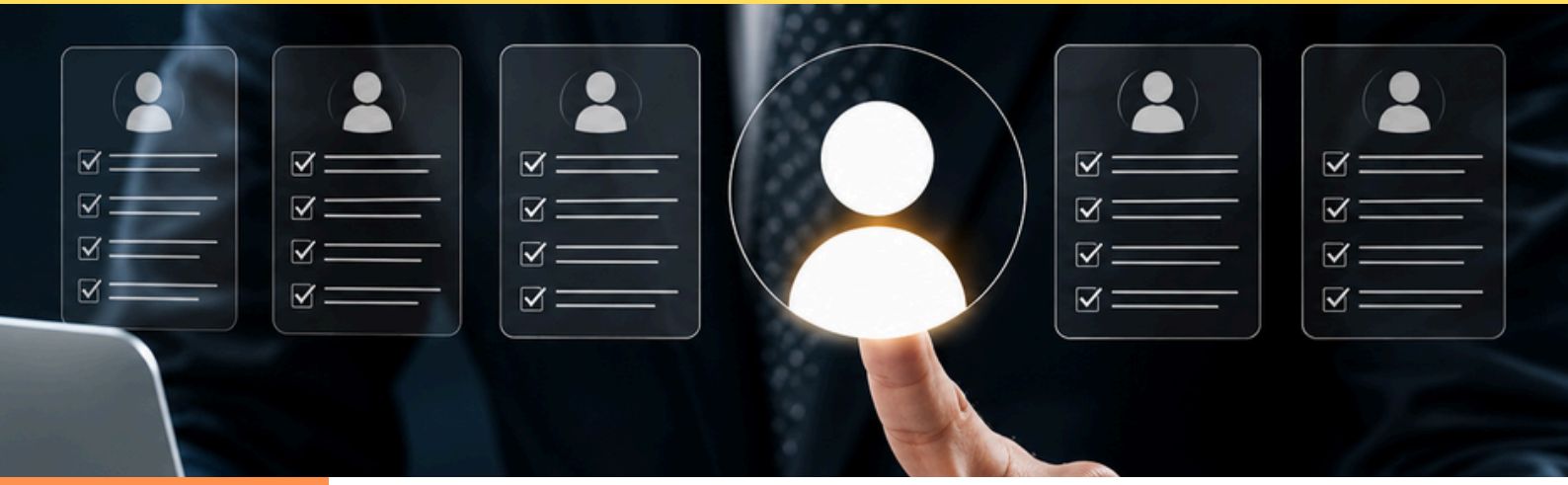
VII–MMXXVI ON HUMAN CAPITAL ISSUE MMXXVI–XXVII

DAP CONSULTANT

INSIGHT

BUSINESS AND MANAGEMENT INSIGHT WEEKLY





Dr. Darmin Ahmad Pella

DIREKTORI KOMPETENSI MENJADI FONDASI STRATEGI PENGELOLAAN TALENTA BERKELANJUTAN

Keunggulan organisasi dibangun melalui kompetensi, bukan sekadar program pengembangan SDM. Direktori kompetensi menjadi fondasi untuk menyelaraskan strategi bisnis, pengembangan talenta, dan kesiapan organisasi menghadapi perubahan.



Apakah organisasi Anda sudah memiliki peta kompetensi untuk setiap jabatan? Bagaimana talenta dapat dikembangkan secara tepat tanpa direktori kompetensi? AT&T (American Telephone and Telegraph Company) menunjukkan bahwa direktori kompetensi membantu mengidentifikasi kesenjangan kompetensi dan mengarahkan program reskilling serta upskilling sesuai kebutuhan bisnis.

AT&T (American Telephone and Telegraph Company) merupakan perusahaan telekomunikasi global yang melayani sekitar 120 juta pelanggan seluler di Amerika Serikat. Seiring berkembangnya layanan fiber optic dan bisnis digital, perusahaan menghadapi kebutuhan transformasi kompetensi untuk mendukung pertumbuhan bisnis.

Pada pertengahan 2010-an, kemajuan software-defined network, cloud computing, dan layanan digital mengubah kebutuhan kompetensi secara fundamental. Keunggulan perusahaan tidak lagi hanya ditentukan oleh infrastruktur, tetapi juga oleh kesiapan kompetensi sumber daya manusia.

Strategi bisnis hanya dapat diwujudkan ketika organisasi memiliki kompetensi yang tepat pada orang yang tepat.



