



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis**

*Terakreditasi A*

*SK BAN-PT No: 468/SK/BAN.PT/Akred/S/XII/2014*

**MERANCANG *COMPETENCY BASED HUMAN***  
***RESOURCES MANAGEMENT (CBHRM) PT. CORAK***  
**WARNA ADVERTISING BANDUNG**

Skripsi  
Diajukan untuk Ujian Sidang Jenjang Sarjana  
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis

Oleh  
Adinda Glyricidia  
2012320152

Bandung

2017



**Universitas Katolik Parahyangan**  
**Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**  
**Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis**

*Terakreditasi A*

*SK BAN-PT No: 468/SK/BAN.PT/Akred/S/XII/2014*

**MERANCANG *COMPETENCY BASED HUMAN***  
***RESOURCES MANAGEMENT (CBHRM) PT. CORAK***  
**WARNA ADVERTISING BANDUNG**

Skripsi

Oleh

Adinda Glyricidia

2012320152

Pembimbing :

Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si.

Bandung

2017

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis



**Tanda Pengesahan Skripsi**

Nama : Adinda Glyricidia  
Nomor Pokok : 2012320152  
Judul : Merancang *Competency Based Human Resources Management*  
(CBHRM) PT. Corak Warna Advertising Bandung

Telah diuji dalam Ujian Sidang jenjang Sarjana  
Pada Jumat, 13 Januari 2017  
Dan dinyatakan **LULUS**

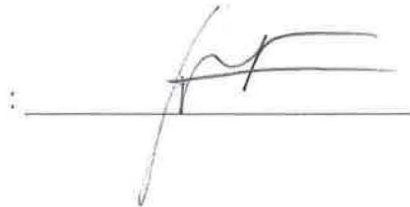
**Tim Penguji**  
**Ketua sidang merangkap anggota**  
Sanerya Hendrawan, Ph. D

: 

**Sekretaris**  
Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si :

: 

**Anggota**  
Dr. Fransisca Mulyono, Dra., M.Si

: 

Mengesahkan,  
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Pius Sugeng Prasetyo, M.Si



## PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Adinda Glyricidia  
NPM : 2012320152  
Program Studi : Ilmu Administrasi Bisnis  
Judul : Merancang *Competency Based Human Resources Management*  
(CBHRM) PT. Corak Warna

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini merupakan hasil karya tulis ilmiah sendiri dan bukanlah merupakan karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik oleh pihak lain. Adapun karya atau pendapat pihak lain yang dikutip, ditulis dengan kaidah penulisan ilmiah yang berlaku.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggungjawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Bandung, Januari 2017



## ABSTRAK

Nama : Adinda Glyricidia  
NPM : 2012320152  
Judul : Merancang *Competency Based Human Resources Management*  
(CBHRM) PT. Corak Warna Advertising Bandung

---

Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor. Salah satu faktor kunci keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas manusia yang bekerja di dalamnya. Kualitas manusia yang baik dilakukan dengan cara mengatur pengelolaan sumber daya manusia. Apabila perusahaan menerapkan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik maka perusahaan akan mencapai tujuan utama perusahaan.

Objek pada penelitian ini adalah PT. Corak Warna yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi billboard untuk *advertising*. Dengan adanya *competency based human resources management* perusahaan dapat melihat dan mengetahui kompetensi apa saja yang dibutuhkan untuk menempati posisi atau jabatan agar visi misi perusahaan dapat tercapai. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah menyusun arsitektur kompetensi, kamus kompetensi dan profil/peta kompetensi pada seluruh jabatan yang terdapat di PT. Corak Warna.

Dengan menggunakan metode penelitian survey dan teknik pengumpulan data wawancara, observasi serta studi dokumen maka di hasilkan output berupa kompetensi inti yang terdiri dari Kerja Sama Kelompok, Berorientasi Kepada Pelanggan, mencari informasi, berorientasi kepada hasil, perhatian terhadap tugas, kualitas dan ketelitian kerja. Kompetensi Managerial yaitu memimpin kelompok membangun hubungan kerja dan mengembangkan orang lain, dan terakhir yaitu Kompetensi Teknis yang dibagi menjadi 2 yaitu umum dan khusus. Saran yang diajukan penulis untuk perusahaan yaitu untuk melakukan sosialisasi, training, menyusun form dan melakukan penilaian kompetensi, analisis GAP kompetensi, implementasi MSDM-BK, evaluasi terhadap implementasi MSDM-BK serta melakukan penilaian evaluasi individu.

