanjut.

Dengan diperolehnya hubungan antara grade dengan kompetensi pada kategori sedang, sedangkan menurut teori hubungan tersebut seharusnya kuat maka perlu disusun langkah untuk pengembangan mandiri dalam pengembangan karir, mengembangkan program Multi Skill, membenahan sistim promosi dan rotasi berdasarkan kompetensi karyawan, melakukan koreksi terhadap pengaruh kompetensi terhadap grade karyawan.

KATA PENGANTAR

Segala Puji syukur dari lubuk hati yang terdalam kita panjatkan ke hadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayahnya, yang telah memberikan nilai lebih pada hambanya berupa ilmu pengetahuan sehingga dapat membedakan manusia dengan makhluk yang lainnya. Dengan setetes ilmu yang diberikannya kepada penulis sehingga dapat menyusun & menyelesaikan tesis ini dengan baik.

Penyusunan tesis ini dimaksudkan sebagai salah satu persyaratan dalam menempuh Program Pasca Sarjana Magister Manajemen di Universitas Mercu Buana Jakarta.

Pada kesempatan ini penulis “menghaturkan “ terimakasih yang sedalam dalamnya kepada :

1. Bapak Dr. Ir. Alugoro Mulyawahyudi sebagai pembimbing pertama yang telah membimbing, mendorong dan memberikan semangat dalam penyusunan tesis ini.
2. Para dosen dan karyawan khususnya pengelola Program Pasca Sarjana Universitas Mercu Buana Jakarta.
3. Manajemen PT. AMI yang telah memberikan izin dan dorongan untuk belajar di MMUMB.
4. Teman-teman karyawan PT. AMI yang membantu dalam bentuk data maupun support untuk bisa menyelesaikan tesis ini.
5. Dan kepada istriku dan anak-anakku yang telah rela berkorban dan ikut memberi dorongan, serta orang tua di desa yang terus menerus memberikan doa restunya.

serta sahabat dan teman teman yang telah memberikan dorongan dan semangat dalam penyusunan tesis ini.

Semoga walaupun kecil tesis ini bermanfaat untuk pengembangan sumber daya manusia terutama bagi pengembangan sumberdaya manusia di Indonesia tercinta. Penulis sangat menyadari bahwa tesis ini sangat jauh dari sempurna, maka dari itu saran dan perbaikan dari pembaca sangat penulis harapkan.

Cilegon, 16 September, 2004

Ir. Sriyono

DAFTAR ISI

JUDUL.....	ii
KUTIPAN MAKNA.....	iii
PENGESAHAN TESIS.....	iv
RINGKASAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Ruang Lingkup Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian	7
1.6. Nomenklatur (kata kunci).....	8
BAB II.....	9
STUDI PUSTAKA.....	9
2.1. Kompetensi	9
2.1.1. Definisi Kompetensi.....	11
2.1.2. Pengelolaan SDM Berbasis Kompetensi	21
2.2. Grading.....	27

BAB III.....	31
METODOLOGI PENELITIAN.....	31
3.1. Variable Penelitian.....	31
3.2. Metode Penarikan Sampel	31
3.2.1. Pengumpulan Data	32
3.2.2. Metode Analisa	34
3.2.1. Uji Kecukupan Data	34
3.2.2. Kenormalan Data	35
3.2.3. Uji hipotesis Asosiatif (Korelasi)	36
3.2.4. Analisa Regresi Sederhana.....	37
3.3. Pembahasan	38
3.4. Kesimpulan Dan Saran Saran	39
BAB IV.....	41
GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN.....	41
4.1. Fasilitas Produksi di PT. XYZ Indonesia.....	42
4.1.1. Oksidasi Unit.....	42
4.1.2. Purifikasi Unit.....	42
4.1.3. UWT Unit.....	42
4.2. Visi & Misi Perusahaan.....	43
4.3. Organisasi PT. XYZ. Indonesia.....	43
4.4. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengelolaan Sumber Daya Manusia.....	43
4.5. Karyawan Dan Latar Belakang Pendidikan Karyawan.....	45

4.6. Pelatihan Karyawan.....	46
4.7. Strategi Perusahaan.....	47
4.8. Kebijakan Kwalitas.....	49
4.9. Benchmarking Sistik.....	50
4.10. Kompensasi Dan Benefit.....	51
4.11. Lingkungan Hidup.....	52
BAB V.....	55
ANALISA DAN PEMBAHASAN.....	55
5.1. Data Penelitian	55
5.2. Analisa Data.....	56
5.2.1. Uji Kecukupan Data	57
5.2.1. Uji Kenormalan Data.....	57
5.2.2. Uji Hipotesis Asosiatif (Korelasi).....	58
5.2.3 Analisa Regresi Sederhana.....	58
5.3. Pembahasan.....	60
BAB VI.....	65
KESIMPULAN DAN SARAN SARAN.....	65
6.1. Kesimpulan.....	65
6.2. Saran Saran.....	67
6.2.1. Meningkatkan Peran Kompetensi Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia	67
6.2.2. Self Improvement Dan Pengembangan Karir.....	68
6.2.3. Sistem Promosi Berdasarkan Kompetensi karyawan	69

6.2.4. Sistem Rotasi Berdasarkan Kompetensi.....	70
6.2.5. Pengembangan Grading Dengan Memperhatikan Kompetensi Karyawan.....	70
6.2.6. Pendekatan Pengembangan Kompetensi di Perusahaan	71
DAFTAR PUSTAKA.....	73
LAMPIRAN.....	76
RIWAYAT HIDUP.....	103

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2-1 Core Competency.....	15
Gambar 2-2 Iceberg level kompetensi	18
Gambar 2-3 Competency causal Flow Model	19
Gambar 2-4 Proses restrukturisasi pada perusahaan	28
Gambar 2-5 Hubungan Struktur Roles dan Posisi	30
Gambar 3-1 Diagram Alir Penelitian	40