Di bawah kepemimpinan Randall Stephenson, AT&T meluncurkan program Workforce 2020. Program ini memetakan kompetensi strategis, mengidentifikasi keterampilan yang perlu diperbarui, serta membangun jalur pembelajaran berbasis kebutuhan bisnis melalui kolaborasi dengan berbagai platform pendidikan.

Hasilnya menunjukkan perubahan signifikan. Kesenjangan kompetensi berkurang, kesiapan talenta meningkat, dan pengembangan SDM berubah menjadi instrumen strategis untuk mendukung pertumbuhan bisnis. Pengembangan kompetensi tidak lagi diposisikan sebagai aktivitas pelatihan, tetapi sebagai investasi organisasi.

Banyak organisasi masih mengukur keberhasilan pengembangan SDM melalui jumlah pelatihan, peserta, atau sertifikasi. Indikator tersebut mencerminkan aktivitas, bukan peningkatan kapabilitas organisasi. Nilai bisnis baru tercipta ketika pengembangan kompetensi menghasilkan peningkatan kinerja individu, kesiapan talenta, dan pencapaian strategi perusahaan.

Direktori kompetensi menjadi fondasi pengelolaan talenta modern. Direktori ini menetapkan kompetensi setiap jabatan, tingkat penguasaan setiap individu, serta prioritas pengembangan berdasarkan kebutuhan strategis organisasi. Setiap keputusan rekrutmen, promosi, rotasi, asesmen, hingga pembelajaran memiliki acuan kompetensi yang sama.

Organisasi memperoleh arah pengembangan talenta secara objektif, terukur, dan berkelanjutan. Strategi bisnis, strategi SDM, serta pembangunan kapabilitas bergerak pada jalur yang selaras sehingga organisasi memiliki talenta siap menghadapi perubahan, mempercepat transformasi, dan menjaga keunggulan kompetitif secara berkelanjutan.

DAP
CONSULTANT

CAREER PATH
FOR
TALENT MOBILITY

Karier perlu arah.
Talent perlu tahu:

"NEXT LEVEL SAYA KE MANA?"



TALENT GROWS
Potensi berkembang, karier bertumbuh.

ORGANIZATION WINS
Penempatan tepat, kinerja meningkat.

BUSINESS IMPACTS
Hasil nyata untuk pertumbuhan bisnis.

PROJECT LEADER

By **Dr. Darmin A.Pella, S.Psi., MM**

Contact Us 08128175911

SOLUSI: DIREKTORI KOMPETENSI SEBAGAI SISTEM PENGARAH STRATEGI TALENTA

Pengelolaan SDM memerlukan **perubahan paradigma.** Pengembangan talenta tidak lagi diposisikan sebagai program pelatihan, tetapi sebagai **sistem strategis** yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.



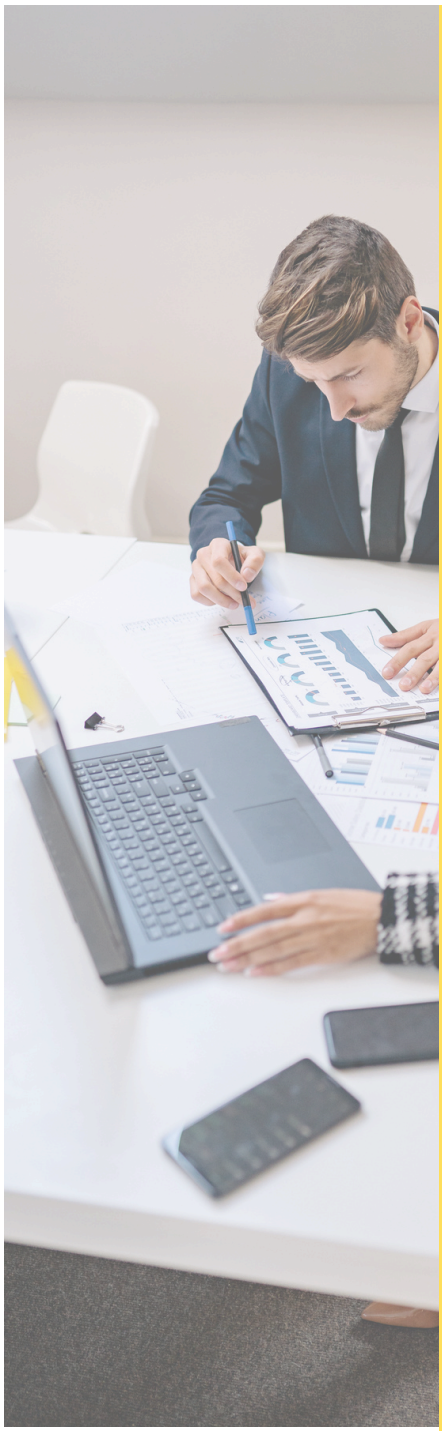
Direktori kompetensi menjadi penghubung antara strategi bisnis dan kapabilitas talenta. Direktori ini mendefinisikan kompetensi setiap jabatan sehingga strategi organisasi dapat diterjemahkan menjadi kebutuhan kompetensi yang terukur. Strategi inovasi memerlukan penguatan **kreativitas** dan **problem solving** sedangkan strategi digitalisasi menuntut **penguasaan teknologi, analisis data,** dan kemampuan adaptasi.

