

ABSTRAKSI

PT DFI logistic menghadapi masalah peningkatan dan pengembangan sumber daya manusianya, khususnya yang berkenaan dengan kompetensi/ mutu karyawan itu sendiri. Penelitian ini nantinya diharapkan akan memberikan dampak bagi internal organisasi secara lebih terperinci dan mendalam akan bagaimana langkah internal dapat diupayakan agar dapat berdaya saing melalui pengembangan kompetensi SDM.

Penelitian ini bertujuan untuk Menelaah kebutuhan dan ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten pada PT dewata Freight International (DFI) logistic serta menyusun strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dari PT Dewata Freight International (DFI) logistic yang berkelanjutan agar mampu berdaya saing di tahun mendatang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dalam menjawab rumusan masalah penelitian. Menurut waktunya penelitian ini termasuk *cross sectional*, karena dilakukan pada satu waktu tertentu dengan melakukan wawancara dan pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner dan akan dilakukan dalam satu jangka waktu. Mekanisme pengumpulan data atau peroleh informasi tanpa melakukan intervensi atau perlakuan pada populasi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan SDM PT DFI Logistik yang kompeten adalah SDM yang mampu menjawab 7 kesenjangan SDM yang saat ini sedang dihadapi oleh manajemen PPT DFI Logistik, yakni (1) SDM yang unggul dengan kompeten, (2) SDM dengan kualifikasi pendidikan yang mampu menjawab tantangan perusahaan, (3) SDM yang mampu menjalankan Tupoksi yang dibebankan oleh perusahaan dan berhasil sesuai capaian, (4) SDM yang berdaya target, (5) SDM yang direkrut dengan proses seleksi sistematis hingga menyaring bibit unggul, (6) SDM yang memiliki keunggulan secara psikologi (intelegensia) yang mampu menjawab tantangan perusahaan saat ini dan kedepannya, dan (7) SDM yang dapat membaca peluang dan tantangan eksternal perusahaannya.

Terdapat beberapa poin usulan yang menjadi perhatian bagi manajemen PT DFI Logistic dalam mengembangan SDM-nya. Terdapat beberapa kriteria pengembangan SDM kunci yang menjadi perhatian yakni (1) *internal coaching*, (2) *one-on-one coaching*, (3) pengembangan pendidikan formal maupun non formal, (4) menyusun *task force team*, (5) *partnering* dengan SDM *expert*.

Keywords : *SDM, kompetensi, pengembangan SDM*

ABSTRACT

PT DFI logistics faces the problem of increasing and developing its human resources, especially those relating to the competency/ quality of the employees themselves. This research is expected to have an impact on the internal organization in more detail and depth of how internal steps can be sought to be competitive through the development of HR competencies.

This study aims to examine the needs and availability of competent Human Resources (HR) at PT Dewata Freight International (DFI) logistics and develop strategies for developing Human Resources (HR) from PT Dewata Freight International (DFI) sustainable logistics to be able competitive in the coming year.

This research uses a qualitative approach in answering the research problem formulation. According to the time this research is cross sectional, because it is done at a certain time by conducting interviews and collecting data using a questionnaire instrument and will be carried out within a period of time. Mechanisms for collecting data or obtaining information without intervening or treating the population.

Based on the results of the study showed that the competent HR DFI PT needs are HR capable of answering the 7 HR gaps currently being faced by DFI Logistics PPT management, namely (1) competent superior HR, (2) qualified HR education capable of answering company challenges, (3) HR capable of carrying out the duties assigned by the company and succeeding in accordance with achievements, (4) HR with target power, (5) HR recruited by a systematic selection process to filter out purple seeds, (6) HR who has psychological excellence (intelligence) who is able to answer the challenges of the company today and in the future, and (7) HR who can read the opportunities and external challenges of the company.

There are several points of proposals that are of concern to the management of PT DFI Logistics in developing its human resources. There are several key HR development criteria that are of concern: (1) internal coaching, (2) one-on-one coaching, (3) development of formal and non-formal education, (4) developing task force teams, (5) partnering with HR expert.

Keywords: HR, competence, HR development