## **ABSTRACT**

*Name : Adinda Glyricidia*  
*NPM : 2012320152*  
*Title : Designing Competency Based Human Resources Management*  
*(CBHRM) Corak Warna Advertising Company Bandung*

---

*Success factor of a company determined by some factors. One of the key of the success is determined by the quality of human resources that involved in the company. Human resources can be refined by applying human resource management. If a company do an excellent job of human resources management, the company will achieve their main target easier.*

*This research will take PT. Corak Warna as the role model. PT. Corak Warna is a company that runs in billboard construction business especially for advertising. With the existence of competency based human resources management, the company itself can analyze and predict all the skills that needed to fill the company management position to achieve the vision and mission of the company itself. The main objective of this research is to arrange the architectural competency, list of competency, and profile of every position that available in PT. Corak Warna*

*By using survey method as well as data gathering by interview, observation, and document research, the author hope that there will be a result that including teamwork, details on orientation to the customers, information gathering, result of information research, details on job desk, and quality followed by accuracy of working method. Managerial competency means leading a group of people in the term of working condition and develop the soft skill of other person to the maximum potential of the person itself as an individual. last but not least, technical competency which differentiate into two types which are general and specialization. Advice that written by the author for the company are to do some socialization on the information, human resources training, building a proper format, do GAP competency analysis, implementation of MSDM-BK, evaluation on the implementation of MSDM-BK, and individual evaluation for each person on the company itself.*

## KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian dengan judul “Merancang *Competency Based Human Resources Management* PT. Corak Warna Advertising” . Penelitian ini dapat terlaksana hingga selesai karena bantuan yang diberikan oleh banyak pihak, maka dari itu penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian ini, terutama kepada Ibu Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si. selaku dosen pembimbing yang selalu bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis hingga penelitian ini dapat diselesaikan.

Penelitian ini disusun untuk memenuhi persyaratan kurikulum sarjana strata-1 (S-1) pada jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Katolik Parahyangan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan didalamnya, baik dari segi materi maupun penyajiannya. Untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat diharapkan dalam penyempurnaan skripsi ini.

Terakhir penulis berharap, semoga skripsi ini dapat memberikan hal yang bermanfaat dan dapat menambah wawasan bagi pembaca dan khususnya bagi penulis.

Bandung, Januari 2017

Penulis,

Adinda Glyricidia

## UCAPAN TERIMA KASIH

Pertama-tama saya bersyukur kepada Allah SWT, karena karunia, rahmat dan anugerah nya. Skripsi ini tidak dapat diselesaikan apabila tanpa dukungan dari orang-orang di sekitar saya dan saya sangat bersyukur dengan keberadaan mereka semua :