Direktori kompetensi juga membangun **standar objektif** bagi seluruh proses pengelolaan SDM. Rekrutmen, penilaian kinerja, promosi, rotasi, pengembangan, hingga suksesi menggunakan **acuan kompetensi** yang sama sehingga setiap keputusan menjadi lebih konsisten, terukur, dan selaras dengan kebutuhan organisasi.

Melalui pendekatan ini, organisasi dapat mengidentifikasi competency gap, menetapkan **prioritas pengembangan** serta merancang program pembelajaran yang tepat sasaran. Investasi pengembangan SDM tidak lagi berorientasi pada jumlah pelatihan, tetapi pada **peningkatan kapabilitas** yang mendukung pencapaian strategi bisnis.

Pada akhirnya, direktori kompetensi berperan sebagai **sistem pengarah** strategi talenta. Seluruh proses pengelolaan SDM bergerak pada satu arah untuk membangun **kapabilitas organisasi,** memperkuat **daya saing** dan menciptakan **keberlanjutan bisnis.**

LANGKAH – LANGKAH IMPLEMENTASI DIREKTORI KOMPETENSI



01

Menetapkan Arah Strategis Organisasi

Strategi bisnis menjadi dasar penentuan kebutuhan kapabilitas organisasi.

02

Menerjemahkan Strategi menjadi Kompetensi

Strategi diterjemahkan menjadi kompetensi inti, kompetensi teknis, dan kompetensi pada critical roles.

03

Menyusun Standar Kompetensi

Setiap kompetensi dilengkapi proficiency level sebagai standar pengukuran dan pengembangan.

04

Melakukan Asesmen dan Pemetaan Kompetensi

Asesmen memetakan competency gap sebagai dasar prioritas pengembangan talenta.

05

Menyusun Strategi Pengembangan Talenta

Program pengembangan disusun berdasarkan kebutuhan kompetensi dan prioritas bisnis.

06

Mengintegrasikan ke Sistem SDM

Direktori kompetensi menjadi acuan rekrutmen, manajemen kinerja, promosi, suksesi, dan pengembangan karier.

07

Melakukan Evaluasi Berkelanjutan

Direktori kompetensi diperbarui mengikuti perubahan strategi bisnis dan kebutuhan organisasi.

STUDI KASUS

Sebuah perusahaan jasa logistik nasional menghadapi tekanan akibat percepatan digitalisasi industri. Untuk mempertahankan daya saing, perusahaan menetapkan strategi menuju digital logistics. Namun, kompetensi talenta belum selaras dengan kebutuhan bisnis, sehingga penguasaan teknologi digital dan pemanfaatan data masih menjadi tantangan.

Sebagai solusi, perusahaan menetapkan direktori kompetensi sebagai fondasi pengelolaan talenta. Kompetensi strategis diidentifikasi, proficiency level ditetapkan, dan asesmen dilakukan untuk memetakan competency gap. Hasilnya menjadi dasar penyusunan program pengembangan yang lebih terarah dan sesuai strategi bisnis.

Dalam dua tahun, layanan digital semakin kompetitif, efisiensi operasional meningkat, pengalaman pelanggan membaik, dan talent pipeline semakin siap. Direktori kompetensi tidak lagi menjadi dokumen administratif, melainkan sistem strategis yang menyelaraskan pengembangan SDM dengan strategi bisnis.

Kasus ini menunjukkan bahwa direktori kompetensi merupakan fondasi pengelolaan talenta berkelanjutan, sehingga setiap investasi pengembangan SDM menghasilkan kapabilitas yang mendukung daya saing organisasi.

Hubungi kami untuk layanan Akselerasi Manajemen Talenta, Manajemen Kompetensi Manajerial dan Teknis, serta Pengembangan Sistem Manajemen SDM guna membangun direktori kompetensi yang menjadi fondasi pengelolaan talenta berkelanjutan.