1. For my Mom and Dad, Ir. H. Yudi Yustiadi dan Hj. Lise Darmayanti thank you for always support me everytime I feel so down, tanpa ada kalian dinda gak akan bisa sampai seperti ini. Terimakasih untuk semua pengorbanan yang telah kalian lakukan buat dinda. I love you more than I love my self!
2. My lovely Brother and Sister, Rifki Tri Rahmadi dan Andisti Delimayanti, terimakasih udah selalu bantuin kalau dinda ada kesulitan dalam hal apapun terimakasih untuk selalu memberikan contoh yang baik untuk adikmu ini. Luvvvv!
3. Dr. Margaretha Banowati Talim, Dra., M.Si. selaku ketua jurusan Ilmu Administrasi Bisnis dan dosen bimbingan skripsi, makasih banyak untuk dapat meluangkan waktu dan memberikan masukan, arahan, serta sumbangan pemikiran dalam penyusunan skripsi ini, terimakasih banyak bu.
4. Sahabatku yang paling menyebalkan tapi selalu ada untuk aku dimanapun aku berada, Annisa Mulyani S.H alias Bocil yang sidangnya ngeduluin aku tapi gapapa aku terima ☺, makasih banget ya cil udah selalu mau dengerin keluh kesah aku selama ini, udah selalu ngasih semangat dan selalu nemenin aku setiap hari. Love you baby!
5. Galaxy Team! Sindi Cintya, Daiva Narda, Fakhrunnisa Nurdina, Ulvi Yulviani, Iven Agustine, Mahsa Esmeralda, Parisa Munjia yang udah nemenin dari awal masuk kuliah sampai akhirnya lulus meskpun lulusnya ga bareng-bareng tapi semoga kita bakal selalu kompak dan selalu ngasih support satu sama lain, makasih ya kalian udah selalu ngehibur aku, bikin masa kuliah aku begitu menyenangkan, I love you so much guys!
6. O AZA YA KAN! Beby Anggia, Dareiga Labosta dan Respati adit yang selalu menghibur dengan ke gak jelasannya dan selalu nemenin kehabutan aku. Makasi ya kalian, adinda sayang banget sama kalian!
7. Fadhil Saputra, meskipun jauh tapi selalu bisa menyemangati, selalu memberi nasihat, selalu ngehibur aku kalo aku lagi down dan gak pernah bosan dengerin keluh kesah aku selama aku nyelesain skripsi ini, makasih banyak ya dil! Much love, xoxo.
8. Sahabatku, Dania Fityah, Sarah Azalia, Randi Rianda, Muh Fadhlán, Reihan Rizky, terima kasih ya kalian bisa jadi sahabat aku yang mau menghibur dan ngisi hari-hari aku sama canda tawa.
9. Gerald Izzaturahman, orang paling baik yang udah ngebantuin skripsi aku! udah mau di reptin malem-malem buat ngerjain skripsi terus nemenin nge print haha. makasih banyak gegeee! ☺



10. Novaldy Andaru Bhaskara, makasih dar udah selalu nyemangatin saat aku lagi mager dan gak ada semangat buat ngerjain skripsi. Terimakasih andar!
11. Aga Steven, yang udah ngebantuin kesulitan di skripsi aku.. makasih banyak om aga!
12. Boyke Luthfiana Syahrir, makasih banyak yah udah bantuin skripsi aku, makasih udah bantuin aku untuk mempermudah berkomunikasi dengan orang-orang di perusahaan.
13. Bu Ida, selaku direktur utama PT. Corak Warna yang sudah meluangkan waktu nya untuk dapat berkomunikasi dengan saya dalam pengumpulan data untuk penelitian ini.
14. Pa hendi, selaku manajer pemasaran PT. Corak Warna yang sudah meluangkan waktu untuk melakukan wawancara dengan saya.
15. Semua pihak yang penulis tidak dapat sebutkan satu per satu. Terimakasih semuanya!

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b>	<b>i</b>
.....	.....
<b>ABSTRACT</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b>	<b>iii</b>
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
<b>BAB II KERANGKA TEORI</b>	<b>9</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.1 Pengertian MSDM	9
2.1.2 Tujuan MSDM	11
2.1.3 Fungsi MSDM	13
2.2 Kompetensi	17
2.2.1 Pengertian Kompetensi	17
2.2.2 Kategori Kompetensi	19
2.2.3 Model Kompetensi	19
2.2.4 Karakteristik Kompetensi	20
2.2.5 Jenis Kompetensi	21
2.2.6 Langkah-langkah Pengembangan Model Kompetensi	23
2.2.7 Menyusun Profil Kompetensi (Competency Profiling)	27
2.2.8 Menyusun Kamus Kompetensi	29
2.2.9 Faktor-faktor yang mendorong keberhasilan proyek kompetensi	30
2.3 MSDM Berbasis Kompetensi	32
2.3.1 Tahapan MSDM-BK	34
2.3.2 Pendekatan Berbasis Kompetensi dalam fungsi MSDM	36
2.3.3 Manfaat MSDM Berbasis Kompetensi	38
2.3.4 Tantangan terhadap MSDM berbasis Kompetensi	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	<b>44</b>
3.1 Jenis Penelitian	44
3.2 Metode Penelitian	44

3.3 Model Penelitian .....	45
3.4 Operasionalisasi Variabel .....	48
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	49
3.6 Teknik Analisis Data .....	52
<b>BAB IV OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>53</b>
4.1 Sejarah Perusahaan .....	53
4.2 Visi, Misi, Strategi Perusahaan .....	55
4.3 Struktur Organisasi .....	56
4.2 Uraian Tugas .....	58
<b>BAB V PEMBAHASA.....</b>	<b>61</b>
5.1 Review Organisasi .....	64
5.1.1 Penurunan faktor-faktor keberhasilan Visi .....	67
5.1.2 Cara Penyajian yang menarik .....	69
5.1.3 Penurunan faktor-faktor keberhasilan Mis.....	74
5.1.4 Penurunan faktor-faktor keberhasilan Strategi.....	77
5.2 Arsitektur Kompetensi .....	78
5.2.1 Nama-nama Kompetensi dari Turunan Visi, Misi dan Strategi .....	80
5.2.2 Seleksi Kelompok Kompetensi Menjadi Kompetensi Inti, Kompetensi Manajerial dan Kompetensi Teknis .....	85
5.2.2.1 Kompetensi Inti (core competency).....	85
5.2.2.2 Kompetensi Manajerial (Soft Competency).....	86
5.2.2.3 Kompetensi Teknis (Hard Competency).....	87
5.3 Menyusun Kamus Kompetensi .....	91
5.4 Menentukan Level Kompetensi .....	93
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>104</b>
6.1 Kesimpulan .....	104
6.2 Saran .....	107
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>110</b>
<b>LAMPIRAN 1 WAWANCARA.....</b>	<b>112</b>
<b>LAMPIRAN 2 KAMUS KOMPETENSI .....</b>	<b>115</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Karakteristik Kompetensi.....	21
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel.....	48
Tabel 3.2 Observasi.....	51
Tabel 4.1 Uraian Tugas.....	58
Tabel 5.1 Turunan Visi, Misi dan Strategi.....	66
Tabel 5.2 Kelompok Kompetensi Visi 1.....	71
Tabel 5.3 Kelompok Kompetensi Visi 2.....	73
Tabel 5.4 Kelompok Kompetensi Misi 1.....	75
Tabel 5.5 Kelompok Kompetensi Misi 2.....	76
Tabel 5.6 Kelompok Kompetensi Strategi.....	77
Tabel 5.7 Kompetensi Teknis Khusus.....	88
Tabel 5.8 Contoh Kamus Kompetensi.....	92
Tabel 5.9 Peta Kompetensi PT. Corak Warna.....	95

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Sistem Terpadu MSDM-BK .....	33
Gambar 3.1 Model Penelitian.....	46
Gambar 4.1 Bagan Organisasi PT. Corak Warna.....	57
Gambar 5.1 Tahapan Merancang <i>Competency Based Human Resources Management</i> (CBHRM).....	63
Gambar 5.2 Contoh Gambar Pembuatan Arsitektur Kompetensi.....	80
Gambar 5.3 Arsitektur Kompetensi PT. Corak Warna.....	90

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam menjalankan aktivitas bisnis banyak faktor yang menjadi kunci sukses sebuah perusahaan contohnya strategi, organisasi, gaya kepemimpinan, sistem informasi, orientasi pelanggan dan Sumber Daya Manusia. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas manusia yang bekerja di dalamnya, Manusia merupakan sentral yang sangat vital di dalam sebuah perusahaan, hal itu dikarenakan manusia bertugas untuk mengelola semua sumber daya lain yang ada di perusahaan. Manusia berperan sebagai pengendali dalam berbagai aktivitas yang terdapat di suatu bisnis, maka sudah seharusnya perusahaan mengelola Sumber Daya Manusia tersebut dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan utama perusahaan.

Menurut Armstrong (1990: 1) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah harta paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur

dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Serta yang terakhir adalah manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan integrasi yakni semua anggota organisasi anggota tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan definisi Manajemen Sumber Daya Manusia di atas, maka dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai tujuan maka perusahaan sebaiknya memilih strategi agar pengembangan pribadi setiap karyawannya bermutu dan unggul sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya dan dapat menghadapi era persaingan bebas yang telah menuntut setiap perusahaan untuk memberikan kualitas yang lebih baik dari setiap pesaingnya. Setiap pelaku usaha sudah seharusnya merencanakan dan mengelola Sumber Daya Manusia agar mampu melakukan proses produksi yang berkualitas. Setiap karyawan dalam sebuah perusahaan tidak bersifat homogen, namun memiliki dasar keilmuan yang sama yang dipengaruhi oleh pola pikir, kemampuan mengambil keputusan, bakat, budaya dan hal-hal lainnya yang bersifat manusiawi.