Contact us now

DAP CONSULTANT

08128175911

cs@dapmanagement.com

dapmanagement.com

SERVICE EXPERIENCES
TRAINING & CONSULTING

TRUSTED BY HUNDRED OF ORGANIZATION ACROSS INDUSTRIES

Berbagai project in-house training dan consulting telah kami selesaikan Bersama klien dari Kementerian/Lembaga, BUMN & BUMD, Perusahaan Swasta Nasional & Multinasional, hingga Organisasi Non-Profit di seluruh Indonesia.















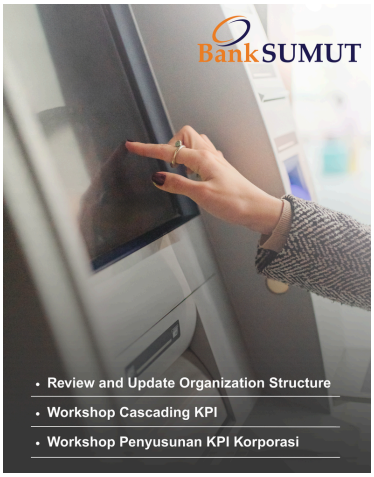


















SERVICE EXPERIENCES
TRAINING & CONSULTING

TRUSTED BY HUNDRED OF ORGANIZATION ACROSS INDUSTRIES

Berbagai project in-house training dan consulting telah kami selesaikan Bersama kliendari Kementerian/Lembaga, BUMN & BUMD, Perusahaan Swasta Nasional & Multinasional, hingga Organisasi Non-Profit di seluruh Indonesia.









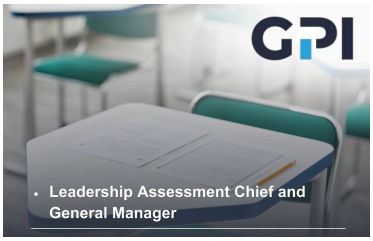








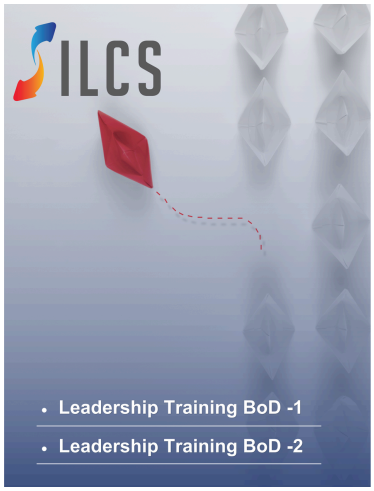
















DAP CONSULTANT

YOUR STRATEGIC HUMAN CAPITAL PARTNER

Kami adalah konsultan manajemen yang membantu perusahaan menyelaraskan strategi dan talenta untuk mendapatkan kinerja terbaik. Kami membantu klien memiliki ketangkasan adaptasi terhadap ketidakpastian dan perubahan lingkungan bisnis.

DAP Consultant bekerjasama dengan organisasi merancang organizational strategy, assesment and succession, serta leadership and competency development. Kami mendampingi perusahaan mentransformasikan kinerja, mengakselerasi manajemen talenta, dan menguatkan pengembangan kepemimpinan.

Kami mengkombinasikan kapabilitas, konsep dan praktek terbaik, serta kesediaan memahami organisasi sepenuhnya untuk membantu klien mengalami peningkatan kualitas sistem manajemen dan pertumbuhan menuju kinerja prima.

OUR CAPABILITIES

- Strategic Analysis, Development and Formulation
- Transformasi Manajemen Kinerja
- Akselerasi Manajemen Talenta
- Manajemen Perubahan
- Manajemen Kompetensi Manajerial dan Teknis
- Executive Assesment and Development
- Modifikasi Manajemen Imbal Jasa
- Percepatan Pengembangan Kepemimpinan
- Pengembangan Sistem Manajemen SDM
- Sales and Marketing Management
- Governance, Risk and Compliance
- Employee / Customer / Tracer Study Survey

One Step Toward Agile Organization

Solusi DAP Consultant

REINVENTING STRATEGY



REDEFINE OPERATIONAL

REDESIGNED HUMAN CAPABILITIES

Dipercaya oleh berbagai organisasi, mulai dari Kementerian dan Lembaga Pemerintah, BUMN dan Anak Perusahaan BUMN, Perbankan, Jasa Keuangan, Asuransi, Manufaktur, Retail & FMCG, Energi dan Infrastruktur, Pendidikan, Rumah Sakit, hingga Perusahaan Swasta Nasional dan Multinasional.