Sumber Daya Manusia yang berkualitas belum tentu memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan apabila ditempatkan dalam divisi yang tidak sesuai, maka perusahaan harus sangat selektif dalam menempatkan karyawan dalam posisi yang tepat di perusahaan agar setiap karyawan dapat bekerja secara optimal sesuai dengan kemampuannya. Kadang kala, saat suatu perusahaan memiliki karyawan yang kompeten mereka lupa menentukan kriteria kesuksesan, sehingga ketika pegawai yang berkompeten tersebut keluar dari

perusahaan, terkadang sistem juga akan ikut pergi. Agar sistem yang ada tidak ikut pergi bersama karyawan tersebut maka perusahaan membutuhkan model kompetensi agar setiap jabatan memiliki kriteria kesuksesan yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Dalam sebuah industri kreatif, iklan merupakan sarana penting yang dilakukan kebanyakan perusahaan untuk memberikan informasi ataupun mengenalkan produk kepada target pasar mereka. Dalam hal ini, media promosi dapat dikategorikan dalam dua kriteria yaitu konvensional dan digital. Media konvensional dapat berupa baliho, billboard, flyer, spanduk, kartu nama, neon box, iklan TV, iklan radio, dan masih banyak lagi. Sedangkan, untuk media promosi digital adalah semua media yang menggunakan internet sebagai basis sarannya, contohnya media sosial. Selain itu, media promosi dibagi menjadi 2 jenis yaitu *indoor advertising* dan *outdoor advertising*. PT. Corak Warna merupakan perusahaan yang bergerak di bidang konstruksi billboard untuk *advertising*. Corak Warna menerima pemesanan produk baik untuk *indoor* maupun *outdoor*.

Dewasa ini, banyak perusahaan besar memilih untuk mempromosikan produknya melalui media konvensional khususnya billboard, karena dengan sarana ini perusahaan dapat menentukan titik yang tepat untuk pemasangan iklan disesuaikan dengan target pasar mereka dan mampu menyampaikan informasi langsung tepat pada sasaran. Semakin bertambahnya permintaan akan industri ini maka saat ini sudah banyak perusahaan yang berkecimpung dalam usaha di bidang media promosi. Corak Warna mempunyai beberapa pesaing yang perlu



diperhitungkan, yaitu Warna-Warni Advertising, 18.com Advertising, Lotus Advertising, Boma Advertising, Nata Sarana Advertising, Zia Advertising, Kharisma Advertising, dan Leo Advertising. Dalam menghadapi persaingan tersebut, terdapat beberapa hal yang dilakukan oleh Corak Warna yaitu:

1. Melakukan pelayanan yang baik dan cepat
2. Kualitas yang sebaik mungkin agar terciptanya kepuasan konsumen
3. Harga yang terjangkau
4. Merangkul pesaing dengan cara menjalin hubungan yang harmonis.

Dengan Adanya persaingan yang ketat dalam bisnis periklanan ini maka Corak Warna perlu mengelola sumber daya manusia yang ada di perusahaan dengan sebaik mungkin, karena dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka tujuan-tujuan perusahaan tersebut akan tercapai, PT. Corak Warna belum memiliki cara untuk mengelola sumber daya manusia yang berada di perusahaannya, maka dibutuhkan MSDM-BK ini agar perusahaan dapat mencapai tujuan-tujuannya dan dapat bersaing di dalam dunia bisnis periklanan.

ingat bahwa manusia merupakan tokoh sentral dalam sebuah perusahaan dan semua aktivitas yang ada di perusahaan melibatkan manusia dimulai dari pemasaran, produksi, keuangan, dan lain-lain. Pengelolaan sumber daya yang baik adalah dengan mengetahui kekuatan-kekuatan atau keahlian apa saja yang dimiliki oleh setiap individu, sehingga pimpinan perusahaan akan dengan mudah memetakannya sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya.

Dalam bisnis periklanan semua jabatan memerlukan pegawai yang berkompentensi khususnya dalam bidang pemasaran, karena dalam pemasaran,

pegawai tersebut bertatap muka langsung dengan konsumen sehingga diperlukan keahlian dalam membujuk dan berkomunikasi dengan baik sehingga konsumen akan tertarik dengan produk-produk yang ditawarkan oleh Corak Warna. Pemasaran juga menentukan meningkat atau tidaknya penjualan setiap tahunnya. Tidak hanya dalam bidang pemasaran, bidang lainnya yaitu seperti produksi, design dan lain-lain membutuhkan pegawai yang mempunyai keahlian khusus agar pegawai tersebut dapat mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal.

Pengembangan pribadi yang bermutu unggul secara sistematis merupakan salah satu strategi yang mesti diusung ketika suatu perusahaan ingin mencapai tujuannya, Dalam kaitannya dengan hal ini, beberapa tahun terakhir ini dikenal satu pendekatan baru dalam menata kinerja manusia, yang disebut sebagai *Competency Based Human Resources Management (CBHRM)*, atau manajemen SDM berbasis kompetensi. Dalam pendekatan ini, kompetensi menjadi titik pusatnya. Secara umum, kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara ketrampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi. Dengan penerapan metode CBHRM ini akan membuat Corak Warna lebih unggul dibanding para pesaingnya karena dapat membantu untuk menempatkan seorang pegawai pada jabatan yang sesuai dengan keahliannya sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (MSDM-BK) atau *Competency Based Human Resources Management (CB-HRM)* dapat menterjemahkan tuntutan kebutuhan kompetensi perusahaan kedalam kebutuhan

kompetensi jabatan dan kebutuhan kompetensi individu (pegawai). MSDM-BK juga merupakan penggunaan sejumlah kompetensi untuk mengelola Sumber Daya Manusia dalam rangka mencapai kinerja superior dan hasil yang optimal relevan dengan strategi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Dalam merancang sebuah Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi (MSDM-BK) diperlukan beberapa tahapan yaitu:

1. Review organisasi
2. Arsitektur kompetensi
3. Kamus kompetensi
4. Level kompetensi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Merancang *Competency Based Human Resources Management* (CBHRM) di PT. Corak Warna Bandunh

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dalam kaitannya dengan persaingan di dunia advertising yang semakin ketat, maka Corak Warna dituntut untuk mengelola lebih baik lagi Sumber Daya Manusia yang ada di dalam perusahaan, mengingat bahwa manusia merupakan sentral yang sangat vital karena seluruh aktivitas di dalam bisnis periklanan dikendalikan dan dijalankan oleh manusia.

Dengan adanya *Competency Based Human Resources Management* (CBHRM) perusahaan dapat melihat dan mengetahui kompetensi apa yang dibutuhkan untuk menempati posisi/jabatan tertentu sehingga tercapainya visi dan

misi dari Corak Warna, adanya *Competency Based Human Resources Management* (CBHRM) pun dapat mempengaruhi berbagai aktivitas SDM, yaitu dalam rekrutmen, seleksi, penilaian kinerja, pelatihan dan pengembangan, pemberian kompensasi dan hubungan karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka peneliti dapat merumuskan pokok permasalahannya adalah:

Bagaimana Rancangan *Competency Based Human Resources Management* di PT. Corak Warna Advertising Bandung?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah Untuk membuat perancangan manajemen sumber daya berbasis kompetensi yaitu menyusun :

2. Arsitektur Kompetensi
3. Kamus Kompetensi
4. Profil/peta Kompetensi

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dari penelitian yang dilakukan, maka peneliti mengharapkan ada kegunaan bagi beberapa pihak, diantaranya:

A. Bagi Penulis :

Dapat menambah wawasan dan pengalaman selama melakukan penelitian dan diharapkan penelitian ini akan berguna bagi penulis saat terjun langsung dalam dunia bisnis.

#### B. Bagi Perusahaan :

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi perusahaan mengenai bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik dengan menggunakan Manajemen Sumber Daya Manusia berbasis kompetensi (MSDM-BK) dalam menghadapi persaingan dalam dunia advertising yang semakin meningkat.

#### C. Bagi Pembaca :

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi para peneliti lainnya dan apabila terdapat hal-hal yang belum diungkapkan dalam tulisan ini penulis berharap akan dikembangkan oleh peneliti-peneliti selanjutnya.